

ევროპის გაერთიანებაში დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტირების ზოგადი სტრუქტურის შექმნის შესახებ

ევროპარლამენტმა და ევროპის კავშირის საბჭომ,

ევროპის გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების, კონკრეტულად ამ ხელშეკრულების 137(2)-ე მუხლის გათვალისწინებით,

კომისიის¹ წინადადების გათვალისწინებით,

ევროპის ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის მოსაზრების² გათვალისწინებით,

რეგიონების კომიტეტის მოსაზრების³ გათვალისწინებით,

მოქმედებენ რა 251-ე მუხლში მითითებული პროცედურის⁴ შესაბამისად, შემთანხმებული კომიტეტის მიერ 2002 წლის 23 იანვარს დამტკიცებული ერთობლივი ტექსტის გათვალისწინებით,

ვინაიდან:

(1) ევროპის კავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების 136-ე მუხლის თანახმად, გაერთიანების და წევრი სახელმწიფოების კონკრეტული მიზანია სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა მმართველობასა და მუშაკებს შორის.

(2) დასაქმებულთა „ძირითადი სოციალური უფლებების ევროპის გაერთიანების ქარტიის“ მე-17 მუხლი ითვალისწინებს, მათ შორის, რომ ინფორმირება, კონსულტირება და დასაქმებულთა მონაწილეობა უნდა მიმდინარეობდეს შესაბამისი წესების მიხედვით, იმ პრაქტიკის გათვალისწინებით, რომელიც მიღებულია სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოში.

(3) კომისიამ გამართა კონსულტაციები გაერთიანების დონეზე მმართველ პირებთან და მუშაკებთან გაერთიანებაში განლაგებული საწარმოების თანამშრომელთა ინფორმირებასა და კონსულტირებასთან მიმართებაში გაერთიანების შესაძლო ქმედებებზე.

(4) ამ კონსულტაციების შემდგომ კომისიამ მიიჩნია, რომ გაერთიანების ქმედებები მიზანშეწონილია და კიდევ ერთხელ გამართა კონსულტაციები მმართველ პირებთან და მუშაკებთან სამოქმედო გეგმის შინაარსზე; მმართველმა პირებმა და მუშაკებმა წარუდგინეს კომისიას საკუთარი მოსაზრებები.

(5) მას შემდეგ, რაც დასრულდა კონსულტაციების მეორე ეტაპი, ხელმძღვანელებმა და მუშაკებმა არ წარუდგინეს კომისიას ინფორმაცია საკუთარი სურვილის შესახებ დაეწყოთ პროცესი, რომელიც პოტენციურად გამოიღებდა შედეგად ხელშეკრულების გაფორმებას.

(6) ეროვნულ და გაერთიანების დონეზე არსებული სამართლებრივი სტრუქტურები, რომელთა მიზანია უზრუნველყონ დასაქმებულთა ჩართულობა მათი დამსაქმებელი საწარმოს საქმეებსა და მათთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებში, ყოველთვის ვერ აღკვეთენ დასაქმებულებთან დაკავშირებული სერიოზული გადაწყვეტილებების მიღებას და გამოქვეყნებას, მათი სათანადო წესით წინასწარი ინფორმირებისა და კონსულტირების გარეშე.

(7) არსებობს საჭიროება გაძლიერდეს დიალოგი და გაიზარდოს ორმხრივი ნდობა საწარმოების შიგნით, იმისათვის, რომ მოხდეს პოტენციური რისკების შემცირება, სამუშაოს ორგანიზების უფრო მოქნილი უზრუნველყოფა და საწარმოებში თანამშრომელთა ტრენინგებზე ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობა უსაფრთხოების შენარჩუნებით; დასაქმებულთა გათვითცნობიერება ადაპტაციის საჭიროებების შესახებ; დასაქმებულთა შესაძლებლობის გაზრდა, რათა მათ მიიღონ ზომები და იმოქმედონ საკუთარი შრომისუნარიანობის გასაუმჯობესებლად, ასევე დასაქმებულთა მონაწილეობის ხელშეწყობა საწარმოს საქმიანობაში და მომავალში და კონკურენტუნარიანობის გაზრდაში.

