

**Եվրոպական համայնքում աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և
խորհրդատվության ընդհանուր շրջանակը հաստատող՝ Եվրոպական պառլամենտի ու
Խորհրդի 2002 թվականի մարտի 11-ի 2002/14/ԵՀ հրահանգ**

**Եվրոպական պառլամենտի, Խորհրդի և Հանձնաժողովի համատեղ հայտարարություն
Աշխատողների ներկայացուցչության մասին**

Պաշտոնական տեղեկագիր L 080 , 23.03.2002թ. էջեր 0029 - 0034 ,

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՊԱՌԼԱՄԵՆՏԸ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,
մասնավորապես, դրա 137(2) հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը (1),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (2),

հաշվի առնելով Տարածաշրջանային հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (3),

գործելով 251(4) հոդվածում նշված ընթացակարգի համաձայն և ելնելով Հաշտեցման
կոմիտեի կողմից 2002թ թվականի հունվարի 23-ին հաստատված համատեղ տեքստից,

Քանի որ

1) Պայմանագրի 136-րդ հոդվածի համաձայն՝ Համայնքի և անդամ պետությունների
նպատակներից մեկը կառավարիչների և աշխատողների միջև սոցիալական երկխոսության
խթանումն է,

2) «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Համայնքի խարտիայի
17-րդ կետը, այդ թվում, սահմանում է նաև, որ աշխատավորներին տեղեկատվության
տրամադրումը, խորհրդատվությունը և մասնակցությունը պետք է համապատասխան
գոտիներում առանձին զարգացվի՝ հաշվի առնելով տարբեր անդամ պետություններում
գործող գործելակերպը,

3) Հանձնաժողովը Համայնքի մակարդակով խորհրդակցել է կառավարիչների և
աշխատողների հետ Համայնքի ներսում կազմակերպությունների աշխատողներին

տեղեկատվության ու խորհրդատվության մասին Համայնքի գործողությունների հնարավոր ուղղությունների վերաբերյալ,

4) նման խորհրդատվությունից հետո Հանձնաժողովը համարել է, որ Համայնքի մակարդակով գործողությունը նախընտրելի է և նորից խորհրդակցեց կառավարիչների և աշխատողների հետ ծրագրված առաջարկի բովանդակության շուրջ. կառավարիչները և աշխատողները իրենց տեսակետները ներկայացրեցին Հանձնաժողովին,

5) խորհրդատվությունների այս երկրորդ փուլն ավարտելուց հետո, կառավարիչները և աշխատողները Հանձնաժողովին չեն տեղեկացրել այն գործընթացը նախաձեռնելու իրենց ցանկության մասին, որը հավանաբար հանգեցնելու է համաձայնության կնքմանը,

6) ազգային և Համայնքային մակարդակով իրավական շրջանակների գոյությունը, որոնց նպատակն ապահովելն էր, որ աշխատողները ներգրավված լինեն իրենց գործատու կազմակերպության գործերում և իրենց առնչվող որոշումների ընդունման գործընթացում, միշտ չէ, որ առանց նախօրոք աշխատողներին տեղեկացնելու և նրանց հետ խորհրդակցելու, կանխել է աշխատողների վրա ազդող լուրջ որոշումների ընդունումը և հրապարակումը՝ համարժեք ընթացակարգերն իրականացնելու համար,

7) անհրաժեշտ է ամրապնդել երկխոսությունը և խթանել փոխադարձ վստահությունը կազմակերպությունների ներսում՝ վտանգի հնարավորությունը նվազեցնելու, աշխատանքի կազմակերպումն ավելի ճկուն դարձնելու և կազմակերպության ներսում աշխատողների վերապատրաստման մատչելիությունը խթանելու նպատակով, միևնույն ժամանակ, պահպանելով անվտանգությունը, աշխատողներին իրազեկ պահելով ադապտացման անհրաժեշտության մասին, բարձրացնելով աշխատողների պատրաստակամությունը՝ իրենց աշխատունակությունը մեծացնելու նպատակով միջոցներ և գործողություններ ձեռնարկելու համար, խթանելով աշխատողների մասնակցությունը կազմակերպության գործունեության ու ապագայի հարցերում և մեծացնելով նրա մրցունակությունը,

