

2002/14/AT Yönerge Kitapçığı

Gönüllü Yol-İleriye Gitmek

Kitapçığı Gönüllü Yol-İleriye Gitmek Projesi Kapsamında Detaylıca Hazırlanmıştır

Sorumluluk yazara aittir ve Komisyon burada yer alan bilgilerden sorumlu tutulamaz

Bu Proje Komisyon Tarafından Finanse Edilmektedir

- Amaç -

Bu kitapçık Yönergenin basitleştirilmiş analizini sunmayı amaçlamaktadır.

İlk olarak şunu vurgulamak isteriz ki bu yönergenin açık amacı, esas olarak, tüm AB üyelerinin bilgi edinme ve danışma haklarının asgari düzeyde sınırlandırmasını tanımlamaktır.

Bu Yönerge aşağıdaki haklar ve prosedürlerle ilgili asgari düzeyde bir çerçeve yaratmayı amaçlamaktadır:

İşçilerin Bilgi Edinme ve Danışma Hakları

Not: Bu yönerge, farklı üye ülkelerde bulunan şirketlerdeki işçi temsilcileri /işveren ilişkisi bakımından, şirkette çalışan işçilerin sayısı sebebiyle bu topluluk mevzuatının kurallarının uygulanmasına tabi olması durumu dışında, bir sınırlama getirmemektedir fakat AB seviyesinde önceden belirlenmiş bilgi edinme ve danışma haklarına ilişkin diğer düzenlemelerle birlikte analiz edilmesi gerekmektedir.

- Konular -

Belirlenen hakların uygulama kapsamını içeren bu yönerge, her üye ülkenin ulusal alanlarında merkezleri bulunan şirketleri ilgilendiren 3 ana konuyu kapsamaktadır:

- => Şirkette veya işyerinde gerçekleşen güncel değişiklikler ve muhtemel değişiklikler veya şirketin ekonomik durumu hakkında bilgi edinme.
- =>Şirkette veya işyerindeki durum, istihdam yapısı ve muhtemel gelişimi ve iş durumunu tehdit eden hallerde öngörülen tedbirler hakkında bilgi edinme ve danışma.
- =>Topluluk düzenlemelerince öngörülen ve 9. madde/1'de belirtilenlerde dahil olmak üzere iş sözleşmeleri veya iş organizasyonu seviyesinde ani değişikliğe yol açabilecek kararlar hakkında bilgi edinme ve danışma.

Not: Ancak burada Yönergeye göre ortaya çıkan, ilk analize göre, işçi temsilcileri ve Avrupa İş Konseyi (AİK) tarafından tartışma gündemine alınan düzeltme ihtiyacı, herhangi bir bilgi edinme ve danışma prosedürüne karşı giderilmeye kapalıdır. (her ikisi de yasalara göre düzenlenmiş ve Yönergenin 94/45/AT maddesini farklı iç yasamayla göre Avrupa İş Konseyi Yönergesi <<Yeni Düzenleme>> -2099/38/AT olarak değiştirmiştir)

Bu sayede Avrupa'nın uluslararası nitelikteki sorunlarını ve bilgi edinme ve danışma konularını tartışmak için ayrıcalıklı yer AİK olmuştur. Buna karşın, AİK çizgiyi tam olarak aşmamaktadır ve öngörülen bilgi edinme ve danışma sürecinde dâhil olan kurumlar ve müdahiller, 2002/14/AT Yönergesinin AİK'de tartışılacak konular da barındırdığını bilmektedir. Sorunların etkileri için AİK tarafından özel mekanizmalar geliştirilmesine rağmen, bu durum her üye ülke içinde ulusal düzeyde sonuçlara sebep olabilir.

- Kim bilgi edinme ve danışma hakkına sahiptir? -

- İşçi temsilcileri!

- Bilgi verme ve danışma kimin görevidir? -

- Şirket temsilcilerinin, böylece eylemlere cevap verebilirler!

Meşruiyet-

Bir Yönergenin amacı olabilecek veya söz konusu olabilecek konuların tanımından sonra, bilgi edinme ve danışma prosedürüne müdahale edebilmemesi meşruiyetine kimin sahip olduğunu analiz etmek gerekmektedir. Burada görev ulusal mevzuata bırakılmıştır.

