

EURÓPAI MUNKAJOG

Ásványi Zsófia

Az Európai Üzemi Tanács új közösségi szabályozása

Első olvasatban, együttdöntés keretében szavazta meg – 411 igen, 44 nem, 181 tartózkodás mellett – az európai üzemi tanácsokról szóló 94/45/EK irányelv újraszabályozását az Európai Parlament (EP), melyet a Tanács később formálisan is jóváhagyott. Ezáltal 14,5 millió munkavállalót képviselő 841 szervezet a jövőben nagyobb konzultációs joggal bír és jogköre pontosabb meghatározása mellett működhet majd. A döntés hátterében az EP, a Tanács és a Bizottság képviselőinek 2008. december 4-i megegyezése áll, amelynek alapja a Bizottság által 2008. július 2-án benyújtott javaslat volt.¹

I. A Bizottság javaslatának előzményei

Az Európai Parlament 2007 májusában nagy többséggel szavazta meg az európai üzemi tanácsok szabályozásának felülvizsgálatát, nem sokkal később pedig a Bizottság elnöke, José Manuel Barroso is állást foglalt az EP-ben az irányelv módosítása mellett.² A Bizottság e téren megmutatkozó kezdeményező szerepét elsősorban a munkavállalói oldal – ezen belül is különösen az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) – méltatta.

Ugyanakkor 2008 áprilisában az irányelv kapcsán érintett három munkaadói szövetség, a BusinessEurope, a Kis- és Középvállalkozások, Kézműipari Vállalkozások Európai Szövetsége (UEAPME), valamint az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) írt közös levelet Vladimir Spidla foglalkoztatási biztosnak,³ melyben megerősítették: az ETUC-kal készek tárgyalásokat kezdeni az Európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálatáról. A munkaadók a levélben kiemelik, hogy a szociális partnerek vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy a jogi felülvizsgálatot hatékonyan tudják végrehajtani. Az ETUC, mely a kezdetek óta a „lényegi és gyors tárgyalások” mellett tette le a garast, most főként a gyorsaságot hangsúlyozta. „Készek vagyunk a tárgyalásra, de

¹ A kézirat leadását követően fogadták el az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelvét (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

² Témával kapcsolatos jelentősebb publikációk: Berke Gyula: A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelve In: Tanulmányok a munkajog jövőjéről (Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.) Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2003., Osiris.

Prugberger Tamás: Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás. A munkaadó és a munkavállaló közötti konzultációs eljárás In: Cég és jog, 2003. (5. évf.) 5. sz. 9-11.

Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziója. Budapest, 2000., SzCsM.

³ Letter to V. Spidla on 'Revision of the EWCs Directive 94/45/EC'

csak olyan alapon, mely szoros menetrendet és a tárgyalások gyors befejezését foglalja magában” – hangsúlyozta közleményében a szervezet főtitkára, John Monks.⁴

Az ETUC április végén közleményben jelentette be, hogy május elsejével kampányt indít a direktíva felülvizsgálata érdekében. Az ETUC emlékeztetett arra, hogy az eredeti, 1994-es irányelvet már nyolc éve felül kellett volna vizsgálni, és a maga részéről már régóta azért lobbizik, hogy frissítsék fel és erősítsék meg a jogszabályt – főként azon esetek fényében, amelyeknél a vállalati szerkezetátalakítások alkalmával a vezetőség nem konzultált a munkavállalókkal és a szakszervezetekkel.⁵

A munkaadói szervezetek és az ETUC sokszor egy időben zajló, de egymástól független kezdeményezései, valamint a szociális partnerek egymás közötti és a Bizottsággal lefolytatott gyors és mélyreható egyeztetései egyértelművé tették, hogy az Irányelv felülvizsgálata elsősorban az idő rövidsége, másodsorban pedig a felek között felmerülő igen jelentős véleménykülönbség okán a szociális párbeszéd keretein belül nem hozhat eredményt. Éppen ezért John Monks a Bizottságot kérte fel javaslatának elkészítésére, valamint a Parlamentet és a Tanácsot a revízió támogatására.⁶

II. A Bizottság javaslata

1. A javaslat háttere, céljai és keletkezésének körülményei

A Bizottság saját javaslatát az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizgálata 2008. július 2-án készítette el.⁷ Ugyanezen a napon a Bizottság továbbította a javaslatot a Tanács és az EP, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottság felé. A Bizottság a javaslat háttérének ismertetőjében kitér arra, hogy az eredeti irányelv 15. cikke előírja, hogy legkésőbb 1999. szeptember 22-ig a Bizottság a tagállamokkal, illetve az európai szociális partnerekkel konzultálva felül kell vizsgálja az irányelv alkalmazását (és különösen a foglalkoztatotti létszám küszöbértékeinek célszerűségét) annak érdekében, hogy szükség esetén módosításokat javasoljon a Tanácsnak. A 94/45/EK irányelv alkalmazásának helyzetéről szóló, az EP-nek és a Tanácsnak korábban címzett jelentésben⁸ a Bizottság jelezte, hogy a szükséges kiegészítő értékelések és a munkavállalók részvételére vonatkozó egyéb jogalkotási javaslatok alakulásának figyelembevételével döntést hoz az irányelv esetleges felülvizgálatáról.

A Javaslat az irányelv gyakorlati alkalmazása során felmerülő problémákra kíván

⁴ Press Release of ETUC 03/04/08

⁵ Press Release of ETUC 30/04/08

⁶ Press Release of ETUC 11/04/08

⁷ COM (2008) 0419.

⁸ COM (2000) 188.

megoldást adni. Európai üzemi tanácsokat az irányelv hatálya alá tartozó vállalkozásoknak csupán 36%-ában hoztak létre – így a transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog nem tekinthető igazán hatékonnak. A Bizottság a következő problémákat nevesíti:

1. A szervezetek az átszervezéskor nem tájékoztatják megfelelően az európai üzemi tanácsot illetve nem folytatnak vele megfelelő konzultációkat.
2. Nincs jogbiztonság, különösen a nemzeti és transznacionális szintű konzultációk közötti kapcsolatot, valamint az egyesülést illetve felvásárlást illetően.
3. Három, előzetes döntéshozatalra előterjesztett ügyben⁹ az Európai Bíróság értelmezte az irányelv azon rendelkezéseit is, melyek egy európai üzemi tanács létrehozásához szükséges információk közlésére vonatkoznak.
4. Végezetül nem elégséges a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó különböző irányelvek közötti összhang és kapcsolat.