8) մասնավորապես, անհրաժեշտ է կազմակերպության ներսում խթանել ու ամրապնդել տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունն ու կազմակերպության ներսում զբաղվածության զարգացումները և, եթե ըստ գործատուի կողմից կատարված գնահատման խորհուրդ է տրվում, որ զբաղվածությունը կազմակերպության ներսում կարող է վտանգվել, ապա այդ դեպքում պետք է նախաձեռնվեն հնարավոր կանխատեսելի միջոցներ, մասնավորապես աշխատողի վերապատրաստման և հմտությունների զարգացման առումով՝ նպատակ ունենալով վերացնելու բացասական զարգացումները կամ դրանց հետևանքները և

մեծացնելու այդ բացասական ազդեցության համար խոցելի աշխատողների աշխատունակությունն ու ադապտացիոն հնարավորությունները,

9) ժամանակին տրամադրված տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունները նախապայման են տնտեսության գլոբալացման հետ կապված նոր պայմաններին կազմակերպությունների վերակառուցման և ադապտացիայի համար, մասնավորապես, աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևերի զարգացման միջոցով,

10) Համայնքը մշակել և իրականացրել է աշխատանքային ռազմավարություն՝ հիմնված «ակնկալիքի», «կանխարգելման» և «աշխատունակության» գաղափարների վրա, որոնք որպես գլխավոր տարրեր պետք է ներառվեն զբաղվածությունը խթանելու հանրային բոլոր քաղաքականություններում (ներառյալ առանձին կազմակերպությունների քաղաքականությունները)՝ սոցիալական երկխոսության ամրապնդման միջոցով, որը նպատակ է հետապնդում խթանելու փոփոխությունները, որոնք համապատասխանում են աշխատանքային հարաբերությունների առաջնահերթ նպատակի պահպանմանը,

11) ներքին շուկայի հետագա զարգացումները պետք է համապատասխանորեն հավասարակշռվեն՝ պահպանելով այն էական արժեքները, որոնց վրա հենվում է մեր հասարակությունը և ապահովելով, որ բոլոր քաղաքացիները շահեն տնտեսական զարգացումից,

12) տնտեսական և դրամավարկային միության երրորդ փուլ մուտք գործելը ընդարձակել և արագացրել է եվրոպական մակարդակում մրցակցային ճնշումները: Սա նշանակում է, որ ազգային մակարդակում օժանդակող միջոցների թիվը պետք է ավելանա,

13) Համայնքային և ազգային մակարդակում աշխատողներին տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդակցությունների վերաբերյալ գոյություն ունեցող իրավական շրջանակները հիմնականում հակված են ընդունել փոփոխությունների գործընթացի նկատմամբ հետադարձ մոտեցում պահանջող միջոցներ, և անտեսում են ընդունված որոշումների տնտեսական հայեցակետերը, ինչպես նաև չեն նպաստում կազմակերպության ներսում աշխատանքային հարաբերությունների զարգացման իրական ակնկալիքներին կամ վտանգների կանխարգելմանը,

14) քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական և իրական այդ բոլոր զարգացումները փոփոխություններ են պահանջում գոյություն ունեցող իրավական շրջանակում, որոնք տեղեկացված լինելու և խորհրդատվության իրավունքն իրականացնելուն ուղղված իրավական և պրակտիկ գործիքներ պետք է նախատեսեն,

15) սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում այս իրավունքը գործնականում իրականացնող ազգային համակարգերը, եթե դրա իրականացումը պահանջում է ցանկությունների կոլեկտիվ մատնանշում,

16) սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում այն համակարգերը, որոնք նախատեսում են աշխատողների ուղղակի ներգրավվածություն այնքան ժամանակ, քանի դեռ վերջիններս ազատ են իրականացնելու տեղեկացված լինելու և խորհրդատվության իրավունքն իրենց ներկայացուցիչների միջոցով,