(8) არსებობს საჭიროება, რომ, წახალისდეს და გაუმჯობესდეს ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტირება მიმდინარე სიტუაციის და საწარმოს შიგნით დასაქმების სავარაუდო განვითარების

შესახებ, და იქ, სადაც დამსაქმებლის შეფასებით, დასაქმებასთან დაკავშირებული ვითარება საწარმოს შიგნით შეიძლება აღმოჩნდეს საფრთხის ქვეშ, უნდა იქნეს გათვალისწინებული წინასწარი ზომები, კერძოდ, დასაქმებულთა მომზადება და უნარების განვითარება, რათა გამოსწორდეს უარყოფითი მოვლენები ან მათი შედეგები, და გაიზარდოს იმ დასაქმებულთა შრომისუნარიანობა და შეგუებადობა, რომლებსაც ეს სავარაუდოდ შეეხება.

(9) დროული ინფორმირება და კონსულტირება საწარმოთა რესტრუქტურისა და ადაპტაციის წარმატების წინაპირობაა ახალ გარემოებაში, რომელიც შექმნილია ეკონომიკის გლობალიზაციის, კერძოდ კი, შრომის ორგანიზების ახალი ფორმების ჩამოყალიბების შედეგად.

(10) გაერთიანებამ შეიმუშავა და დანერგა დასაქმების სტრატეგია, რომელიც დაფუძნებულია „პროგნოზირების“, „პრევენციის“ და „დასაქმებადობის“ ცნებებზე, რომლებიც ერთობლივად უნდა შეადგენდნენ დასაქმებაზე საკეთილდღეო ზეგავლენის შესაძლებლობის მქონე ყველა საჯარო პოლიტიკის, მათ შორის ცალკეულ საწარმოთა პოლიტიკის, მნიშვნელოვან ელემენტებს, სოციალური დიალოგის გაძლიერების იმ მიზნით, რომ ხელი შეეწყოს ცვლილებას, რომელიც თავსებადი იქნება დასაქმების პრიორიტეტულ მიზნებთან.

(11) შიდა ბაზრის შემდგომი განვითარება უნდა დაბალანსდეს, ისე, რომ შენარჩუნდეს ძირითადი ღირებულებები, რომელზეც ჩვენი საზოგადოებებია დაფუძნებული და ეკონომიკური განვითარება იყოს საკეთილდღეო თითოეული მოქალაქისათვის.

(12) ეკონომიკური და სავალუტო კავშირის მესამე საფეხურზე გადასვლამ გაზარდა და დააჩქარა კონკურენციის ზეგავლენა ევროპულ დონეზე. ეს ნიშნავს, რომ ეროვნულ დონეზე საჭიროა უფრო მეტი ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარება.

(13) გაერთიანების და ეროვნულ დონეზე არსებული დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების სამართლებრივი სტრუქტურა, როგორც წესი, ირჩევს ზედმეტად პოსტერიორიტეტულ მიდგომას ცვლილებების მიმდინარეობისას; მიღებულ გადაწყვეტილებებში უგულვებელყოფს ეკონომიკურ ასპექტებს და არ უწყობს ხელს არც დასაქმების განვითარების ნამდვილ მოლოდინებს საწარმოთა შიგნით და არც რისკების პრევენციას ახდენს.

(14) ყველა ეს პოლიტიკური, ეკონომიკური, სოციალური და იურიდიული განვითარება მოითხოვს ცვლილებებს არსებულ სამართლებრივ სტრუქტურაში, რაც უზრუნველყოფს სამართლებრივ და პრაქტიკულ ინსტრუმენტებს ინფორმირებისა და კონსულტირების უფლების განხორციელების უზრუნველსაყოფად.

(15) წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს ეროვნულ სისტემებს, ამ უფლების პრაქტიკული გამოყენების თვალსაზრისით იმ შემთხვევაში თუ მათ, ვინც ექვემდებარება ამ უფლების გამოყენებას, მოეთხოვებათ გამოხატონ საკუთარი ნება ერთობლივად.

(16) წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს სისტემებს, რომლებიც ითვალისწინებენ დასაქმებულთა უშუალო ჩართულობას, ვინაიდან მათ ყოველთვის შეუძლიათ გამოიყენონ ინფორმირებისა და კონსულტირების უფლება საკუთარი წარმომადგენლების მეშვეობით.