A javaslat természetesen figyelembe veszi és érintetlenül hagyja a további hatályos irányelvek rendelkezéseit (2002/14/EK¹⁰ irányelv; 98/59/EK¹¹ és 2001/23/EK irányelvek;¹² 2001/86/EK¹³ és a 2003/72/EK¹⁴ irányelvek); valamint illeszkedik az EU további szakpolitikáihoz és célkitűzéseikhez is (megújult Szociálpolitikai Menetrend, Lisszaboni Stratégia, Alapjogi Charta).

A javaslat szövegezését megelőzően a Bizottság széles-körű konzultációt és szakértői felméréseket végzett, hogy az ezek alapján összeállított hatásvizsgálat körvonalazni tudja a problémás területeket és a lehetséges megoldásokat. Munkaadói oldalról többek között a CEEP, valamint a szálloda- és vendéglátóipari (HOTREC), banki (EBF) és kereskedelmi (EUROCOMMERCE) munkáltatók konzultációba bevont képviselői szervei véleményezték a tervezett módosításokat, csakúgy mint az „Association française des entreprises privées” (AFEP), az Amerikai Kereskedelmi Kamara az Európai Unió Mellett (AmCham EU). Az ETUC és a Vezetők Európai Szövetsége (CEC) szintén javasolta a konzultációra bocsátott javaslatok kiigazításait, valamint az irányelv egyéb módosításait. Az északi banki, pénzügyi és biztosítási szakszervezetek szövetsége (NFU Finance), a Finansforbündet

⁹ C-62/99 Betriebsrat der Bofrost Joseph H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. Kontra Bofrost Joseph H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co; C-440/00 Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. Kontra Kühne & Nagel AG & Co.; C-349/01 Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH kontra ADS Anker GmbH.

¹⁰ A Tanács 2002/14/EK irányelve a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozóan

¹¹ A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, HL L 225., 1998.8.12., 16.

¹² A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak megőrzéséről a vállalkozások, üzleti vállalkozások vagy vállalkozások, üzleti vállalkozások részeinek átruházása esetén, HL L 82., 2001.3.22., 16.

¹³ A Tanács 2001/86/EK irányelve (2001. október 8.) az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről, HL L 294., 2001.11.10., 22.

¹⁴ A Tanács 2003/72/EK irányelve (2003. július 8.) az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről, HL L 207., 2003.8.18., 25.

és hat vállalkozás munkavállalói képviselői szintén véleményt nyilvánítottak. Az európai üzemi tanácsokra vonatkozó, a szociális partnerek és egyetemek által készített elemzések kiegészítéseként a Bizottság külső tanácsadókat kért fel tanulmány készítésére az előírányozható különböző opciók lehetséges hatásainak felmérése céljából, különös tekintettel a költségekre. E tanulmány, mely 2007. októbere és 2008. júniusa között készült és amely 2008-ban került publikálásra, a működő európai üzemi tanácsok körülbelül 10%-ának véletlenszerű mintájából álló felmérést tartalmazott.

A fenti információkból összeálló hatásvizsgálat képezi a javaslat gerincét. A hatásvizsgálat alapján megfogalmazhatóvá vált négy speciális célkitűzés:

- A. joghatékonyság,
- B. a létrehozott EÜT-k számának növelése,
- C. jogbiztonság,
- D. a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó közösségi jogi eszközök közötti kapcsolat megteremtése.

A fenti célok megfogalmazásán túl pontosítani kellett az operatív célkitűzéseket is, továbbá megvizsgáltuk az e célok eléréséhez szükséges három opciót.

Az első opció lényege, hogy az Európai Unió nem hoz új intézkedéseket. Ez nem teszi lehetővé az említett célok elérését.

A második opció lényege a „nem szabályozási” megközelítés és a helyes gyakorlatok további támogatása. Ez magában foglalja a kommunikációs intézkedések számának növekedését, melyet adott esetben a helyes gyakorlatokat ösztönző pénzügyi támogatás növelését célzó javaslat és az európai üzemi tanácsok létrehozására és működésére vonatkozó ajánlás követ. Számos gazdasági és szociális előnnyel jár anélkül, hogy többletköltségeket jelentene a vállalkozások számára. Mindazonáltal csupán korlátozott mértékben képes teljesíteni a jogbiztonságra és a közösségi jogszabályok közötti kapcsolatra vonatkozó célkitűzéseket.

A hatályban lévő jogszabály felülvizsgálata jelenti a harmadik opciót. Ez a 94/45/EK irányelv módosítását foglalja magában, mely elsősorban a következőkre vonatkozik: a tájékoztatás és konzultáció fogalma, az EÜT-k transznacionális hatáskörének meghatározása, a másodlagos követelmények kiigazítása, a munkavállalók képviselőinek képzése, valamint a szakszervezetek szerepe. A munkavállalók létszámának 500 főre történő csökkentésére és a megállapodások nyilvántartásba vételére szolgáló mechanizmus bevezetésére vonatkozó két al-opció kivételével ez az opció a legalkalmasabb az említett célkitűzések elérésére, bár többletköltségeket jelent a vállalkozások számára. Mindazonáltal korlátozottan képes a szereplők figyelmét a munkavállalók transznacionális tájékoztatásának és a velük folytatott transznacionális konzultációnak a javítására irányítani.

A hatásvizsgálat azt a következtetést vonja le, hogy a legmegfelelőbb a hatályban lévő jogszabály felülvizsgálatát megindítani és ezt nem szabályozási kommunikációs és támogatási intézkedésekkel kiegészíteni.

2. A javasolt intézkedések összefoglalása

Az átdolgozott szövegjavaslat a 94/45/EK irányelv alábbi alapvető módosításait tartalmazza:

A. a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott transznacionális konzultáció módjaira vonatkozó általános elvek bevezetése, valamint a tájékoztatás fogalmának bevezetése és a konzultáció fogalmának pontosítása;

B. az EUÜT hatáskörének a transznacionális jellegű kérdésekre való korlátozása;

C. a vállalkozáson belüli megállapodással prioritásként meghatározott, a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a nemzeti és transznacionális szintje közötti kapcsolat megteremtése;

D. a munkavállalói képviseletek szerepének tisztázása; a számukra képzések biztosítása;

E. a tárgyalások megnyitását lehetővé tevő információk szolgáltatása, valamint a megállapodások tárgyalási szabályainak tisztázása;

F. az illetékes európai munkavállalói- és munkáltatói szervezetek szerepének tisztázása;

G. a megállapodás hiányában alkalmazandó másodlagos követelmények pontosítása;

H. az EÜT-kre irányadó megállapodásokra vonatkozó kiigazítási záradék bevezetése vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetátalakítása esetén; valamint a hatályban lévő megállapodások fenntartása, kivéve ha e záradékot alkalmazzák;

I. felülvizsgálati záradék.

A javasolt intézkedések a szubszidiaritás elvével összhangban a tagállamokra hagyják azt a szerepet, hogy a rendelkezéseket hozzáigazítsák a szakmai kapcsolatok rendszeréhez és a nemzeti jogrendszerekhez, különös tekintettel a munkavállalói képviselők kijelölése vagy megválasztása módozatainak meghatározására, védelmükre, valamint a megfelelő szankciók meghatározására.