17) վերը նշված առաջարկված գործողությունների նպատակները չեն կարող համարժեքորեն իրականացվել անդամ պետությունների կողմից, որի նպատակը աշխատողներին տեղեկություն տրամադրելու և խորհրդակցելու այնպիսի շրջանակի ստեղծումն է, որը համապատասխան կլինի վերը նշված եվրոպական նոր համատեքստին, և, հետևաբար, առաջարկված գործողությունների ծավալի և ազդեցության առումով դրանք կարող են ավելի լավ իրականացվել Համայնքի մակարդակով, ապա Համայնքը կարող է, Պայմանագրի 5-րդ հոդվածով սահմանված սուբսիդիարության սկզբունքներին համապատասխան, միջոցներ ընդունել: Այդ հոդվածով սահմանված համաչափության սկզբունքի համաձայն՝սույն Հրահանգը չի նախատեսում ավելին, քան անհրաժեշտ է՝ նշված նպատակներին հասնելու համար,

18) սույն ընդհանուր շրջանակի նպատակը նվազագույն պահանջներ սահմանելն է, որոնք կգործեն Համայնքի տարածքում՝ միևնույն ժամանակ չարգելելով անդամ պետություններին աշխատողների համար ավելի նպաստավոր դրույթներ սահմանել,

19) սույն ընդհանուր շրջանակի նպատակը նաև որևէ վարչական, ֆինանսական կամ իրավական սահմանափակումներից խուսափելն է, որոնք կարող են խոչընդոտել փոքր և միջին կազմակերպություններ ստեղծելն ու զարգացնելը: Այդ նպատակով սույն Հրահանգի շրջանակը պետք է սահմանափակվի ըստ անդամ պետությունների ընտրության առնվազն 50 աշխատող ունեցող կազմակերպություններով կամ առնվազն 20 վարձու աշխատող ունեցող ձեռնարկություններով,

20) սա հաշվի է առնվում և չի հակասում ազգային մյուս միջոցներին և գործելակերպին, որոնց նպատակը սոցիալական երկխոսությունն արագացնելն է այն ընկերությունների միջև, որոնք չեն կարգավորվում սույն Հրահանգով և հանրային վարչակարգերով,

21) այնուամենայնիվ, անցումային հիմունքով այն անդամ պետությունները, որտեղ գոյություն չունի աշխատողներին տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության կամ

աշխատողների ներկայացուցչության հաստատված օրենսդրական համակարգ, պետք է հնարավորություն ունենան ավելի սահմանափակելու սույն Հրահանգի շրջանակը՝ աշխատողների թվի առումով,

22) աշխատողներին տեղեկացնելու և նրանց հետ խորհրդակցելու համար Համայնքի օրենսդրական շրջանակը պետք է նվազագույնի հասցնի կազմակերպությունների կամ ձեռնարկությունների ծանրաբեռնվածությունը՝ միևնույն ժամանակ ապահովելով տրամադրված այդ իրավունքների արդյունավետ իրականացումը,

23) սույն Հրահանգի նպատակը սկզբունքներից, սահմանումներից և պայմանավորվածություններից բաղկացած ընդհանուր օրենսդրական շրջանակի ստեղծմանը հասնելն է՝ տեղեկատվության տրամադրման ու խորհրդատվության համար, որի իրականացման և սեփական ազգային միջավայրի համապատասխանեցման պարտավորությունն ընկած է անդամ պետությունների վրա, հարկ եղած դեպքում՝ ապահովելով, որ կառավարիչները և աշխատողներն առաջատար դիրք ունենան ու հնարավորություն ստանան ազատ և համաձայնությամբ սահմանելու աշխատողներին տեղեկատվության տրամադրման և նրանց հետ խորհրդակցելու այն պայմանավորվածությունների մասին, որոնք, նրանց կարծիքով, ամենահարմարն են՝ իրենց կարիքների և նախապատվությունների համար,

24) պետք է խուսափել աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և նրանց հետ խորհրդակցելու բնագավառում որոշակի հատուկ կանոնների վրա ազդեցություն թողնելուց, որոնք գոյություն ունեն մի շարք ազգային իրավունքներում՝ ուղղված լինելով այն կազմակերպություններին կամ ձեռնարկություններին, որոնք հետապնդում են քաղաքական, մասնագիտական, կազմակերպչական, կրոնական, բարեգործական, կրթական, գիտական կամ գեղարվեստական նպատակներ, ինչպես նաև տեղեկատվության և կարծիքների արտահայտմանը վերաբերող նպատակներ,

25) կազմակերպությունները և ձեռնարկությունները պետք է պաշտպանված լինեն որոշ՝ հատկապես զգայական տեղեկությունների բացահայտումից,