(17) რადგან შეთავაზებული ქმედების მიზნები, როგორც ეს ზემოთ არის მოცემული, ვერ იქნება მიღწეული წევრი სახელმწიფოების მიერ სრულად, იმ თვალსაზრისით, რომ უნდა დაინერგოს დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების სისტემა, რომელიც შეესაბამება ზემოხსენებულ ახალ ევროპულ კონტექსტს, და, შესაბამისად, შეთავაზებული ქმედების მასშტაბის და გავლენის გათვალისწინებით, უკეთ განხორციელდება გაერთიანების დონეზე, საზოგადოებას შეუძლია მიიღოს ზომები სუბსიდირების პრინციპის შესაბამისად, როგორც ეს განსაზღვრულია ევროპის გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულების, მე-5 მუხლში. ამავე მუხლით განსაზღვრული პროპორციულობის პრინციპის შესაბამისად, წინამდებარე დირექტივა არ სცილდება ფარგლებს, რომლებიც აუცილებელია ამ მიზნის მისაღწევად.

(18) ამ ზოგადი სტრუქტურის მიზანია, დააწესოს გაერთიანების ტერიტორიაზე მინიმალური მოთხოვნები; ამასთან წევრ სახელმწიფოებს არ ექნებათ შეზღუდვა განსაზღვრონ დაქირავებულთათვის უფრო ხელსაყრელი დებულებები.

(19) ამ ზოგადი სტრუქტურის დანიშნულებაა ასევე თავიდან აიცილოს ნებისმიერი ადმინისტრაციული, ფინანსური ან სამართლებრივი შეზღუდვის დაწესება, რომელიც შეაფერხებს მცირე და საშუალო ზომის

საწარმოების შექმნასა და განვითარებას. ამ მიზნით, წევრი სახელმწიფოების არჩევანის მიხედვით, წინამდებარე დირექტივის მოქმედების სფერო უნდა შემოიფარგლოს საწარმოებით, სადაც სულ მცირე 50 ადამიანია დასაქმებული ან დაწესებულებებით, სადაც სულ მცირე 20 ადამიანია დასაქმებული.

(20) ეს ითვალისწინებს და არ ეწინააღმდეგება სხვა ეროვნულ ღონისძიებებსა და დამკვიდრებულ პრაქტიკას, რომელთა მიზანია სოციალური დიალოგის გაღრმავება კომპანიებში, რომლებსაც არ მოიცავს წინამდებარე დირექტივა და სახელმწიფო მართვის სფერო.

(21) თუმცა, გარდამავალ პერიოდში, წევრ სახელმწიფოებს, რომლებშიც არ არსებობს თანამშრომელთა ან მათი წარმომადგენლობის ინფორმირებისა და კონსულტირების კანონით დამკვიდრებული სისტემა, უნდა გააჩნდეთ შესაძლებლობა შეზღუდონ დირექტივის გამოყენების სფერო დასაქმებულ პირთა რაოდენობის მიხედვით.

(22) გაერთიანების დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების სტრუქტურამ მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს საწარმოებსა და დაწესებულებებზე დაკისრებული ტვირთი, ამასთან უზრუნველყოს მინიჭებული უფლებების ეფექტური განხორციელება.

(23) წინამდებარე დირექტივის მიზანი უნდა განხორციელდეს ზოგადი სტრუქტურის შექმნის გზით, რომელიც მოიცავს ინფორმირებისა და კონსულტირების პრინციპებს, განმარტებებსა და ღონისძიებებს, რომლებიც წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაიცვან და მოარგონ საკუთარ ეროვნულ გარემოებებს და, შეძლებისდაგვარად, უზრუნველყონ მმართველი პირებისა და მუშაკთა წამყვანი როლი. ამგვარად მათ მიეცემათ საშუალება თავისუფლად, შეთანხმების საფუძველზე განსაზღვრონ მათ საჭიროებებზე და სურვილებზე საუკეთესოდ მორგებული დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების ღონისძიებები.

(24) არ უნდა დაიშვას ისეთი სპეციფიკური წესების დარღვევა დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების სფეროში, რომლებიც არსებობენ ზოგიერთ ეროვნულ კანონმდებლობაში და უკავშირდებიან საწარმოებსა და დაწესებულებებს, რომლებიც ემსახურებიან პოლიტიკურ, პროფესიონალურ, ორგანიზაციულ, რელიგიურ, საქველმოქმედო, საგანმანათლებლო, მეცნიერულ ან შემოქმედებით, ასევე ინფორმირებისა და აზრის გამოთქმის მიზნებს.