Not: Bu en büyük farklılığı ortaya koyan konulardan biridir, çünkü Avrupa seviyesinde, ve bazı mevzuat uyarınca, işçi temsilciliğini sendika temsilcileri veya işçi komiteleri aracılığıyla sendikalar yapar, bu bağlamda oluşumu ne şekilde olursa olsun ülkeden ülkeye farklılıklar vardır.

Yeni bir şeylerin olmadığı ulusal yasalardaki eski sistemlerden dolayı, eksiklikler 2002/14/EC yönergesinin öngördüğü şekilde tamamlanmaktadır. Diğer taraftan, Portekiz meselesinde olduğu gibi yönergede öngörülen haklar bu haklara henüz sahip olmayanlara verilecektir. Portekiz'de yönergenin 2002/14/EC iç tüzüğüne değiştirildiği zamanlarda sendika temsilciliği ayrıcalığıydı.

İşverenleri ilgilendirdiği ölçüde, prensip olarak ve analiz edilen konulara ilişkin olarak bizim düşüncemiz, bilginin aktarılması ve işçilerin danışma prosedüründe aktif sükeler orta derecedeki liderlikler olmamalıdır. Bizim açımızdan oldukça açık olarak görülmektedir ki, şirket adına müdahale etmesi gerekenler söz konusu eylemlerde sorumluluğu olanlardır.

- Eylem Zamanı -

Bunun bir diğer yönü de daha net bir planlama gerektirmesidir. Şunu vurgulamak gerekir ki işverenler ve işçiler tarafından başlatılması gereken **iki zaman** ve **iki eylem** vardır. İlk olarak bilgi sonra ise danışma hakkının arandığı iki zaman vardır. Şüphesizdir ki aynı işlemin iki aşamasının da gelişmesi için zaman aralığına ihtiyaç olacaktır. Bu bağlamda, bu sürecin çok fazla uzaması istenmeyen sonuçlara sebep olacağından ve gecikmeler süreci olumsuz etkileyeceğinden, danışma evresinin tamamlanmasının yanı sıra, veri toplama, çözüm arama ve bilgi analizini mümkün kılmak elzemdir.

Sürecin birbirine karıştırılmaması gereken iki evresi vardır. Faydalı bir etkisi olabilmesi için şartlar değişmeden ikisinden biri uygulanmalıdır. Bilgi edinme bir tartışma olmamışsa, aynı durum danışma için de olmamış demektir.

Danışmanın evresi ve konsept olarak kendisi, AİK'nin yönergesine göre, yoğun bir tartışmanın hedefidir ve bazı hukuki işlemler için bir motiftir. Bugünlerde AİK Yönergesi («Yeniden Düzenleme») dikkate alınarak bunun üzerinde iyileştirmeler yapılmıştır.

Bunlar:

- İki zaman / İki hak:

Bilgilendirme&Danışma

Not: bu haklar kazanılmış haklar olarak ortaya çıkmamışlardır, istenildiğinde uygulanmalarının gerekliliği elzemdir.

- Haklar-

Tahsis edilen haklar: Bilgilendirme&Danışma

Yönerge bize her iki konseptin tanımını sunmaktadır. Ancak tahsis edilen hakların içeriğinin gerçekleşmesi sadece bu tanıma bağlı değildir

O halde **bilgilendirme** konseptiyle başlayalım:

Bu kavram hiçbir zaman büyük problemler yaratmamıştır ve her zaman sadece bilginin aktarılması olarak anlaşılmıştır. Ancak, bu Yönerge bu konuda bir şeyler daha eklemektedir. Belli bir zamanda verilen bir bilginin, işçi temsilcilerinin gerektiği takdirde konuları analiz etmesini ve uygun bir çözüm hazırlamasını mümkün kılan bir usulde verileceğini eklemektedir.

Yönerge, esas olarak, bu konseptin tüm potansiyelini analiz edecek olan prosedürün oluşumunu temel alacaktır.

Bilginin belirlenmesi önemlidir. Sadece aktarılacak verinin neyi kapsadığı değil, aynı zamanda ne zaman olacağı da önemlidir. Bilgi, analiz edilebilecek ve gerektiğinde müdahalecilerle danışılmasını mümkün kılacak şekilde aktarılmalıdır.