26) գործատուն պետք է իրավունք ունենա տեղեկատվություն չտրամադրելու և չխորհրդակցելու, եթե դա լրջորեն կվնասի կազմակերպությանը կամ ձեռնարկությանը կամ, եթե նա անհապաղ պետք է կատարի կարգավորող կամ ղեկավար մարմնի՝ իրեն հասցեագրված հրամանը,

27) տեղեկատվության տրամադրումը և խորհրդատվությունը կազմակերպության կամ ձեռնարկության մակարդակով կառավարիչների և աշխատողների համար ենթադրում է թե՛ իրավունքներ, և թե՛ պարտականություններ ,

28) սույն Հրահանգի վրա հենվող պարտավորությունների խախտման դեպքում պետք է կիրառվեն վարչական կամ դատական ընթացակարգեր, ինչպես նաև պատժամիջոցներ, որոնք պայմանավորված իրավախախտման ծանրությունից, պետք է լինեն արդյունավետ, տարհամոզիչ և համարժեք,

29) սույն Հրահանգը չպետք է շոշափի «Խմբակային կրճատումներին վերաբերող անդամ պետությունների իրավական նորմերի ներդաշնակեցման մասին» Խորհրդի 1998 թվականի հուլիսի 20-ի 98/59/ԵՀ հրահանգի և «Կազմակերպությունների, առևտրային ընկերությունների, կամ կազմակերպությունների կամ առևտրային ընկերությունների մասերի փոխանցումների դեպքում աշխատողների իրավունքների երաշխավորմանը վերաբերող անդամ պետությունների իրավական նորմերի ներդաշնակեցման մասին» Խորհրդի 2001 թվականի մարտի 12-ի 2001/23/ԵՀ հրահանգի դրույթները, եթե դրանք ավելի մասնավոր են (6),

30) տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության վերաբերյալ մյուս իրավունքները՝ ներառյալ նրանք, որոնք բխում են «Աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և նրանց հետ խորհրդակցելու նպատակով Եվրոպական աշխատանքային խորհրդի ստեղծման կամ համայնքային նշանակության կազմակերպությունների ու համայնքային նշանակության կազմակերպությունների խմբերի ընթացակարգը հաստատելու մասին» Խորհրդի 1994 թվականի սեպտեմբերի 22-ի 94/45/ԵՏՀ հրահանգից (7), չպետք է կարգավորվեն սույն Հրահանգով,

31) սույն Հրահանգի իրականացումը բավարար հիմք չէ աշխատողների պաշտպանության ընդհանուր մակարդակի նվազեցման համար այն ոլորտներում, որտեղ այն գործում է,

ԸՆԴՈՒՆԵՑԻՆ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

Հոդված 1

Նպատակը և սկզբունքները

1. Սույն Հրահանգի նպատակն ընդհանուր օրենսդրական շրջանակ ստեղծելն է , որը սահմանում է Համայնքի գործող կազմակերպություններում և ձեռնարկություններում աշխատողների՝ տեղեկատվություն ստանալու և խորհրդատվության իրավունքի համար նախատեսված նվազագույն պահանջները :
2. Տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության գործնական միջոցառումները սահմանվում ու կիրարկվում են առանձին անդամ պետությունների ազգային իրավունքի և ձեռնարկատիրական հարաբերությունների գործելակերպերի համաձայն այնպես, որ ապահովվի դրանց արդյունավետությունը:
3. Տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության գործնական միջոցառումներ սահմանելիս և կիրարկելիս, գործատուն ու աշխատողների ներկայացուցիչները գործում են համագործակցության ոգով և պատշաճ հարգանքով միմյանց իրավունքների և պարտականությունների նկատմամբ՝ հաշվի առնելով թե՛ կազմակերպության կամ ձեռնարկության, և թե՛ աշխատողների շահերը:

Հոդված 2

Սահմանումները

Սույն Հրահանգի նպատակներով՝

- ա) «կազմակերպություն» նշանակում է պետական կամ մասնավոր կազմակերպություն, որը տնտեսական գործունեություն է իրականացնում և գտնվում է անդամ պետությունների տարածքում՝ անկախ դրանից՝ այն շահույթ հետապնդում է, թե ոչ.
- բ) «ձեռնարկություն» նշանակում է ազգային իրավունքի և գործելակերպի համաձայն սահմանված առևտրային ընկերության միավոր, որը գտնվում է այն անդամ պետության տարածքում, որտեղ շարունակական հիմունքով իրականացվում է տնտեսական գործունեություն՝ մարդկային և նյութական ռեսուրսների օգտագործմամբ.
- գ) «գործատու» նշանակում է ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որը աշխատանքային պայմանագրերի կամ աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների կողմ է՝ ազգային իրավունքի և գործելակերպի համաձայն.