(25) საწარმოები და დაწესებულებები დაცულნი უნდა იყვნენ გარკვეული სახის განსაკუთრებულად გასაიდუმლოებული ინფორმაციის გასაჯაროებისაგან.

(26) დამსაქმებელს უნდა მიეცეს ნება არ გასცეს ინფორმაცია და არ გაიაროს კონსულტაცია იქ, სადაც ეს სერიოზულ ზიანს მოუტანს საწარმოსა თუ დაწესებულებას, ან მაშინ, როდესაც მას აკისრია ვალდებულება დაუყოვნებლივ დაემორჩილოს ბრძანებას, რომელიც მის მიმართ არის გაცემული მარეგულირებელი ან სამეთვალყურეო ორგანოს მიერ.

(27) ინფორმირება და კონსულტირება გულისხმობს, როგორც მმართველი პირების, ასევე მუშაკების უფლებებსა და მოვალეობებს საწარმოსა თუ დაწესებულების დონეზე.

(28) წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში უნდა ამოქმედდეს ადმინისტრაციული ან იურიდიული პროცედურები, ასევე ეფექტური, გადამწყვეტი და დანაშაულის სიმძიმის თანაზომიერი სასჯელები.

(29) წინამდებარე დირექტივამ არ უნდა მოახდინოს გავლენა უფრო მეტად დაკონკრეტებულ დებულებებზე, რომელსაც შეიცავს საბჭოს 1998 წლის 20 ივლისის დირექტივა 98/59/EC წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობასთან დაახლოების შესახებ⁵, რომელიც ეხება კოლექტიურ გათავისუფლებებს, ასევე დებულებებზე, რომლებსაც შეიცავს საბჭოს 2001 წლის 12 მარტის დირექტივა 2001/23/EC წევრი სახელმწიფოების კანონმდებლობასთან დაახლოების შესახებ, რომელიც ეხება საწარმოს, ბიზნესის ან მათი ნაწილის გასხვისებას⁶.

(30) წინამდებარე დირექტივამ არ უნდა მოახდინოს გავლენა ინფორმირებისა და კონსულტირების სხვა უფლებებზე, მათ შორის იმ უფლებებზე, რომელიც წარმოიშობა ევროპის მშრომელთა საბჭოს დაარსების შესახებ საბჭოს 1994 წლის 22 სექტემბრის დირექტივის 94/45/EEC ან გაერთიანების მასშტაბის საწარმოთა და გაერთიანების მასშტაბით საწარმოთა ჯგუფების დაქირავებულ პირთა ინფორმირებისა და კონსულტირების პროცედურის საფუძველზე⁷.

(31) წინამდებარე დირექტივის განხორციელება არ უნდა ქმნიდეს საკმარის საფუძველს დასაქმებულთა დაცვის ზოგადი დონის შესამცირებლად იმ სფეროებში, რომლებსაც ის მოიცავს,

მიიღეს წინამდებარე დირექტივა:

მუხლი 1

მიზანი და პრინციპები

1. წინამდებარე დირექტივის მიზანია დანერგოს ზოგადი სტრუქტურა, რომელიც აყალიბებს დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების უფლების მინიმალურ მოთხოვნებს გაერთიანებაში არსებულ საწარმოებსა და დაწესებულებებში.
2. ინფორმირებისა და კონსულტირების პრაქტიკული ღონისძიებები უნდა განისაზღვროს და განხორციელდეს ცალკეულ წევრ სახელმწიფოებში ეროვნული კანონმდებლობის და პრაქტიკაში არსებული სამრეწველო ურთიერთობების შესაბამისად, ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მათი ეფექტურობა.
3. ინფორმირებისა და კონსულტირების პრაქტიკული ღონისძიებების განსაზღვრისას და განხორციელებისას, დამსაქმებლები და დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლები უნდა მუშაობდნენ ერთობლივად, ითვალისწინებენ ორმხრივ უფლებებსა და მოვალეობებს და მხედველობაში იღებდნენ როგორც საწარმოს ან დაწესებულების, ასევე დასაქმებულ პირთა ინტერესებს.