A javaslat megtartja továbbá az eredeti irányelv rugalmasságát - a vállalkozások szintjén folyó tárgyalásoknak ad prioritást -, miközben tisztázza a működési keretet. Azáltal, hogy fenntartja az 1000 munkavállalóra vonatkozó küszöbértéket a javaslat többek

között lehetővé teszi, hogy ne rójanak ki olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi terheket, melyek kedvezőtlenül hatnának a kis- és középvállalkozások működésére.

3. A javaslat részletes kifejtése

A bizottsági javaslat lényegi módosításokat vezetne be a 94/45/EK irányelv 1., 2., 4., 5., 6., 10., 11., 12., 13. és 14. cikkéhez, valamint mellékletéhez. Az irányelv 3. és 9. cikkét némileg kiigazítanák, míg a 7. és 8. cikk változatlan maradna.

A. A tájékoztatás és konzultáció általános elvei és fogalmai:

A 94/45/EK irányelv 1. cikke kiemeli, hogy a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció módjainak tiszteletben kell tartaniuk a hatékonyság elvét. A 2. cikk kiegészül a tájékoztatás fogalmával, így a „tájékoztatás”: *bizonyos információknak a munkáltatók által a munkavállalók képviselőinek történő átadása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát; a tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal megy végbe, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek az információk tanulmányozását és azt, hogy szükség esetén felkészülhessenek a konzultációra.* A konzultáció meghatározása pedig összhangba kerül azon irányelvekkel, melyek integrálják a tájékoztatás és konzultáció időpontjának, megfelelő eszközeinek és tartalmának fogalmát.

B. Az Európai üzemi tanács transznacionális hatásköre:

Az EÜT hatásköre transznacionális kérdésekre korlátozódik és a transznacionális jelleg meghatározása a jelenlegi másodlagos követelményektől az 1. cikkekre tevődik át annak érdekében, hogy alkalmazható legyen a megállapodással létrehozott európai üzemi tanácsokra. Pontosítják, hogy az említett kérdések transznacionális jellegének ismérve az, hogy lehetséges hatása legalább két tagállamot érint.

C. A munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a szintjei közötti kapcsolat:

A 12. cikk bevezeti a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a nemzeti és transznacionális szintjei közötti kapcsolat elvét, tiszteletben tartva a nemzeti képviseleti testületek hatásköreit és működési területeit. E kapcsolat módjait a 6. cikk¹⁵ szerint kötött megállapodásban határozzák meg, mely így már kiterjed e kérdésre. Amennyiben nincsenek ilyen módozatok és olyan döntéseket terveznek, melyek valószínűleg a munkaszervezés vagy a munkaszerződések fontos változásait vonják maguk után, a folyamatnak egyidőben kell kezdődnie nemzeti és európai szinten. Egyes nemzeti jogszabályokat ki lehet igazítani annak érdekében, hogy az európai üzemi tanács adott esetben a nemzeti testületek előtt vagy azokkal egyidőben tájékoztatást kapjon, így felvettek egy záradékot, mely biztosítja,

¹⁵ 6. cikk: A megállapodás tartalma

hogy nem csökken a munkavállalók védelmének általános szintje. Aktualizálták a csoportos létszámleépítésekre és a vállalkozások átruházására vonatkozó irányelvek címeit és felvették a 2002/14/EK keretirányelvre történő hivatkozást.

D. A munkavállalók képviselőinek szerepe és hatásköre:

A munkavállalók képviselőinek azon kötelezettsége, hogy jelentést tegyenek az általuk képviselt munkavállalóknak, az irányelv másodlagos követelményeiből a 10. cikkre tevődik át, mely a munkavállalók képviselőinek szerepére és védelmére is kiterjed. Meghatározták a munkavállalók európai üzemi tanácsban részt vevő képviselőinek a vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak képviselőire vonatkozó hatáskörét. Tisztázták, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük van részt venni teljes fizetés melletti képzésben.

E. A tárgyalások megindítása és lefolytatása:

Az 5. cikkben tisztázásra került a helyi irányítás olyan tájékoztatási kötelezettsége, mely lehetővé teszi a tárgyalások megindítását az EÜT-k létrehozása céljából. A jogbizonytalanságok megszüntetése és a különleges tárgyalócsoport összetételének egyszerűsítése érdekében úgy módosítják a tárgyalócsoport összetételét, hogy egy képviselő a legalább 50 munkavállalót számláló tagállam munkavállalóinak 10%-át képviselje. Tisztázták, hogy a munkavállalók képviselői a vezetők részvétele nélkül is összeülhetnek.

F. A szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek szerepe:

Az 5. cikkbe felveszik, hogy tájékoztatni kell az illetékes európai munkavállalói- és munkáltatói szervezeteket egy adott európai üzemi tanács létrehozására vonatkozó tárgyalások megindításáról és külön kiemelik a szakszervezeteket azon szakértők közül, melyekhez a munkavállalók képviselői fordulhatnak, ha segítségre van szükségük a tárgyalások során.

G. A másodlagos követelmények tartalma (melyeket megállapodás hiányában kell alkalmazni):

A melléklet különbséget tesz azon területek között, melyek esetében tájékoztatásra van szükség és azok között, melyek konzultációt igényelnek, valamint bevezeti a valamely véleményre adott, indoklással ellátott válaszhoz jutás lehetőségét. Azokat a rendkívüli körülményeket, melyek tájékoztatást tesznek szükségessé és megnyitják a különbizottsági ülés lehetőségét, kiterjesztik azokra, melyek esetében a munkavállalók érdekeit feltehetően jelentős mértékben érintő döntéseket terveznek. Annak érdekében, hogy a különbizottság betölthesse ezt a jelentősebb szerepet, tagjainak maximális számát öt főre kell korlátozni és meg kell határozni, hogy teljesülniük kell a rendszeres tevékenység gyakorlásához szükséges feltételeknek.