դ) «աշխատող» նշանակում է ցանկացած անձ, որը համապատասխան անդամ պետությունում պաշտպանված է որպես աշխատող՝ ազգային աշխատանքային իրավունքի և ազգային գործելակերպի համաձայն.

ե) «աշխատողների ներկայացուցիչներ» նշանակում են աշխատողների այն ներկայացուցիչները, որոնք նախատեսված են ազգային իրավական նորմերով և (կամ) գործելակերպով.

զ) «տեղեկատվություն» նշանակում է գործատուի կողմից աշխատողների ներկայացուցիչներին փոխանցված տվյալները, որոնք հնարավորություն են տալիս նրանց ծանոթանալու գործի նյութին և ուսումնասիրելու այն.

է) «խորհրդակցություն» նշանակում է տեսակետների փոխանակում և երկխոսության հաստատում աշխատողների ներկայացուցիչների և գործատուի միջև:

Հոդված 3

Գործողության ոլորտը

1. Սույն Հրահանգը անդամ պետությունների կողմից կատարված ընտրության համաձայն կիրառվում է՝

ա) որևէ անդամ պետությունում առնվազն 50 աշխատող ունեցող կազմակերպությունների նկատմամբ, կամ

ա) որևէ անդամ պետությունում առնվազն 20 աշխատող ունեցող ձեռնարկությունների նկատմամբ:

Անդամ պետությունները սահմանում են այն մեթոդը, որով հաշվարկվում է զբաղված աշխատողների շեմը:

2. Սույն Հրահանգի սկզբունքներին և նպատակներին համահունչ՝ անդամ պետությունները կարող են սահմանել մասնավոր դրույթներ, որոնք կիրառվում են այն կազմակերպությունների կամ ձեռնարկությունների նկատմամբ, որոնք ուղղակիորեն կամ հիմնականում հետապնդում են քաղաքական, մասնագիտական, կազմակերպչական, կրոնական, բարեգործական, կրթական, գիտական կամ գեղարվեստական նպատակներ, ինչպես նաև տեղեկատվության տրամադրման և կարծիքների արտահայտման

նպատակներ՝ պայմանով, որ սույն Հրահանգն ուժի մեջ մտնելու օրը նման դրույթներն արդեն գոյություն ունենան ազգային օրենսդրության մեջ:

3. Անդամ պետությունները կարող են շեղում կատարել սույն Հրահանգից մասնավոր այնպիսի դրույթների միջոցով, որոնք կիրառվում են միջազգային ջրերում նավարկող նավերի անձնակազմի նկատմամբ:

Հոդված 4

Տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության գործնական միջոցառումները

1. 1-ին հոդվածում սահմանված սկզբունքների համաձայն և չհակասելով գործող այն դրույթներին և (կամ) գործելակերպին, որոնք ավելի նպաստավոր են աշխատողների համար, անդամ պետությունները, սույն հոդվածի համաձայն, սահմանում են գործնական միջոցառումներ՝ համապատասխան մակարդակով տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության իրավունքի իրականացման համար:

2. Տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը վերաբերում են՝

ա) կազմակերպության կամ ձեռնարկության գործունեության և տնտեսական վիճակի վերջին ու հնարավոր զարգացումների մասին տեղեկատվությանը.

բ) կազմակերպության կամ ձեռնարկության ներսում զբաղվածության իրավիճակի, կառուցվածքի և հնարավոր զարգացումների, ինչպես նաև նախատեսված կանխատեսելի միջոցների մասին տեղեկատվությանն ու խորհրդատվությանը, հատկապես, երբ վտանգված է զբաղվածությունը.