მუხლი 2

განმარტებები

ამ დირექტივის მიზნებისთვის:

- a) „საწარმო“ ნიშნავს წევრი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე განლაგებულ სახელმწიფო ან კერძო საწარმოს, რომელიც ეწევა სამეწარმეო საქმიანობას და რომელიც ისახავს ან არ ისახავს მიზნად მოგების მიღებას;
- b) „დაწესებულება“ ნიშნავს ბიზნესის ერთეულს, რომელიც განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობითა და საპროცესო ნორმებით და მდებარეობს წევრი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, სადაც მუდმივად ხორციელდება ეკონომიკური საქმიანობა ადამიანური და მატერიალური რესურსების გამოყენებით;
- c) „დამსაქმებელი“ ნიშნავს ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, რომელიც წარმოადგენს მხარეს შრომით ხელშეკრულებაში ან შრომით ურთიერთობაში დასაქმებულ პირებთან, ეროვნული კანონმდებლობისა და საპროცესო ნორმების შესაბამისად;
- d) „დასაქმებული“ ნიშნავს პირს, რომელიც აღნიშნულ წევრ სახელმწიფოში დაცულია როგორც დასაქმებული პირი ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით და ეროვნული საპროცესო ნორმებით;
- e) „დასაქმებულთა წარმომადგენლები“ ნიშნავს დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლებს, რომლებიც უზრუნველყოფილნი არიან ეროვნული კანონმდებლობით და/ან საპროცესო ნორმებით;
- f) „ინფორმირება“ ნიშნავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის ინფორმაციის გადაცემას, რათა მათ მიეცეთ საკითხის გაცნობისა და შესწავლის შესაძლებლობა;
- g) „კონსულტირება“ ნიშნავს აზრთა გაცვლას და დიალოგის დამყარებას დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და დამსაქმებელს შორის.

მუხლი 3

მოქმედების სფერო

1. წინამდებარე დირექტივა, წევრი სახელმწიფოების არჩევანის მიხედვით, ვრცელდება:
 - a) საწარმოებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 50 ადამიანი ერთ-ერთ წევრ სახელმწიფოში, ან
 - b) დაწესებულებებზე, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 20 ადამიანი ერთ-ერთ წევრ

სახელმწიფოში.

წევრი სახელმწიფოები განსაზღვრავენ დასაქმებულთა ზღვრული რაოდენობის გამოანგარიშების მეთოდს.

2. წინამდებარე დირექტივის პრინციპებისა და მიზნების შესაბამისად, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ განსაზღვრონ განსაკუთრებული დებულებები იმ საწარმოებსა და დაწესებულებებთან მიმართებაში, რომლებიც უშუალოდ და არსებითად ისახავენ პოლიტიკურ, პროფესიულ ორგანიზაციულ, რელიგიურ, საქველმოქმედო, საგანმანათლებლო, მეცნიერულ ან შემოქმედებით მიზნებს, ასევე მიზნებს, რომლებიც მოიცავენ ინფორმირებასა და აზრის გამოთქმას, იმ პირობით, რომ წინამდებარე დირექტივის ძალაში შესვლის დღეს ამგვარი დებულებები უკვე იარსებებენ ეროვნულ კანონმდებლობაში.

3. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ შეზღუდონ წინამდებარე დირექტივის მოქმედება განსაკუთრებული პირობების საშუალებით, რომლებიც ვრცელდება ღია ზღვაში მოსიარულე გემების ეკიპაჟებზე.

მუხლი 4

ინფორმირებისა და კონსულტირების პრაქტიკული ღონისძიებები

1. პირველი მუხლით განსაზღვრული პრინციპების შესაბამისად და დასაქმებულთათვის ნებისმიერი უფრო ხელსაყრელი მოქმედი პირობის და/ან შემდგარი პრაქტიკის შეუზღუდავად, ამ მუხლის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ პრაქტიკული ღონისძიებები ინფორმირებისა და კონსულტირების უფლების განსახორციელებლად შესაბამის დონეზე.