H. Kiigazítási záradék és hatályban lévő megállapodások:

Az irányelvből származó kötelezettségeket nem kell alkalmazni olyan közösségi szintű vállalkozásokra/vállalkozáscsoportokra, amelyek esetében 1996. szeptember 22-ig a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodás rendelkezett a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról amennyiben e megállapodások továbbra is hatályosak. Amikor e megállapodások hatályukat veszítik, a szerződő felek közösen dönthetnek azok megújításáról. Ha ilyen döntésre nem kerül sor, akkor ennek az irányelvnek a rendelkezéseit kell alkalmazni. Amikor a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezete jelentősen megváltozik és vagy nincs a 6. cikkre vonatkozó rendelkezés, vagy pedig az alkalmazandó két vagy több megállapodás rendelkezései összeegyeztethetetlenek, a központi irányítás saját kezdeményezésére, vagy legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérelme alapján megkezdheti az 5. cikkben említett tárgyalásokat. A különleges tárgyaló testületnek tagja a meglévő európai üzemi tanács vagy a valamennyi meglévő európai üzemi tanács legalább három tagja, az 5. cikk (2) bekezdése rendelkezéseinek¹⁶ alkalmazásával választott vagy kinevezett tagokon kívül. A tárgyalások során a meglévő európai üzemi tanács(ok) folytatják működésüket az európai üzemi tanács(ok) tagjai és a központi irányítás között létrejött megállapodás által esetlegesen kiigazított formák szerint. Miután a fent meghatározott eljárást követően az új európai üzemi tanács megkezdte működését, a korábban létrehozott európai üzemi tanács(ok)at fel kell oszlatni, és az azt(azokat) létrehozó megállapodásokat hatályon kívül kell helyezni.

I. Egyéb rendelkezések:

A 6. cikkben a különbizottság létrehozása és működése adott esetben a megállapodás tartalmának részét képezi. A 15. cikk felülvizsgálati záradékot ír elő, melynek értelmében az átültetés végrehajtásától számított öt év elteltével felülvizsgálatot kell végezni.

4. A bizottsági javaslat utóélete

Vladimír Spidla foglalkoztatásért felelős biztos a javaslat kapcsán kiemelte, hogy a Bizottság által bemutatott javaslat révén a vállalati szerkezetátalakítások alkalmával az üzemi tanácsokat az eddigieknél jobban bevonják majd a konzultációs eljárásba.¹⁷ A biztos azt kérte az EP-től és a Tanácstól, hogy a szociális partnerek módosító javaslatait figyelembe véve adják áldásukat az üzemi tanácsokról szóló új irányelvre.

¹⁶ 5. cikk 2. bekezdés a. pont: "A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy azoknak a munkavállalóknak, akiknek a vállalkozásnál és/vagy az üzemnél – önhibájukon kívül – nincsenek munkavállalói képviselőik, joguk legyen a különleges tárgyaló testületbe tagokat választani, illetve tagokat kinevezni."

¹⁷ Bruxinfo 3/7/2008.

A francia Xavier Bertrand-nak (Munkaügyi-, családügyi-, szociális partnerségi- és szolidaritási miniszter) címzett és még augusztus végén elküldött levelében¹⁸ az európai szociális partnerek – nevezetesen ETUC, a BusinessEurope, a UEAPME, valamint a CEEP – megerősítették, hogy az európai üzemi tanácsokról szóló 1994-es irányelv felülvizsgálatához kiindulási alapnak tekintik a Bizottság javaslatait. Ahhoz, hogy a jogszabály felülvizsgálata még 2008-ban vagy 2009 elején véget érhesen, a szociális partnerek azt kérik az EP-től és a Tanácsától, hogy az eljárás folyamán vegyék figyelembe közös, 8 pontban összefoglalt módosító indítványukat. A szociális partnerek valamennyi módosító javaslata is bekerült a lejjebb ismertetett EP jelentésbe.

1. A Tanács állásfoglalása

A Tanács 2008. október 2-án vitatta meg a javaslatot és sajtóközleményben tudatta, hogy tudomásul vette az EÜT-ről szóló irányelv átdolgozásával kapcsolatos munka terén elért eredményeket és egyben megbízta a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoportot és az Állandó Képviselők Bizottságát, hogy folytassák munkájukat az EP-vel első olvasatban létrejövő megállapodás elérésének reményében.¹⁹

2. Az EP jelentése a bizottsági javaslatról

Az EP Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága Philip Bushill-Matthews (brit, néppárti képviselő) elnökletével 2008. november 19-én jelentést²⁰ készített a témában, amely lényegében a bizottsági javaslat nyomvonalán haladt.

A jelentés az alábbi módosító javaslatokat (kiemelve) tartalmazza a bizottsági javaslathoz képest:

A. (35a) preambulum:

A tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy az irányelv be nem tartásának esetén hozott intézkedések megfelelőek, arányosak és visszatartóak legyenek.

B. 1. cikk 4. bekezdés:

Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található *legalább két üzemet vagy csoportjához tartozó vállalkozását érinti, vagy ahol túllépik a döntéshozó szervek hatásköreit egyetlen tagállamon belül, amelyben az érintett munkavállalókat foglalkoztatják.*

¹⁸ Common letter to Xavier Bertrand 29/08/2009

¹⁹ Tanács sajtóközleménye 2/10/2008, Luxemburg, 2893. ülés

²⁰ Az EÜT létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról (átdolgozott szöveg) (COM(2008)0419 C60258/2008 008/0141(COD))

C. 2. cikk 1. bekezdés f) pont:

„tájékoztatás”: bizonyos információknak a munkáltatók által a munkavállalók képviselőinek történő átadása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát; a tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal megy végbe, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek *a lehetséges hatás alapos elemzését és szükség esetén konzultációk előkészítését a szóban forgó közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport illetékes szervével;*

D. 2. cikk 1. bekezdés g) pont:

„konzultáció”: a munkavállalói képviselők és a központi irányítás, illetve bármely, megfelelő vezetési szint közötti párbeszéd kialakítása és véleménycseréje olyan időben, módon és tartalommal, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek, hogy a *vezetés felelősségének sérelme nélkül a konzultáció témájául szolgáló javasolt intézkedésekről* kapott információk alapján a közösségi szintű *vállalkozáson* vagy közösségi szintű *vállalkozáscsoporton belül* figyelembe vehető ésszerű időn belül véleményt bocsássonak ki;

E. 5. cikk 2. bekezdés b) pont:

A közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok a különleges tárgyaló testület tagjait az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan választják meg vagy nevezik ki úgy, hogy *minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak.*²¹

F. cikk 4 bekezdés 3 albekezdés:

A tárgyalások során a különleges tárgyaló testület kérheti, hogy feladatában az általa kiválasztott szakértők segítsék, *akik között szerepelhetnek elismert és illetékes közösségi szintű munkavállalói szervezetek képviselői.* Az ilyen szakértők és *munkavállalói szervezeti képviselők* a különleges tárgyaló testület kérésére tanácsadóként jelen lehetnek a tárgyalásokon.