գ) աշխատանքի կազմակերպման և պայմանագրային հարաբերություններում էական փոփոխություններ ենթադրող որոշումների մասին տեղեկատվությանը և խորհրդատվությանը, այդ թվում՝ 9(1) հոդվածում նշված Համայնքի դրույթներով կարգավորվողների առնչությամբ:

3. Տեղեկատվությունը տրամադրվում է այնպիսի ժամկետում, այնպիսի ձևով և այնպիսի բովանդակությամբ, որը կարող է հնարավորություն տալ, մասնավորապես, աշխատողների ներկայացուցիչներին համապատասխան ուսումնասիրություն կատարել և, հարկ եղած դեպքում, խորհրդակցությունների համար նախապատրաստական աշխատանքներ կատարել :

4. Խորհրդակցություն տեղի է ունենում՝

ա) ապահովելով, որ դրա ժամանակը, մեթոդը և բովանդակությունը համապատասխան լինեն.

բ) կառավարիչների և ներկայացուցչության համապատասխան մակարդակով՝ կախված քննարկման առարկայից.

գ) գործատուի կողմից տրամադրված տեղեկատվության և աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից ձևավորված կարծիքի հիման վրա, որի իրավունքը նրանք ունեն՝ 2(գ) հոդվածի համաձայն.

դ) այնպիսի եղանակով, որը հնարավորություն է տալիս աշխատողների ներկայացուցիչներին հանդիպելու գործատուի հետ և նրանից ստանալու իրենց կողմից ձևավորված տեսակետի պատասխանն ու այդ պատասխանի հիմնավորումը.

ե) նպատակ ունենալով համաձայնություն ձեռք բերել գործատուի իրավասությունների շրջանակում գտնվող այն որոշումների վերաբերյալ, որոնք նշված են 2(գ) պարբերության մեջ:

Հոդված 5

Համաձայնությունից բխող տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը

Անդամ պետությունները կարող են կառավարիչներին և աշխատողներին համապատասխան մակարդակ վերապահել, այդ թվում՝ կազմակերպության կամ ձեռնարկության մակարդակով, բանակցությունների միջոցով ձեռք բերված համաձայնության միջոցով ազատ պայմաններում և ցանկացած ժամանակ գործնական միջոցառումները սահմանելը՝ աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և խորհրդակցությունների համար: Այդ համաձայնագրերը և 11-րդ հոդվածում սահմանված օրվա դրությամբ գոյություն ունեցող համաձայնագրերը, ինչպես նաև այդ համաձայնագրերի հետագա երկարաձգված տարբերակները կարող են դրույթներ սահմանել, որոնք տարբերվում են 4-րդ հոդվածում նշված դրույթներից՝ միևնույն ժամանակ պահպանելով 1-ին հոդվածում սահմանված սկզբունքները և ենթարկվելով անդամ պետությունների կողմից սահմանված պայմաններին ու սահմանափակումներին:

Հոդված 6

Գաղտնի տեղեկությունները

1. Անդամ պետությունները սահմանում են, որ ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պայմաններում և սահմանաչափերում աշխատողների ներկայացուցիչները և նրանց օժանդակող բոլոր փորձագետներն իրավունք չունեն աշխատողներին կամ երրորդ կողմերին բացահայտել որևէ տեղեկություն, որը կազմակերպության կամ ձեռնարկության օրինական շահերից ելնելով, հստակորեն նրանց գաղտնի է տրամադրվել: Այս պարտավորությունը շարունակում է կիրառվել՝ անկախ այն բանից, թե որտեղ են գտնվում տվյալ ներկայացուցիչները կամ փորձագետները՝ նույնիսկ նրանց պաշտոնավարման ժամկետի ավարտից հետո: Այնուամենայնիվ, անդամ պետությունը կարող է արտոնել աշխատողների ներկայացուցիչներին և նրանց օժանդակող ցանկացած անձի փոխանցել գաղտնի տեղեկություն աշխատողներին և երրորդ անձանց, եթե վերջիններս գաղտնիությունը պահպանելու պարտավորություն ունեն :