2. ინფორმირება და კონსულტირება უნდა მოიცავდეს:

a) ინფორმირებას საწარმოს ან დაწესებულების საქმიანობისა და ეკონომიკური სიტუაციის უახლესი ან შესაძლო განვითარების შესახებ;

b) ინფორმირებას და კონსულტირებას საწარმოსა და დაწესებულებაში დასაქმების ვითარების, სტრუქტურის ან შესაძლო განვითარების, ასევე ნებისმიერი წინასწარ გათვალისწინებული ზომის შესახებ, განსაკუთრებით დასაქმებასთან დაკავშირებულ პრობლემასთან მიმართებაში;

c) ინფორმირებას და კონსულტირებას იმ გადაწყვეტილებების შესახებ, რომლებიც სავარაუდოდ გამოიწვევენ მნიშვნელოვან ცვლილებებს სამუშაოს ორგანიზებაში ან სახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის იმ ურთიერთობებში, რომლებიც რეგულირდება მე-9(1) მუხლში აღნიშნული ევროპის გაერთიანების დებულებებით.

3. ინფორმაციის მიწოდება უნდა განხორციელდეს იმ დროს, იმგვარად და იმ შინაარსით, რომ, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიეცეთ შესაძლებლობა ჩაატარონ საკითხის სათანადო შესწავლა და, საჭიროებისამებრ, მოემზადონ კონსულტირებისთვის.

4. კონსულტირება უნდა განხორციელდეს:

a) შესაბამის დროს, შესაბამისი მეთოდით და შესაბამის თემაზე;

b) მმართველთა და წარმომადგენელთა შესაბამის დონეზე, გამომდინარე განსახილველი საკითხიდან;

c) დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე მე-2(f) მუხლის თანახმად და იმ მოსაზრებების საფუძველზე, რომლის გამოთქმის უფლება გააჩნიათ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს;

d) იმგვარად, რომ დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიეცეთ შესაძლებლობა შეხვდნენ დამსაქმებელს და მიიღონ დასაბუთებული პასუხი ნებისმიერ მათ მიერ გამოთქმულ მოსაზრებაზე;

e) მე-2 აბზაცით გათვალისწინებული დამსაქმებლის უფლებამოსილების ფარგლებში მიღებულ გადაწყვეტილებაზე შეთანხმების მისაღწევად.

მუხლი 5

ინფორმირება და კონსულტირება, რომელიც გამომდინარეობს ხელშეკრულებიდან

წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ მიაწოდონ უფლებამოსილება მმართველ პირებს და მუშაკებს შესაბამის

დონეზე, მათ შორის საწარმოს ან დაწესებულების დონეზე, ნებისმიერ დროს და დაუბრკოლებლად, შეთანხმებით ხელშეკრულების გზით, განსაზღვრონ დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების პრაქტიკული ღონისძიებები. ასეთმა ხელშეკრულებებმა, და ხელშეკრულებებმა რომლებიც უკვე არსებობდნენ მე-11 მუხლით განსაზღვრულ დღემდე, ასევე ასეთი ხელშეკრულებების ნებისმიერმა შემდგომმა განახლებამ შესაძლებელია, პირველ მუხლში განსაზღვრული პრინციპების დაცვით და გამომდინარე წევრი სახელმწიფოების მიერ დადგენილი პირობებიდან და შეზღუდვებიდან, წარმოშვან მე-4 მუხლით გათვალისწინებული პირობებისაგან განსხვავებული პირობები.

მუხლი 6

კონფიდენციალური ინფორმაცია

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა გაითვალისწინონ რომ, ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობებისა და შეზღუდვების ფარგლებში, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და ნებისმიერ ექსპერტს, რომელიც მათ უწევს დახმარებას, არ უნდა ჰქონდეს უფლება გაუმხილოს დასაქმებულებს ან მესამე მხარეს ისეთი ინფორმაცია, რომელიც საწარმოს ან დაწესებულების კანონიერი ინტერესების დაცვით მიეწოდა მას კონფიდენციალურად. ეს ვალდებულება რჩება ძალაში აღნიშნული წარმომადგენლების ან ექსპერტის მოვალეობის ვადის ამოწურვის შემდეგაც. თუმცა, წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლოა მიაწოდონ უფლება დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და ნებისმიერს, ვინც მათ დახმარებას უწევს, გადასცეს კონფიდენციალური ინფორმაცია იმ დასაქმებულ პირებს და მესამე მხარეს, რომლებსაც აკისრიათ კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება.

2. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ განსაკუთრებულ შემთხვევაში და ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობებისა და შეზღუდვების დაცვით, დამსაქმებელი არ იყოს ვალდებული წარადგინოს ინფორმაცია ან გაიაროს კონსულტაცია, თუ ამგვარი ინფორმაციის ან კონსულტაციის ხასიათი, ობიექტური კრიტერიუმების გათვალისწინებით, მიაყენებს სერიოზულ ზიანს ან უარყოფითად აისახება საწარმოს ან დაწესებულების ფუნქციონირებაზე.

3. ეროვნული პროცედურების დარღვევის გარეშე, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ადმინისტრაციული და სასამართლო განხილვის პროცედურები იმ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებელი მოითხოვს კონფიდენციალურობის დაცვას ან არ წარადგენს ინფორმაციას პირველი და მეორე პუნქტების მიხედვით. მათ ასევე შეუძლიათ გაითვალისწინონ პროცედურები აღნიშნული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის უზრუნველსაყოფად.

მუხლი 7

დასაქმებულთა წარმომადგენლების დაცვა

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ფუნქციების შესრულების პროცესში დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლების სათანადო დაცვა და გარანტიები, რათა მათ მიეცეთ საშუალება შეასრულონ დაკისრებული მოვალეობები სრულფასოვნად.

მუხლი 8

უფლებების დაცვა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ შესაბამისი ზომები, რომლებიც გამოიყენება დამსაქმებლის ან დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლების მიერ წინამდებარე დირექტივის დარღვევის შემთხვევაში. კერძოდ, მათ უნდა უზრუნველყონ სათანადო ადმინისტრაციული ან სასამართლო პროცედურების არსებობა, რაც გახდის შესაძლებელს წინამდებარე დირექტივიდან წარმოშობილი ვალდებულებების ამოქმედებას.

2. წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი სანქციები, რომლებიც გამოყენებული იქნება დამსაქმებლის ან დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლების მიერ წინამდებარე დირექტივის დარღვევის შემთხვევაში. აღნიშნული სანქციები უნდა იყოს ეფექტური, თანაზომიერი და გადამწყვეტი.

მუხლი 9

კავშირი წინამდებარე დირექტივასა და ევროპის გაერთიანების სხვა კანონმდებლობასა და ეროვნულ ნორმებს შორის

1. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს დირექტივის 98/59/EC მე-2 მუხლითა და დირექტივის 2001/23/EC მე-7 მუხლით განსაზღვრული ინფორმირებისა და კონსულტირების კონკრეტულ პროცედურებს.
2. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს დებულებებს, რომელიც მიღებულია დირექტივების 94/45/EC და 97/74/EC შესაბამისად.
3. წინამდებარე დირექტივა არ ზღუდავს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ ინფორმირების, კონსულტირებისა და მონაწილეობის სხვა უფლებებს.
4. წინამდებარე დირექტივის განხორციელება არ უნდა იძლეოდეს რომელიმე წევრ სახელმწიფოში უკვე არსებული სიტუაციის და დირექტივის მოქმედების სფეროში დასაქმებულთა დაცვის ზოგადი დონის გაუარესების საკმარის საფუძველს.

მუხლი 10

გარდამავალი დებულებები

მიუხედავად მე-3 მუხლისა, წევრ სახელმწიფოში, სადაც წინამდებარე დირექტივის ძალაში შესვლისას არ არსებობს დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების ზოგადი, მდგრადი და კანონმდებლობით დამყარებული სისტემა, არც სამუშაო ადგილზე დასაქმებულ პირთა წარმომადგენლობის ზოგადი, მდგრადი და კანონმდებლობით დამყარებული სისტემა, რომელიც საშუალებას აძლევს დასაქმებულებს ჰყავდეთ საკუთარი წარმომადგენელი, წინამდებარე დირექტივის განხორციელებასთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობის მოქმედება შემოიფარგლება შემდეგით:

- a) იმ საწარმოებით, რომლებშიც 2007 წლის 23 მარტამდე დასაქმებულია სულ მცირე 150 ადამიანი ან დაწესებულებებით, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 100 ადამიანი, და
- b) იმ საწარმოებით, რომლებშიც (a) ქვეპუნქტში აღნიშნული თარიღიდან ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულია სულ მცირე 100 ადამიანი ან დაწესებულებებით, რომლებშიც დასაქმებულია სულ მცირე 50 ადამიანი.