²¹ Az indokolás szerint a Bizottság részéről az 50 fős munkavállalókra vonatkozó küszöbérték bevezetése a különleges tárgyaló testületek felállításához hátrányosan érinti a kisebb tagállamokat, amelyek nehezen tudják elérni ezt az értéket. Az 50 fős munkavállalókra vonatkozó küszöbérték véletlenszerű, és nem az adott vállalkozás teljesítményét jellemzi.

G. 6. cikk 2a bekezdés:

Az európai üzemi tanácsnak nyújtott tájékoztatás, és a vele való konzultáció az I. melléklet 1(a)²² pontjában említett ügyekkel kapcsolatos.²³

H. 10. cikk 1 bekezdés:

Az egyéb testületek vagy szervezetek ilyen irányú hatáskörének sérelme nélkül az európai üzemi tanács tagjai rendelkeznek az ezen irányelv által biztosított jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel, és együttesen képviselik a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport érdekeit.

I. 12. cikk 3. bekezdés:

A tagállamok biztosítják, hogy megállapodás által rögzített módozatok hiányában az európai üzemi tanácsban és a nemzeti munkavállalói képviselői testületekben is megtörténjen a tájékoztatás és a konzultáció, amennyiben a munkaszervezést vagy a munkavállalói szerződéseket jelentős mértékben módosító döntések meghozatalára lehet számítani.

J. 13. cikk 1. bekezdés:

A (3) bekezdés sérelme nélkül az ezen irányelvből származó kötelezettségeket nem kell alkalmazni olyan közösségi szintű vállalkozásokra, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoportokra, amelyek esetében 1996. szeptember 22-ig a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodás rendelkezett a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról, vagy ilyen megállapodást írtak alá vagy hatályos megállapodást vizsgálnak felül a jelen szöveg elfogadását követő két éven belül, vagy olyan vállalkozások esetében, ahol léteznek ilyen megállapodások és azokat a (3) bekezdés értelmében készülnek megtárgyalni.

K. 14. cikk:

Az ezen irányelv 15. cikkében említett időpont után három évvel a Bizottság benyújtja az Európai Parlament és a Tanács számára ezen irányelv teljes felülvizsgálatát.

²² I. sz. melléklet 1. bekezdés a. pont: „Az Európai Üzemi Tanács tájékoztatása különösen a közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok szerkezetére, gazdasági és pénzügyi helyzetére, tevékenységeinek várható fejlődésére, valamint termelésére és értékesítésére vonatkozik. Az Európai Üzemi Tanács tájékoztatása és a vele való konzultáció különösen a foglalkoztatás és a befektetések helyzetére, illetve várható fejlődési irányára, a szervezetet érintő lényeges változásokra, új szöveg munkamódszerek és termelési eljárások bevezetésére, a termelés áthelyezésére, egyesülésekre, a vállalkozások, az üzemek vagy ezek fontos egységeinek leépítésére és bezárására, illetve a csoportos létszámleépítésekre vonatkoznak.

A konzultációnak lehetővé kell tennie a munkavállalók képviselői számára, hogy tárgyalhassanak a központi irányítással, és hogy indoklással ellátott választ kaphassanak bármely általuk kibocsátott véleményre.”

²³ Az irányelv belső logikájából kifolyólag, egyértelműnek kell lennie, hogy a különleges tárgyaló testület által elért megállapodás tartalmazza legalább a melléklet (1) bekezdésében felsorolt pontokat.

Összefoglalva a legfontosabb pontokat, a jelentés tehát a „tájékoztatás” és a „konzultáció” kifejezések pontos meghatározását javasolta, egyértelművé téve hogy a munkavállalók képviselői számára nyújtott tájékoztatásnak úgy kell informálnia őket, hogy el tudják végezni a javaslatok mélyreható elemzését és elő tudják készíteni a vállalat illetékes szervével történő érdemi konzultációt.

Az EP pontosította továbbá a „transznacionális” fogalom meghatározását. A jövőben függetlenül attól, hogy egy ügy hány országban működő vállalatot érint, a szerint minősül tagállami határokon átnyúlónak, hogy potenciális hatásának nagyságát figyelembe véve az európai munkaerőpiac szempontjából fontos-e.

A képviselők eltörölték az eddigi 50 fős minimumot, amelynek elérése a különleges tárgyaló testület felállításához szükséges volt, mivel az diszkriminatív a kisebb tagállamok munkavállalóival szemben.

Az európai üzemi tanácsok számára emellett biztosítani kell az irányelvből fakadó jogok alkalmazásához és a munkavállalók érdekeinek kollektív képviseletéhez szükséges eszközöket. Az irányelv nem vonatkozna azonban azokra a cégekre, amelyeknél már érvényben van nemzetek feletti tájékoztatásról és a munkavállalókkal való konzultációról szóló megállapodás. További kivételek azok a cégek, ahol megállapodást írnak alá, vagy egy meglévő megállapodást felülvizsgálják az irányelv elfogadását követő két éven belül.

3. A Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

A Gazdasági és Szociális Bizottság 2008. december 4-én értékelte a Bizottság javaslatát.²⁴ A szervezet üdvözölte, hogy a Bizottság jogalkotói tevékenységbe kezdett, miután a szociális partnerekkel nem indultak (újabb) tárgyalások az EK-Szerződés 138. cikk (4) bekezdésének értelmében. A javaslatot több szempontból fontos előrelépésnek tekintik abba az irányba, hogy az EUÜT-vel kapcsolatos közösségi jogalap az európai realitásokhoz igazodjon, valamint hogy a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó közösségi joganyagban nagyobb legyen a jogbiztonság és a koherencia. Továbbra is méltányolják azt a szándékot, hogy az EÜT megállapodás vonatkozásában a jövőben is a tárgyalásos megoldás részesüljön előnyben. Ez olyan rugalmas és az egyes vállalkozásokhoz igazodó megoldásokat tesz lehetővé, amelyek a transznacionális szociális párbeszéd adott elvárásoknak megfelelő kialakítását szolgálják.