2. Անդամ պետությունները հատուկ դեպքերում և ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պայմաններում ու սահմանաչափերում սահմանում են, որ գործատուն պարտավոր չէ տեղեկատվություն տրամադրել կամ խորհրդակցություն կազմակերպել, եթե այդ տեղեկատվության կամ խորհրդատվության բնույթն այնպիսին է, որ օբյեկտիվ չափանիշներով այն լրջորեն կվնասի կազմակերպության կամ ձեռնարկության գործունեությանը կամ կարող է վնաս պատճառել նրանց:

3. Չհակասելով գոյություն ունեցող ազգային ընթացակարգերին՝ անդամ պետությունները սահմանում են վարչական և դատական վերանայման ընթացակարգեր այն դեպքերի համար, երբ գործատուն պահանջում է գաղտնիության պահպանում կամ, 1-ին և 2-րդ պարբերությունների համաձայն, տեղեկատվություն չի տրամադրում : Անդամ պետությունները նաև կարող են ընթացակարգեր սահմանել, որոնց նպատակը որոշակի հարցի շուրջ տրամադրված տեղեկատվության գաղտնիությունն ապահովելն է :

Հոդված 7

Աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանությունը

Անդամ պետություններն ապահովում են, որ աշխատողների ներկայացուցիչները իրենց գործունեությունն իրականացնելիս օգտվեն համարժեք պաշտպանությունից և

երաշխավորում են հանձնարարված պարտականությունները ճշգրտորեն կատարելու համար անհրաժեշտ պայմանների ապահովումը:

Հոդված 8

Իրավունքների պաշտպանությունը

1. Անդամ պետությունները համապատասխան միջոցներ են սահմանում այն դեպքերի համար, երբ գործատուն կամ աշխատողների ներկայացուցիչները չեն կատարում սույն Հրահանգի պարտավորությունները: Մասնավորապես, նրանք ապահովում են, որ հասանելի լինեն համարժեք վարչական և դատական ընթացակարգերը, որոնք հնարավորություն կտան, որպեսզի սույն Հրահանգից բխող պարտավորությունները կիրարկվեն:

2. Անդամ պետությունները համապատասխան պատժամիջոցներ են տրամադրում, որոնք կիրառելի են գործատուի կամ աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից սույն Հրահանգի խախտումների դեպքում: Այդ պատժամիջոցները պետք է լինեն արդյունավետ, համամասնական և տարհամոզիչ:

Հոդված 9

Սույն Հրահանգի և Համայնքի ու ազգային այլ դրույթների միջև կապը

1. Սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում 98/59/ԵՀ հրահանգի 2-րդ հոդվածում և 2001/23/ԵՀ հրահանգի 7-րդ հոդվածում սահմանված՝ հատուկ տեղեկությունների տրամադրման և խորհրդատվությունների վերաբերյալ ընթացակարգերի գործողությունը:

2. Սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում 94/45/ԵՀ և 97/74/ԵՀ հրահանգների համաձայն ընդունված դրույթների գործողությունը:

3. Սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում տեղեկատվություն տրամադրելու, խորհրդատվության և մասնակցության այլ իրավունքների գործողությունը՝ ազգային իրավունքի համաձայն:

4. Սույն Հրահանգի կիրարկումը չի կարող բավարար հիմք լինել այն իրավիճակի վատթարացման համար, որն արդեն գերիշխում է յուրաքանչյուր անդամ պետությունում, և

որը կապված է աշխատողների պաշտպանության ընդհանուր մակարդակի հետ այն ոլորտներում, որտեղ այն գործում է:

Հոդված 10

Անցումային դրույթները

Չնայած 3-րդ հոդվածին՝ այն անդամ պետությունը, որտեղ սույն Հրահանգն ուժի մեջ մտնելու պահին գոյություն չունի ո՛չ աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և խորհրդատվության ընդհանուր, մշտական և օրենսդրական համակարգը, և ո՛չ էլ այդ նպատակով աշխատավայրում աշխատողներին ներկայացված լինելու հնարավորություն տվող՝ աշխատողների ներկայացուցչության ընդհանուր, մշտական և օրենսդրական համակարգը, կարող են սահմանափակել սույն Հրահանգը կիրարկող ազգային դրույթների կիրառումը՝

ա) առնվազն 150 աշխատող ունեցող կազմակերպությունների կամ առնվազն 100 աշխատող ունեցող ձեռնարկությունների նկատմամբ՝ մինչև 2007 թվականի մարտի 23-ը, և