მუხლი 11

ეროვნულ კანონმდებლობაში გადმოტანა

1. წევრმა სახელმწიფოებმა წინამდებარე დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად უნდა მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული დებულებები არაუგვიანეს 2005 წლის 23 მარტისა, ან უზრუნველყონ მმართველთა და მუშაკთა მიერ ამ თარიღისთვის საჭირო დებულებების წარდგენა შეთანხმების გზით; წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან ნებისმიერ დროს გადადგან ყველა საჭირო ნაბიჯი წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული შედეგების განსახორციელებლად. მათ დაუყოვნებლივ უნდა აცნობონ კომისიას აღნიშნულის შესახებ.
2. იმ შემთხვევაში თუ წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ამ ნორმებს, ისინი უნდა შეიცავდნენ მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე ან თან უნდა ახლდეთ ამ დირექტივაზე მითითება ოფიციალური გამოქვეყნების შემთხვევაში. ასეთი მითითებების დართვის მეთოდები განისაზღვრება წევრი სახელმწიფოების მიერ.

მუხლი 12

განხილვა კომისიის მიერ

არაუგვიანეს 2007 წლის 23 მარტისა, წევრ სახელმწიფოებთან და გაერთიანების დონეზე სოციალურ

პარტნიორებთან კონსულტაციების საფუძველზე კომისიამ უნდა განიხილოს წინამდებარე დირექტივის მოქმედება საჭირო ცვლილებების შეთავაზების მიზნით.

მუხლი 13

ძალაში შესვლა

წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის ევროპის გაერთიანებების ოფიციალურ ბიულეტენში გამოქვეყნების დღეს.

მუხლი 14

ადრესატები

წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება წევრ სახელმწიფოებზე.

შედგენილია ბრიუსელში, 2002 წლის 11 მარტს.

ევროპარლამენტის სახელით

საბჭოს სახელით

თავმჯდომარე

თავმჯდომარე

პ.კოქსი

ჯ. ფიქ ი ქემპსი

ევროპარლამენტის, საბჭოს და ევროპის გაერთიანების ერთობლივი დეკლარაცია

დასაქმებულთა წარმომადგენლობის შესახებ

„ევროპარლამენტი, საბჭო და ევროპის გაერთიანება დასაქმებულთა წარმომადგენლობასთან მიმართებაში აუქმებს 1994 წლის 8 ივნისის ევროპის გაერთიანებების მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებებს საქმეებში C-382/92 (დასაქმებულთა უფლებების დაცვა საწარმოთა გასხვისების შემთხვევაში) და C-383/92 (კოლექტიური გათავისუფლებები).“

¹ ოფიციალური ბიულეტენი, C 2, 05.01.2001, გვ. 3.

² ოფიციალური ბიულეტენი C 258, 10.09.1999, გვ. 24.

³ ოფიციალური ბიულეტენი C 144, 16.05.2001, გვ. 58

⁴ 1999 წლის 14 აპრილის ევროპარლამენტის დასკვნა (ოფიციალური ბიულეტენი C 219 , 30.07.1999, გვ. 233), საბჭოს 2001 წლის 27 ივლისის ერთიანი დასკვნა (ოფიციალური ბიულეტენი C 307 E, 31.10.2001, გვ. 16) და 2001 წლის 23 ოქტომბრის ევროპარლამენტის გადაწყვეტილება (ჯერ არ გამოქვეყნდა ოფიციალურ ბიულეტენში). ევროპარლამენტის 2002 წლის 5 თებერვლის გადაწყვეტილება და ევროსაბჭოს 2002 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება.

⁵ ოფიციალური ბიულეტენი L 225, 12. 8.1998, გვ. 16.

⁶ ოფიციალური ბიულეტენი L 82, 22. 03.2001, გვ. 16.

⁷ ოფიციალური ბიულეტენი L 254, 30. 09.1994, გვ. 64. დირექტივა, რომელშიც ბოლოს ცვლილებები შევიდა 97/74/EC დირექტივის შესაბამისად (ოფიციალური ბიულეტენი L 10, 16.1.1998, გვ. 22).