A reform szándékának méltatása mellett, a szervezet konkrét kritikát és megoldási javaslatokat is megfogalmazott. Ezeket a következőképpen lehet összefoglalni.²⁵

A. Míg a szociális partnerek javaslata pontosítaná a tájékoztatásról és konzultációról szóló rendelkezéseket, a bizottsági javaslatban homályosak maradnak a nemzeti és euró-

²⁴ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye 4/12/2008 (SOC/321)

²⁵ Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye 4/12/2008 (SOC/321) 4-5.

pai szint közötti képviselet ésszerű és kivitelezhető összehangolására vonatkozó szabályozások.

B. A transznacionális hatáskör meghatározása révén az EUÜT-k hatáskörét a szándékkal ellentétben nem pontosítják, hanem szűkítik. „Transznacionálisnak” kell tekinteni az olyan döntéseket is, amelyek mindössze egy uniós tagállamban működő cégre vonatkoznak, de nem ebben a tagállamban hozzák őket. Nem szabad megtörténnie annak, hogy a túlságosan szűk kereteket teremtő szabályozás miatt valamelyik érintett munkavállalói képviselői testületet kimarad a vállalat transznacionális vezetőségén belül folyó információáramlásból.

C. Az irányelv alkalmazása és hatóköre tekintetében bizonyos korlátozások megmaradtak, sőt újak is bevezetésre kerültek.

D. A tárgyalások időtartamát 18 hónapra kellene csökkenteni, mivel egy EÜT létrehozásához a gyakorlati tapasztalatok szerint egy rövidebb periódus is elegendő, így nem tűnik szükségesnek erre ennél több időt kijelölni. Együttal hatékony intézkedéseket kellene hozni annak érdekében, hogy ha európai érdekképviseletet kell alapítani, egyik tárgyalópartner se háríthassa el magától a felelősséget.

E. Egyértelművé kell tenni a vállalkozás irányításának felelősségét a munkavállalók képviselőinek szabályos tájékoztatásáért mind transznacionális, mind nemzeti szinten. A jog különböző szintek közötti jobb összehangolására tett próbálkozás nem vezethet újabb homályos pontokhoz vagy korlátozásokhoz a szóban forgó kötelezettséggel kapcsolatban.

F. Az EUÜT-kel kapcsolatos küszöbértékek (a különleges tárgyaló testület esetében való) fenntartása, illetve újak bevezetése aligha egyeztethető össze a munkavállalók időben történő tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó európai alapjoggal.

G. Egyértelművé kell tenni, hogy a nemzeti joganyagba való átültetés ideje alatt létrejövő új EÜT megállapodások meg kell hogy feleljenek legalább a jelenlegi irányelv már elért alapvető normáinak (94/45/EK irányelv 6. cikk, illetve 97/74/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés). Ez az összes érintett jogbiztonsága érdekében elengedhetetlen.

H. Annak érdekében, hogy az EÜT hatékonyabban működhessen, és jobban megfelelhessen a vállalaton belül betöltött szerepének, az átdolgozott irányelvnek legalább ösztönöznie kellene a lehetséges ülések számának növelését; általánosságban véve pedig világosan jeleznie kellene, hogy a jogszabályban meghatározott normát minimumértéknek tekinti, és így az államok valamennyi esetben bővebb keretet is alkalmazhatnak a jogszabály átültetésekor.

5. Az EP jogalkotási állásfoglalása a 94/45/EK irányelvre vonatkozó javaslatról

Az EP 2008. december 16-án első olvasatban, együttdöntés keretében fogadta el az EÜT-k szabályozásának felülvizsgálatát. Az új szabályozás legfontosabb érdemi elemei a következők.

1. Preambulum

A Preambulum 49 pontban foglalja össze az irányelv általános elveit. Az általános elvek az EÜT-k kialakításának, hatáskörének, teherviselésének, autonómiájának alappilléreit fektetik le. Az alapelvek közül kiemelendő:

A. Transznacionalitás fogalma (16. preambulum):

Egy kérdés transznacionális jellegének meghatározásakor helyénvaló figyelembe venni mind a kérdés potenciális hatásainak kiterjedését, mind pedig a kérdés kapcsán érintett vezetési és képviselési szintet. Ezért transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely a vállalkozás vagy csoport egészét érinti, vagy legalább két tagállamot érint. *Ezekbe – az érintett tagországok számától függetlenül – olyan kérdések is beleértendők, amelyek az európai foglalkoztatottakra gyakorolt potenciális hatásának szempontjából fontosak, illetve abból a szempontból, hogy melyek járnak a tevékenységek tagállamok közötti átruházásával.*

B. Európai szociális partnerek helye, szerepe (27. preambulum):

Szerepet kell szánni az elismert szakszervezeteknek az európai üzemi tanácsokat létrehozó megállapodások tárgyalásában vagy újratárgyalásában. Európai üzemi tanácsok létrehozásának figyelemmel kísérése és a bevált gyakorlatok előmozdítása érdekében az illetékes, európai szociális partnerként elismert szakszervezeteket és a munkaadói szervezeteket értesíteni lehet a tárgyalások megindításáról. *Az elismert illetékes szakszervezetek és munkaadói szervezetek azon szociális partnerszervezetek, amelyekkel a Szerződés 138. cikkének értelmében a Bizottság konzultációt folytat. E szervezetek listáját a Bizottság frissíti és teszi közzé.*

C. Irányelv megsértésének szankciói (36. preambulum):

Összhangban a közösségi jog általános elveivel: az ezen az irányelven alapuló kötelezettségek megszegése esetén közigazgatási vagy bírósági eljárás, illetve a szabálysértés súlyosságával arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciók alkalmazhatók.

2. Általános rendelkezések

1. cikk (Cél)

(2) bekezdés: A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció módzatait úgy kell meghatározni és alkalmazni, hogy biztosítsák *hatékonyságukat* és lehetővé tegyék, hogy a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport hatékony döntést hozzon.

(3) bekezdés: *A munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megvitatott téma függvényében a megfelelő vezetési és képviseleti szinten kell történniük. Ezért az európai üzemi tanács hatáskörét, illetve az ezen irányelv által szabályozott, a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció folyamatának jelentőségét a transznacionális kérdésekre kell korlátozni.*

(4) bekezdés: *Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található legalább két üzemét vagy csoportjához tartozó vállalkozását érinti.*

2. cikk (Meghatározások)

(1) bekezdés f) pont: „tájékoztatás”: bizonyos információknak a munkáltatók által a munkavállalók képviselőinek történő átadása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát; a tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal meg végbe, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek a lehetséges hatás alapos elemzését és szükség esetén konzultációk előkészítését a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport illetékes szervével.

(2) bekezdés g) pont: „konzultáció”: a munkavállalói képviselők és a központi irányítás, illetve bármely, megfelelő vezetési szint közötti párbeszéd kialakítása és véleménycseréje olyan időben, módon és tartalommal, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek, hogy a vezetés felelősségének sérelme nélkül a konzultáció témájául szolgáló javasolt intézkedésekről kapott információk alapján, ésszerű időn belül, a közösségi szintű vállalkozáson vagy közösségi szintű vállalkozáscsoporton belül figyelembe vehető véleményt bocsássonak ki.

3. Az európai üzemi tanács létrehozása vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakítása

4.cikk (4) bekezdés: A közösségi szintű vállalkozáscsoportba tartozó bármely vállalkozás valamennyi irányítása, illetve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport központi irányítása vagy feltételezett központi irányítása az ezen irányelv alkalmazásától kezdődően felelős az 5. cikkben említett tárgyalások megindításához nélkülözhetetlen információk – különösen a vállalkozás vagy a csoport szerkezetére és létszámára vonatkozó információk – megszerzéséért és az érdekelt feleknek történő átadásáért.

5. cikk (Különleges tárgyaló testület)

(2) bekezdés b) pont: A közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok a különleges tárgyaló testület tagjait az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan választják meg vagy nevezik ki úgy, hogy minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak.

(2) bekezdés c) pont: A központi irányítást és a helyi irányítást, *valamint a munkavállalók és a munkaadók illetékes európai szervezeteit* tájékoztatni kell a különleges tárgyaló testület összetételéről és a tárgyalások megindításáról.

(4) bekezdés 3. albekezdés: A tárgyalások során a különleges tárgyaló testület kérheti, hogy feladatában az általa kiválasztott szakértők segítsék, *akik között szerepelhetnek elismert és illetékes közösségi szintű munkavállalói szervezetek képviselői*. Az ilyen szakértők és *munkavállalói szervezeti képviselők* a különleges tárgyaló testület kérésére tanácsadóként jelen lehetnek a tárgyalásokon. _

6. cikk (A megállapodás tartalma)

A felek autonómiájának sérelme nélkül, a központi irányítás és a különleges tárgyaló testület közötti, az (1) bekezdésben említett megállapodásnak tartalmaznia kell:

(2) bekezdés b) pont: Az európai üzemi tanács összetételét, tagjainak számát, a helyek elosztását *(lehetőleg figyelembe véve a munkavállalók tevékenység, munkavállalói kategória és nem szerinti kiegyensúlyozott elosztásának szükségességét)* és a mandátum időtartamát.

(2) bekezdés c) pont: Az európai üzemi tanács feladatait és tájékoztatási, illetve konzultációs eljárását *illetve az európai üzemi tanács és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolat módozatait, tiszteletbe tartva az 1. cikk (3) bekezdésében említett elveket*.

(2) bekezdés e) pont: Adott esetben *az európai üzemi tanácson belül létrehozott különbizottság összetételét, kinevezési eljárásait, feladatait és ülésrendjét*.

(2) bekezdés g) pont: A megállapodás *hatálybalépésének időpontját, a megállapodás időtartamát, a megállapodás módosításának vagy felbontásának módjait, illetve azokat az eseteket, ahol a megállapodást újra kell tárgyalni valamint a megállapodás újratárgyalásának eljárásmodját* ideértve amikor adott esetben a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében módosításokra kerül sor.

4. Vegyes rendelkezések

10. cikk (A munkavállalók képviselőinek szerepe és védelme)

(1) bekezdés: Az egyéb testületek vagy szervezetek ilyen irányú hatáskörének sérelme nélkül az európai üzemi tanács tagjai *rendelkeznek az ezen irányelv által biztosított jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel*, és együttesen képviselik a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport érdekeit.

(2) bekezdés: Az *irányelv 8. cikkének sérelme nélkül az európai üzemi tanács tagjai tájékoztatják az üzemekben, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban*

alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalókat az ezen irányelvvel összhangban megvalósult tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről.

(3) bekezdés: A különleges tárgyaló testületek tagjai, az európai üzemi tanácsok tagjai, valamint a 6. cikk (3) bekezdésében említett eljárás keretében feladataikat végző munkavállalók képviselői a feladataik gyakorlása közben *védelmet élveznek* (Szerző: és nem ugyanolyan védelmet) és ugyanolyan garanciákban részesülnek, mint amelyeket alkalmazásuk országában a nemzeti jogszabályok és/vagy az érvényes gyakorlat alapján a munkavállalók képviselői élveznek.

(4) bekezdés: *A különleges tárgyaló testület és az európai üzemi tanács tagjai teljes fizetés mellett képzésben részesülnek, amennyiben erre a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájukhoz szükség van.*

12. cikk (Ezen irányelv és az egyéb, közösségi vagy nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat)

Ezen cikk egészében új tartalommal jelent meg a következők szerint:

(1) bekezdés: Az európai üzemi tanács tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció a nemzeti munkavállalói képviseleti testületek tájékoztatásához és konzultációjához kapcsolódik, tiszteletben tartva tevékenységi köreiket és az 1. cikk (3) bekezdésében említett elveket.²⁶

(2) bekezdés: Az európai üzemi tanács és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolat módozatait a 6. cikkben említett megállapodás rögzíti. E megállapodás nem sértheti a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó nemzeti jog vagy gyakorlat rendelkezéseit.

(3) bekezdés: A tagállamok biztosítják, hogy megállapodás által rögzített ilyen módozatok hiányában az európai üzemi tanácsban és a nemzeti munkavállalói képviselői testületekben is megtörténjék a tájékoztatás és a konzultáció, amennyiben a munkaszervezést vagy a munkavállalói szerződéseket jelentős mértékben módosító döntések meghozatalára lehet számítani.

(4) bekezdés: Ezen irányelv nem sérti a 2002/14/EK irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs eljárást, sem a 98/59/EK irányelv 2. cikkében vagy a 2001/23/EK irányelv 7. cikkében meghatározott különleges eljárásokat.

²⁶ „A munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megvitatott téma függvényében a megfelelő vezetési és képviseleti szinten kell történniük. Ezért az Európai Üzemi Tanács hatáskörét, illetve az ezen irányelv által szabályozott, a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció folyamatának jelentőségét a transznacionális kérdésekre kell korlátozni.”

(5) bekezdés: Ennek az irányelvnek az alkalmazása nem képezhet megfelelő alapot semmiféle visszalépésre az egyes tagállamokban elért helyzettel és a munkavállalók védelmének általános szintjével kapcsolatban azokon a területeken, amelyekre vonatkozik.

13. cikk (Kiigazítás)

Ezen cikk egészében új tartalommal jelent meg a következők szerint.

Amikor a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezete jelentősen megváltozik vagy nincs a hatályban lévő megállapodásokban erre vonatkozó rendelkezés, vagy pedig az alkalmazandó két vagy több megállapodás rendelkezései összeegyeztethetetlenek, a központi irányítás saját kezdeményezésére, vagy legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérelme alapján megkezdheti az 5. cikkben említett tárgyalásokat legalább két különböző tagországban található legalább két vállalkozásban vagy üzemben.

A különleges tárgyaló testületnek tagja a meglévő európai üzemi tanács vagy a valamennyi meglévő európai üzemi tanács legalább három tagja, az 5. cikk (2) bekezdése rendelkezéseinek alkalmazásával választott vagy kinevezett tagokon kívül.

A tárgyalások során a meglévő európai üzemi tanács(ok) folytatják működésüket az európai üzemi tanács(ok) tagjai és a központi irányítás között létrejött megállapodás által esetlegesen kiigazított formák szerint.

14. cikk (Hatályos megállapodások)

(1) bekezdés: A 13. cikk sérelme nélkül, az ezen irányelvből származó kötelezettségeket nem kell alkalmazni olyan közösségi szintű vállalkozásokra, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoportokra, amelyek esetében

i. a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról rendelkező, a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodást vagy megállapodásokat a 94/45/EK irányelv 13. cikkének (1) bekezdése vagy a 97/74/EK irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint kötötték, vagy ha az ilyen megállapodások kiigazítására a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport szerkezetében bekövetkezett módosítások miatt került sor;

vagy

ii. a 94/45/EK irányelv 6. cikke szerint megkötött megállapodást ezen irányelv hatályba lépése és a 16. cikkében említett időpont között (két évvel később) írtak alá vagy vizsgáltak felül.

Továbbra is a megállapodás aláírásakor vagy felülvizsgálatakor érvényes nemzeti jogszabályokat kell alkalmazni az ii. pontban említett vállalkozások és vállalkozáscsoportok esetében.

(2) Amikor az (1) bekezdésben említett megállapodások hatályukat veszítik, a szerződő felek közösen dönthetnek megújításukról vagy felülvizsgálatukról. Ha ilyen döntésre nem kerül sor, akkor ennek az irányelvnek a rendelkezéseit kell alkalmazni.

15. cikk (A Bizottság által végzett felülvizsgálat)

A 16. cikkben említett időpont után öt évvel a Bizottság jelentést készít az Európai Parlament, a Tanács és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság számára az ezen irányelv rendelkezéseinek alkalmazásáról; a jelentést adott esetben megfelelő javaslatok kísérik.

5. Másodlagos követelmények

1. pont a) alpont: *Az európai üzemi tanács hatásköre az 1. cikk (3) bekezdésének megfelelően kerül meghatározásra.*

Az Európai üzemi tanács tájékoztatása különösen a közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok szerkezetére, gazdasági és pénzügyi helyzetére, tevékenységeinek várható fejlődésére, valamint termelésére és értékesítésére vonatkozik. Az európai üzemi tanács tájékoztatása és a vele való konzultáció különösen a foglalkoztatás és a befektetések helyzetére, illetve várható fejlődési irányára, a szervezetet érintő lényeges változásokra, munkamódszerek és termelési eljárások bevezetésére, a termelés áthelyezésére, egyesülésekre, a vállalkozások, az üzemek vagy ezek fontos egységeinek leépítésére és bezárására, illetve a csoportos létszámleépítésekre vonatkoznak.

A konzultációnak lehetővé kell tennie a munkavállalók képviselői számára, hogy tárgyalhassanak a központi irányítással, és hogy indoklással ellátott választ kaphassanak bármely általuk kibocsátott véleményre.

1. pont c) alpont: A közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok az Európai üzemi tanács tagjait az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan választják meg vagy nevezik ki úgy, hogy minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak.

1. pont d) alpont: Tevékenységei koordinálásának biztosítására az Európai üzemi tanácson belül egy legfeljebb öt tagú különbizottságot választanak, amelynek rendelkeznie kell azokkal a feltételekkel, amelyek lehetővé teszik hogy tevékenységeit rendszeresen ellássa.

VI. Összegzés

A 94/45/EK irányelv struktúráját és liberalizmusát megtartva, az új javaslat számos pontosítást és kiegészítést tartalmaz. Összefoglalva az elfogadott dokumentum legfonto-

sabb újításait, a következők állapíthatók meg. Az új szöveg számos cikkében tartalmaz meghatározásokat a korábbi irányelv által is használt fogalmakkal (transznacionális kérdés, konzultáció és tájékoztatás) kapcsolatban. Mindhárom meghatározás az EUÜT megalakításának és hatékony működésének tükrében került pontosításra. Az elismert illetékes szakszervezet és munkaadói szervezetek fogalma (azok, amelyekkel a Szerződés 138. cikkének értelmében a Bizottság konzultációt folytat) és szerepének tisztázása (pl. tájékoztatása a különleges tárgyaló testület felállításáról) pedig a konzultáció hatékonyságát célozza.

A definíciók mellett számos, a gyakorlatot könnyítő és egységesítő elem jelenik meg a szövegben: a különleges tárgyaló testület tagjait az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan választják meg vagy nevezik ki (úgy, hogy minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak). A tárgyalások során a különleges tárgyaló testület kérheti, hogy feladatában az általa kiválasztott szakértők segítsék, akik között szerepelhetnek elismert és illetékes közösségi szintű munkavállalói szervezetek képviselői.

A megállapodás tartalmát szabályozó 6. cikk részletesen sorolja fel a kötelező tartalmi elemeket, míg a 10. cikk rendelkezik a munkavállalók képviselőit, ezek hiányában a munkavállalókat megillető tájékoztatási kötelezettségről, valamint arról, hogy a különleges tárgyaló testület és az EUÜT tagjai teljes fizetés mellett képzésben részesülnek, amennyiben erre a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájukhoz szükség van.

Az új javaslat külön cikket (12. cikk) szentel a közösségi és a vonatkozó nemzeti szabályok viszonyának rendezésére. Ezek szerint az EÜT tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatásához és konzultációjához kapcsolódik, amelyet a feleknek célszerű a megállapodásban egyedileg rögzíteni. Ezen rendelkezések hiányában pedig az EUÜT-ben és a nemzeti munkavállalói képviselői testületekben is megtörténik a tájékoztatás és a konzultáció, ha a munkaszervezést vagy a munkaszerződéseket jelentős mértékben módosító döntések meghozatalára lehet számítani.