Daha önce ifade edilenlerin ışığında, bilgilendirme söz konusu olduğunda “zaman” önem kazanmaktadır. Sadece Yasama bakış açısıyla bakıldığında, Yönergenin, gereken zamanı ölçmeyen ve bu işi üye ülkelerin inisiyatifine bırakan mevcut yapısını anlayabiliyoruz. Ancak unutmamak gerekir ki sunulan bilgilerin uygunluğu açısından analizi mümkün kılmak adına yeter zaman gerekmektedir.

Bu zaman verilmediği takdirde, amaç prensiplerine göre tanımlanması gerekmektedir: belgeleri analiz etmeye, konu hakkındaki bir fikir formüle ederek sunmaya ve karar verilirse danışma süreci başlatmak için yetecek ölçüde bir süre kesinlikle gereklidir.

Danışma konsepti: Yönergenin 2002/14/AT maddesi, sunulan konsept konusunda yetersizdir, ancak sunulan süreç bakımından oldukça aydınlatıcıdır. Bu yüzden, sürecin bu evresinde şirketi temsil eden müdahalecilerin karar sürecinde etkili güce sahip olan insanlar olmaları beklenmektedir. Daha önce altını çizdiğimiz, tartışmalardaki “kararı biz vermiyorsak geçerli değildir” anlayışı yeterli değildir çünkü bu hak karar mekanizmasının başındaki, eylemlerden sorumlu olan yöneticilerden talep edilmektedir.

® Danışmanın amacı: bilginin konusuolan öğeleri içermelidir. Ancak bu durum yapılandırılmaya yol açabilir çünkü danışma esnasında içerisinde bilgi içeren yeni mesele ve konuların sunulması tüm sürecin tekrarlanmasına yol açacaktır.

Bu yüzden, ortaya atılan konuyla ilgili tüm noktaları her açıdan kapatacak olan bilgi ve tamamlayıcı verinin hızlı bir süreçte derhal aktarılması gerekliliğinin altını çizmekteyiz.

Danışma evresinde, işçi temsilcilerinin görüşmelerde sonuçlandırdığı fikirlerin formüle edilmesiyle kanıtlanmış iki muhtemel icraat vardır. İşte bu yüzden hazırlanmış ve iyi temellendirilmiş bir analiz çok önemlidir. Bir fikir, basit bir analiz, yeterli değildir. Bu aktivitelerin hayata geçirilmesi için doğru araçları mevcut kılmak elzemdir. Unutmamalıyız ki işçi temsilcileri yanlarında aynı gizlilik kurallarına tabi olan uzmanlar bulundurmamalıdır. İyi temellendirilmiş bir cevap vermek işverene düşmektedir. Geliştirilmiş eylemler karşısında, işverenin basit argümanlarda bulunması ya da bir iki paragrafla cevap vermesi yeterli olmayacaktır. Bu cevap resmi bir belgeye dayandırılmalıdır, bunların sadece görüşmede aktarılması yeterli olmayacaktır. Son olarak, danışma bağlayıcı olmasa da ki kesinlikle değildir, bir uzlaşma noktası hedeflemelidir.

Özetle, işçi temsilcileri bilgilendirilme hakkına sahiptir, yani, öngörülen belli başlı maddelere ilişkin veri ve bilgi verilmeleri gerekir. Bir süre, verilen bilgiyi dikkatlice analiz etmeleri için zaman verilmelidir. İsterlerse kendileri de ortak hareket etmek suretiyle fikir belirtebilirler veya iyi bir dayanağı olmak koşuluyla itiraz edebilirler. Bunun reddedilmesinin iyi temeller üzerine oturtulmuş olması gerekmektedir.

-Bilgi ve danışma haklarının uygulanmasında şunlar olmalıdır:

- a) Şirkette veya işyerinde gerçekleşen güncel değişiklikler ve muhtemel değişiklikler veya şirketin ekonomik durumu hakkında bilgilendirme.
- b) Şirkette veya işyerindeki durum, yapı, iş durumunu tehdit eden öngörülen tedbirler ve muhtemel iş gelişimi hakkında bilgi edinme ve danışma.
- c) Topluluk düzenlemelerince öngörülen ve 9. madde/1'de belirtilenler de dâhil olmak üzere iş sözleşmeleri veya iş organizasyonu seviyesinde ani değişikliğe yol açabilecek kararlar hakkında bilgi edinme ve danışma.

Bu bağlamda, kapsanılmayaelverişli üç grup mesele bulunmaktadır:

- Hakkında bilgi istenebilecek olan ekonomik alan meseleleri. (danışma mümkün değildir);
- İstihdam meseleleri (bilgi edinme ve danışma mümkün);
- İş organizasyonu ve hizmet sözleşmesi maddeleri (bilgi edinme ve danışma mümkün).

Not: Bilgi edinme ve danışmayı toplu işçi çıkarma, şirket birleşmesi ve işçi çıkarma aracılığıyla bu konu gruplarına dâhil etme olasılığı kesin bir şekilde dışarıda tutulmamıştır.

Yönergedeki danışma ve bilgilendirme prosedürlerine rağmen, mevcut Yönerge bu maddelerin bilgilendirme ve danışma (Yönerge 2002/14/AT) konuları olması olasılığını dışarıda tutmamaktadır çünkü bu durum önceki evrede alınan karardan kaynaklanmaktadır.

Daha önce belirtilenleri bir kez daha vurguluyoruz: AİK'lar herhangi bir üye devlette kaynak bulup AB üyesi olan başka bir devlette de etkisini gösteren uluslar aşırı seviyede meseleler, konular veya önlemleri ele almaktadır. Bir maddenin uluslar aşırı olma özelliği AİK'da tartışılacaktır; geriye kalan tüm maddeler ise Yönerge 2002/14/AT tarafından kapsanabilir.

- Kimler talep edebilir?

Bilgilendirme ve danışma konusunda müdahaleci olmak için yetkili bulunan birimler üye ülkeden ülkeye farklılık gösterir.

- İnişiyatif kimdedir?

Şimdi, bilgilendirme ve danışma sürecini geliştirmede kim görevini yerine getiremiyor sorusunun cevabı bulunmalıdır. Bu görev işçi temsilcilerine mi, yoksa işverenlere mi aittir?

Genel kanı ve karşılaştırmalı hukuk uyarıncadurumla ilgili engin bilgiye ve vakıf pozisyona sahip olması, bilgilendirme ve danışma ile ilgili maddeler hakkında bilgilendirme işlemi için uygun zamana karar vermesi bakımından, ilk önce işverenin süreci başlatması gerektiği yönündedir.

Bu, mevcut dokümanın yazarlarının azalan yeterlilik için uyguladıkları durumdur.

Prensip olarak bilgiyi geliştirip tedarik etmek işverenin görevidir;
Gerektiğini düşündükleri zaman bilgi talep etmek işçiler içindir;
Dilekçe yoluyla danışma talep etmek işçi temsilcileri içindir;
İşçi temsilcilerince sunulanlar hakkında fikir belirtmek işveren içindir.

Bu süreç bilgi edinme ve danışmaya ilişkin hakları temsil etmektedir. Katılıma değil!

^Nerelerde talep edilebilir?

Burada belirtilen her şey, tüm küçük, orta ve büyük ölçekli şirketler ve işyerleri için uygulanabilir. Ancak bu düzenlemeler 20 işçiden az çalışanı olan küçük işyerleri veya şirketler için uygulanabilir değildir.

^Bu tip bir konunun bir anlaşma ile düzenlenebilme olasılığı var mıdır?

Bize göre, bu şüphesiz göz önüne alınması gereken olasılıklardan biridir. Zira bu çerçevedeki temel prensiplerin kurulması ve aktarılması garanti edilmektedir.

Esasında, 2002/14/AT Yönergesi farklı seviyelerdeki ortaklara işçi bilgilendirme ve danışması konusunda anlaşma sağlayabilme imkânı tanımaktadır.

Yönerge, bilgilendirme ve danışma anlaşmalarını toplu pazarlık yoluyla geliştirmesinin yanı sıra, bu anlaşmaları şirket veya şube gibi farklı seviyelerde geçerli kılarak gelişmesini sağlamaktadır. Bu gelişmeler farklı ulusal yasalarda bu konuda yapılan çalışmalarla birleştirilmelidir.

Daha önce belirtilenleri yineleyecek olursak, bu Yönerge, bu kanunun ruhuna ve sınırlarına uygun olarak, göz ardı edilememesi gereken ancak geliştirip genişletilmesi gereken asgarigereksinimleri sağlamaktadır.

^ Uzmanların müdahale etme olasılığı var mıdır?

İki tarafa da uzmanlar eşlik edebilir.

Not: Uzman müdahalelerinin masraflarının şirketler tarafından karşılanması öngörülmemiştir.

- Gizlilik-

Bu kavram işçilere verilen bilgilerin gizliliği ile alakalıdır. Yönerge üye ülkelerde bunun düzenleme ve denetlemesini yapar, ancak kanunla düzenlenmiş limitlere uyulması konusunda zorlayıcıdır. Sadece aşağıda belirtilen gereksinimleri karşılayan bilgiler gizli olarak sınıflandırılabilir:

- Ulusal mevzuat tarafından koyulan limitlere uygunluğunun yanı sıra
- Şirketin meşru çıkarlarına saygı &
- Bilginin gizliliği, aktarılması esnasında açıkça belirtilmek zorundadır.

Bu gereksinimlerin bir araya gelmesi bir bilginin gizlilik özelliği taşımasını sağlayacaktır. Bir bilginin gizli bilgi olarak gösterilmesi, bilgiyi aktaran kişinin özgür iradesinde olamaz.

^ Kimlere uygulanır?

Bu gizlilik aynı zamanda işçi temsilcileri, uzmanlar ve üçüncü şahıslara uygulanır. İşçi temsilcileri, izin verildikleri takdirde aldıkları bilgileri, yine bu gizliliğe tabi olacak olan diğer işçilere açıklayabilirler. Bu durumda diğer işçilerde benzer bir gizliliğe tabi olacaklardır.

Şunu eklemek gerekir ki objektif kriter çerçevesinde, şirketin veya işyerinin işleyişini ciddi bir şekilde etkileyebilme veya zarar verebilme kapasitesi olduğu zaman, bir bilgilendirme veya danışmayapılmayacaktır.

Yönerge, yine de, işverenin bilgileri gizli olarak sınıflandırması veya bilgi tedarik etmesini usul ve biçim bakımından kontrol edebilmek için, üye ülkelerin adli veya yönetsel olarak tedbirler geliştirmesi gerektiğini belirtmektedir. Özellikle bu konuda çok büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Zira bu konuda da AB'nin içinde büyük farklar göze çarpmaktadır.

Gizlilik çekincesi, işçilerin bilgi edinme ve danışma hakları sürecinin gelişmesinde işveren tarafında yer alan koruyucu bir hipotezdir. İşveren aslında gizli bilgi gereksinimleriyle uyuşmayan bazı durumları gizli bilgi olarak nitelendirebilir. Bu yüzden kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi önemlidir.

- Yaptırımlar-Süreçler -

Bu yönerge, yönergenin etkinliğini sağlayacak olan önlemleri uygulamaları için, üye ülkelere yaptırım gücünü uygulama konusunda inisiyatif vermektedir.

-Normlar arası ilişki -

Bu yönerge kesin bir şekilde burada uygulanan sürecin aşağıdaki durumları engellemediğini belirtmektedir.

Avrupa İş Konseyi'ni oluşturan 94/45/ATY yönergesi çerçevesindeki Bilgilendirme ve Danışma süreci artık Yönerge «Yeniden Yapılandırma» 2099/38/AT kapsamındadır. Bilgilendirme ve Danışma süreci, toplu işçi çıkarma, 98/59/AT yönergesiyle oluşturulmuştur. Toplu çıkarmanın miktarına ilişkin toplu çıkarma düzenlemesi yapılmadan önce, yönergedeki 2002/14/ATY yönergesinde bulunan bilgilendirme

ve danışma haklarının yaratılma ve geliştirilme sürecinin işleme konulması zorunluluğu açıkça belirtilmektedir. İki net ve farklı zaman vardır: görünüşe göre her iki bilgilendirme ve danışma (önceki süreçte toplu işçi çıkarma gelişimi vardır) süreci toplu işçi çıkarma ile ilerleme isteği mevcut olduğu takdirde ardıl evrelerde meydana gelmiştir. (Bu süreç yönergenin 98/59/AT maddesinde meydana gelmiştir). İki farklı zaman vardır, iki evre de farklıdır ve birbirlerinden katıyen ayrı tutulamazlar. Bu yönerge, önceki zamanda alınan kararlara göre davranan şirketlerin bilgi transferleri sürecinde ortaya çıkan bilgilendirme ve danışma süreciyle ilgili halakarıştırılmıyor.. Bir başka deyişle, toplu işçi çıkarmasüreçleri için sunulan argümanlara, şirketlerin transfer işlemleri için düzenli bir şekilde gereksinim duyuluyor. Her iki durumda da önceki zamanda alınan karara göre hareket etmemiz gerekiyor.