ա) առնվազն 100 աշխատող ունեցող կազմակերպությունների կամ առնվազն 50 աշխատող ունեցող ձեռնարկությունների նկատմամբ՝ ա) կետում նշված տարեթվին հաջորդող տարվա ընթացքում:

Հոդված 11

Փոխատեղումը

1. Անդամ պետությունները ոչ ուշ, քան մինչև 2005թ. մարտի 23-ն ընդունում են սույն Հրահանգի կատարման համար անհրաժեշտ օրենքները, կանոնակարգերը և վարչական ակտերը, կամ ապահովում են, որ ամենաուշը մինչ այդ օրը կառավարիչները և աշխատողները համաձայնության միջոցով ներկայացնեն պահանջվող դրույթները՝ ըստ ձեռք բերված համաձայնության, ընդ որում՝ անդամ պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ քայլերը, որոնք հնարավորություն են տալիս ցանկացած պահի երաշխավորելու սույն Հրահանգով սահմանված արդյունքները: Նրանք այդ մասին անհապաղ տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

2. Եթե անդամ պետություններն ընդունում են այդ միջոցները, ապա դրանք պետք է հղում պարունակեն սույն Հրահանգին կամ ուղեկցվեն նման հղումով՝ դրանց պաշտոնական հրապարակման դեպքում: Նման հղում կատարելու մեթոդները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից:

Հոդված 12

Հանձնաժողովի կողմից վերանայումը

Ոչ ուշ, քան մինչև 2007թվականի մարտի 23-ը Հանձնաժողովը, անդամ պետությունների և Համայնքի մակարդակով սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո վերանայում է սույն Հրահանգի կիրառումը՝ ցանկացած անհրաժեշտ փոփոխություններ առաջարկելու նպատակով:

Հոդված 13

Ուժի մեջ մտնելը

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական համայնքների Պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելու օրը:

Հոդված 14

Հասցեատերերը

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում, 2002 թվականի մարտի 11-ին:

Եվրոպական պառլամենտի կողմից՝

Նախագահ Պ. Քոքս

Խորհրդի կողմից՝

Նախագահ Զ. Պիկե ի Քամփս

1) ՊՏ C 2, 05.01.1999թ., էջ 3:

2) ՊՏ C 258, 10.09.1999թ., էջ 24:

3) ՊՏ C 144, 16.05.2001թ., էջ 58:

4) Եվրոպական պառլամենտի 1999 թվականի ապրիլի 14-ի եզրակացություն (ՊՏ C 219, 30.07.1999թ., էջ 223)՝ հաստատված 1999 թվականի սեպտեմբերի 16-ին (ՊՏ C 54, 25.02.2000թ., էջ 55), Խորհրդի 2001 թվականի հուլիսի 27-ի ընդհանուր դիրքորոշում (ՊՏ C 307, 31.10.2001թ., էջ 16) և Եվրոպական պառլամենտի 2001 թվականի հոկտեմբերի 23-ի որոշում (դեռ չի հրատարակվել Պաշտոնական տեղեկագրում): Եվրոպական պառլամենտի 2002 թվականի փետրվարի 5-ի որոշում և Խորհրդի 2002 թվականի փետրվարի 18-ի որոշում:

5) ՊՏ L 225, 12.08.1998թ., էջ 16:

6) ՊՏ L 82, 22.03.2001թ., էջ 16:

7) ՊՏ L 254, 30.09.1994թ., էջ 64: Թիվ 97/74/EC հրահանգով (ՊՏ թիվ L 10, 16.01.1998թ., էջ 22) փոփոխված հրահանգ:

Եվրոպական պառլամենտի, Խորհրդի և Հանձնաժողովի համատեղ հայտարարություն «Աշխատողների ներկայացուցչության մասին»

«Աշխատողների ներկայացուցչության վերաբերյալ Եվրոպական պառլամենտը, Խորհուրդը և Հանձնաժողովը վկայակոչում են Եվրոպական դատարանի 1994 թվականի հունիսի 8-ի C-382/92 գործով (կազմակերպությունների վերակազմավորման դեպքում աշխատողների իրավունքների երաշխավորումը) և C-383/92 գործով (խմբակային կրճատումներ) վճիռները»: