

Pécsi Tudományegyetem
Állam- és Jogtudományi Kar
Doktori Iskola

Ásványi Zsófia

AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS

Részvétel, konzultáció és tájékoztatás az Európai Unió munkajogában

Témavezetők:

Kiss György tanszékvezető egyetemi tanár, az MTA doktora,

Nemeskéri Zsolt habil. egyetemi docens

Pécs, 2013.

TARTALOM

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	5
BEVEZETÉS	7
1. RÉSZ: PARTICIPÁCIÓ AZ ILO-BAN	11
1. Fejezet: Az ILO és a (tri)participáció	11
2. Fejezet: A participáció fogalma az ILO terminológiában.....	12
3. Fejezet: Releváns ILO Egyezmények és Ajánlások	14
4. Fejezet: Összegzés	20
2. RÉSZ: PARTICIPÁCIÓ AZ EU-BAN	21
1. Fejezet: Az Európai Unió szociálpolitikája	21
2. Fejezet: A szociális alapjogok története az EU-ban.....	24
2.1 A Római Szerződéstől az 1970-es évekig.....	24
2.2 A szociálpolitikai integráció kezdeti lépései	27
2.3 A Maastrichti Szerződés és az azt követő éra.....	33
2.4 Az Amszterdami Szerződés és a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordináció.....	36
2.5 A Nizzai Csúcs szociálpolitikai eredményeitől napjainkig	38
2.6 Összegzés.....	45
3. Fejezet: A participáció fogalmának tudományos megközelítése	50
3.1 A participáció fogalma az egyes tudományágak tükrében	50
3.2 A participáció munkajogi fogalma	52
4. Fejezet: Participációs rendszerek működése tagállamok szintjén.....	56
4.1 Az üzemi alkotmányjog kialakulása	57
4.2 Dualista és monista participációs modellek.....	58
4.3 Duális és monolitikus szerkezetű participációs modellek	59
4.4 Az üzemi tanácsok jogkörei.....	60
4.5 Az üzemi megállapodások rendszere.....	61
4.6 Összegzés.....	62
5. Fejezet: A participáció európai szintű szabályozásának kezdetei.....	62
5.1 Participáció a Societas Europaea (SE) keretein belül	63
5.2 Participáció a közösségi szintű társasági jog keretein belül	65
5.3 A Vredeling javaslatok	67
3. RÉSZ: RÉSZVÉTEL, KONZULTÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁS UNIÓS IRÁNYELVEKBEN.....	73
1. Fejezet: Szervezethez kötött munkavállalói jogok.....	73

1.1	A „tájékoztatási” irányelv	74
1.2	Az „Európai Részvénytársaság” irányelv	78
1.3	Az „Európai Szövetkezet” irányelv	85
1.4	Tájékoztatási, SE, SCE és Eüt. irányelvek: összegzés és kritika.....	92
2.	Fejezet: Szerkezetátalakításhoz kötött munkavállalói jogok	98
2.1	A csoportos létszámleépítés.....	99
2.2	A munkáltató személyében bekövetkező változás.....	109
3.	Fejezet: Atipikus munkajogviszonyokhoz kapcsolódó munkavállalói jogok	119
3.1	A részmunkaidőre létrejött munkaviszony	121
3.2	A határozott időre létrejött munkaviszony.....	123
3.3	A munkaerő-kölcsönzés.....	124
3.4	A távmunka.....	130
4.	Fejezet: Munkahelyi egészséghez és biztonsághoz kapcsolódó munkavállalói jogok	133
4.	RÉSZ: AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS	139
1.	Fejezet: A 94/45/EK irányelv születése	139
2.	Fejezet: Az irányelv kiterjesztése az Egyesült Királyságra	141
3.	Fejezet: Az irányelv kiigazítása Románia és Bulgária csatlakozása okán.....	142
4.	Fejezet: A 94/45/EK irányelv rendelkezései.....	143
4.1	Az irányelv személyi, területi és időbeli hatálya	143
4.2	Az „ellenőrző vállalkozás” meghatározása.....	145
4.3	Az irányelv célja	146
4.4	A tájékoztatás és konzultáció lehetséges módjai	146
4.5	Felelősségvállalás az eljárás kialakításáért.....	148
4.6	A kérelemhez kötöttség elve.....	148
4.7	A különleges tárgyaló testület	149
4.8	A felek közötti megállapodás	151
4.9	A szubszidiárius szabályok szerepe	153
4.10	A szubszidiárius szabályok tartalma.....	154
4.11	Szubszidiárius szabályok vs. megállapodás.....	156
4.12	Bizalmas információk kezelése	157
4.13	A tájékoztatási és konzultációs eljárás működtetése	158
4.14	A munkavállalói képviselők védelme.....	158
4.15	Az irányelv betartása	159
4.16	Az irányelv egyéb rendelkezésekhez való viszonya.....	159
5.	Fejezet: A 94/45/EK irányelv megújításának körülményei	159
5.1	Megújuló és elhaló kezdeményezések 1999-2008-ig	159
5.2	A Bizottság irányelvjavaslata	163

5.3	A szociális partnerek álláspontja a javaslattal kapcsolatban	168
5.4	A Parlament módosítási javaslatai	168
5.5	Az ECOSOC véleménye a javaslatról	171
6.	Fejezet: A 2009/38/EK irányelv rendelkezései	174
6.1	A transznacionális jelleg és a közösségi szintű vállalkozás fogalma	174
6.2	Tájékoztatás és konzultáció fogalmi meghatározása	175
6.3	Felelősségvállalás az eljárás kialakításáért	175
6.4	A különleges tárgyaló testület	176
6.5	Az európai szakszervezetek és munkaadói szövetségek szerepe	177
6.6	A megállapodás tartalma	177
6.7	Másodlagos követelmények	178
6.8	A munkavállalók képviselőinek szerepe és védelme	179
6.9	Az irányelv kapcsolata a nemzeti rendelkezésekkel	180
6.10	Kiigazítás	180
6.11	A hatályos megállapodások sorsa	181
7.	Fejezet: Az esetjog	182
7.1	Az Európai Bíróság jogérvényesítő szerepe	182
7.1.1	<i>Luxemburg kontra Bizottság ügy</i>	183
7.2	Az Európai Bíróság jogfejlesztő szerepe	185
7.3	Az előzetes határozathozatali eljárás	186
7.4	Bofrost ügy	187
7.4.1	<i>A vállalkozás</i>	187
7.4.2	<i>Alkalmazandó közösségi jog</i>	188
7.4.3	<i>Alkalmazandó tagállami jog</i>	189
7.4.4	<i>Az alapügy</i>	190
7.4.5	<i>Az Európai Bírósághoz intézett kérdések</i>	191
7.4.6	<i>A döntés</i>	193
7.5	Kühne & Nagel ügy	194
7.5.1	<i>A vállalkozás</i>	194
7.5.2	<i>Alkalmazott közösségi jog</i>	195
7.5.3	<i>Alkalmazott tagállami jog</i>	197
7.5.4	<i>Az alapügy</i>	197
7.5.5	<i>Az Európai Bírósághoz intézett kérdések</i>	198
7.5.6	<i>A döntés</i>	200
7.6	Anker ügy	201
7.6.1	<i>A vállalkozás</i>	201
7.6.2	<i>Alkalmazott közösségi jog</i>	201
7.6.3	<i>Alkalmazott tagállami jog</i>	202

7.6.4	<i>Az alapügy</i>	202
7.6.5	<i>Az Európai Bírósághoz intézett kérdések</i>	203
7.6.6	<i>A döntés</i>	205
8.	Fejezet: Az Európai üzemi tanácsok gyakorlata	207
8.1	Európai üzemi tanácsok a számok tükrében	207
8.1.1	<i>Áttekintés 1985-től 2012-ig</i>	207
8.1.2	<i>A központi irányítás székhelye</i>	209
8.1.3	<i>Az alkalmazott jog</i>	211
8.1.4	<i>Ágazatok</i>	212
8.1.5	<i>A vállalkozás mérete</i>	213
8.1.6	<i>A nemzetköziesedés foka</i>	214
8.1.7	<i>A tagok</i>	215
8.2	Az Európai üzemi tanácsok a tapasztalatok tükrében	216
5.	RÉSZ: AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSOK MAGYAR SZABÁLYOZÁSA ÉS GYAKORLATA	219
1.	Fejezet: A 2003. évi XXI. törvény születése	219
2.	Fejezet: A hatályos 2003. évi XXI. törvény	220
2.1	Általános rendelkezések	220
2.2	Az Eüt. létrehozása	222
2.3	Megállapodás az Eüt. létrehozásáról	225
2.4	A másodlagos rendelkezések	227
2.5	Közös szabályok	232
3.	Fejezet: A MOL-CSOPORT EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSA	237
3.1	A vállalkozáscsoport	237
3.2	MOL-csoport Eüt. megalakulásának körülményei	237
3.3	MOL-csoport Eüt. tagsága	238
3.4	MOL-csoport Eüt. ügyvezető testülete	239
3.5	MOL-csoport Eüt. jogköre és ügyrendje	242
3.6	MOL-csoport Eüt. költségvetése	245
3.7	MOL-csoport Eüt. tagok képzése	245
3.8	Kapcsolattartás a munkavállalókkal	245
3.9	Következtetések	247
	ÖSSZEGZÉS	249
	IRODALOMJEGYZÉK	256

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

AmChamEU	<i>American Chamber of Commerce to the European Union</i> , Amerikai Kereskedelmi Kamara az Európai Unió mellett
BetrVG	<i>Betriebsverfassungsgesetz</i> , német üzemi tanácsokról szóló törvény
CEEP	<i>European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Interest</i> , Állami Vállalatok Európai Központja
EBF	<i>European Banking Federation</i> , Európai Bankok Szövetsége
ECOSOC	<i>Economic and Social Committee</i> , Gazdasági és Szociális Bizottság
EEIG	<i>European Economic Interest Grouping</i> , Európai Gazdasági Egyesülés
EGK	<i>European Economic Community</i> , Európai Gazdasági Közösség (1958)
EIRO	<i>European Industrial Relations Observatory</i>
EK	<i>European Community</i> , Európai Közösség
EMCC	<i>European Monitoring Centre on Change</i>
ENSZ	<i>United Nations</i> , Egyesült Nemzetek Szervezete
ESZAK	<i>European Coal- and Steel Community</i> , Európai Szén- és Acélközösség
EU	<i>European Union</i> , Európai Unió
EUMSz	<i>Treaty on the Functioning of the European Union</i> , az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés
ESF	<i>European Social Fund</i> , Európai Szociális Alap
ETUC	<i>European Trade Union Confederation</i> , Európai Szakszervezeti Szövetség
ETUI	<i>European Trade Union Institute</i>
Eurofound	<i>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions</i>
Eüt.	<i>European Work Council</i> , Európai üzemi tanács
EWCB	<i>European Work Councils Bulletin (European Industrial Relations Review és az Industrial Relations Research Unit, Warwick Business School közreműködésével)</i>
ewcdb	<i>European Work Council Database</i> , Európai üzemi tanácsok adatbázisa

EWCO	<i>European Working Conditions Observatory</i>
HOTREC	<i>Hotels, Restaurants and Cafés in Europe</i> , Szálloda- és Vendéglátóipari Munkáltatók Európai Szövetsége
HRM	<i>Human Resources Management</i> , Emberi erőforrás gazdálkodás
IJCLLIR	<i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>
ILO	<i>International Labour Organization</i> , Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
ILJ	<i>Industrial Law Journal</i>
KSchG	<i>Kündigungsschutzgesetz</i> , német felmondásvédelmi törvény
KSZ	Kollektív Szerződés
M&A	<i>Merger and aquisition</i>
Mt.	1992. évi XXII. és 2012. évi I. törvények, a Munka Törvénykönyvéről
OJ	<i>Official Journal</i>
OMC	<i>Open method of coordination</i> , nyitott koordinációs mechanizmus
RSZ	<i>Treaties of Rome</i> , Római Szerződések
SAP	<i>Social Action Programme</i> , Szociális Akcióprogram
SE	<i>Societas Europea</i> Európai Részvénytársaság
SEA	<i>Single European Act</i> , Egységes Európai Okmány
SCE	<i>European Cooperative Society</i> , Európai Szövetkezet
SDC	<i>Social Dialogue Committee</i> , Szociális Párbeszéd Bizottság
SPC	<i>Social Protection Committee</i> , Szociális Védelmi Bizottság
TULR(C)A	<i>Trade Union and Labour Relations Consolidation Act</i> , angol szakszervezeti és munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény
UNICE	<i>Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe</i> Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége

BEVEZETÉS

Kollektív munkajogi tárgyú dolgozatom megírását alapvetően a tisztánlátás szándéka vezérelte. Alapvégzettségemet illetően humánpolitikai szakember vagyok, aki a munka világában eltöltött 15 év alatt a kollektív munkajog intézményeinek több formáját is megismertem, részben munkavállalói részben humánpolitikai vezetői mivoltomból.

Tapasztalataim szerint a német dualista hagyományokon nyugvó magyar intézményrendszer megnyilvánulási formái – tipikusan az üzemi tanácsok és a szakszervezetek – a gyakorlatban nem feltétlenül válnak következetesen ketté. A szervezeti és funkcionális összefonódások gyakoriak, amely nem segíti az egyes testületek jogosultságainak és kötelezettségeinek pontos megértését és ennek megfelelően a gyakorlását. Értelmezésem szerint ugyanakkor a 2012-2013-ban hatályba lépett új Munka törvénykönyve¹ megfelelő orvoslása lehet a problémának.

Jogászként, a fenti intézményrendszerek elhatárolási szempontjainak ismeretében, jelen dolgozatban arra vállalkozom, hogy a tágan értelmezett munkavállalói részvételi jogokat térképezzem fel az ILO, az Európai Unió és ezeknek megfelelően Magyarország elméleti és alkalmazott munkajogában. Eredeti szándékom a témaválasztáskor az volt, hogy megvizsgáljam a részvétel klasszikus európai intézményrendszerét, az Európai üzemi tanácsot és értelmezem annak szerepét és kapcsolódási pontjait a tagállami rendszerekhez. A nemzetközi és a hazai szakirodalom elemzését követően ugyanakkor megértettem, hogy az Európai üzemi tanács a munkavállalói részvételt a munkáltatói döntésekben közvetlenül nem, pusztán közvetve teszi lehetővé. Értelmezésem szerint a munkáltatói döntésekben való munkavállalói részvétel fogalma klasszikusan az alábbi elemekből állhat:

1. Együttdöntési jog a munkáltatóval (*Mitbestimmungsrecht*),
 - a. pozitív együttdöntési jog (*Zustimmungsrecht*),
 - b. negatív együttdöntési jog (*Vetorecht*),
2. Konzultációhoz való jog,
3. Valamint az első kettő feltételeként a tájékoztatáshoz való jog.

A munkavállalói részvétel/participáció részeként a magyar munkajogban ismert „együttdöntési jog” az Európai üzemi tanács tagjait nem illeti meg, csupán a döntést közvetlenül nem befolyásoló konzultációs és a még erőtlenebb tájékoztatás jogával élhetnek a tagok és végső

¹ 2012. évi I. törvény

oron természetesen a közösségi vállalkozás vagy vállalkozáscsoport munkavállalói. A dolgozat célja ennek megfelelően tehát az lett, hogy válaszokat kapjak az alábbi kérdésekre:

1. Miként illeszkedik a vonatkozó uniós joganyag az ILO hasonló törekvéseihez?
2. Milyen gyökerei léteznek uniós és tagállami szinteken a jelenlegi európai participációs intézményrendszernek, az Európai üzemi tanácsnak?
3. Ha az Európai üzemi tanács kapcsán nem beszélhetünk klasszikus együttdöntési jogról, akkor létezik-e olyan szervezeti forma, vagy megoldás, amely kapcsán transznacionális kérdésekben érvényesíthető ez a munkavállalói jog?
4. Vajon az Európai üzemi tanács és a nemzeti részvételi szerv (üzemi tanács) szabályanyagán túl, találunk-e a munkavállalók tájékoztatását és a velük történő konzultációt előíró további európai szabályt?
5. Pontosan milyen konzultációs és tájékoztatási jogok (és természetesen kötelezettségek) illetik meg (és terhelik) az Európai üzemi tanács tagjait a munkáltatói döntésekkel kapcsolatban?
6. Az elméleti szabályozási háttér miként biztosítja a konzultációs és tájékoztatási kötelezettség gyakorlati megvalósulását?
7. Miként érvényesül az uniós joganyag Magyarország vonatkozásában a szabályozás valamint a gyakorlat szintjén?

A feltett kérdések megválaszolásához természetesen ki kellett terjesztenem eredeti vizsgálatom tárgyát a részvétel, konzultáció és tájékoztatás címben is megjelölt komplex európai vizsgálatára. Az első gondolatra egyszerűnek és jól körülhatárolhatónak vélt téma egy csapásra komplexsé és már-már határtalanná vált. Mégis - remélhetőleg sikerrel - törekedtem a dolgozat fő fókuszát az Európai üzemi tanács elméleti és gyakorlati kérdésein tartani és ezt egészítettem ki azokkal a nézőpontokkal, amelyek a témát a részvétel, a konzultáció és a tájékoztatás európai kontextusába ágyazzák.

A dolgozat a szabályozás és a gyakorlat hatályát illetően három logikai egységre tagolható: az ILO participációt szabályozó joganyagát az Európai Unió vonatkozó írott- és esetjoga, majd a magyar szabályozás és gyakorlat követi. Az öt részre tagolt dolgozat szerkezetileg az alábbi témákat öleli fel:

1. számú tábla: A dolgozat szerkezete

1. Rész: Participáció az ILO gyakorlatában

Módszer: Szakirodalom és ILO joganyag feldolgozása



2. Rész: Participáció elméleti kérdései az EU-ban

- a. Az EU szociálpolitikai törekvései
- b. Participáció fogalma
- c. Participációs rendszerek a tagállamok szintjén
- d. Az uniós szintű szabályozás kezdete

Módszer: Szakirodalom, uniós és tagállami joganyag feldolgozása



3. Rész: Részvétel, konzultáció, tájékoztatás uniós irányelvekben

Módszer: Szakirodalom, uniós joganyag feldolgozása



4. Rész: Az Eüt. irányelvek, esetjog, empirikus tapasztalatok

Módszer: Uniós joganyag feldolgozása, kvantitatív és kvalitatív szekunder vizsgálatok



5. Rész: Eüt-k magyar sajátosságai

- a. Hatályos törvényi szabályozás
- b. A MOL-csoport Eüt. gyakorlata

Módszer: Szakirodalom, joganyag feldolgozása, Kvantitatív és kvalitatív szekunder vizsgálatok

Köszönettel tartozom témavezetőmnek, Kiss György tanszékvezető egyetemi tanárnak, az MTA doktorának, hogy szakértelmével támogatta munkámat. Dolgozatom megírásában kitartó szakmai és kollegiális támogatásáért köszönet illeti Berke Gyulát, a dolgozat társ-konzulensét, a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar dékánját, aki rengeteg kötelezettsége mellett mindig szakított időt arra, hogy segítse munkámat. A kutatás során nagyra értékeltem Nemeskéri Zsolt, a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar dékánjának témavezetői szerepét, aki objektív, higgadt hozzáállásával és kritikus, de feltétlenül hasznos észrevételeivel több holtpontra is segített átlendülni. Hálás vagyok Bankó Zoltánnak, a Pécsi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék egyetemi docensének, aki szakirodalmakkal és mindig bátorító hozzáállásával erőt adott az íráshoz.

A kutatás empirikus fejezetei nem jöhettek volna létre Bakos Ernő, a MOL-csoport Európai üzemi tanácsának elnöke, és kolleganője Éblné Németh Margitka segítségével. Köszönet érte.

Az adminisztrációs kötelezettségeim határidőre történő pontos teljesítését Ottohál Csillának köszönhetem.

Legnagyobb hálával mégis családomnak tartozom. A szüleim végtelenül türelmes támogatása, édesapám, Dr. Ásványi József mérnöki precizitású stilisztikai javító munkája és ösztönzése nélkül nem lenne bekötött, leadott és (reményeim szerint) megvédett dolgozatom. Adélka és Andris a dolgozattal együtt születtek és cseperedtek. Büszke vagyok rájuk.

Dolgozatom műhelyvitájára 2013. április 2-án került sor. Köszönettel tartozom minden észrevételért és javaslatért, ezek figyelembe vételével értékesebb és logikusabb lett dolgozatom.

Pécs, 2013. április

1.RÉSZ: PARTICIPÁCIÓ AZ ILO-BAN

A participáció intézményének, a kollektív munkajognak és egyáltalán a munkajognak a nemzetközi környezetét vizsgálva megkerülhetetlen szervezet az ENSZ (*United Nations*, Egyesült Nemzetek Szervezete, továbbiakban: ENSZ). Az ENSZ-család komplexitásából fakadóan sok megközelítésből és több dokumentumon keresztül hat tagjainak jogrendszerére és gyakorlatára. Az 1945-ben született Alapokmányból,² mint különleges nemzetközi szerződésből fakadó kötelezettségeknek dokumentumából, valamint szintén az ENSZ égisze alatt hatályos Emberi Jogok Nemzetközi Törvényéből,³ amely értelemszerűen a munka világában releváns alapvető jogokat is rögzíti, ugyanakkor még hiányoznak azok a konkrét és részletes iránymutatások, amelyek a munkáltatói döntésekben való munkavállalói részvétel alapelvi szintű szabályait rögzítenék.

1. Fejezet: Az ILO és a (tri)participáció

Az ENSZ égisze alatt működő Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization*, továbbiakban: ILO) kétség kívül a nemzetközi munkaügyi kérdések megvitatásának legátfogóbb, legbefolyásosabb színtere. Az első világháború világégését követően, az 1919-ben megalakuló szervezet⁴ alapítói felismerték ugyanis a szoros és közvetlen kapcsolatot a társadalmi igazságosság és nemzetközi béke között. Ez a tézis utóbb igaznak bizonyult - a szervezet működésének sikerét és jelentőségét az a tény is igazolja, hogy a megalakulást követően 50 évvel, 1969-ben, az ILO Nobel Békédíjat kapott.⁵

Az újonnan megalakuló nemzetközi szervezet két hívószót tűzött zászlajára: tripartizmus és egyetemlegesség. A tripartizmusra épülő ILO struktúra azt jelenteti, hogy egyenlő számú

² Elfogadta az Egyesült Nemzeteknek a nemzetközi szervezet létesítésére összehívott értekezlete 1945. július hó 26-án San Franciscóban. Az Alapokmány Magyarországra 1956 óta hatályos.

³ Részei: Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint az ehhez kapcsolódó két fakultatív jegyzőkönyv

⁴ Az ILO az első világháborút követő versailles-i Békekonferencián jött létre, a Népszövetség keretein belül. A szervezet létrehozásának szükségességét a XIX. század két jelentős munkáltatója a wales-i Robert Owen (1771-1853) és a francia Daniel Legrand (1783-1859) ismerte fel. Azt követően, hogy az 1901-ben alapított baseli székhelyű International Association for Labour Legislation véleményét figyelembe vették az ILO Alapokmányának megalkotásakor, a Békekonferencia jóváhagyta a szervezet alapokmányát.

⁵ http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/labour-lecture.html (Letöltés dátuma: 2011. május 21.)

tagállami-kormányzati, munkaadói és munkavállalói küldött képviselteti magát a Konferenciákon, akik egyéni, egymástól független szavazati joggal rendelkeznek.⁶

Az első világháború előtt, de főként alatt, a tripartizmusnak néhány formája már megjelent az egyes európai országokban, különösen az Egyesült Királyságban, Franciaországban és Németországban, bár ezek a formációk jellegzetesen a hadiipar szolgálatában álltak. Több - elsősorban a nyugat-európai országra gyakorolt hatást az együttműködésnek ez a módja, akik sokat profitáltak ebből a döntően „technikai-jellegű együttműködésből.” Más országok kormányzati szervei - tanácsadói funkcióval -, már a század elejétől bevonták működésükbe a munkaadók képviselőit, amely együttműködés a későbbiekben a döntéshozó mechanizmus általános módja lett.⁷ Ez a koncepció kifejezetten megjelenik például a svájci Szövetségi Alkotmányban (1947),⁸ amely kimondja, hogy a döntések előkészítésének folyamatába, az egyes gazdasági érdekeltségi csoportokkal konzultáció szükséges.

Többek meggyőződése,⁹ hogy ha az ILO nem tett volna többet, csupán azt, hogy bevezeti a nemzetközi együttműködés kereteibe a tripartizmus fogalmát, már nagy szolgálatot tett volna a békének. 1919-ben nemcsak nemzetközi, de nemzeti szinten is kevésbé ismert koncepció volt a tripartizmus. Azzal, hogy a Békekonferencia résztvevői ragaszkodtak a három oldal Nemzetközi Munkaügyi Konferenciákon való képviseléséhez, egyértelművé tették a kormányok és munkáltatók számára a munkavállalói oldal egyenrangúságát és érvényesítették egyenértékű tárgyalópartneri minőségét – legalábbis a Konferenciák idejére. És ha az első – nemzetközi szinten - alkalmazott gyakorlat működik, akkor miért ne működhetne nemzeti szinten, vagy akár üzemi szinten is?

2. Fejezet: A participáció fogalma az ILO terminológiában

A munkavállalói participációs rendszerek meghatározása és működési feltételeinek biztosítása az 1960-as évek óta napirenden van az ILO jogalkotási mechanizmusaiban.¹⁰ A lent

⁶ A tripartizmus elve nemcsak a Konferenciákon, de a struktúrában is érvényesül – jelesül az Igazgató Tanács is hasonló kompozícióban működik.

⁷ Blanpain/Engels 1993, 41.

⁸ 32. cikk 3. bekezdés

⁹ Nobel Lecture, December 11, 1969

¹⁰ A munkavállalói participáció témakörében számos szemináriumot, konferenciát szervezett az ILO például 1967-ben Genfben vagy 1969-ben Belgrádban, illetve tagállamok gyakorlatait összehasonlító első nemzetközi tanulmány is az ILO égisze alatt született (ILO, Participación de los trabajadores en las decisiones que se adoptan en las

ismertetett egyezmények és ajánlások mellett, az ILO jogelméleti, jogdogmatikai értekezései is figyelemre méltóak,¹¹ amelyekben a „politikai demokrácia” (*political democracy*) „gazdasági demokrácia” (*economic democracy*) és az „ipari demokrácia” (*industrial democracy*) egymástól való elhatárolását és a három jelenség közötti összefüggések ismertetését olvashatjuk. A munkavállalói participáció fogalma a három közül értelemszerűen az utóbbi kettő esetében releváns: míg a „gazdasági demokrácia” esetében makroszinten, összgazdasági értelemben vett munkavállaló részvételről, jellemzően tripartit országos részvételről beszélhetünk, addig az „ipari demokrácia” esetében üzemi szintű, hagyományos értelemben vett participáció létezik. A társadalmi párbeszéd intézményének pedig a (politikai) demokrácia ad keretet és létjogosultságot. Ha tovább finomítjuk a fogalmi meghatározásokat, azt is rögzíteni szükséges, hogy a „gazdasági demokrácia” és az „ipari demokrácia” fogalmi elhatárolása egymástól az ILO terminológiában is tetten érhető: amíg makroszinten „konzultációnak” és „együtműködésnek” („*consultation*” és *cooperation*”) nevezzük a döntéshozatalba való dolgozói bekapcsolódást, addig a „participáció” kifejezést használjuk az „üzemi demokrácia” párhuzamos fogalmának.¹²

Az ILO fogalomrendszerében a munkavállalói participáció jellemzően üzemi szintre vonatkozik,¹³ pontosabban a munkaadói döntésekbe való munkavállalói részvételt értjük alatta. Azáltal, hogy a meghatározás a részvételt a „munkáltatói döntésben” kifejezéssel egy mondatban használja, kizár a fogalomból olyan participációs értelmezéseket is, mint például a munkáltató nyereségéből való dolgozói részesedés.

Az ILO értelmezésében beszélhetünk közvetlen (*direct*) és közvetett (*indirect*) participációról egyaránt. Az első esetében a munkavállalók maguk, közvetítők nélkül gyakorolják ezen jogukat, míg utóbbi esetében képviselőik – üzemi tanács/megbízott vagy szakszervezet – útján vesznek részt a munkavállalói döntések alakításában.

empresas, Documentos de una reunión técnica, Ginebra 20-29 de noviembre de 1967, Serie Relaciones de Trabajo, num. 33).

¹¹ Így például: Arrigo, G., Casale, G. 2010.

¹² Jól tükrözi ezt a 113. számú Ajánlás, amely a hatóságok, a munkaadók és a munkavállalók közötti konzultációról és együttműködéséről szól ágazati és országos szinteken.

¹³ Az ILO nyelvezetében a makroszintű egyeztetések és döntéshozatali mechanizmusok (gazdasági demokrácia) elnevezése nem a participáció, hanem a „konzultáció és kooperáció” (*consultation and cooperation*).

3. Fejezet: Releváns ILO Egyezmények és Ajánlások

1952-ben született meg az első üzemi szintű munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó puha jogforrás - Ajánlás az ILO részéről. A **94. számú Ajánlás**¹⁴ a munkaadók és munkavállalók közötti tárgyalásokról és együttműködésről rendelkezik, vállalati szinten. A címhez kapcsolódó legjelentősebb rendelkezése a mindösszesen 2 szakaszból álló Ajánlásnak az, hogy kimondja: megfelelő lépéseket kell tenni a munkáltatók és a munkavállalók vállalati szintű konzultációjának és együttműködésének előmozdítása érdekében. Jelentősége a dokumentumnak, hogy határozottan elhatárolja a kollektív tárgyalások és az üzemi participáció rendszereit egymástól, amikor deklarálja, a konzultáció és együttműködés olyan kérdésekre kell hogy fókuszáljon, amelyeket a felek nem érintenek a kollektív tárgyalások során, vagy amelyekkel nem foglalkoznak a foglalkoztatás feltételeit és körülményeit meghatározó egyéb eljárások. A részes államok a fenti célnak akár önkéntes megállapodások ösztönzésével, akár törvények és rendelkezések alkalmazásával, akár a kettő szabályozási irány ötvözésével tudnak eleget tenni.

A 94. számú Ajánlás megszületését követő 15 év elteltével vált egyértelművé, hogy a vállalati együttműködés kereteit, szabályait tovább pontosítani, részletezni szükséges. 1967-ben látott napvilágot a **129. számú Ajánlás**¹⁵ a vállalat vezetése és munkavállalói közötti kommunikációról. A 15 szakaszból álló Ajánlás első része generális megfontolásokat, a második része a vállalatokon belüli bevezetendő kommunikációs politika konkrét lehetséges elemeit tartalmazza.

Az elvi megfontolások sorából kiemelendő, hogy az Ajánlás nem öncélú jelenségnek tekinti a munkáltató és munkavállalók közötti kommunikációt és együttműködést, hanem annak a felismerésnek ad hangot, miszerint a vállalaton belüli kölcsönös megértés (*mutual understanding* – egy, a közösségi jogból ismerős kifejezés) és bizalom légkörének (*confidence*) megteremtése mind a vállalkozás hatékonysága, mind a munkavállalók törekvései szempontjából kedvező lehet. A kölcsönös megértést és a bizalmat pedig a minél teljesebb körű és minél objektívebb, a vállalkozás életét és a munkavállalók foglalkoztatásának egyes aspektusait tartalmazó információ gyors terjesztése és cseréje mozdíthatja elő [2. szakasz (1)-(2) bekezdés]. A vállalaton belüli kommunikáció történhet közvetlenül a munkavállalók, vagy közvetve, a munkavállalók képviselőinek irányában egyaránt [2. szakasz (3) bekezdés].

¹⁴ 94. számú Ajánlás: „A munkaadók és munkavállalók közötti együttműködésről vállalati szinten”

¹⁵ 129. számú Ajánlás: „A vállalaton belüli kommunikációról”

Bár megfogalmazásában általános, tartalmában igen jelentős elvet rögzít az Ajánlás, amikor kimondja, hogy az eredményes kommunikációnak biztosítania kell azt, hogy az érintett felek között tényleges konzultáció folyjék a fontosabb vezetői döntések meghozatala előtt természetesen úgy, hogy az egyik fél érdekeit se károsítsa [3. szakasz]. Ugyan a szabályhely puha jogforrásban található, ráadásul megfogalmazásában is kellőképpen általános, mégis számos, a mai közösségi és nemzeti jogokban megtalálható participációs szabály előfutáraként értelmezhető.

A második részben található különös szabályok között megtaláljuk a kommunikációs rendszer ILO által használt fogalmának meghatározását is. Ezek szerint: hogy szerepét betölthesse, minden kommunikációs rendszert úgy kell tervezni, hogy valós (*genuine*) és rendszeres (*regular*), valamint kétirányú (*two-way*) kommunikációt biztosítson

- a) a vezetők és a munkavállalók képviselői között; és
- b) a vállalkozás vezetője, a személyzeti igazgató vagy a felső-vezetést képviselő bármely más személy és szakszervezeti képviselők vagy bármely más olyan személy között, akiknek a nemzeti törvények és gyakorlat szerint vagy kollektív szerződés alapján az a feladatuk, hogy vállalati szinten a munkavállalók érdekeit képviseljék [9. szakasz].

Az Ajánlás a lehetséges kommunikációs médiumok felsorolása mellett (úgy mint értekezlet, vezetői hírlevelek és kiadványok, faliújságok, üzemplátogatások, rádió, televízió) példálózó felsorolással azt is rögzíti, hogy a vezetés mely témákról nyújtson információt. A felsorolás több pontja visszaköszön mind a közösségi, mind a hazai participációs szabályozásban:

- a) a foglalkoztatás általános helyzete, beleértve a munkaerő felvételét, áthelyezését és elbocsátását;
- b) munkaköri leírások és az egyes állások helye a vállalkozás szerkezetében;
- c) képzési és előmeneteli lehetőségek a vállalkozáson belül;
- d) általános munkafeltételek;
- e) munkavédelmi és munkabiztonsági szabályok és utasítások a balesetek és munkahelyi megbetegedések megelőzése érdekében;
- f) a sérelmek kivizsgálásának eljárásai és ezek működését meghatározó szabályok és gyakorlat;

- g) a munkavállalókat megillető jóléti szolgáltatások (orvosi ellátás, egészségügy, munkahelyi étkeztetés, lakástámogatás, szabadidős tevékenységek, takarékoskodás és banki szolgáltatások, stb.);
- h) a vállalaton belül működő társadalombiztosítási vagy szociális támogató programok;
- i) a munkavállalókra vonatkozó országos társadalombiztosítási szabályok;
- j) a vállalkozás általános helyzete és várható fejlődésével kapcsolatos tervek;
- k) azon döntések magyarázata, amelyek várhatóan közvetlen vagy közvetett befolyással lesznek a vállalkozás munkaerő-állományának helyzetére;
- l) a vezetők és képviselői valamint a munkavállalók és képviselőik közötti konzultációs és vitavezetési, illetve együttműködési módszerek.

Az ILO joganyagában egyetlen egyezmény formájában megszülető szabályt találunk a vizsgált témához kapcsolódóan: a munkavállalók képviselőiről szóló **135. számú Egyezmény**¹⁶ 1971-ből, amelyhez tematikailag illeszkedik a szintén 1971. évi 143. számú ajánlás.¹⁷ A két joganyag előzményének az a 98. számú Egyezmény tekinthető 1949-ből, amely a szakszervezeti tagok aktivitásához és a kollektív tárgyalásokban való részvételhez kötődik.

A 135. számú Egyezmény lényeges alaptételt rögzít rögtön az 1. cikkben, amikor kimondja, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos munkáltatói intézkedéssel szemben – beleértve a felmondást is – amelynek indoka:

- az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége, illetve
- ehhez kötődő tevékenysége,
- szakszervezeti tagsága, vagy
- részvétele a szakszervezet tevékenységében.

A védelem nyilvánvaló feltétele, hogy ezen munkavállalók tevékenysége összhangban legyen a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, a munkáltatóval közösen kialakított megállapodásokkal.

De kiket is kell értenünk a „munkavállalói képviselők” megnevezés alatt? A 3. cikk szerint ennek a kérdésnek a megválaszolásához az adott ország jogszabályaiból vagy gyakorlatából (kollektív szerződések, bírói ítéletek vagy bírósági határozatok) kell kiindulni. Ezek a személyek tulajdonképpen:

¹⁶ 135. számú Egyezmény: „A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről”

¹⁷ 143. számú Ajánlás: „A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről”

- szakszervezeti képviselők, azaz a szakszervezetek vagy a szakszervezeti tagok által kinevezett vagy megválasztott képviselők; illetve
- választott képviselők, azaz az üzem munkavállalói által a nemzeti jogalkotás vagy kollektív szerződések rendelkezéseinek megfelelően szabadon választott olyan képviselők, akiknek tevékenysége nem terjed ki olyan területekre, amelyeket az adott országban a szakszervezetek kizárólagos előjogának tekintenek.

A munkavállalói képviselők védelme magában foglalja a bizonyos többletjogosultságok biztosítását is annak érdekében, hogy gyorsan és hatékonyan láthassák el feladataikat [2. cikk]. Ezen többletjogosultságok kialakítása során figyelemmel kell lenni az adott ország munkaügyi kapcsolatainak rendszerére, valamint természetesen az adott üzem szükségleteire, méretére és lehetőségeire is. Lényeges korlátozás az említett többletjogosultsággal szemben, hogy ezen kedvezmények nem hátráltathatják az érintett üzem hatékony működését.

Külön rendelkezést találunk az Egyezményben a dualista rendszerekhez kötődően – ott, ahol az üzemben egyidejűleg szakszervezet és választott képviselők is működnek: ha ez indokolt, megfelelő intézkedéseket kell foganatosítani annak érdekében, hogy a választott képviselők jelenlétét ne lehessen felhasználni a szakszervezetek vagy képviselőik helyzetének gyengítésére [5. cikk]. Ez értelemszerűen a két intézmény következetes funkcionális és szervezeti szétválasztásával oldható meg.

A rivalizálás vagy hatásköri átfedések elkerülése mellett, az adott ország szabályozásának arra is kifejezetten törekednie kell, hogy az együttműködést a szakszervezetek és a választott képviselők között az összes kapcsolódó kérdésben előmozdítsa.

Az Egyezményhez fűzött **143. számú Ajánlás** példálózó felsorolással segíti a kötelező joganyag kissé általános megfogalmazását. Tematikusan rendezett pontokba sorolva olvashatjuk a munkavállalói képviselők védelmének lehetséges formáit [5-8. cikkek], amelyeket lehetőség szerint a megválasztott, de hivatalba még nem lépett képviselőkre, valamint a korábban hivatalban volt képviselőkre is alkalmazni kell:

- munkavállalói képviselők munkaviszonyának végével kapcsolatos okok részletes és pontos meghatározása,
- egy független, akár állami akár magánkeretek között szerveződött testülettel vagy közös testülettel való konzultáció kötelezettsége, egy attól származó tanácsadói vélemény vagy jóváhagyás kikérése mielőtt egy munkavállalói képviselő elbocsátása véglegessé válik,

- egy speciális újraértékelési eljárás, melyhez azon munkavállalói képviselők folyamodhatnak, akik úgy érzik, hogy munkaviszonyukat indokolatlanul mondák fel, illetve hogy foglalkoztatási körülményeikben számukra kedvezőtlen változás állt be, vagy, hogy igazságtalan bánásmódban részesültek,
- jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén eredményes jogorvoslati lehetőség biztosítása, amely hacsak ez nem ellentétes az adott ország jogszabályaival, tartalmazza az ilyen képviselők visszahelyezését állásukba a ki nem fizetett bérük visszamenőleges kifizetésével és addig szerzett jogaik fenntartásával,
- a bizonyítási teher munkáltatóra történő telepítése arra az esetre, ha a munkavállalói képviselő elbocsátása feltehetően diszkriminatív volt, vagy munkakörülményeit számára előnytelenül állapította meg a munkáltató,
- elismert prioritás biztosítása a munkavállalói képviselőnek munkaviszonyának megtartásával kapcsolatban, ha egyébként a munkaerő-állomány csökkentése vált szükségessé a munkáltatónál.

A munkajogi védelem lehetséges formái mellett, az Ajánlás azokról az intézkedésekről is szól, amelyek a munkavállalói képviselők feladatainak gyors és eredményes végrehajtását biztosítják. Ezen felsorolásból azokat emelem ki ezen a helyen, amelyek a megválasztott képviselők vonatkozásában is relevánsak és kizárólag a szakszervezetekre vonatkozó szabályok ismertetésétől eltekintek:

- a munkavállalói képviselőknek a vállalkozáson belül bércsökkenés, illetve a szociális és egyéb járulékos juttatások csökkentése nélkül biztosítani kell szükséges munkaidő-kedvezményt (elvárható tőle ugyanakkor az, hogy ennek igénybevétele előtt ehhez közvetlen felettesétől hozzájárulást kérjen, amely nyomós indok nélkül viszont nem tagadható meg),
- a munkavállalói képviselők részére nemcsak feladataik ellátásához, de szakmai továbbképzéséhez is munkaidő-kedvezményt kell, hogy biztosítson a munkáltató (szakszervezeti értekezleteken, tanfolyamokon, szemináriumokon, kongresszusokon és konferenciákon való részvétel),
- a munkavállalói képviselők számára biztosítani kell a vállalkozáson belül a belépés jogát minden olyan munkahelyre, ahova érdekképviseleti feladatainak ellátásához szükséges belépnie,

- a munkavállalói képviselőnek indokolatlan késedelem nélkül lehetővé kell tenni, hogy a vállalkozás vezetőjével vagy annak döntéshozatalra feljogosított képviselőjével találkozhasson a szerint, ahogy ez feladatának megfelelő ellátásához szükséges,
- a munkavállalói képviselő legyen jogosult hirdetményeket, okmányokat elhelyezni a vezetőséggel e célra egyeztetett, a munkavállalók számára jól hozzáférhető pontjára vagy pontjaira kirakni,
- a munkáltató meghatározott feltételekkel és mértékben bocsássa a munkavállalói képviselők rendelkezésére mindazon fizikai létesítményeket és információt, amelyek feladataik ellátásához szükségesek.

4. Fejezet: Összegzés

Összefoglalóan megállapítható, hogy az ILO jogalkotási mechanizmusában a participáció kérdését elsősorban „puha” jogforrásokkal, ajánlásokkal közelíti meg, csupán egy, a munkavállalói képviselők munkajogi védelméről és a számukra biztosítandó többletjogosítványok rendszerével kapcsolatban köti a részes államokat kötelező érvénnyel egyezmény.

Ez nem jelenti ugyanakkor azt, hogy további egyezményekben és ajánlásokban ne szerepelne munkáltatókat terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettség – járulékos jelleggel. Az Európai Unió jogalkotásával rokon mechanizmust kialakító ILO generális tájékoztatási és tájékoztatási szabályok mellett olyan, a munkavállalók foglalkoztatási körülményeit jelentősen befolyásoló munkáltató döntések mellé, adott esetben elé rendel tájékoztatási és konzultáció kötelezettséget, mint a létszámleépítés,¹⁸ a munkáltató fizetéseképtelensége,¹⁹ vagy a sérelmek kivizsgálásának módja.²⁰

A tájékoztatás és konzultáció témáját is érintően tematikailag jól körülhatárolható, gazdag ILO joganyag foglalkozik a munkahelyi biztonság és egészség tárgykörével. A 155. Egyezmény²¹ és az azt kísérő 164. számú Ajánlás (1981) ezek közül is kiemelhető tekintettel például az egyezmény 19. cikk c) pontja, amely kimondja: „A munkavállalók képviselői az üzemekben kapjanak elégséges információt a munkaadóktól a munkahelyi biztonság és a munkavállalók egészségének biztosítására tett intézkedésekről ...”

¹⁸ 158. számú Egyezmény és 166. számú Ajánlás: „A munkaviszony megszüntetéséről”

¹⁹ 173. számú Egyezmény és 180. számú Ajánlás: „A munkavállalók igényeinek védelméről a munkáltató fizetéseképtelensége esetén

²⁰ 130. számú Ajánlás: „A sérelmek kivizsgálásáról”

²¹ 155. Egyezmény: „A munkavédelemről”

2. RÉSZ: PARTICIPÁCIÓ AZ EU-BAN

1. Fejezet: Az Európai Unió szociálpolitikája

Annak ellenére, hogy a tagállami és uniós szakirodalom és a joggyakorlat használja, az európai munkajognak hivatalos, általánosan elfogadott fogalma nem létezik. A magyar munkajogban a hagyományosan e területre sorolt tematika közösségi szociálpolitika összefoglaló elnevezés alatt található a közösségi joganyagban. A fogalom-meghatározás hiánya elsődlegesen arra vezethető vissza, hogy az Európai Gazdasági Közösség (EGK) alapításakor - az ötvenes években - az alapító szerződések semmilyen összefüggésben nem definiálták azt. Az 1957-es Római Szerződés alapvetően a gazdasági célokra, a hatok gazdasági együttműködésének megalapozására és fejlesztésére koncentrált. Megtaláljuk ugyan benne a szociálpolitikai együttműködésről szóló minimum- szabályokat,²² valamint annak az elvnek a megfogalmazását is, miszerint a gazdasági együttműködés a lakosság életszínvonalának emelkedését eredményezi,²³ de ennek érdekében a Szerződés külön intézkedéseket nem határoz meg. Csak annyiban állapítanak meg munkajogi előírásokat, amennyiben ezek a gazdaság működésének előfeltételeit alkotják és a közös piac kialakítását előmozdítják.²⁴ A közösségi szociálpolitika ebből kifolyólag másodlagos, a gazdasági integrációt elősegítő, járulékos közösségi politika volt.²⁵ A Római Szerződés 3. cikkben felsorolt közös politikák sorába a közös szociálpolitika tehát ebben az időben még nem került fel.

Az EGK kezdeti kereteit alakító európai törekvések nem azért kezelték marginális kérdésként az európai szociálpolitikát, mert laissez-faire gazdaságpolitikai szemlélettől átitatott szándék vezérelte őket, hanem mert az integrációt technokrata módon, kizárólag a gazdasági integrációból kiindulva, lépésről lépésre kívánták megvalósítani. A szociálpolitikát a gazdasági integráció mellett megjelenő, mintegy humanitárius célként deklarálták, amely csak abban az

²² Római Szerződés 2. rész III. cím

²³ Római Szerződés 2. cikk

²⁴ Ennek alapján már az Alapszerződésben rögzítik, hogy a tagállamok állampolgárai a Közösség területén szabadon közlekedhetnek gazdasági tevékenység kifejtésének érdekében és új munkahelyük államában a munkaviszonyhoz fűződő jogok, a szociális ellátás, oktatás tekintetében mind ők, mind családtagjaik az adott tagállam állampolgáraihoz hasonló jogokat élveznek.

²⁵ Gyulavári 2004, 36.

esetben igényelt közösségi beavatkozást, ha veszélyeztette a kitűzött gazdasági célok megvalósulását.²⁶

Ennek a szemléletnek a kialakulásához annak a Bertil Ohlin által vezetett bizottságnak²⁷ a véleménye is hozzájárult, amely az ILO megbízásából készített jelentésében (*Ohlin Report on the Social Aspects of the European Integration*) nem gyakorolt kifejezett nyomást a Közösségre a tekintetben, hogy alkossanak, és ebből kifolyólag duplikáljanak az ILO egyezmények formájában már létező szociálpolitikai témájú normákat.²⁸

A közösségi szociális dimenzió, fejlődésének eredményeként mára alapvetően négy területet ölel fel.²⁹ Magában foglalja egyfelől az EGK alapító szerződésekben rögzített közös piac és a munkaerő szabad mozgásának elérése érdekében szabályozott területeket, úgy mint a diplomák és szakképesítések kölcsönös elismerése vagy a szabad munkaerő-áramlás gyakorlati megvalósulását segítő szociális biztonsági rendszerek koordinációja. Másodszor, a Közösség szociális dimenziója magában foglal egy olyan „közösségi szintű” minimumot, amely a munkavállalók és hátrányos helyzetű társadalmi csoportok védelmét szolgáló rendelkezéseket tartalmaz. Ez a szabályozási tárgykör testesíti meg az európai munkajog szűkebb dimenziójának egyik szegmensét. Harmadszor az unió szociális céljait a rendelkezésére álló közösségi források egy részének felhasználásával is támogatja, amely gyakorlat ugyancsak szabályozást feltételez.³⁰ Negyedszer, a közösségi szociálpolitikához tartozik a szociális partnerek bevonása az unió döntéshozatali mechanizmusába, vagyis a szociális párbeszéd, amely az európai integrációs intézményrendszer létrehozása óta jelen van és folyamatosan fejlődik.

Az európai szociális tematika keretein belül, a fenti második és negyedik pontokhoz kapcsolódóan fontos az európai munkajog koordinátáinak meghatározása is. Az európai szociális dimenzió, a Közösség szociálpolitikáján belül értelmezett európai munkajog rendszere az uralkodó felfogás szerint tágabb és szűkebb értelemben is ismeretes. A *tágabb fogalom* magában foglalja az Európai Tanács megfelelő nemzetközi munkajogát és az Európai Szociális Charta rendelkezéseit. Ide sorolhatók továbbá az Alapító Szerződések munkajogi rendelkezései, valamint a Közösség másodlagos jogforrásai. Manapság jellemzően az európai munkajog fogalmának *szűkebb értelmezése* terjedt el,³¹ amely az Európai Unió 1. pillérének, vagyis a

²⁶ Kenner 2003, 2.

²⁷ ILO Szakértői Bizottság, 1956.

²⁸ További részletek a témával kapcsolatban: Rogowski, Kajtár 2004.

²⁹ Kende, Szücs 2009, 489-519.

³⁰ Lásd: Európai Szociális Alap (1957), Strukturális Alapok

³¹ Kiss 2003, 19-20.

szupranacionális pillér elsődleges és másodlagos jogát – irányelveket és rendeleteket -, valamint az Európai Bíróság releváns gyakorlatát foglalja magába.

Az európai munkajog szűkebb értelemben az alábbi tárgykörökben tartalmaz rendelkezéseket:

- a) egyenlő bánásmód elve és esélyegyenlőség,
- b) munkavállalói jogok védelme a vállalatok strukturális átalakítása során (úgy mint csoportos létszámleépítés, munkaadó személyében bekövetkező változás, inszolvencia eljárás),
- c) alapvető munkafeltételekre vonatkozó jogközelítés (úgy mint munkaidő, munkaszerződés, munkaképes kor),
- d) atipikus foglalkoztatási formák,
- e) a vállalati szociális párbeszéd rendszere.

Az európai munkajog tárgya jellemzően tágabb a tagállami munkajogénál, hiszen nem korlátozódik individuális és kollektív munkajogra és az európai integráció fél évszázada alatt fokozatosan alakult ki. Ráadásul a közösségi munkajog e rendszerezése eleve nehézségbe ütközne, mivel az európai munkajogi szabályok nem ismernek ilyen jellegű tematikus megkülönböztetést: az egyes tárgykörökre vonatkozó szabályozás egyaránt tartalmaz individuális és kollektív munkajogi elemeket.³² Ez az állapot arra vezethető vissza, hogy a közösség jogrendszere nem fogja át a jogrendszernek sem a jogágakra tagolt egészét, sem pedig az egyes jogágak egészét. Csupán azokra, a gyakorlatban felmerülő érdekütközésekre, a tagállamokban jogvita alapját képező jelenségekre alkot normát, amelyek - a szubszidiaritás elvén alapulva - közösségi szinten szabályozhatók a leghatékonyabban.

³² A 2001/23/EK irányelv például egyaránt szabályozza a munkajogviszonyok sorsát és a munkáltatónak a munkavállalói érdekképviseletekkel szembeni kötelezettségeit.

2. Fejezet: A szociális alapjogok története az EU-ban

A munkajog, a szociálpolitika, a foglalkoztatáspolitikai és a szociális partnerek közötti párbeszéd közösségi, tagállami és vállalati szinteken mind a (jog)szabályalkotás folyamatában, mind a gyakorlatban egymással szorosan korreláló jelenségek. Jelen dolgozatnak nem célja az Európai Unió szociálpolitikai törekvéseinek és szabályozóinak teljes-körű bemutatása, de mivel a szociális partnerek bevonásának fejlődése és a közösségi szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai alakulása között szoros összefüggés van, szükségesnek látszik ezen politikák fejlődésének lényegi pontjainak felvázolása.

Az EGK történetiségének feldolgozása szintén nem tárgya dolgozatomnak. A Római Szerződéstől napjainkig csak azokat a mérföldköveket kívánom részletezni, amelyek a szociális párbeszéd közösségi szintű alakulását meghatározták vagy befolyásolták.

A szociális alapjogok fogalma a közösségi jog által érintett életviszonyok fokozatos bővülésének eredményeként folyamatos expanziót mutat. Ennek a fejlődésnek egyfelől eszköze, másfelől tárgya is a szociális párbeszéd, amely ma már létező jogi eszközökkel és intézményesített testületekkel, mechanizmusokkal generálja a haladást. A szociális alapjogokat alakító szociális párbeszédnek egyidejűleg több szinten is meg kell valósulnia ahhoz, hogy érdemi változásokat legyen képes elérni. Azt is mondhatjuk, hogy minden szinten, ahol jogalkotás vagy szabályalkotás történik, ott azzal párhuzamosan kell megtörténnie a megfelelő szintű szociális partnerek bevonásának, nézőpontjaik figyelembe vételének.

2.1 A Római Szerződéstől az 1970-es évekig

A Római Szerződés nem tartalmazott rendelkezéseket a szociális partnerek közösségi szintű döntésekbe való bevonásáról. Ebben az időben nem találunk olyan közösségi szabályt, amely előírta volna a tagállami vagy az európai szociális partnerek közvetlen bevonását a döntés-előkészítésbe; de a Bizottságnak, mint a közösségi jogszabályok előkészítőjének sem volt szerződéses kötelezettsége az egyeztetés. Közvetve ugyanakkor találunk a Római Szerződés preambulumban olyan alapelveket, amelyek nyilvánvalóan nem öncélúan, hanem a lakosság és

a gazdasági szereplők – így a munkáltatók és a munkavállalók – érdekeit is szem előtt tartva születtek meg. Feltétlenül ilyen a második és a harmadik alapelv.³³

A Római Szerződés rendelkezései közül összesen kettő minősíthető a későbbiekben kibontakozó közösségi szociálpolitika csírájának. A fent említett 119. cikk, amely azt a közösségi elvet mondta ki, amely szerint a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár; valamint a 2. cikk, amely valójában a közös piachoz vezető egyik eszköznek tekinti a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását.

Az európai integráció kezdeti időszakában, 1957 és 1972 között elsőként a munkaerő szabad áramlásának megteremtését segítő szabályozás született meg.³⁴ Ehhez szorosan kapcsolódva, helyesebben a rendeletben foglalt célok megvalósítását segítő céllal, a Közösség alapítói azt is el kívánták érni, hogy nemzeti szociális biztonsági rendszerek közötti különbségek ne akadályozzák a munkaerő szabad áramlását, ezért született meg a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló „csúcsjogszabály”.³⁵ Ezek a közösségi szabályok ugyan tartalmaztak a tagállami állampolgárok szociális és anyagi helyzetét jelentősen érintő szociálpolitikai rendelkezéseket is, de alapvetően továbbra is az intenzív gazdasági integráció célját szolgálták. A másodlagos jogforrások (*secondary legislation*) tematikájának fókuszában tehát ugyancsak a gazdasági integráció elősegítése szerepelt.

Az EGK megalapításához kötött magasztos célok megvalósítására kezdődött el a hatvanas évek elején és tart a mai napig is, a szociális partnerek közötti konzultáció. A konzultáció tematikus bizottságokban zajlott illetve zajlik ma is, ahol a szociális partnerek lehetőséget kaptak érdekeik érvényesítésére, nézőpontjaik megfogalmazására az őket érintő közösségi politikák kialakítása során. A konzultációnak keretet adó bizottságok három formációja került kialakításra és működött az 1999-ben végrehajtott reformjukig: a Tanácsadó Bizottságok (*Advisory Committees*), az ágazati Közös Bizottságok (*Sectoral Joint Committees*) mai elnevezéssel: Ágazati Párbeszéd Bizottságok (*Sectoral Dialogue Committees*) és később, az 1980-as évek közepétől az úgynevezett informális munkacsoportok (*Informal Groups*). Ezt a működési modellt egészítette ki 1970-től a Foglalkoztatási Állandó Bizottság (*The Standing Committee on Employment*).

³³Római Szerződés Preambulum 2. alapelv: „Elszánva magukat arra, hogy közös cselekvéssel biztosítsák országaik gazdasági és szociális haladását, egyben eltörölve az Európát megosztó korlátokat, 3. alapelv: „Lényeges célként tűzvé ki hogy népeik élet- és munkakörülményeinek állandó javítására szolgáló erőfeszítéseket tegyenek, ...”

³⁴1612/68/EGK rendelet a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról

³⁵1408/71/EGK rendelet a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról

A **tanácsadó bizottságok**³⁶ jellemzően tripartit felépítésűek.³⁷ Munkájukban nem közösségi szintű tagok, hanem az egyes tagállamok illetékes szerveinek, intézményeinek, szakszervezeteinek és munkaadói szövetségeinek képviselői vettek részt. Ezek a bizottságok minden esetben a Bizottság javaslatára jöttek létre, szorosan kapcsolódva azokhoz a közösségi politikákhoz, amelyek az Európai Unió építésének, fejlődésének középpontjában álltak. A tanácsadó bizottságok jogi alapját ennek megfelelően az a Tanács által kiadott rendelet vagy határozat – másodlagos jogforrás adta, amely az adott közösségi politika egészét átfogóan szabályozta.³⁸ A működési szabályokat a tanácsadó bizottságok maguk dolgozták ki, majd a Bizottság javaslata alapján a Tanács hagyta jóvá. A Tanácsadó Bizottságokat elsősorban az „együttgondolkodás” céljából hozták létre, az általuk összeállított véleményt vagy intézkedési javaslatot a Bizottság figyelembe venni nem volt köteles. A Tanácsadó Bizottságok – ahogy az a nevükben is benne van – a szociális partnerek bevonásának első fórumai, gyakorlati befolyásuk a közösségi döntéshozatalra korlátozott volt. A Tanácsadó Bizottságok az 1960-as évektől napjainkig támogatják a Bizottság jogszabály-előkészítő funkcióját.

Az **ágazati Közös Bizottságok**³⁹ szintén a hatvanas évek elejétől alakultak és hasonlóan a Tanácsadó Bizottságokhoz, ezeknek is a Bizottság jogszabály-előkészítő és döntés-végrehajtó funkciójának támogatása volt a céljuk. Az ágazati Közös Bizottságokat minden esetben a Bizottság határozattal hívta életre⁴⁰ és ellentétben a Tanácsadó Bizottságokkal, ezek résztvevői európai ágazati szakszervezeti és munkaadói szövetségek voltak – tehát bipartit felépítés jellemezte őket. Az ágazati bipartit konzultáció eredményeként véleményt (*opinion*), közös nyilatkozatot (*joint declaration*), valamint ajánlást (*recommendation*) fogalmaztak meg, amelyet a Bizottság ugyan szintén nem volt köteles figyelembe venni, de kétségkívül érdemi információkkal szolgáltak az adott ágazat álláspontjáról, érdekeiről.⁴¹ Szerepüket 1999. január 1. után az Ágazati Párbeszéd Bizottságok (*Sectoral Dialogue Committees*) vették át.

³⁶ Európai Szociális Alap Tanácsadó Bizottság (1960), Szakképzési Tanácsadó Bizottság (1963), Személyek Szabad Áramlás Tanácsadó Bizottság (1968), Migráns munkások szociális biztonsága Tanácsadó Bizottság (1971), Munkahelyi biztonság, munkahelyi higiénia és egészségvédelem Tanácsadó Bizottság (1974), Nők és férfiak közötti egyenlő esélyek Tanácsadó Bizottság (1982)

³⁷ Kivéve a Nők és férfiak közötti egyenlő esélyek Tanácsadó Bizottságát, amelynek munkájába csak az 1983-es módosító határozat révén kapcsolódnak be a szociális partnerek.

³⁸ Bővebben lásd: Kiss 2003, 481. és Ladó 2000, 328.

³⁹ Mezőgazdasági Közös Bizottság (1963), Közúti Közlekedés Közös Bizottság (1965), Belvízi Hajózási Közös Bizottság (1967), Vasúti Közös Bizottság (1972), Tengeri Halászati Közös Bizottság (1987), Polgári Légi Közlekedési Közös Bizottság (1990), Távközlési Szolgáltatások (1990), Postai Szolgáltatások (1994)

⁴⁰ Bővebben lásd: Ladó 2000, 333.

⁴¹ Csak 1996-ban közel 30 véleményt, közös nyilatkozatot vagy ajánlást adtak ki különböző bizottságok, amelyekből egyébiránt elenyésző számú került be a közösségi joganyagba.

1962-ben a munkahelyi egészség és biztonság kérdéseivel foglalkozó munkacsoportot hoztak létre a Bizottságon belül. 1962-től kezdte meg működését az Európai Szociális Alap (*European Social Fund*, továbbiakban: ESF), aminek fő feladata ebben az időben a vándorló munkaerő átképzésének és letelepedésének támogatása volt.

2.2A szociálpolitikai integráció kezdeti lépései

A közösségi szintű tényleges szociális jogharmonizáció kezdete az 1972-1986 közötti időszakra tehető.⁴² A tagállamok állam- és kormányfőinek az 1972-es párizsi csúcson meghozott - a szociális terület megerősítését célzó - megállapodása eredményeként született meg az 1974-es jogi kötőerővel nem bíró, de a szociálpolitika szempontjából mérföldkőnek számító **Szociális Akcióprogram** (*Social Action Programme*, továbbiakban: SAP).⁴³ Nem mellékesen történt mindez abban az időszakban, amikor az olajválságok hatására először kellett a fejlett európai országoknak szembenézniük jelentős szociális és munkaerő-piaci problémákkal.

Az akcióprogram lényeges céljait az alábbiakban lehet összefoglalni:

- a) teljes foglalkoztatottság elérése a Közösségben;
- b) Közösség képzési politikájának javítása, Európai Képzési Központ létrehozása;
- c) nők és férfiak közötti egyenlő elbánás politikájának fejlesztése,
- d) az élet- és munkakörülmények javítása a nemzeti jogok közelítése révén,
- e) munkahelyi egészségvédelem fejlesztése,
- f) szociális partnerek szerepének erősítése,
- g) a munkavállalói képviselők (részvételi szervek) szerepének növelése a munkáltatói döntésekben.

A kérdések rendezésének a SAP-ban előírányzott módja a szociális partnerekkel történő tárgyalás volt. Ennek megfelelően a Tanács, a Bizottság és a szociális partnerek részvételével egy tripartit fórumot hozott létre.

Az európai szociális párbeszéd rendszere tehát a **Foglalkoztatási Állandó Bizottság** (*The Standing Committee on Employment*) megalakulásával⁴⁴ nemcsak egy új intézménnyel, de egy új együttműködési mechanizmussal – a közös (szak)politika-formálás és együttes megvalósítás,

⁴² Gyulavári szerint: ebben az időszakban jelentkeztek ugyanis azok a kiéleződő társadalmi egyenlőtlenségek, amelyek sokak szerint az egyoldalúan gazdaság-orientált fejlődésből fakadtak.

⁴³ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/socialactionprogramme.htm>

⁴⁴ Council Decision 70/532/EEC setting up the Standing Committee on Employment in the European Communities, módosítva 1975-ben: Council Decision 75/62/EEC

összefoglaló néven a *concentration* eszközével - is bővült. A Foglalkoztatási Állandó Bizottság tehát tripartit intézmény: képviseltetik magukat benne a Tanács tagjai vagy megbízottai, a Bizottság, valamint a szociális partnerek európai csúcsszervezetei.⁴⁵ Ez volt az első olyan fórum, ahol e három közösségi szereplő formalizált keretek között közösen vitathatott meg kérdéseket, kereshettek megoldásokat és vállalhattak együttes kötelezettséget a kidolgozott politika megvalósításáért

Lévén az angolszász *concentration* szónak nincs tömör magyar megfelelője, a „közös politikaformálás és együttes megvalósítás” kifejezést értjük alatta. A Foglalkoztatási Állandó Bizottságot létrehozó tanácsi határozat három kifejezést használ a testület küldetésének meghatározására: folyamatos párbeszéd, közös intézkedés valamint konzultáció, amely a konzultáció eredeti fogalmán jóval túlmutatva körülhatárolja a *concentration* fogalmát. A közös politikaformálás esetében a felek egyenrangúak. Nem arról van szó tehát, hogy a Bizottság kidolgoz egy új irányelv-tervezetet, vagy azonosít egy megoldásra váró problémát és az erre vonatkozó elgondolásait véleményezteteti a szociális partnerekkel, majd ezeket mérlegelve – elfogadva vagy elvetve azokat – kialakítja végleges álláspontját. A konzultáción túl ugyanis a közös politika formálása célok és prioritások közös meghatározását és a megoldások együttes kidolgozását jelenti.⁴⁶

A közös politikaformálás közösségi szinten csak ott tud megvalósulni, amely kérdésekben nélkülözhetetlen a szociális partnerek tudása, tapasztalata és nem utolsósorban a részvétele a végrehajtásban. Ez a terület értelemszerűen a foglalkoztatáspolitikai, amelynek formálásában nemzeti szinten is meghatározó szerephez jut a tripartizmus.

A *concentration* működtetése a foglalkoztatáspolitikai terén nehéz vállalkozás - a kezdeti lendületet követően⁴⁷ 1972 végétől nem működött az 1975. évi újraindulásáig. Ezen időszak alatt – 1970 és 1978 között – a *concentration* számos tripartit konferencia tematikáját is áthatotta, amelyek a foglalkoztatáspolitikai egyes kulcskérdéseivel foglalkoztak.⁴⁸

⁴⁵ A szociális partnerek minden ágazatot lefedtek és 10-10 küldöttel képviselték magukat mind a munkáltatók, mind a munkavállalók.

⁴⁶ LADÓ 2000, 344.

⁴⁷ A *concentration* nagy valószínűséggel hozzájárulhatott az ETUC 1973-as megalakulásához. Az európai szakszervezeti mozgalom addig ideológiai és szervezeti megosztottsággal küszködött. Erről bővebben lásd: Arató 2001, 105-117.

⁴⁸ Ezek közül kiemelendő: Az európai szociálpolitika jövőjéről (1974), A Közösség gazdasági és szociális helyzetéről (1975), A teljes foglalkoztatottság visszaállításáról és a stabilitásról (1976), A növekedésről, a stabilitásról és a foglalkoztatásról (1977)

A szociális partnerek ellenérdekeltség-centrikussága okán a *concentration* keretén belül érdemi vita nem folyt, megállapodások nem születtek,⁴⁹ ezért a Tanács és a Bizottság kénytelen volt a jogi szabályozás eszközeivel élni. Az akcióprogramban megfogalmazott célok megvalósítását szolgáló legjelentősebb uniós jogszabályok közé tartozott az egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről szóló⁵⁰ és az egyenlő bánásmódról szóló,⁵¹ vagy a munkavállalók kiszolgáltatottságán enyhíteni hivatott további irányelvek a csoportos létszámleépítéshez⁵² és a munkáltatói jogutódláshoz⁵³ kapcsolódóan.

A nyolcvanas évek elején a tagállamok mind egyénileg, mind mint Közösség a gazdasági fejlődés feltételeinek alapvető változásaival találták magukat szemben. A világ- és az európai gazdaság fejlődésének lassulása, a munkanélküliség növekedése a kevesebb munkajogi (szociális védelmi) szabályozás és a nagyobb munkaadói mozgástér biztosításának irányába vitte a tagállami jogrendszereket. Az „Új Szociális Akcióprogram”⁵⁴ tartalmilag jelentéktelennek bizonyult és hatása is elhanyagolható a későbbi szabályozásban.

Az 1980-as évek második fele és az **Egységes Európai Okmány**⁵⁵ (*Single European Act*, továbbiakban: SEA) egy addig mellőzött, új megközelítést vetettek fel. Az újdonság abban rejlett, hogy a szociálpolitikát gazdasági kohéziót erősítő eszköznek nyilvánították, és ezzel egyenrangúvá vált a gazdasági és monetáris politikával. A Római Szerződés addigra elavult és szűkszavú rendelkezései a szociálpolitikát illetően reformot sürgettek. A Tanács – a 189c cikkben leírt eljárás szerint, a Gazdasági és Szociális Bizottság meghallgatása után – minősített többséggel, irányelvek formájában minimális követelményeket határoz meg. Ezek az irányelvek nem akadályozhatják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését, ami újfent a Római Szerződés piacorientált irányultságát tükrözi. Ha a munkafeltételek javításához, illetve a piac lehető legteljesebb szabadságához fűződő érdekek ütköznek, akkor az utóbbiak élveznek elsőbbséget.

A SEA a spontán harmonizáció szerepének hangsúlyozása mellett erőteljesen tükrözte Jacques Delors gondolatát az európai szintű szociális párbeszéd közösségi jogszabályalkotásban betöltött kiemelkedő szerepéről, mindezekon felül pedig hitet tett a gazdasági és szociális

⁴⁹ Bővebben lásd: Blanpain 2010, 87-88.

⁵⁰ 75/117/EGK irányelv a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

⁵¹ 76/207/EGK irányelv a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról

⁵² 75/129/EGK irányelv a csoportos létszámleépítésről

⁵³ 77/187/EGK irányelv a munkavállalói jogok védelméről a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén

⁵⁴ A programot 1984. június 22. napján fogadták el. OJ C 1984/175. 1.

⁵⁵ 1986. februárban írták alá és 1987. februárban lépett hatályba elérhető:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/singleeuropeanact.htm>

kohézió kialakítása mellett. A szociális párbeszéd fontosságát a SEA a következőképp tartalmazta: „A Bizottság arra törekszik, hogy a munkaadók és munkavállalók között európai szinten párbeszéd fejlődjön ki, ami, ha a felek kívánatosnak tartják, megállapodásos kapcsolatokat eredményezhet.” [SEA 118. cikk b) pont, Amszterdami Szerződés 139. cikk, EUMSZ 155. cikk]

A SEA több szabályozott terület kapcsán is tiltja a „lefele harmonizáció” gyakorlatát, azaz egyetlen tagállami szabályozás sem rontható le egy esetleg alacsonyabb szintű másik tagállami szabályozás szintjére.⁵⁶ Az új, 100a. cikk rendelkezései tették lehetővé a Tanács számára, hogy a belső piac létrehozásával és működésével kapcsolatos döntéseket minősített többséggel is meghozhassa. E szabály azonban nem terjedt ki a közösségi szociálpolitika területén kulcsfontosságúnak számító területekre, mint a személyek szabad mozgását biztosító intézkedésekre és a munkavállalók jogairól és érdekeiről szóló rendelkezésekre.

A szociális párbeszéd jelentőségének SEA-ban történő deklarációját az érintettek oldalán tettek követték: az 1980-as évek közepétől sorra alakultak azok az **informális munkacsoportok**,⁵⁷ amelyek a Tanácsadó Bizottságok és az ágazati Közös Bizottságok mellett az európai szintű szociális párbeszéd harmadik konzultációs fórumaként működtek. A közösségi szintű szociális párbeszéd ezen harmadik fóruma nem képezi az *acquis communautaire* részét és csupán ezen okból illetjük őket az „informális” jelzővel, ugyanakkor nyilvánvalóan szervezeti formát öltve tevékenykednek. Az informális munkacsoportok a Bizottságtól függetlenül jönnek létre és működnek, de tevékenységük alapvetően az ágazati Közös Bizottságokéhoz hasonlítható. Az informális munkacsoportok mellett ún. **vitacsoportok** is formálódtak, amelyek az informális munkacsoportokhoz képest is nagyobb rugalmassággal rendelkeztek: kereteik között leginkább ad hoc jellegű együttműködésre került sor az ágazati szociális partnerek között.

A rugalmasság tulajdonképpen az egyes formációk kialakításában is jelentkezett. A szociális partnerek ugyanis maguk dönthették el, hogy egy adott ágazatban közös bizottságot hoznak létre, vagy informális munkacsoportot, esetleg vitacsoportot alakítanak. Míg az 1960-as és 1970-es években inkább a formális struktúrákat részesítették előnyben, addig ebben az időszakban – nem kis mértékben az ágazati közös bizottságok nehézkessége és rugalmatlanná válása következtében - inkább a rugalmasabb testületeket preferálták.⁵⁸

⁵⁶ Gyulavári 2004, 25.

⁵⁷ Hotel és Catering (1984), Cukoripar (1984), Kereskedelem és retail (1985), Biztosítás (1987), Bankok (1990), Bútoripar (1991), Cipőipar (1977), Építőipar (1991), Ipari tisztítás (1992), Textil- és ruhaipar (1992), Faipar (1994), Magán biztonsági szolgálat (1994)

⁵⁸ Jó példa erre a cipőipar, ahol 1977 és 1984 között ágazati közös bizottság keretében zajlott a konzultáció, majd több éves szünet után a szociális partnerek informális munkacsoportot alakítottak.

A szociális partnerek együttműködése ebben az időszakban - a konzultáció és a *concentration* mechanizmusait fenntartva és azokat kiegészítve – egy új konstrukcióval bővült. Az első Val Duchesse-i találkozóval 1985-ben újjára indított **autonóm párbeszéd** kereteinek kialakítása szintén Delors kezdeményezése volt. A SEA-ben deklaráltaknak megfelelően a szociális dimenzió kiépítésében kulcsszerepet kell játszania a szociális partnereknek – így az UNICE, a CEEP és az ETUC megállapodtak abban,⁵⁹ hogy a jövőben saját eszközeiket és tagszervezeteiket mobilizálva, egymással szorosán együttműködve maguk is tevékenyen részt vesznek a közös Európa felépítésében.

A szociális partnerek az autonóm szociális párbeszéd keretében tehát arra vállalkoztak, hogy nem csupán „reaktív” módon – a Bizottság tervezet intézkedéseinek, szabályozási elképzeléseinek megvitatásával és véleményezésével – járulnak hozzá a közösség fejlődéséhez, hanem önálló kezdeményezéseikkel is. Azaz, a Bizottságtól függetlenül is megvitatnak számukra lényeges kérdéseket, kialakítják közös álláspontjukat, önálló intézkedési javaslatokat fogalmaznak meg.

Az autonóm szociális párbeszéd meghatározó eseményei voltak az egymást követő szociális párbeszéd csúcstalálkozók⁶⁰ (*Social Dialogue Summit*, 1992- től *Social Dialogue Committee* elnevezéssel), amelyek keretében közös állásfoglalások (*joint opinion*) megfogalmazására került sor elsősorban a foglalkoztatáspolitikai és a gazdaságpolitikai összefüggései, másodsorban pedig munkanélküliség elleni küzdelem terén. Ezen közös állásfoglalások jogi értelemben nem rónak kötelezettségeket a felekre, azonban olyan közös értékeket és célokat rögzítenek, amelyek tiszteletben tartására a szociális partnerek morális értelemben kötelezettséget vállalnak. Az autonóm párbeszéd működtetésével lehetővé vált a Bizottság és a Tanács számára az, hogy meghallja a közösség összes munkavállalójának és munkáltatójának „közös hangját” megformált véleményük és kezdeményezéseik tekintetében.

Bár a dátumot nem jelzi nevesített találkozó, 1991. október 31-én igen fontos megállapodást kötöttek az európai szociális partnerek.⁶¹ Ennek tartalma tulajdonképpen szó szerint került be a Maastrichti Szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Jegyzőkönyvbe és az ehhez tartozó Szociálpolitikai Megállapodásba végső soron pedig az Amszterdami Szerződésbe.⁶²

⁵⁹ A második Val Duchesse-i találkozó keretében, amely szintén 1985-ben (november 12-én) volt.

⁶⁰ 1987-től kezdődően ezeket az Egmond kastélyban rendezték meg.

⁶¹ Agreement on Social Policy (ASP), 31. October, 1991.

⁶² Szociálpolitikai Megállapodás 3. cikk (1)-(4) bekezdések és 4. cikk (1)-(2) bekezdések

1989 decemberében Strasbourgban az Európai Közösség 11 tagállama⁶³ elfogadta a **Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól**⁶⁴ (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*, továbbiakban: Charta) című dokumentumot, amely az alábbi alapvető individuális szociális jogokat katalogizálja:

- a) a foglalkozás szabad megválasztásának és gyakorlásának joga,
- b) a megfelelő életszínvonalat biztosító munkabérré, a munkaügyi közigazgatási szervek szolgáltatásaira való jog,
- c) a pihenőidőhöz és a rendes éves szabadsághoz való jog,
- d) a fogyatékos munkavállalók védelmére vonatkozó rendelkezések.

A kollektív munkajogban említésre méltó a kollektív szerződések kötésének jogára és a munkaharcra, valamint a munkavállalóknak a munkáltatói döntésekben való részvételére utalás. Ez utóbbi rendelkezés képezte az alapját a 94/45/EK irányelvben megjelent európai üzemi tanácsnak. A Charta a munkavállalóknak általános jelleggel biztosítja a tájékoztatáshoz való jogot.

A Charta forrásául az Európa Tanács Szociális Charta (1961), a vonatkozó ILO egyezmények, valamint az Európai Bíróság Római Szerződés szociálpolitikai fejezetében megjelenített elvekkel kapcsolatos döntései szolgáltak. Mivel a tagállamok közül Nagy-Britannia a Charta számos rendelkezésével nem értett egyet és nem sikerült kompromisszumra jutni, az a sajátos helyzet állt elő, hogy a brit támogatás hiányában a dokumentum nem válhatott az Unió elsődleges jogforrásainak részévé. Bár a dokumentum nemzetközi szerződésnek minősül, mégis olyan szociálpolitikai alapjogi nyilatkozatként minősíthető, amelyre a munkavállalók és szervezeteik hivatkozhatnak és az Európai Bíróság bevonhatja a közösségi jog értelmezésébe. A dolgozat szempontjából lényeges eleme a Chartának, hogy azt a Delors-féle gondolatot tükrözi, amely a szociális párbeszéd fontosságát hangsúlyozza. A Charta 9. cikke szerint ugyanis: „Az Európai Közösségben minden munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit törvényben, kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben kell meghatározni az adott ország szabályozásának megfelelően.” A 118b [Amszterdami Szerződés 139. cikk, EUMSZ 155. cikk] cikkre alapozott szociális párbeszédnek ezekben a kérdésekben is kiemelt szerepe kell hogy legyen.

⁶³ Az Egyesült Királyság élt az opt-out jogával. Margaret Thatcher brit miniszterelnök a Chartát „hátsó ajtón belopakodó marxizmusnak” titulálta. (In: Gyulavári 2004, 26.) Ők a versenyképesség kulcsát a munkajog deregulációjában és a munkaerőpiac rugalmassá tételében látták. A britek elleneztek, hogy egyhangú szavazással lehessen meghozni a Charta alapján előterjesztett jogszabályokat, s ragaszkodtak a 118a. cikkely szűkített és a szubszidiaritás elvének kiterjesztett értelmezése mellett.

⁶⁴<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/communitycharterofthefundamentalsocialrightsofworkers.htm> (Letöltés: 2012. április 16.)

A Bizottság 1989-ben elkészítette a **Szociális Charta Akcióprogramját**, ami a dokumentumban érintett területeken írja elő a további együttműködés feladatait. Az Akcióprogram keretében, a 118a cikk (Amszterdami Szerződés 138. cikk, EUMSZ 154. cikk) által nyújtott lehetőséggel élve elsőként a munkahelyi egészség és biztonság védelméről szóló 89/391/EEC ún. „anya-irányelvet” fogadták el, majd az abban foglalt általános rendelkezéseket további „leánydirektívákkal” pontosították az egyes területeken.⁶⁵

2.3 A Maastrichti Szerződés és az azt követő éra

Az európai szociális párbeszéd 1993-ban egy minőségében új szakaszba lépett: a Maastrichti Szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Jegyzőkönyv és a Szociálpolitikai Megállapodás megeremtették azokat a konkrét eljárási és ügyrendi szabályokat, amelyek lehetővé tették, hogy a szociális partnerek közvetlenül tárgyaljanak és közösségi illetve ágazati szintű – kollektív szerződéshez hasonló – európai megállapodásokat hozzanak létre.

1991-ben került sor az **Európai Unióról szóló Szerződés** (*Treaty on European Union*, továbbiakban: Maastrichti Szerződés) elfogadására, melyben - a brit elutasítás miatt - a 14. számú Szociálpolitikai Jegyzőkönyv⁶⁶ és a **Szociálpolitikai Megállapodás**⁶⁷ külön dokumentumként rendelkezik a szociális jogról. A módosítások azonban sok szempontból formálisak maradtak.⁶⁸ Mindemellett a két dokumentumban különös figyelmet fordítottak az egyenlő esélyekre, a munkajogra vagy a munkavédelemre. Megerősítették a közösségi szociálpolitika főbb elveit, úgy mint a személyek szabad áramlása, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség, és az európai szociális párbeszéd. Az európai szociális párbeszéd erősítése, a partnerek közösségi döntéshozatalba történő minden eddiginél erőteljesebb bevonása mögött ugyanis az a megfontolás húzódott, hogy amennyiben bizonyos kérdéseket sikerül a szociális partnerek közötti megállapodás formájában rendezni, a tagállamok nagyobb hajlandóságot mutatnak munkajogi rendszereik harmonizálására. Eljárási oldalról több újítást is eredményezett a reform. A Szociálpolitikai Megállapodás bevezeti a minősített többséggel való döntést a munkavállalók munkafeltételeivel, a tájékoztatással és konzultációval, a férfiak és nőkkel szembeni egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdésekkel kapcsolatban [Szociálpolitikai Megállapodás 2. cikk (1) bekezdés].

⁶⁵ Lásd: Szociális párbeszéd speciális irányelvi szintű jogi vívmányai c. alfejezetben meghivatkozott irányelveket

⁶⁶ 14. számú Jegyzőkönyv a szociálpolitikáról, amely csupán a Megállapodás jogi státuszát rendezi.

⁶⁷ Megállapodás a tagállamok – Egyesült Királyság és Észak-Írország kivételével – és az Európai Közösség között a szociálpolitikáról

⁶⁸ A III. fejezet III. címből átkerültek a rendelkezések a III. fejezet VIII. címbe és új elnevezést kaptak („Szociálpolitika, szakképzés, oktatás és ifjúság”)

A Megállapodás tulajdonképpen lefekteti a majdani EUMSZ 153. cikk (3) bekezdés, 154. és 155. cikkek rendelkezéseit a szociális párbeszéd szabályaival kapcsolatban. A Megállapodás ugyanis a szociális partnereknek a közösségi döntéshozatalban betöltött szerepét két módon rögzíti. Először is rendelkezik a szociális partnerek döntéshozatalba történő bevonásáról: a Bizottság feladata lett Maastricht óta az, hogy elősegítse a szociális partnerek közösségi szintű konzultációját és a szociális partnerek kiegyensúlyozott támogatása mellett meghozzon minden szükséges intézkedést a párbeszéd megkönnyítésére. Ennek érdekében a Bizottság a szociálpolitikára vonatkozó javaslatának megtétele előtt meg kell hogy hallgassa a szociális partnereket és konzultálnia kell velük a közösségi akció lehetséges irányáról. Ha a szociális partnerek véleményének meghallgatása után a Bizottság úgy ítéli meg, hogy közösségi intézkedés szükséges, akkor a tervezett jogszabály tartalmáról is meghallgatja a szociális partnerek véleményét [Szociálpolitikai Megállapodás 3. cikk (1)-(4) bekezdések].

A Megállapodás rendezi ugyanakkor a felek közötti megállapodásos, szerződéses kapcsolatokat is,⁶⁹ ugyanis a szociális partnerek közötti európai szintű szociális párbeszéd szerződéses kapcsolatokhoz vezethet, a megállapodásokat is beleértve [Szociálpolitikai Megállapodás 4. cikk (1) bekezdés]. Ez a folyamat nem tarthat tovább kilenc hónapnál⁷⁰ és a közösségi szinten kötött megállapodások végrehajtása kétféleképpen történhet: egyrészt a szociális partnerek és a tagállamok saját eljárása és gyakorlata szerint; másrészt a 2. cikkben szereplő területeken⁷¹ az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács minősített vagy egyhangú döntésével, a Bizottság javaslata alapján elfogadott irányelvvel hajtják végre [Szociálpolitikai Megállapodás 4. cikk (2) bekezdés]. Biztosították tehát annak a lehetőségét, hogy egyes szociális kérdéseket ne a közösségi intézmények által hozott irányelvvel, hanem a szociális partnerek európai szintű megállapodásával szabályozzanak. Az európai szociális párbeszéd szereplői ezáltal közösségi jogalkotókká váltak, megszűnt a közösségi intézményrendszer kizárólagos jogalkotó szerepe – megnyílt az út a „kollektív autonómia” érvényre juttatása előtt. Ebben az esetben a Bizottság és a Tanács formális szerepet tölt be a jogalkotásban, hiszen a szociális partnerek keret-megállapodását változatlan szöveggel fogadják el irányelvként.

⁶⁹ A „megállapodásos jogalkotás” modelljét a belga gyakorlatból ültették át európai szintre. A modell adaptálásának gondolatát a szociális partnerek javasolták a fent meghivatkozott 1991. október 31-i közös állásfoglalásukban.

⁷⁰ Kivéve, ha az érintett szociális partnerek, valamint a Bizottság együttesen úgy határoznak, hogy azt meghosszabbítják [Szociálpolitikai Megállapodás 3. cikk (4) bekezdés]

⁷¹ A munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme; a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszűntetése esetén; a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme – beleértve a vállalatvezetésben való részvételt; a Közösség területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei; a foglalkoztatás és munkahelyteremtés elősegítését célzó pénzügyi hozzájárulások, a Szociális Alapra vonatkozó rendelkezések sérelme nélkül

Egy külön dokumentumban meghatározásra került a szociális partnerek azon reprezentatívnak minősülő köre is, amellyel a Bizottság a Szociálpolitikai Megállapodás által előírt fent ismertetett eljárás keretében konzultál.⁷² A jogszabályalkotás során közvetlenül bevont szociális partnerek beazonosítását az tette szükségessé, hogy a jogszabály alkotási folyamathoz kötődő konzultáció a Bizottság és a kijelölt szociális partner szervezetek között közvetlenül zajlik, függetlenül az ugyancsak konzultációs szerepet betöltő – előzőekben bemutatott bizottságoktól.

Természetesen ezután is döntő részben a Római Szerződésben leírt eljárásnak megfelelően történt a szabályozás, és a szociális partnerek megállapodásával történő reguláció csak kivételt jelentett:⁷³ az európai szociális partnerek jogalkotó szerepe rendkívül korlátozottnak bizonyult, napjainkig mindössze néhány keret-megállapodás vált irányelvvé.⁷⁴

E helyen is érdemes kiemelni az Európai üzemi tanácsokról szóló irányelvet, melyet a szociális partnerek eredendően tárgyalások és megállapodások útján próbáltak elfogadni, de ez nem járt sikerrel, így a Bizottság önállóan nyújtotta be javaslatát a Tanácsnak, amely 1994-ben el is fogadta azt. Nem jártak sikerrel a szociális partnerek a munkavállalók tagállami szintű tájékoztatása és konzultációja kérdésében kezdeményezett közösségi szabályozás tárgykörében sem, ezért a Bizottság ennek kapcsán szintén önállóan terjesztette be irányelv-tervezetét.⁷⁵

Az Egyesült Királyság távolmaradásának eredményeként a Szociálpolitikai Megállapodásra alapítottan született irányelvek – többek között az Eüt. irányelv – nem terjedtek ki az országra, illetve csak az opt-out 1997-es megszűnését követően a kiterjesztő irányelvek révén hatályosultak rá.

Később az Egyesült Királyság is csatlakozott a Jegyzőkönyvhöz és a Megállapodáshoz⁷⁶ (*opt-in*), így azok rendelkezéseit 1997 júniusában már be lehetett építeni az Amszterdami

⁷² COM (93) 600 (14 December 1993) final Commission Communication on adapting and promoting the social dialogue at community level, majd az ezt módosító COM (1998) 322 final (20 May 1998)

⁷³ Gyulavári 2004, 30.

⁷⁴ 96/34/EK irányelv a szülői szabadságról, a 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről és a 1999/70/EK irányelv a határozott idejű munkajogviszonyról

⁷⁵ A szabályozást 1997-ben kezdeményezte a Bizottság. A konzultáció első szakaszában a szociális partnerek indokoltak tartották a téma rendezését. Miután a Bizottság elkészítette tartalmi javaslatát, felkérte a feleket egyrészt a konzultáció második szakaszának lefolytatására, másrészt arra, nyilatkozzanak hogy a megállapodásos utat választják-e. Az UNICE 1998 márciusában jelezte, hogy nem kíván a témában tárgyalásokat folytatni, tehát a Bizottság folytatta a javaslat szövegezését. A nyár közepén az UNICE új elnöke jelezte, mégiscsak tárgyalnak, függessze fel a Bizottság a jogalkotó munkáját. 1998 novemberében az UNICE most már végérvényesen elzárkózott a tárgyalásoktól, a Bizottság folytatta munkáját és 1998 novemberében közzétette irányelvjavaslatát.

⁷⁶ Tony Blair frissen megválasztott brit munkáspárti miniszterelnök egyik első nyilatkozatában nyilvánította ki a csatlakozás szándékát 1997. májusban.

Szerződésbe és ezáltal a Maastrichti Szerződés és a Megállapodás által teremtett „kettős szociálpolitikai jogalkotási struktúra”⁷⁷ megszűnt.

1993-ban a Bizottság kidolgozta a **Szociálpolitikáról szóló Zöld Könyvét**,⁷⁸ (*Green Paper – European Social Policy*) melynek célja az volt, hogy széles körű szakmai vitát indítson el az EU szociálpolitikájának jövőjéről. A dokumentum első részében a Bizottság számot adott az 1993-ig elért eredményeiről, így különösen arról, hogy a szociális partnerek közösségi döntéshozatalba történő bevonása milyen eredményeket hozott és milyen távlatokat nyitott. A második részt, amely a legnagyobb kihívást jelentő szociálpolitikai kéréseket boncolgatja követi a megoldási irányokat felvázoló harmadik – egyben legértékesebb rész.⁷⁹

Ugyanebben az évben az Európai Unió Bizottsága **Foglalkoztatásról szóló Fehér Könyvet**⁸⁰ (*White Paper - European Social Policy: A Way Forward the Union*) adott ki, melynek feladata az volt, hogy megtalálja a munkanélküliség kezelésének közösségi szintű eszközeit. A dokumentum a Közösség több évre szóló cselekvési programját foglalja össze 10 fejezetben. Kifejezetten a szociális párbeszédéről rendelkezik a VIII. fejezet, amelyben a Közösség alapvető céljai között fekteti le a szociális partnerek szerepének erősítését a szociálpolitika alakításában. Szerkezeti szempontból fontos célul tűzték ki a bipartit tanácsadó testületek létszámának és összetételének újraszabályozását, amely által felkészülhetnek a majdan csatlakozó új tagállamok delegáltjainak fogadására. E mellett kifejezett szándékként fogalmazódott meg a szociális partnerek munkaügyi kapcsolatok terén történő folyamatos képzése és továbbképzése; valamint a szociális partnerek kiegyensúlyozott támogatási rendszerének kidolgozása [Fehér Könyv VIII. fejezet 10. pont].

2.4 Az Amszterdami Szerződés és a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordináció

Az 1997 júniusában aláírt **Amsterdami Szerződés** prioritásként kezelte a foglalkoztatáspolitikát, ami az e témához kapcsolódó szabályozások terjedelméből és azok tartalmából egyaránt kitűnik.⁸¹ Jelentős újítása, hogy deklarálja: a Közösség feladata az, hogy a közös piac és a Gazdasági és Monetáris Unió megteremtése által valamint a 3. és 4. cikkekben

⁷⁷ Gyulavári 2004, 31.

⁷⁸ 1993. November 17. COM 93 (551)

⁷⁹ Így például azt, hogy meg kell teremteni a kapcsolatot a gazdaság fejlesztése és a foglalkoztatáspolitiká között, fontos intézkedéseket kell tenni a szociális kohézió fokozására a „szociális dömping” elkerülése érdekében; erősíteni kell a szociális védelmet és a szolidaritást a munkaerőpiacról kiszorultak irányában.

⁸⁰ 1994. július 27. COM 94 (333)

⁸¹ Kecskés 2003, 110.

előírt közös politikák és tevékenységek végrehajtásával az egész Közösségben előmozdítsa többek között a gazdasági tevékenységek harmonikus, kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődését, a magas szintű foglalkoztatottságot és szociális védelmet [Amszterdami Szerződéssel módosított Alapító Szerződés 2. cikk]. A dolgozat szempontjából releváns célok sorrendiség szempontjából előbbre kerültek.

A legnagyobb változást azonban mégiscsak az jelentette, hogy a Római Szerződésbe foglalták a közösségi foglalkoztatáspolitikáról szóló, hat cikkből álló VIa címet (a továbbiakban: Foglalkoztatási fejezet). Az Amszterdami Szerződés foglalkoztatási fejezete nem más, mint a foglalkoztatáspolitikai nyitott koordinációs mechanizmus (*open method of coordination, OMC*) „eljárési kódexe”. Eszerint a tagállamok és a Közösség együttesen összehangolt foglalkoztatási stratégiát alakítanak ki, különös tekintettel a szakképzett és alkalmazkodásra képes munkaerő és a gazdasági változásoknak megfelelő munkaerőpiac biztosítására.⁸²

Az Amsterdamtól elindult foglalkoztatáspolitikai folyamat legfontosabb lépcsőfokát az éves foglalkoztatási irányvonalak, és az azokhoz kapcsolódó Európai Tanácsi ülések jelentették.⁸³ A Tanács minden évben elemzi ugyanis a Közösségen belüli foglalkoztatási helyzetet, és erről a Tanács és a Bizottság közös éves jelentése alapján az Európai Tanács következtetéseket fogad el arra vonatkozóan. A Tanács az Európai Tanács következtetései és a Bizottság javaslata alapján minden évben minősített többséggel foglalkoztatási irányvonalakat fogad el, amelyeket a tagállamok saját foglalkoztatáspolitikájuk kialakításánál kötelesek figyelembe venni. A tagállamok éves jelentésben számolnak be a Tanácsnak és a Bizottságnak⁸⁴ az irányvonalak végrehajtása érdekében tett intézkedéseikről, nemzeti foglalkoztatáspolitikájuk eredményeiről.⁸⁵ A Tanács a jelentések alapján és a Foglalkoztatási Bizottság véleményének kézhezvételét követően a foglalkoztatási iránymutatások fényében évente megvizsgálja a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának végrehajtását. A Tanács a Bizottság ajánlása alapján, minősített többséggel ajánlásokat tehet a tagállamok számára, amennyiben ezt a vizsgálat nyomán célszerűnek tartja [EKSz 128. cikk (1) - (4) bekezdések, ma EUMSZ 148. cikk (1) - (4) bekezdések]. Az Amszterdami Szerződés tehát intézményesítette a foglalkoztatáspolitikát érintő monitorozási eljárást és megerősítette azt az elsődleges jog eszközeivel, a nélkül azonban, hogy túlságosan belement volna az eljárás részletes szabályozásába.

⁸² Gyulavári 2004, 33.

⁸³ 1997. Luxemburgi Csúcs, 1998. Cardiffi Csúcs, 1999. Bécsi Csúcs, 1999. Berliini Csúcs, 1999. Kölni Csúcs

⁸⁴ Ez az Amszterdami Szerződés által megalkotott új szervezet a tagállamok közötti foglalkoztatáspolitikai együttműködést szolgáló tanácsadó testület, amelybe a Bizottság és minden tagállam két tagot küld.

⁸⁵ Ezt az éves jelentést nevezzük Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervnek

Az Amszterdami Szerződés a Római Szerződés szociálpolitikájáról szóló fejezetébe (VIII. cím) legnagyobb részben azt ültette át, amit a 11 tagállam Maastrichtban “Szociálpolitikai Megállapodás” címmel fogadott el, de megállapodás született újabb területekről is.⁸⁶

Az Amszterdami Szerződésben a foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai tárgyú rendelkezések mellett hangsúlyt kaptak az esélyegyenlőséggel foglalkozók is.⁸⁷

A másodlagos jogalkotás terén a kilencvenes évek meglehetősen intenzív közösségi aktivitást hoztak a munkajog területén. Említésre méltó, hogy az európai munkajog meghatározó jelentőségű irányelvei, az ún. átstrukturálási irányelvek sem (vagy alig) éltek túl változatlanul az ezredfordulót. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelvet 1992 után 1998-ban módosították.⁸⁸ A munkáltatói fizetéseképtelenség szabályainak módosítására csak később, 2000-ben került sor.⁸⁹

2.5 A Nizzai Csúcs szociálpolitikai eredményeitől napjainkig

A közösségi szociálpolitika történetében az Európai Tanács 2000. március 23-24-én tartott Lisszaboni Csúcstalálkozója jelentett újabb fordulópontot. Két területen jelöltek ki célokat: ezek a versenyképes, dinamikus, tudás alapú társadalom megteremtése, illetve az Európai Szociális Modell modernizálása – vagyis, hogy gazdasági-társadalmi célok ne járjanak együtt olyan szociális problémák terjedésével, mint a munkanélküliség, a társadalmi kirekesztés és a szegénység. Ehhez szükség van a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésére. A Lisszaboni Csúcs egyik legfontosabb döntése tehát az volt, hogy a makrogazdasági és foglalkoztatáspolitikai koordináció mellett a szociális védelem területein is be kell vezetni a nyitott koordináció módszerét.

Az Európai Tanács 2000. decemberi Nizzai Csúcstalálkozója három dokumentum miatt érdemel említést. Ezek közül a szociálpolitika szempontjából a legkisebb jelentőségű magának a Nizzai Szerződésnek az elfogadása, amely a Római Szerződés szociális rendelkezései közül érdemben mindössze kettőt – a 137. és a 144. cikket – módosított. Ennél nagyobb horderejű volt a másik két dokumentum, az Európai Szociálpolitikai Menetrend és az EU Alapvető Jogok Chartájának elfogadása.

⁸⁶ Úgy mint: a társadalmi kirekesztés elleni harc, a szegénység elleni küzdelem, valamint a fogyatékosok jogainak biztosítása

⁸⁷ 13. cikk – az ún. antidiszkriminációs cikkely

⁸⁸ 98/59/EK irányelv a csoportos létszámleépítésről

⁸⁹ 2002/74/EK irányelv a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 80/987/EGK tanácsi irányelv módosításáról

A 137. cikk módosítása új hatásköri szabályokat hozott létre. Az új hatásköri szabályok megnyitják a közösségi szervek cselekvési lehetőségét a szociális kirekesztés elleni küzdelem, valamint a szociális biztonsági rendszerek modernizálása körében [Nizzai Szerződés 137. cikk (1) bekezdés j) és k) pontok], azonban e területeken irányelvek elfogadására nincs lehetőség, ezekben a kérdésekben a nyitott koordináció érvényesül. Csekély mértékben módosult az egyhangú és többségi döntéssel szabályozható kérdések köre.⁹⁰

A másik említést érdemlő változás a 144. cikk (jelenlegi EUMSZ 160. cikk) módosítása volt – vagyis a tanácsadói jogkörrel rendelkező **Szociális Védelmi Bizottság** (*Social Protection Committee*, továbbiakban: SPC) létrehozása –, amelynek célja, hogy immáron a szociális védelmi politikák területén is elősegítse a tagállamok közötti és a Bizottsággal folytatott együttműködést.⁹¹ Ez a cikk jelenti tehát a szociálpolitika terén a nyitott koordináció jogi alapját. A szociálpolitika területén elsősorban a következő jogi eszközökkel nem szabályozott területeken biztosítja a tagállamok közötti együttműködést: szegénység és társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem, nyugdíjrendszerek, egészségügyi ellátórendszerek és tartós ápolás. A nyitott koordináció eljárási mechanizmusa során a tagállamok konszenzus alapján meghatározott területeken közös, számszerű célkitűzéseket határoznak meg,⁹² az ezek eléréséhez szükséges határidővel együtt. Ahhoz, hogy ezeket a célokat az összes tagállam képes legyen megvalósítani, nemzeti és regionális szintű intézkedéseket hoznak, melyekről rendszeres időközönként Nemzeti Akciótervekben számolnak be az Európai Bizottságnak. Az SPC a jelentéseket értékeli és összehasonlítja, majd összegző jelentéseket készít.

Összefoglalva tehát az OMC a hagyományos közösségi jogalkotást kiegészítő szubszidiárius módszer, amely puha jogi eszköznek minősíthető. A puha jelző ellenére – sokak szerint pedig éppen ezért – ez ma a leghatékonyabb eszköz a tagállami foglalkoztatás- és szociálpolitikai rendszerek közelítéséhez. A tagállamok ugyanis az OMC eljárása során úgy őrizhetik meg szuverenitásukat, testületeiket, működési mechanizmusaikat, hogy mellette a

⁹⁰ Ennek ténye a következő megjegyzést provokálta ki R. Blapain-től utalva arra, hogy a Tanács egyhangú szavazásához köti a szociálpolitika fajsúlyos kérdéseit: „Ha az Amszterdami Szerződés és az abban szabályozott szociális modell hatályba lép, az Európai Unió szociálisan diszfunkcionálissá válik. Az EU szociális paradicsomot ígér, ténylegesen pedig szociális poklot kreál egyre növekvő számú polgárának.” (saját fordítás) Forrás: BLANPAIN, R. (szerk.): *Institutional Changes and European Social Policies after the Treaty of Amsterdam*. The Hague, London, Kluwer Law International, 1998. (p. 58)

⁹¹ A Szociális Védelmi Bizottság a következő feladatokat látja el: figyelemmel kíséri a szociális helyzetet és a szociális védelmi politikák alakulását a tagállamokban és a Közösségben; elősegíti az információk, a tapasztalatok és a bevált gyakorlatok cseréjét az egyes tagállamok, illetve a tagállamok és a Bizottság között; a Tanács és a Bizottság kérésére vagy saját kezdeményezésére jelentéseket készít és ajánlásokat tesz, véleményeket dolgoz ki vagy egyéb feladatokat végez a hatáskörébe tartozó területeken.

⁹² A célok számszerűsítése a SPC és az *Indicator Sub-Group* (ISG) feladata volt 2001-ben. Az összesen 18 darab mutatószám elsősorban a jövedelmi viszonyokra és a foglalkoztatottsági adatokra vonatkozik.

lehető legtöbb impulzust kapják a többi tagállam és a Közösség részéről, rendszereik fejlesztéséhez. Ráadásul jogilag, formálisan, mindezt önként. A távolmaradás szankciója ugyanakkor nem releváns⁹³ – egy tagállam minden jogi következmény nélkül megteheti, hogy válogat az általa követendő harmonizációs célok között, egyeseket magáévá téve, másokat figyelmen kívül hagyva. Másképp fogalmazva, kizárólag a tagállamok együttműködési hajlandóságán múlik a siker vagy a kudarca.

Az OMC sikerei mellett, jelentkeznek bizonyos kockázatok, hátulütők is a mechanizmus kapcsán. A tagállami különbözőségekre szabott módszer működtetése során olyan jelentős eltérések⁹⁴ is megmutatkozhatnak, amelyek belső kontrollfolyamatként arra ösztönözhetik a tagállamokat, hogy szűkítsék az együttműködés körét és csak azokra a kérdésekre összpontosítsanak, ahol az eredmény reálisan elvárható⁹⁵ – egy ellenkező gyakorlat alááshatja az OMC egészének hitelét.⁹⁶

Egy másik kockázat a transzparencia kapcsán jelentkezhethet. Annak ellenére, hogy az egyeztetési mechanizmusokba a kormányzati szereplőkön túl, minden tagállam esetében bekapcsolódnak a szociális partnerek és egyéb érdekképviseletek helyi és regionális szinteken egyaránt, a közvélemény keveset tud az eredményekről. Emiatt kapcsolódik időnként az OMC gyakorlatához a demokrácia-deficit fogalom is.⁹⁷

A Nizzai Csúcs döntött a **Szociálpolitikai Menetrend** (*European Social Agenda: 2000-2005*)⁹⁸ elfogadásáról. A Szociálpolitikai Menetrend nem törekszik a szociálpolitikák harmonizációjára, megelégszik közös európai célok kialakításával és a tagállamok szociálpolitikájának koordinációjával. Az első Szociálpolitikai Menetrend a szociális párbeszéd megteremtésére, az esélyegyenlőség biztosítására, a szegénység és társadalmi kirekesztődés elleni küzdelemre koncentrált; míg a Második Szociálpolitikai Menetrend (2006-2010)⁹⁹ középpontjában a lisszaboni célkitűzések megvalósítása és azok végrehajtása áll. A dokumentum két fő prioritást nevez meg. Az egyik a foglalkoztatás, s ezen belül a menetrend elsősorban a

⁹³ A szerényebb eredményeket elérő tagállami törekvések természetesen felszínre kerülnek, nyílt kritika tárgyai lesznek, amely sokat árthat a tagállami kormányzat hazai és közösségi reputációjának.

⁹⁴ Rogowski, Kajtár 2004.: A 27 tagállam már csak számából adódóan nagyon változatos rendszereket feltételez. Ami támogatandó például a skandináv országokban, az adott esetben nehezen érhető el Magyarországon. A finansziális különbségek mellett jelentős ideológiai eltérések is jelentkezhettek (az Egyesült Királyságot és Svédországot szokta a szakirodalom erre példaként említeni.)

⁹⁵ Az OMC „policy-mix” döntően a következő témák köré összpontosul: gazdaság-, szociálpolitika és foglalkoztatáspolitikai

⁹⁶ Wincott 2003, 533-553.

⁹⁷ Natali, Porte 2004, 16.

⁹⁸ COM/2000/0379 elérhető:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c10115_en.htm

⁹⁹ COM/2005/0033 elérhető:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_agenda/c10127_en.htm

munka minőségének és termelékenységének növelésére, a változásokra való felkészülésre, illetve azok kezelésére, valamint a mindenki számára biztosított munkalehetőségre összpontosít. A másik prioritását a szegénység elleni küzdelem, valamint az esélyegyenlőség és az igazságos társadalom megteremtése jelenti. A menetrend céljai közé tartozik továbbá a szakmai mobilitás elősegítése.¹⁰⁰

Szintén a nizzai csúcscsúcs eredményeként került elfogadásra 2000-ben az Európai Unió **Alapvető Jogok Chartája** (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*).¹⁰¹ Az alapszerződéseket kialakító, illetve azok módosításait szövegező kormányközi konferenciák a Lisszaboni Szerződésig adó maradtak azzal, hogy a nizzai konferencián kibocsátott Alapvető Jogok Chartát beemelik a Szerződésbe, így e dokumentum létrejöttékor szintén jogi kötőerő nélküli politikai nyilatkozatnak volt tekinthető. Jelentőségét azonban korántsem lehetett alábecsülni, az Elsőfokú Bíróság és az Európai Bíróság ugyanis szükség esetén a közösségi jog értelmezésekor e dokumentumot kezdetektől fogva meghivatkozta.

A Charta tartalma¹⁰² nem egy új, addig nem létező szabályozáskört tartalmaz, hanem az EU különféle dokumentumaiban és jogszabályaiban már korábban is lefektetett jogok gyűjteménye.¹⁰³

A Preambulum összefoglalja a jogokat és alapelveket, amelyekre a Charta kiterjed. Hitet tesz a közös értékek¹⁰⁴ mellett, ugyanakkor deklarálja, hogy az értékek egyezősége mellett meg kell őrizni a kulturális sokszínűséget is. Szakítva az EU-ban és a nemzetközi jogban szokásos felosztással egészen új szemlélettel rendszerezi az alapvető jogokat. A Chartában ugyanis együtt találjuk meg a polgári és politikai, a gazdasági, a szociális és a kulturális alapjogokat, valamint az európai uniós polgárokat megillető alapvető jogokat.

A Charta hét fejezete a közös értékek mentén az alábbi témákat szabályozza: korlátozhatatlan és mindenkit megillető abszolút jogok teljes katalógusa;¹⁰⁵ polgári és politikai jogok; egyenlőségi jogok;¹⁰⁶ szolidaritási jogok; kizárólag az uniós polgárokat megillető polgári

¹⁰⁰ Lehetővé téve például azt a munkavállalók számára, hogy nyugdíj- és társadalombiztosítási jogosultságaikat ne veszítsék el, ha az EU egy másik tagállamában telepednek le, illetve vállalnak munkát.

¹⁰¹ 2007/C 303/01

¹⁰² 1999. júniusi Kölni csúcson került rögzítésre a majdani Charta tartalma

¹⁰³ A Charta gerincét a strasbourgi Európa Tanács keretében született Európai Emberi Jogi Egyezmény adja. Ezt egészítik ki uniós polgárokat megillető jogok, valamint az Európai Szociális Chartában és a Közösségi Chartában deklarált gazdasági és szociális jogok.

¹⁰⁴ Úgy mint: emberi méltóság, szabadság, egyenlőség, szolidaritás

¹⁰⁵ Közöttük: emberi méltósághoz, élethez, személyi sérthetlenséghez való jogok, a kínzás, a megalázó és az embertelen bánásmód és büntetés, valamint a rabszolgaság, és a kényszermunka tilalma

¹⁰⁶ Diszkrimináció általános tilalma, nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma, pozitív diszkrimináció megengedése, idősök, gyermekek jogai, nyelvi és kulturális sokféleség, etc.

és politikai jogok,¹⁰⁷ igazságszolgáltatással kapcsolatos jogok;¹⁰⁸ valamint általános rendelkezések a hatályra vonatkozóan.

A dokumentum IV. fejezetében (Charta 27-38. cikkek) a szolidaritás témakörében jelennek meg a szociális partnerek szerepét erősítő, valamint a munkavállalók érdekeit védő alapjogok. Egészen közel viszi az olvasót a dolgozat szűken értelmezett vizsgálati tárgyához is - az Európai üzemi tanácsok szabályozásához - a Charta 27. cikke, amely a munkavállalók tájékoztatáshoz és a velük történő konzultáció jogáról a következőképp rendelkezik: „A munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.” Felhívnam a figyelmet arra, hogy a munkavállalók tájékoztatásának és a velük történő konzultációnak az a minőségi követelménye, miszerint megfelelő időben és megfelelő szinten történjék, csak az Eüt-kről szóló irányelv második, 2009. évi módosításában jelent meg. A szociális partnerek kollektív tárgyaláshoz való jogát, az érdekvédelem körében felmerülő együttes fellépés jogát (beleértve a sztrájkhoz való jogot is) a 28. cikk tartalmazza.

A Lisszaboni Szerződés (*Treaty on the Functioning of the European Union*, továbbiakban EUMSZ) közel hét év közös európai gondolkodásának eredményeként született meg és számos olyan kérdésben jelent eredményt, amelyben a tagállamok évtizedek óta nem jutottak megállapodásra. A lisszaboni szerződéses reform illeszkedik az európai integráció folyamatos építkezési folyamatába – így tartalmában tetten érhető a korábbiakban is megjelenő három súlypont. Ad1) az új tagok felvétele folytán megváltozó belső struktúrák kezelése, Ad2) az integráció további elmélyítése és az együttműködés fejlesztése új, a belső piac működéséhez csak közvetetten kapcsolódó területeken, Ad3) az Unió nemzetközi szerepvállalása.¹⁰⁹

A szociálpolitika, amely az EK szerződésben még az oktatási, szakképzési és ifjúsági politikával egy cím alatt szerepelt, az EUMSZ-ben – az Európai Szociális Alaphoz hasonlóan – már önálló cím alatt jelenik meg.

Az EUMSZ a szociálpolitikát megosztott hatáskörbe tartozó politikák közé sorolja [EUMSZ 4. cikk (2) bekezdés b) pont]. A Szerződés 156. cikke pontosítja, hogy a szociálpolitika terén kitűzött célok elérése érdekében a Bizottság milyen módon ösztönzi a tagállamok

¹⁰⁷ Úgy mint: EP, valamint a helyhatósági választáson való aktív és passzív választójog, a diplomáciai és konzuli védelemhez, valamint a szabad mozgáshoz való jog.

¹⁰⁸ Úgy mint: hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes bírósági tárgyaláshoz való jog, az ártatlanság vélelmének elve és a védelemhez való jog, bűncselekmények és a büntetések jogszerűségének és arányosságának elve

¹⁰⁹ Lásd részletesebben: Horváth, Ódor 2010.

együttműködését a foglalkoztatás, a munkajog és munkafeltételek, a szociális biztonság, a munkahelyi balesetek megelőzése, a munkahelyi egészségvédelem, az egyesülési jog és a munkaadók, munkavállalók közötti kollektív tárgyalások terén. Az e téren elkészített tanulmányok és szervezett konzultációk során a Bizottságnak különös figyelmet kell fordítania a fenti kérdésekben iránymutatások és mutatók megállapítására, a bevált gyakorlatok cseréjének megszervezésére. A Bizottság új szerepe azonban semmilyen formában nem érinti a tagállamok e területeken meglévő hatáskörét.

A Szerződés alapján az Unió elismeri és támogatja a szociális partnerek uniós szintű szerepvállalását és elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet [EUMSZ 152. cikk]. Francia kezdeményezésre szintén új elemként jelenik meg a szövegben, hogy a Növekedésről és Foglalkoztatásról szóló Háromoldalú Csúcs (*Tripartit Social Summit for Growth and Employment*, röviden: *Tripartit Social Summit*, részletesen lásd később) a szociális párbeszéd fontos és elismert fóruma.

Az EUMSZ 2009-től garantálja az Európai Unió Alapjogi Chartájában rögzített szabadságokat és jogokat, és a Charta rendelkezéseit kötelező jogi erővel ruházza fel. A 6. cikk (1) bekezdése szerint: „Az Unió elismeri az Európai Unió Alapjogi Chartájának 2000. december 7-i, Strasbourgban 2007. december 12-én kiigazított szövegében foglalt jogokat, szabadságokat és elveket; e Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések. ...” A Chartában megfogalmazott rendelkezések megfelelő alkalmazásának ellenőrzésében természetesen növekszik a Bíróság szerepe. A Lisszaboni Szerződés rögzíti az Unió számára, melyek azok a polgári, politikai, gazdasági és szociális jogok, amelyek jogilag kötelező erővel bírnak majd nemcsak az EU és az uniós intézmények, hanem – az uniós jogszabályok végrehajtása során – a tagállamok számára is.

Az ezredforduló a kilencvenes évekhez képest a szociálpolitikai jogalkotás „lefékeződését” hozta magával. Az inszolvenca-irányelv 2002. évi módosításán kívül lényegében összesen két – dolgozatomban tárgyhöz szorosan kapcsolódó - irányelv megalkotására került sor. A több szempontból áttörésnek minősíthető 2002/14/EK irányelv a közösségi munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteiről rendelkezik. Alapvető szemléleti újdonsága abban állt, hogy a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget nem csupán az ún. közösségi szinten tevékenykedő vállalkozásokra¹¹⁰ terjeszti ki, hanem minden, akár csak egy tagállamban működő, bár meghatározott számú munkavállalót foglalkoztató

¹¹⁰ Mint a 94/46/EK irányelv esetében

munkáltatóra. A másik kettő – hasonló tárgyú – az európai részvénytársaság statútumának¹¹¹ és az európai szövetkezetnek,¹¹² a munkavállalók bevonására vonatkozó kiegészítéséről szóló irányelvek.¹¹³ Ezek szemléletükben nem különböznek az európai üzemi tanácsokra vonatkozó 1994. évi irányelvtől.

Az Európai Bizottság 2006-ban tette közzé a munkajog modernizációjáról szóló **Zöld Könyvet**. A Bizottság célja ezzel az volt, hogy nyilvános konzultációt indítson a Közösségen belül arról, hogyan fejlődhetne a munkajog annak érdekében, hogy támogassa a lisszaboni stratégia célkitűzéseit, azaz a fenntartható növekedés elérését, mégpedig a több és jobb munkahely teremtésével.¹¹⁴

A 21. században az európai munkaerő-piacok számára az jelenti a fő kihívást, hogy hogyan ötvözzék a nagyobb rugalmasságot a biztonság maximalizálásával ("*flexicurity*"). A rugalmasságra való törekvés a munkáltatói oldalon egyre változatosabb munkaszerződési formákat szült, amelyek a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet-, és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően jelentősen eltérhetnek a hagyományos szerződési mintától.

Mindezek fényében érthető módon a diszkrimináció tilalma és az esélyegyenlőség biztosítása terén jelentős közösségi jogszabály-alkotási aktivitás mutatkozott az ezredforduló óta.¹¹⁵ A munkavállalók munkaviszonnyal összefüggésben jelentkező kiszolgáltatottságát célzott enyhíteni a 2008-ban született új munkaerő-kölcsönzési¹¹⁶ valamint az új inszolvencia-irányelv¹¹⁷ is és az eddigiekhez képest pontosításra kerültek a szülői szabadságot,¹¹⁸ a

¹¹¹ 2157/2001/EK rendelet az Európai Részvénytársaságról

¹¹² 1435/2003/EK rendelet az európai szövetkezetéről

¹¹³ 2001/86/EK irányelv az SE statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó szabályainak kiegészítéséről. 2003/72/EK irányelv az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről

¹¹⁴ A konzultáció főbb témakörei a következők voltak:

- a) foglalkoztatási átmenetek (átmenet egyik státusból a másikba, a munkaviszony önkéntes vagy nem önkéntes megszakítása);
- b) jogi bizonytalanságok (elmosódó határok a munkajog és a polgári jog között a foglalkoztatási jogviszony alapját tekintve);
- c) háromszereplős jogviszonyok (munkaerő-kölcsönzés);
- d) munkaidő-szervezés (a minimális követelmények meghatározásának kérdése);
- e) a munkavállalók mobilitása (munkavállaló fogalmának közösségiesítése az egységes elbírálás megkönnyítése miatt);
- f) végrehajtási kérdések és a bejelentés nélküli munka (hatékonyabb hatósági együttműködés az illegális munka elleni küzdelemben).

¹¹⁵ Lásd: 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról; 2000/78/EK irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról; 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

¹¹⁶ 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

¹¹⁷ 2008/94/EK irányelv a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről (kodifikált változat)

munkavállalók szabad mozgását¹¹⁹ és az európai üzemi tanácsot¹²⁰ korábban már szabályozó rendelkezések.

E helyen is érdemes kiemelni, hogy a szociális partnerek EUMSZ-ben biztosított jogaikkal élve bizonyos területeken a keretmegállapodások útján alakítanak ki szabályozókat.¹²¹

2.6 Összegzés

Az Európai Unió integrációs törekvései a kezdetektől fogva változó intenzitással és változó fókusszal, hangsúlyokkal jelentkeztek. Az egységesítés és közelítés gazdasági irányultsága nagyon jól tetten érhető a Római Szerződésben, ahol a szociálpolitika és a szociális partnerek szerepe még szinte súlytalan. A világszerte és Európában egyaránt jelentkező gazdasági szorítás a hetvenes években ráirányította a tagállamok figyelmét azokra szociális kérdésekre, amelyek figyelmen kívül hagyása a gazdasági integráció gátjává válhattak volna. Ennek felismerése az Egységes Európai Okmányban került először kifejezésre, majd ezt követően mind az elsődleges, mind pedig a másodlagos jogforrásokat illetően intenzív szociálpolitikai jogalkotási aktivitás vette kezdetét. A kisszámú rendeleti és jelentős számú irányelvi szintű szabályozás 1994-et megelőzően kizárólag - tagállami terminológiával élve - az individuális munkajog tárgyköreire szorítkozott. A kollektív munkajog közösségi szintű szabályozása megkésett, jelentőségét illetően pedig szerény eredményeket tudhat magáénak. Az érdekképviseltek helyzete, a kollektív szerződések problematikája, a munkavállalói részvételt szabályozó joganyag vagy akár a sztrájkjog olyan területek, ahol a szabályozás túlnyomórészt a tagállamok jogalkotás tárgya maradt. A kollektív munkajognak ezeken a területein a tagállamok illetve a szociális partnerek nézetkülönbségei oly erősek voltak, hogy lehetetlennek tűnt az európai szabályozáshoz szükséges konszenzus kialakítása.

Ebben a körben négy kivételnek mondható, többé-kevésbé sikeres irányelv született:

1. 94/45/EK és 2009/38/EK irányelvek - Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról

¹¹⁸ 2010/18/EK irányelv a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ETUC által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról

¹¹⁹ 2004/38/EK irányelv a munkavállalók szabad mozgásáról

¹²⁰ 2009/38/EK irányelv az európai üzemi tanácsokról

¹²¹ Távmunka Keretmegállapodás (2002) és Keretmegállapodás a Munkahelyi Stresszről (2004)

2. 2002/14/EK irányelv - az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról
3. 2001/86/EK irányelv – az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről
4. 2003/72/EK irányelv - az európai szövetkezet státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről

Ugyanakkor maga az EUMSZ rendelkezik arról, hogy olyan magasan deklarált célok érdekében, mint a tartósan magas foglalkoztatás elérése és a kirekesztés elleni küzdelem megvalósítása, az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét olyan területeken is, mint a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása, beleértve a vállalatvezetésben való részvételt is [EUMSZ 153. cikk (1) bekezdés e) és f) pontok]. Az utóbbi területen különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács a Parlamenttel és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal (*Economic and Social Committee*, továbbiakban: ECOSOC), valamint a Régiók Bizottságával (*Committee of the Regions*) folytatott konzultációt követően egyhangúlag határoz.

Ezen uniós aktivitás azt jelenti, hogy ezeken a területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el a közösségi jogalkotó, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és működési szabályokat. Ezen irányelvekkel kapcsolatos általános elvárás, hogy nem írhatnak elő olyan jogi-, közigazgatási- vagy pénzügyi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.

Az EU munkajoga a szociális párbeszéd két dimenzióját szabályozza generális irányelvi szinten. Figyelemmel a nemzeti gazdaságokat egyre intenzívebben érintő globalizációra és a transznacionális jellegű működésre, irányelv rendelkezik tehát egyrészt az európai üzemi tanácsok létrehozásáról,¹²² másrészt az Európai Unió munkavállalóinak munkáltatói szinten történő tájékoztatás és a velük folytatott konzultáció általános kereteinek létrehozásáról¹²³ – amelyek a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt vagy a közösségi szintű vállalkozásokban és vállalkozáscsoportokban vagy kifejezetten a tagállamokban üzemi szinten általánosan írják elő. Olyan vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok esetében rendel el a közösségi jog kötelező mechanizmusokat a szociális párbeszéd kapcsán, ahol a szubszidiaritás elve nem vagy csak kevésbé korlátozza. Amíg az Eüt irányelvek a döntést hozó és az intézkedést

¹²² 94/45/EK irányelv és 2009/38/EK irányelv az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról

¹²³ 2002/14/EK az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról

végrehajtó munkáltatók elkülönüléséből fakadó, a munkavállalói részvételi jogok gyakorlását ellehetetlenítő távolságot törekszenek felszámolni, addig a 2002-ben elfogadott uniós norma a foglalkoztatónál, illetőleg annak üzemeiben, telephelyein állapítja meg a munkavállalókat, pontosabban a képviselőjükben eljáró, a nemzeti jog által meghatározott szervet vagy testületet – minimális követelményként – megillető participációs jogokat.

Szintén generális szintű irányelvnek minősítem a fejezet elején feltüntetett irányelveket: az Európai Részvénytársaság és az Európai Szövetkezet esetében kötelezően alkalmazandó participációs rendszerek szabályanyagát.

Ezen – általam tehát generálisnak minősített – irányelvek révén nem szűkíti le a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt az uniós jogalkotó előre nem várt és rendkívüli eseményekre, amelyek a foglalkoztatást, a munkaviszonyt jelentős mértékben befolyásolják, hanem bizonyos szervezeti formákhoz kötöttek, illetve bizonyos szervezeti kiterjedtség vagy nagyság elérése esetén általános érvennyel és rendszeresen megköveteli azt.

Tény azonban, hogy a szociális párbeszéd szabályozása általában csak a munkajogi *acquis* egyes elemeire, részterületeire vonatkozik. Az EUMSZ és a generális irányelvek mellett ugyanakkor a Közösség egyértelműen megköveteli a szociális párbeszédet, intézményeinek és/vagy mechanizmusainak jelenlétét minden olyan esetben, amikor a vállalkozások esetében valamilyen rendkívüli helyzet adódik. Tipikusan ilyennek tekinthető a vállalkozás „átstrukturálódása”, mindenekelőtt, a csoportos létszámleépítések vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás.

1975-ben született meg a tagországokban a csoportos létszámleépítés kapcsán kialakítandó egységes gyakorlatot sürgető irányelv,¹²⁴ két évvel később pedig munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkavállalók jogait védő irányelv¹²⁵ következett. Mindkét irányelv lefekteti a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó szabályokat speciálisan a csoportos létszámleépítés és a jogutódlás eseteiben. A munkavállalói oldalon ezekben az esetekben a munkavállalók képviselői állnak, az adott tagállam „törvényeinek vagy gyakorlatának” megfelelően. Megjegyzendő azonban, hogy sem korábban sem pedig manapság nem biztosított mindenhol a munkavállalók megfelelő képviselője.¹²⁶

¹²⁴ 75/129/EGK irányelv a csoportos létszámleépítéssel összefüggő tagállami szabályozás közelítéséről

¹²⁵ 77/187/EGK irányelv a munkáltatói jogutódlásról

¹²⁶ Íme egy példa: az Egyesült Királyságban az 1975. évi *Employment Protection Act* értelmében a dolgozók képviselőjét egy, a munkáltató által elismert független szakszervezet látta el. 1979-ig bizonyos feltételek mellett kötelező volt ezen szakszervezetek elismerése. A Thatcher kormány idején hozott változások nyomán azonban már a munkáltató belátására bízták azt, hogy elismerje-e a szakszervezetet, mint a dolgozók képviselőjét ellátó szervet, és ha igen, melyiket. Ráadásul nemcsak hogy megtagadhatta a munkáltató a szakszervezet elismerését, de minden

Mindkét fenti irányelv csak azokra az esetekre és azokra a vállalatokra írt elő kötelezettségeket, amelyek vagy csoportos létszámleépítést hajtottak végre, vagy a munkáltató személyében bekövetkező változásban érintettek voltak. Ugyanakkor nem fedték le azokat az eseteket, amikor például a leányvállalatokkal kapcsolatos döntéseket – az akár ugyanabban az országban, akár a külföldön működő - vállalatcsoport vezetése hozza meg. Következésképpen a csoportos létszámleépítésről szóló irányelvet 1992-ben, majd 1998-ban,¹²⁷ a transzfer irányelvet pedig 1998-ban, majd 2001-ben¹²⁸ módosították. A módosításoknak megfelelően az irányelvekben foglaltakat tekintet nélkül végre kell hajtani akár a munkáltató, akár a munkáltató felett irányítási jogkörrel rendelkező anyavállalat hozza a csoportos létszámleépítésről vagy a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló döntést. A csoportos létszámleépítésről szóló irányelv módosításai pedig még tovább pontosítják, valamint ki is szélesítik a tájékoztatás és konzultáció követelményeinek minimális tartalmát.

A speciális irányelvi / megállapodási körbe tartozik az atipikus foglalkoztatási formákat szabályozó joganyag is,¹²⁹ amely az előzőekhez analóg módon, a foglalkoztatási szerkezet megváltoztatásáról szóló munkáltatói döntéshez kapcsolódó járulékos kötelezettségként írja elő a konzultációs és tájékoztatási kötelezettséget a munkavállalói képviselők irányában.

Bár nem rendkívüli körülményről van szó, de ebbe a kategóriába sorolom azt a keretirányelvet¹³⁰ is, amely a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó *acquis*-nak meghatározó eleme és különböző speciális munkabiztonsági és munkahelyi egészségre vonatkozó irányelvek közös alapja.¹³¹ A szociális párbeszéd ebben az esetben a munkavállalók biztonságát fenyegető kockázatokról és ezek elkerülési megoldásairól, illetve arról szól, hogy ezek az intézkedések miként érintik a munkavállalók munkafeltételeit, munkahelyi körülményeit. Sőt az irányelv a munkáltató általános kötelezettségévé teszi a konzultációt minden olyan kérdést illetően, amely kapcsolódik a munkahelyi biztonsághoz és egészséghez.¹³²

indoklás nélkül vissza is vonhatta a korábban tett elismerő nyilatkozatát. Mivel pedig a gyakorlatban meggyengült a szakszervezetek hatalma Nagy Britanniában, jelentősen megnövekedett a korábban tett elismerések visszavonásának gyakorlata. A kialakult helyzetet azonban az Európai Közösségek Bírósága az irányelvekkel ellentétes szellemiségűnek minősítette, ezért az Egyesült Királyságnak nem maradt más választása, mint annak garantálása érdekében, hogy legalább elvben biztosított legyen a dolgozók képviselése, módosítsa törvényeit. Továbbá, az 1999. évi *Employment Relations Act* elfogadásával egy új, törvényes elismerési mechanizmus is bevezetésre került.

¹²⁷ 92/56/EGK, 98/59/EGK irányelvek

¹²⁸ 98/50/EGK, 2001/23/EK irányelvek

¹²⁹ 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, 99/70/EK irányelv a határozott időre létesített munkaviszonyról, 2008/104/EK irányelv a munkaerő kölcsönzéséről, 2002. évi Európai Távmunka Keretmegállapodás

¹³⁰ 89/391/EGK irányelv

¹³¹ Vonatkozó irányelvek például: 98/24/EK irányelv, 90/269/EGK irányelv, 90/270/EGK irányelv, 90/394/EGK irányelv, 92/57/EGK irányelv, 92/58/EGK irányelv, 92/91/EGK irányelv, 92/104/EGK irányelv, 93/103/EGK irányelv

¹³² Kiss 2003, 472.

Szabályozási terület	Irányelvek	Munkaügyi kapcsolatok érintett területe
Transznacionális jogok	2009/38/EK irányelv	Konzultáció, tájékoztatás
Általános munkavállalói tájékoztatás	2002/14/EK irányelv	Konzultáció, tájékoztatás
SE munkavállalói jogok	2001/86/EK irányelv	Részvétel, konzultáció, tájékoztatás
SCE munkavállalói jogok	2003/72/EK irányelv	Részvétel, konzultáció, tájékoztatás
MA személyében bekövetkező változás	2001/23/EK irányelv	Konzultáció, tájékoztatás
Csoportos létszámleépítés	98/59/EK irányelv	Konzultáció, tájékoztatás
Részmunkaidő	97/81/EK irányelv	Tájékoztatás, (részvétel biztosított)
Határozott idejű munkaviszony	99/70/EK irányelv	Tájékoztatás, (részvétel biztosított)
Munkaerő-kölcsönzés	2008/104/EK irányelv	Tájékoztatás, (részvétel biztosított)
Távmunka	Keretmegállapodás 2002.	Tájékoztatás, (részvétel biztosított)
Munkahelyi egészség és biztonság	89/391/EGK irányelv	Részvétel, konzultáció, tájékoztatás

1. számú ábra: Munkavállalói jogok az uniós irányelvekben – áttekintés

3. Fejezet: A participáció fogalmának tudományos megközelítése

A részvétel, a participáció alapvetően nem gazdasági, hanem társadalomtudományi fogalom. A participáció a munkavállalóknak, illetve a munkavállalók közösségének a társadalmilag szervezett munkába, a vállalati, a szervezeti döntéshozatalba, irányításba, ellenőrzésbe, adott esetben a tulajdon feletti kontrollal való valamilyen formájú – de mindenkor kooperáción alapuló – bekapcsolódását jelenti. Amennyiben a részvétel fogalmát eltérő tudományágakban vizsgáljuk, az mindenkor ellenérdekű felek sajátos együttműködéseként, kooperációjaként definiálható.¹³³

3.1 A participáció fogalma az egyes tudományágak tükrében

A részvétel fogalmának **etikai vagy morális oldalról** történő megközelítése a legáltalánosabb és talán mindenki által legelfogadottabb nézőpont. Annak az elvnek a deklarációja, hogy az emberi jogok megilletnek minden természetes személyt a munkahely vonatkozásában (is) és hogy a munkáltató/úr utasítási, parancsadási joga a munkavállaló/szolga relációban elfogadhatatlan – amit a posztindusztriális társadalmakban nem vitat senki. A szociális igazságosság előfeltétele, hogy a munkavállalót, mint emberi lényt, mint morális/etikai elvárásokkal rendelkező természetes személyt a munkáltatója elismerje, és ennek megfelelően kezelje. A participációs jogok elismerése és a szervezet keretein belül történő jogszerű gyakorlása azt is jelenti egyben, hogy a munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát és autonómiáját.

A részvétel **politikai fogalomként** a gazdálkodó szervezeteken belüli hatalmi, befolyásolási viszonyok olyan átrendeződését jelenti, amely révén a munkavállalók egy jól körülhatárolt csoportja önkormányzati jelleggel bekapcsolódik a termelési módszerek, de végső soron a menedzsment döntéshozatali funkciójának egészébe, illetve kontrollálja azt. Ha ezt az egyébként meglehetősen ellentmondásos jelenséget a „ipari demokrácia” kifejezéssel illetjük, akkor joggal vetődik fel az a kérdés, miszerint vonható-e párhuzam a demokrácia politikai és ipari fogalma között. Amennyiben igen, akkor ez utóbbi milyen – a politikai demokráciával analóg - jogokat garantáljon a szervezet munkavállalóinak számára? A kérdés korántsem költői. Ha a politikai demokrácia gyakorlásának közvetett és közvetlen formáit szem előtt tartjuk, akkor joggal merül fel az a kérdés is, miszerint a munkáltató kerítésén belül, a munkaidő kezdetétől

¹³³ A participáció fogalmának elemzéséhez alapvetően az alábbi források szolgáltak alapul: Tóth 2008, 300-303.; Kenner 2003, 62-63.

annak befejezéséig tartó (*shop-floor*) ipari demokráciáról, vagy esetleg a „szuperstruktúrára”, a központi irányításra is kiterjedő munkavállalói részvételt biztosító rendszerekről beszélhetünk-e. A Közösség 1975-ben kiadott – a dolgozatban több helyen meghivatkozott - Zöld Könyve ez utóbbi struktúra mellett teszi lesz a voksát,¹³⁴ és ebbe az irányba hat a közösségi jogalkotás is, nevezetesen amikor a dolgozat szűkebb témáját, az Európai üzemi tanácsok gyakorlatát szabályozza.

A participáció **vezetéstudományi fogalma** egy olyan vezetési stílus érvényesítését jelenti, amely szakít az autoriter, tekintélyelvű megoldásokkal. Teszi mindezt abból a megfontolásból, hogy a beosztottak véleményének meghallgatása, a munkavállalókra átruházott, delegált döntések az adott szervezet eredményességét növelik, ezzel egyidejűleg nő a munkavállalók szervezet iránti elkötelezettsége, lojalitása is. Az empowerment (magyarul: felhatalmazó vezetés) jelensége a gazdálkodó szervezeteknél a munkavállalók önálló felelősségvállalására építő, a vezető hatalmat az alkalmazottakkal megosztó menedzsment jelzője lett. A felhatalmazó vezetés legfőbb ereje, hogy felszabadítja a munkavállalók energiáit, képességeit, tettekkészségét – a mindig is meglévő, ám félelmek és bizalmatlanság által gátolt emberi lehetőségeket. Az ilyen munkakörnyezetben a munkavégzés kényszerű robot helyett az önmegvalósítás eszközévé válhat és a munkavállalókban a tulajdonosi szemlélet érzését alakítja ki. Az ilyen „tulajdonosok” képességeik legjavát állítják a szervezet céljainak szolgálatába.¹³⁵ A felhatalmazó vezetés mellett természetesen más tényezők is hozzájárulnak a munkavállalói lojalitás és ennek eredményeként a teljesítmény növeléséhez.¹³⁶

A participáció **szervezetszociológiai fogalma** a munkabéke, az üzemi alkotmány megteremtésének szervezeti formáját jelenti, amely inspirálja további munkavállalói részvételi formák – úgy mint autonóm munkacsoportok – gyarapítását, valamint munkaszervezeti, esetleg szervezetfejlesztési reformokat is.

¹³⁴ ... „azokat, akik a szociális és politikai intézmények által hozott döntésekben jelentős mértékben érintettek, be kell vonni ezen döntések meghozatalába.” (Saját fordítás) Forrás: COM(75) 570 Bulletin of the European Communities Supplement 8/75 on Employee Participation and Company Structure in the European Community

¹³⁵ Klein, Klein 2006, 509-515.

¹³⁶ A szervezethez való munkavállalói kötődés további összetevői lehetnek: fontosság érzése, autonómia, kötődés a szervezeti kultúrához, színes és értékes emberi kapcsolatok.

A participáció fogalmának egy további értelmezése szerint, beszélhetünk ún. „gazdasági” vagy „**pénzügyi munkavállalói**” részvételről is, amely a munkavállalók szervezeti eredményességében, annak teljesítményében, értelemszerűen a profitból való részvételt, helyesebben fogalmazva részesedését jelenti. A participációnak ezen értelmezése (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*, továbbiakban: PEPPER) meglehetősen új keletű,¹³⁷ bár az első átfogó vizsgálatot hamarosan újabbak követték.¹³⁸ Dolgozatomban a PEPPER tagállami szinten megnyilvánuló gyakorlati lehetőségeinek részletesebb vizsgálatától eltekintek, lévén ezeket a megoldásokat inkább tekinthetjük munkavállalói ösztönzőknek,¹³⁹ mintsem a kollektív munkajog vívmányainak.

3.2 A participáció munkajogi fogalma

A participáció a munkaügyi kapcsolatok fogalma szerint: a munkavállalói részvétel a munkaügyi kapcsolatok két, ellentétes érdekű szereplőjének a sajátos, intézményes együttműködési viszonyát jelenti, amikor a tulajdonos, a munkáltató tulajdona feletti jogait részben korlátozza, átengedi a munkavállalóknak annak érdekében, hogy azok a szervezeti döntéshozatalt - közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján is) – befolyásolhassák.¹⁴⁰

A participáció, azaz a munkavállalói részvétel munkajogi fogalma segít elhatárolni a részvételt a munkaügyi kapcsolatok további intézményeitől, különösen a kollektív alku rendszerétől. A participáció alatt a munkavállalók szervezeti döntésekbe való bevonásának különböző tagállami és közösségi formáit értjük és üzemi alkotmányjogként nevesítjük. Míg a kollektív alku az egyesülési jog, a koalíciós szabadság elve alapján biztosít érdekképviseleti, érdekvédelmi jogokat a munkavállalók és munkáltatók számára, addig az üzemi alkotmányjog alapján létrehozott participációs szervezetek nem kötődnek a koalíciós szabadsághoz, létrejöttük egy adott munkáltató és üzemi közösségbe tartozó munkavállalók együttműködési rendszerét jelenti, mégpedig a munkáltatók és munkavállalók közös érdekeinek felismerése alapján. A kollektív alku során a felek erőegyensúlya a rendelkezésükre álló jogszerű nyomásgyakorló eszközök alkalmazásával változó lehet. A részvételi intézmények esetében viszont alapvetően

¹³⁷ Az Európai Unió ezzel a kérdéssel foglalkozó első átfogó elemzése 1991-ben készült el: *The Pepper Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community* címmel (Florence & Brussels, 1991.)

¹³⁸ Pepper II. Recommendation (1997), Pepper III. Recommendation (2006), Pepper IV. Recommendation (2009)

¹³⁹ Úgymint: Profit-sharing vagy Employee share-ownership (magyarul munkavállalói résztulajdonosi program, MRP)

¹⁴⁰ Tóth 2008, 92.

tárgyalások révén és megállapodások útján érhető el a participációs intézmény rendeltetésszerű működése. Az üzemi alkotmányjog tartalma a tájékoztatástól a kétoldalú kommunikációig, a konzultációig terjedően igen változatos jogokat foglalhat magában. A részvétel alapvetően a munkavállalóknak a vállalat irányításába, vezetésébe, tevékenységének alakításába történő bevonását, bekapcsolását jelenti, amely révén a munkavállalók hatást gyakorolnak a szervezeti működésre. Ennek eredményeként végső soron a tulajdonos lemond tulajdonosi minőségének teljesskörűségéről és meghatározott kérdésekben döntési jogosítványait munkavállalóival megosztva gyakorolja.

Természetesen a participációban való közreműködés nem érinti, nem kérdőjelezi meg a kollektív alku intézményét és annak érvényesülését, eszközrendszerét – végső soron a szakszervezetek érdekérvényesítő szerepét. Valójában a munkaügyi kapcsolatokon belül a kollektív alku és a participáció komplementer viszonyának kell fennállnia és érvényesülnie.¹⁴¹

A participációs szereplők nem a klasszikus értelemben vett érdekképviselések, sokkal inkább képviselők. Természetesen szociológiai értelemben a munkavállalók érdekeit is képviselik, azonban ehhez nem kapcsolódnak nyomásgyakorlásra alkalmas jogosultságok a számukra, szervezeti értelemben tagsággal sem rendelkeznek – érdemi és hathatós érdekvédelmi funkciót tehát nem képesek ellátni. Ebben az értelemben a participáció a munkabéke intézménye, szemben a nyomásgyakorlás eszközeit is esetenként alkalmazó kollektív alkura épülő munkaharc intézményeivel.¹⁴²

A participáció fogalmának munkajogi értelmezésekor az alábbi színtereket és ezeken belüli szereplőket tudjuk beazonosítani:

Ad1) Üzemi szintű participáció

Amikor jelző nélküli participációról beszélünk, elsősorban ezt a színteret értjük alatta. Ezen a szintéren a munkavállalói oldalon a munkavállalói képviselő, valamint a jelenlegi szabályozás szerint Magyarországon például az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács áll, a munkáltatói oldalt a participációs jogokkal felruházott munkáltatói képviselők alkotják.

Az üzemi alkotmányjog elmélete szerint az üzemi tanács a munkavállalók közösségének szervezete, képviseleti jogát minden munkavállaló nevében gyakorolja, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll. Az üzemi alkotmányjog alapján működő üzemi tanács nem az egyesülési

¹⁴¹ Tóth 2008, 300.

¹⁴² Tóth 2008, 323.

jog alapján önkéntesen jön létre, hanem megalakulását és működését jogszabály (néhány országban országos kollektív szerződés) szabályozza, ezért „kényszerképviselő” kifejezéssel jellemezhető. Alapvető rendeltetése a törvény (vagy bizonyos esetekben kollektív megállapodás) által megszabott tárgykörben és jogi eszközökkel a munkáltató gazdasági, személyzeti és szociális tárgyú döntéseinek befolyásolása.¹⁴³ Az üzemi tanácsok tagállami gyakorlatáról részletesen az 5. fejezet szól.

Ad2) Munkavédelemre irányuló participáció

A munkavédelemre irányuló participációban a munkavállalói oldalon a munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi bizottság, míg a munkáltatói oldalon a participációs jogokkal felruházott munkáltatói képviselők tevékenykednek. A munkavédelem és annak biztosítása a munkaügyi kapcsolatok egyik fontos területét jelenti. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása alapvető emberi jog, amelynek érvényesülését minden államnak biztosítania kell – ennek megfelelően az uniós szabályozás elveit követő hazai rendelkezések egyértelműen szabályozzák a munkavédelmi követelmények teljesüléséért fennálló munkáltatói kötelezettséget.

A munkavédelmi participáció uniós joganyagát a 89/391/EGK munkavédelmi „keretirányelv” biztosítja, amely az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről való tájékoztatást [10. cikk] és a munkavállalókkal való konzultációt és participációt [11. cikk] egyaránt szabályozza.

Ad3) Transznacionális vállalkozásoknál alkalmazott participáció

Dolgozatomban szorosan vett témája a transznacionális vállalkozásokban működtetett participációs rendszer, ahol a szereplők az Európai üzemi tanács tagjai a munkavállalói oldalról, és az ugyanebbe a testületbe delegált vezetők a munkáltatói oldalon, akik az irányelv terminológiáját használva a központi irányítást képviselik. Erről a szinterről részletesen a dolgozat 3. része szól.

Ad4) Vállalkozás ellenőrzésében való participáció

Számos országban, így Magyarországon is a munkavállalók nem csupán a fenti fórumokon képviseltetik magukat, de jelen vannak a szervezetek legmagasabb szintű döntéshozó szerveiben. Az adott országban működtetett vállalatirányítási rendszer szerkezetétől függően eltérő a

¹⁴³ Tóth 2008, 324.

munkavállalói képviselők helye is. A monista szerkezetű vállalatirányítási rendszerekben, ahol a tulajdonosok közvetlenül választanak igazgatótanácsot, a munkavállalói képviselők is az igazgatótanács tagjaivá válnak. Ez a szerkezeti felépítés jellemző Franciaországban, Belgiumban, Olaszországban vagy Spanyolországban. A duális szerkezetű vállalkozások esetében a tulajdonosok felügyelőbizottságot választanak, amely jogosult az igazgatótanács kinevezésére – ebben a közegben a munkavállalók tipikusan a felügyelőbizottságban kapnak helyet. Duális rendszereket találunk például Németországban, Hollandiában, vagy Magyarországon is.

A munkáltatói ellenőrző szervezetekben tevékenykedő munkavállalói képviselőket a tipikusan a munkavállalók közvetlenül választják, akik a tulajdonosok képviselőivel azonos „egy fő egy szavazat” elv alapján vesznek részt a döntéshozatalban.¹⁴⁴ Lényeges kiemelni, hogy az üzemi szintű participációval ellentétben, a vállalatirányítás szintjén részvételi jogokkal rendelkező munkavállalói képviselők a vállalat stratégiai döntéseibe kapcsolódnak be, amelyek túlmutatva szociális kérdéseken, értelemszerűen vállalatpolitikai, gazdasági, pénzügyi vagy műszaki területekre is kiterjednek. A munkavállalói képviselők legtöbbször kisebbséget alkotnak a vezető testületben, arányuk többnyire 1/3-ad¹⁴⁵ szokott lenni.

Magyarországon a Gazdasági társaságoktól szóló törvény (továbbiakban Gt.)¹⁴⁶ 38-39. § szabályozza a kérdést úgy, hogy amennyiben az üzemi tanács a társaság ügyvezetésével nem állapodott meg eltérően és a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a munkavállalók jogosultak részt venni a gazdasági társaság működésének ellenőrzésében. A felügyelőbizottság tagjainak egyharmada ennek megfelelően a munkavállalók képviselőiből áll. Abban az esetben, ha a nyilvánosan működő részvénytársaság monista rendszerben működik, a munkavállalókat a társaság ügyvezetése ellenőrzésében megillető jogok gyakorlásának módjáról az igazgatótanács és az üzemi tanács állapodik meg egymással.

A munkavállalói küldöttet Magyarországon is a munkavállalók közül kell választani, a gazdasági társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezet véleményének meghallgatása után. A jelölésre – és a küldött visszahívására is - az üzemi tanács jogosult. Az üzemi tanács jelöltjeit a gazdasági társaság legfőbb szerve köteles a jelölést követő első ülésén a felügyelőbizottság tagjává választani.

¹⁴⁴ Tóth 2008, 333.

¹⁴⁵ Németországban, Luxemburgban, Dániában is 1/3-a a testületnek munkavállalói képviselő.

¹⁴⁶ 2006. évi IV. törvény

A felügyelőbizottságban a munkavállalói küldötteket a többi taggal azonos jogok illetik meg, és azonos kötelezettségek terhelik Magyarországon is. Ugyanakkor, ha a munkavállalói küldöttek véleménye a felügyelőbizottság többségi álláspontjától egyhangúlag eltér, a munkavállalók kisebbségi álláspontját a gazdasági társaság legfőbb szervének ülésén ismertetni kell. A munkavállalói küldött mandátuma a munkajogviszonya alatt érvényes, ez idő alatt viszont ugyanolyan munkajogi védelemben részesül, mint az üzemi tanács tagjai.

Lényeges kommunikációs kötelezettséget ró a Gt. a munkavállalói küldöttekre akkor, amikor rögzíti, hogy a felügyelőbizottságban részt vevő munkavállalói küldött – az üzleti titok körén kívül – tájékoztatni köteles az üzemi tanácson keresztül a munkavállalók közösségét a felügyelőbizottság tevékenységéről.

Az egyes színterek érdemeinek elismerése mellett, azt is fontos látni, hogy a participáció önmagában is alkalmas arra, hogy szervezeti szinten kielégítsen bizonyos szükségleteket: gazdagítja a munka tevékenység tartalmát, a társas kapcsolatokat, kommunikációs fórumot teremt a munkavállalók és a munkáltatók között és egyik leglényegesebb funkciójaként alkalmas lehet a szervezeti konfliktusok megelőzésére is.

4. Fejezet: Participációs rendszerek működése tagállamok szintjén

A szociális párbeszéd tagállami szintű rendszere a közösségi mechanizmusokhoz hasonlóan bi- és tripartit fórumokon zajlik. A tagállamok kormányzatainak közreműködésével működtetett tripartit kommunikáció értelemszerűen a tagállami jogalkotási folyamat része, amelynek részletes elemzése nem képezi jelen dolgozat részét. A biparit párbeszéd szabályozási kereteit a tagállami kollektív munkajog rendszere adja.

A kollektív munkajog történelmileg kialakult intézményrendszerét az összefoglaló elméleti munkák az intézmények jelentősége és egymásba kapcsolódása szerint csoportosítják.¹⁴⁷ A tagállami kollektív munkajogoknak mindenütt része a nemzeti alkotmányokban rögzített egyesülési szabadság alapján kialakult koalíciók joga, amelyek a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szerveinek megalakítását, működési szabályait, jogait és kötelezettségeit tartalmazzák szoros szabályozási kötelékben a polgári jogi kódexekkel. Az érdekvédelmi szervek tényleges tevékenységüket a koalíciós tárgyalások révén fejtik ki, amelyek vagy megegyezésekhez – tarifaszerveződésekhez, kollektív szerződésekhöz – vagy

¹⁴⁷ Prugberger 2006, 77.

munkaküzdelemhez vezetnek. A koalíciók joga és az ahhoz kapcsolódó érdekérvényesítési mechanizmusok szabályozása mellett a kollektív munkajogok részét képezi az üzemi alkotmányjog, valamint a munkaügyi viták feloldásának – békés, adott esetben munkaharcba torkolló - rendszere is.

4.1 Az üzemi alkotmányjog kialakulása

A szakszervezeti általános érdekképviselő mellett a II. világháborút követően egyre erőteljesebbé vált az igény arra, hogy a közvetlen munkahelyek, az egyes üzemek munkavállalóinak is legyen olyan közvetlen képviselője, amely kizárólag az őket érintő problémákkal foglalkozik és a munkahelyeken jelentkező érdekeik képviselőjére koncentrál.¹⁴⁸ Mielőtt a részvétel intézményei Európa szerte meghonosodtak volna, a kollektív tárgyalások szinte kizárólag makro-, vagy mezo szinten folytak, valamint csupán néhány témakörre (úgy mint, munkaidő vagy a bérek rendszere) korlátozódtak, mi több a kollektív tárgyalások súlyos konfliktusokkal, szélsőséges esetben munkaharcokkal terhelték voltak. Vagyis hosszú időn keresztül nem létezett a munkavállalóknak olyan helyi képviselője, akivel a munkáltató közvetlenül, a szakszervezetek közreműködése nélkül tárgyalhatott volna.

A szakszervezetek ugyanis az üzemeken túlmutató általános ágazati és ágazatközi munkavállalói érdekvédelemre kezdtek fókuszálni úgy, hogy egyre inkább az általánosan a munka világát érintő szabályok és jogszabályok egyik alakító tényezőivé váltak, válnak. A szakszervezetek üzemi szintű képviselőire ezért mára kettős teher hárul: egyfelől követnie kell az ágazati vagy országos szintű szakszervezet, szakszervezeti tömörülés általános érdekvédelmi elgondolásait, amelyek nem feltétlenül érintik az üzemi szintű problémákat, igényeket; másfelől figyelembe kell vennie, képviselnie kell az üzemi szintű, a tagság által megfogalmazott érdekeket. Az üzemi-szintű képviselő az ágazati vagy országos szintűről kapott információk birtokában és annak megfelelően adott esetben másképp látja az üzemben dolgozók problémáit és érdekképviselői lehetőségeit. Tovább nehezítheti az egységes munkavállalói érdekérvényesítést, ha az üzemben belül több szakszervezet egymással párhuzamosan tevékenykedik, megosztva ezzel a munkavállalókat és az üzemi szintű érdekképviselői aktivitást. Ezen összetett helyzetből fakadó ellentmondások vezettek tagállami szinteken az üzemi alkotmányjog kialakulásához és az üzemi tanácsok rendszerének mai működéséhez.

¹⁴⁸ Prugberger 2006, 185.

Az üzemi tanácsok kialakulásának története Európa szerte az 1920-as évek elejére vezethető vissza,¹⁴⁹ megerősödésük és általános európai elterjedésük pedig a II. világháború utáni demokratizálódási folyamat eredményének köszönhető. Ennek első hullámában Ausztria, Németország és Hollandia¹⁵⁰ alkotta meg vonatkozó törvényeit, majd az 1970-es években megkezdődött jogosítványaik fokozatos bővítése és ezáltal jelentőségük, erejük növekedése is.

4.2 Dualista és monista participációs modellek

A munkavállalók érdekképviselőinek tagállami formációit alapvetően dualista (*Trennungssystem*) és monista (*Einheitsprinzip*) rendszerekbe sorolhatjuk. A dualista modellben szervezetileg és funkcionálisan is jól elkülönül egymástól a kollektív tárgyalásokat vállalati és ágazati szinteken egyaránt folytató szakszervezeti aktivitás valamint kizárólag a vállalati szinteken a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációs rendszereket működtető üzemi tanácsi (vagy ennek megfelelő, de más elnevezéssel működő) intézményrendszer. A dualista rendszert Németország fejlesztette ki közvetlenül az I. világháborút követően.¹⁵¹ A rendszer lényege szerint az üzemi tanács tagjait a munkavállalók közvetlenül, a szakszervezet közreműködése nélkül választják meg; a megválasztott testület saját hatáskörben jár el; a működése során sem a munkáltató sem a szakszervezet nem gyakorolhat rá befolyást, munkájában részt nem vehet. A német vonatkozó jog¹⁵² szerint tehát a munkavállalókat tömörítő üzemi tanács közvetlenül a munkáltatóval áll párbeszédben. Ebben az együttműködésben az üzemi tanács az egészséges és biztonságos munkakörülmények kérdésében, a munkafeltételek, úgy mint: teljesítményértékelés paraméterei, a munkaidő, a pihenőidő és a szabadságolási terv összeállítása, a munkaellenőrzés módszerei, a munkavállalók adatainak nyilvántartása, valamint a felvétel és az elbocsátás kritériumainak meghatározása kérdésekben együttes döntést hoz a munkáltatóval. A konkrét felvételi és elbocsátási kérdésekben állásfoglalási, véleménynyilvánítási, javaslati joggal rendelkezik.¹⁵³ Ezt a modellt

¹⁴⁹ Az első üzemi tanács törvény Ausztriában született 1919-ben, de ebben az időben több más országban is megszületett az üzemi tanácsokról szóló törvény: Csehszlovákiában. Luxemburgban és Norvégiában 1920-ban, ezt követően Olaszországban és Spanyolországban, Svájc esetében pedig egyes vállalatoknál (pl.: Tobler csokoládégyár) állítottak fel munkásbizottságokat.

¹⁵⁰ Österreichisches Arbeitsverfassungsgesetz (Af.G), 1947, 1974; Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), 1952, 1972; Wet op de Orde van de Arbeid, 1971

¹⁵¹ Ezt a rendszert a fasiszta rezsim betiltotta, majd az NSZK újjáélesztette.

¹⁵² Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

¹⁵³ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 74. § - 105. §

követi az osztrák, és a holland üzemi alkotmányjog rendszere és alaprendszerét tekintve a magyar üzemi tanácsok intézménye is.

A belga és a francia üzemi tanácsi rendszer képezi a másik tiszta megoldást, ahol viszont együttdöntési jog az üzemi tanácsot nem, vagy csak az előbbinél lényegesen korlátozottabban illeti meg – ezekben az országokban elsősorban konzultációs, informálódási valamint javaslattételi jogokkal rendelkezik. Ezeknek a rendszereknek a monista jellegét az adja, hogy az üzemi tanács tagjait a szakszervezetek jelölik¹⁵⁴ - tehát jelentős szerepet játszanak az üzemi tanács létrehozásában; a tagok visszahívásról is elsősorban ők gondoskodnak; és a működésébe is több ponton bekapcsolódnak.

4.3 Duális és monolitikus szerkezetű participációs modellek

Ez a dualista és monista modell ugyanakkor nem azonos az egyes tagállamokban működő üzemi tanácsok eltérő szervezeti felépítését leíró duális és monolitikus modellel. Már csak azért sem mert ebben a relációban éppen ellentétes csoportokba kell sorolnunk az egyes tagállamokat. Szervezetileg egységes, monolitikus rendszerek működnek ugyanis Németországban vagy Hollandiában, ahol az üzemi tanács tagjai kizárólag munkavállalók, akik a munkáltatóval, az üzemi vezetéssel tárgyalnak.

Ezzel szemben a rendszerszemléletét tekintve duális üzemi tanácsokban kettős felépítés található: a tagság egyik része a munkavállalókból megválasztott tagokból, a másik része a munkáltató által delegált vezető alkalmazottakból áll, szerkezetileg tehát osztottak.

A duális szerkezetű üzemi tanácsok további két alcsoportba sorolhatók. A belga, francia vagy görög üzemi tanácsi rendszerek ugyanis két önálló bizottságból állnak: a szakszervezetek jelöltjei közül a munkavállalók által megválasztott üzemi bizottságból és a tulajdonos által kijelölt vezető alkalmazottakból álló vezetői bizottságokból tevődnek össze. Mindkét bizottság, illetve képviselő külön foglal állást és tesz javaslatot azokban a kérdésekben, amelyek a német gyakorlatban felsorolásra kerültek. Az együttes döntést (ha van ilyen) lényegében a két képviselőből álló üzemi tanács hozza; valamint állásfoglalást, véleményt, és javaslatot is együttesen alakítanak ki az üzemet érintő munkaügyi, vezetési és gazdasági kérdésekben.

A duális, de a szakszervezetek erőteljes befolyása alatt álló (rendszerszemléletét illetően tehát monista) üzemi tanácsok másik csoportját többek között Luxemburg és Dánia

¹⁵⁴ A francia üzemi tanács (*comite d'entreprise*) jelölőlistájának összeállításánál monopóliuma van a reprezentatív szakszervezeteknek

alkotják.¹⁵⁵ Ezekben az országokban paritásos üzemitanács-rendszer működik – vagyis a munkavállalói és munkáltatói képviselőket közvetlenül egy szinten szervezett intézmény keretein belül kommunikál egymással. Az üzemi tanács egyik felét – a szakszervezeti jelölteket – a munkavállalók közvetlenül választják, a másik felét a munkáltató delegálja. Működését illetően hasonló szabályok vonatkoznak rá, mint a belga vagy francia minta esetében.

A fenti három modell (monolitikus, duális – két elkülönült üzemi tanács, duális – paritásos rendszer) mindegyikében közös jellemző, hogy a munkavállalók létszámmal arányos képviseléssel rendelkeznek az üzemi tanácsokban; valamint hogy az arányosság elve érvényesül a nem, az életkor (kifejezetten a fiatal munkavállalókra vonatkoztatva) és a csökkent munkaképességű munkavállalók tekintetében.

4.4 Az üzemi tanácsok jogkörei

Ami az üzemi tanács jogkörét illeti, minden típusnál a munkavállalóknak a munkavégzéssel összefüggő, kollektív munkaügyi vitára jogalapot teremtő kérdésekben van participációs joga. Ez a participációs jog erejét illetően lehet valódi döntésrészvételi jog (*Mitbestimmungsrecht*), illetve lehet konziliárius, azaz tanácsadó jellegű jog. A döntésrészvételi jogok egyik ága a pozitív döntésrészvételi jog, amelyet valódi együttes döntési jognak is nevezhetünk (*echte Mitbestimmungsrecht*), míg a negatív döntésrészvételi jog a vétójog (*Vetorecht*), amely jogával élve az üzemi tanács munkáltatói döntés végrehajtását lehetetleníti el. Ha az üzemi tanács a számára biztosított vétójoggal nem él és a munkáltató döntéséhez hozzájárulását adja, akkor az egyetértési jogát érvényesíti (*Zustimmungsrecht*). A vétó és az egyetértési jog tehát tulajdonképpen ugyanannak a döntésrészvételi jognak a két oldalát jelenti kétfázisú döntések meghozatalakor: az egyik fél dönt, amelyhez a másik fél a hozzájárulását adja, vagy megvétózza azt. Ezzel szemben a valódi együttes döntés egyfázisú döntés: a döntés kialakításában mindkét fél ténylegesen részt vesz.¹⁵⁶

A vezetésben való részvétel másik nagy területét az együttes döntés nélküli együttműködési formák képezik, amelyen belül nevesíthető a munkáltatónak az üzemi tanács irányában fennálló tájékoztatási és információadási kötelezettsége; az üzemi tanácsnak a munkáltatói döntéssel kapcsolatos véleménynyilvánítási joga; valamint az üzemi tanács tanácskozási joga.

¹⁵⁵ Ebbe a csoportba sorolható még: Olaszország és Norvégia is. További részletekért lásd: Prugberger 2006, 179.

¹⁵⁶ Prugberger 2006, 187.

A tagállami üzemi tanácsok közül Németországban a legerőteljesebb és a legszélesebb spektrumú a participációs jogok gyakorlata, itt a legerőteljesebb az üzemi tanácsok bevonása az üzemi vezetői döntésekbe. A szociális kérdésekben való együttes döntési jogot szabályozó BetrVG 87. § (*Betriebsverfassungsgesetz*) taxatív felsorolást tartalmaz.¹⁵⁷ A foglalkoztatást érintő kérdésekben a BetrVG 92-105. §-ai Európában példátlan kötöttségek elé állítják a munkáltatót.¹⁵⁸ Ha az együttes döntési jogkörbe tartozó kérdésekben nem tudnak a felek megegyezni, az ügyet az üzemi döntőbizottság (*Einigungsstelle* - BetrVG 76. §) elé terjesztik, akinek a döntése a felekre nézve kötelező hatályú.

Összefoglalóan megállapítható, hogy az üzemi tanácsok participációs jogai – elsősorban együttes döntési jogai - a szociális és a munkakörülményekkel összefüggő kérdésekben a legerőteljesebbek, már kevésbé dominánsak személyi kérdésekben és szinte marginálisak gazdasági és pénzügyi kérdésekben.¹⁵⁹

4.5 Az üzemi megállapodások rendszere

Az üzemi tanácsok működésbeli és szerkezeti sokszínűségét látva, nem meglepő az sem, hogy az általuk kötött megállapodások – az üzemi megállapodások – is változatos képet mutatnak. Értelemszerűen azokban a tagállamokban, ahol az üzemi tanács választás, a felépítés, a működés és a hatáskörök elkülönülnek a szakszervezetektől, ott jogdogmatikailag is éles különbség áll fenn a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás között. Ezzel szemben ott, ahol az üzemi tanács a munkáltató által delegált vezetőkből vagy munkatársakból és a szakszervezet által jelölt és a munkavállalók által megválasztott tagokból áll, az üzemi szintű szakszervezetek is részt vesznek az üzemi megállapodás tartalmi kialakításában. Ilyenkor a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás gyakran egymásba csúszik.¹⁶⁰

¹⁵⁷ BetrVG 87. § szerint az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg az alábbi kérdésekben: munkaidő kezdete és vége, a munkaközi szünetek és a túlmunka ideje, a rövidített vagy meghosszabbított munkaidő elrendelése; a szabadságolás alapelvei és a szabadságolási ütemterv; a munkavégzést ellenőrző technikai berendezések bevezetése; teljesítménykövetelmények bevezetése és módosítása; az üzemi munka- és egészségvédelem szabályainak kialakítása; a munka díjazásának elvei és megvalósítási formái; szociális intézmények felállítása és üzemeltetése; üzemi lakások kiutalásának és felmondásának elvei; munkaszervezéssel (pl. csoportmunka) kapcsolatos munkáltatói tervek

¹⁵⁸ Többek között: üzemi tanács bevonása a létszámtervezés folyamatába (92. §); üzemi tanács javaslattevési joga a foglalkoztatás biztonságára vonatkozóan (úgy mint: rugalmas munkaidő, részmunkaidő, stb.) (92a. §); belső álláshirdetések kötelező megjelentetése (93. §); dolgozói kérdőívek előzetes véleményezésének joga (94. §); kiválasztási, előléptetési, elbocsátási alapelvek előzetes véleményezésének joga (95. §) valamint munkáltatói felmondási jog gyakorlása előtt az üzemi tanács meghallgatásának kötelezettsége (102. §); szakképzési tervek, alapelvek közös kialakítása (96-97. §); képzési terv jóváhagyása (98. §)

¹⁵⁹ Prugberger 2006, 218.

¹⁶⁰ Ennek különösen Spanyolországban és Portugáliában van gyakorlata.

4.6 Összegzés

A tagállami participációs rendszerek fogalmi meghatározása, szerkezete, jogosultsági rendszere, tagsága igen jelentős eltéréseket mutat a tagállamok jogszabályi rendszerében és gyakorlatában. Még ha célja is volna jelen dolgozatnak az, hogy az egyes országok rendszereinek hasonlóságait és eltéréseit teljes-körüen feltárja, ez sem árulna el mindent az participációs intézmények rendeltetéséről. Ez a funkcionális megközelítés csak abban az esetben hozna sikert, ha a munkavállalói részvétel intézményeinek leírása az adott országot átfogó teljes elemzés része lenne. Ebben az adott intézményeken túl a szereplők helyzete, a várható magatartásuk, a kulturális, politikai és gazdasági környezet mind bemutatásra kellene hogy kerüljön. Ez jelen dolgozatnak nem célja. A tanulmány szerzője nem tévesztve szem elől az eredeti célt, az **Európai Unió munkavállalói részvétel** témában megnyilvánuló kezdeményezéseit veszi sorra és azt próbálja meg felbecsülni, hogy képes-e, és ha igen miként, befolyásolni az Unió participációs gyakorlatának egészét, valamint az egyes tagállamok mechanizmusait. A tagállami gyakorlatok felvázolásával azt a közeget kívántam bemutatni, amibe bekerül, amire ráépül a továbbiakban részletesen ismertetett Európai üzemi tanácsok rendszere.

5. Fejezet: A participáció európai szintű szabályozásának kezdetei

Az Európai Unió szintjén a participáció szabályozásának szükségességét alapvetően három tényező tette szükségessé.¹⁶¹ Egyrészt általánossá vált az a tapasztalat, hogy a megfelelően tájékoztatott munkavállalók, a döntéshozatalba bevont munkavállalók alkalmazkodóképessége, rugalmassága, a szervezeti változások iránti nyitottsága jóval nagyobb, mint azoké a munkavállalóké, akinek nincs ráhatásuk az őket közvetlenül érintő munkáltatói döntésekre. A fenntartható fejlődés, a versenyképesség megőrzése kapcsán szükségszerűvé vált az, hogy a munkavállalók a munkáltató foglalkoztatást érintő tervezett döntéseiről időben tájékoztatást kapjanak, illetve ezekben a döntésekben konzultációk révén a munkavállalókat bevonják. Csak ilyen módon csökkenthetők a lehetséges negatív hatások, a munkavállalók változásokkal szembeni – természetes – ellenállása.

¹⁶¹ Tóth 2008, 306.

Másfelől, az Európai Unió piacán egymással a piaci részesedésért, beruházásokért versengő tagállamok helyzetét nagymértékben határolják be saját nemzeti munkaügyi kapcsolataik. Ha ugyanis a szociális dömping jelenségét lefordítjuk a munkaügyi kapcsolatok rendszerére, ez eredményezheti azt, hogy az alacsonyabb szintű munkaügyi sztenderdekkel rendelkező tagállamok nivellálják a jelenleg működő munkaügyi sztenderdeket. A negatív spirál megállítása, a folyamat ellensúlyozása közösségi fellépést igényelt.

Harmadrészt, a transznacionális vállalkozások és vállalkozáscsoportok működési sajátosságai indokolták azt, hogy a közösségi jog rendezze a részvételi, konzultációs és tájékoztatási eljárásokat. Ez a sajátosság arra utal, hogy vállalati fúziók, illetve a vállalatok nemzetközi felvásárlása a hetvenes évek elejétől egyre gyakoribbá vált, mára pedig a globalizáció általános jelensége az üzleti világnak. A közösségi tagállamokban ez a folyamat azt is jelentette, hogy európai székhelyű vállalkozások nem ritkán egyesült államokbeli, illetve japán vállalatok irányítása alá kerültek. Mindennek eredményeképpen gyakran előfordult és fordul elő ma is, hogy a vállalkozást, illetve az üzem működését érintő döntések az országhatáron – adott esetben kontinensen - kívül születnek, és ezekre a döntéssel érintett munkavállalóknak csekély és közvetett befolyásuk van.

5.1 Partecipáció a Societas Europaea (SE) keretein belül

A Bizottság 1975-ben kiadott Zöld Könyvében (*Green Paper on Employee Participation and Company Structure*)¹⁶² maga is elismerte: azáltal hogy a hetvenes években közösségi szinten felvetette a munkavállalók szervezeti döntésbe bevonásának kérdését, „kétségtelenül ellentmondásos és nehéz helyzetet teremtettek.”¹⁶³ Olyan érásban történt ugyanis mindez, amikor a kérdés létjogosultsága felett is vita bontakozott ki a tagállamok és a szociális partnerek között.

A munkavállalói pozíciók kiegyensúlyozását a Bizottság a kezdetektől fogva három egymással párhuzamos törekvéssel igyekezett biztosítani: egyrészt a vállalatszervezés szabályain keresztül, másrészt különböző speciális, a munkavállalókat közvetlenül a munkahelyeken érintő kérdéskörök közösségi szintre emelésével, harmadrészt pedig a munkavállalók információs és konzultációs lehetőségeinek önálló és általános szabályozásával.

A közösségi szintű munkavállalói részvételre vonatkozó szabályozási igény kezdetben nem a szociálpolitika, hanem a társasági jog egységesítését célzó törekvések körében jelent meg. 1970-ben tették közzé az Európai Részvénytársaság (*Statute of the European Company, Societas*

¹⁶² COM(75) 570 Bulletin of the European Communities Supplement 8/75 on Employee Participation and Company Structure in the European Community

¹⁶³ COM(75) 570 p. 7.

Europae; továbbiakban: SE) statutumára vonatkozó első irányelvjavaslatot.¹⁶⁴ Az SE eszméje valójában 1966-os előzményekre nyúlik vissza, amikor a Bizottság megfogalmazta az „Európai Kereskedelmi Társaság” létrehozására vonatkozó elképzelését, amelynek társasági formája a részvénytársaság lett volna. A tervezetet 1975-ben jelentősen módosították, majd további jelentős átdolgozás után 1989-ben újabb koncepció¹⁶⁵ látott napvilágot, amelynek célja az európai vállalkozások tőkekoncentrációs folyamatainak megkönnyítése volt.¹⁶⁶

A Bizottság ezekben a javaslatokban deklarálta, hogy a belső piac kiteljesedésének céljából a kereskedelem előtt álló akadályokat meg kell szüntetni, és a termelés szerkezetét is a közösségi méretekhez kell igazítani. Ezért alapvető fontossággal bír, hogy azon gazdasági társaságok, amelyek tevékenysége nem kizárólag helyi igények kielégítésére korlátozódik, képesek legyenek tevékenységük átszervezését közösségi méretekben megtervezni és végrehajtani. A tervezetek szövegezésekor mindvégig szem előtt tartotta a Bizottság azt, hogy a Közösség gazdasági és jogi egysége a lehető legnagyobb mértékben egybeessen. E célból tehát rendelkezni kívánt arról, hogy az egyes nemzeti jogok hatálya alatt álló gazdasági társaságok mellett olyan gazdasági társaságokat is létre lehessen hozni, amelyek az összes tagállamban közvetlenül alkalmazandó közösségi rendelet által létrehozott jogszabály szerint jönnek létre és működnek. A javaslat rendelkezései a nemzeti társasági jogok különbözőségéből és korlátozott területi alkalmazásából származó akadályoktól mentesen tették (volna) lehetővé európai dimenziójú gazdasági társaságok alapítását és irányítását.

Ugyanakkor az említett irányelvjavaslat és annak módosított változatai világossá tették azt, hogy az európai munkavállalói részvétel szabályozása olyan vitapont, amely lehetetlenné teszi a társasági, ezen belül részvénytársasági jog egységes európai szabályozását. E javaslatok ugyanis az Európai üzemi tanácsot, vagy a munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációinak egyéb formációját kizárólag az SE szervezeti keretein belül kívánták megvalósítani. E munkavállalói képviselői szerv egyébként a javaslatok szerint a vállalkozás vezető szervein kívüli független munkavállalói képviselői szerv lett volna.

Hamar egyértelművé vált, hogy ha az európai szintű participáció intézményét kizárólag az SE társasági forma esetében teszi kötelezővé a közösség, ezzel egyben kudarcra is ítéli azt – a munkavállalói részvétel nyilvánvalóan nehezkesebbé, lassúbbá, költségesebbé teszi a szervezeti döntéshozatalt és ezzel versenyhátrányba helyezi az ezt a társasági formát választó gazdálkodó

¹⁶⁴ OJ C (1970) 124.

¹⁶⁵ OJ C (1989) 263.

¹⁶⁶ Berke 2004, 87.

szervezetet. Lényegében ez a körülmény vezetett oda, hogy az európai részvénytársaság körében megjelenő európai üzemi tanácsi eszmét a Bizottság az 1980-as évek közepére feladta.¹⁶⁷

5.2 Partecipáció a közösségi szintű társasági jog keretein belül

A közösségi szintű társasági jog szabályrendszerének részét képezi a fent említett SE szabályozási törekvés is, mi több, a társasági jog Közösségen belüli harmonizációjának gondolata az SE ötletének felvetésével fogalmazódott meg először. Az első társasági jogi irányelvekben¹⁶⁸ a nemzeti, jogrendszerbeli tradíciók még erőteljesen megmutatkoztak, ezen belül is érezhető befolyása volt a közösségi joganyagra a német és francia társasági jognak.

Az Európai Unió társasági jogi szabályozásának meghatározó része társasági jogi irányelvekben¹⁶⁹ jelenik meg. Az irányelvek nem alkotnak összefüggő szabályrendszert, pusztán az anyagi jog és az eljárás jog egyes elemeit érintik.¹⁷⁰

A lábjegyzetben található társasági jogi irányelvek sorából látható, hogy hiányzik az V. számú irányelv. Ennek oka, hogy az V. számú társasági irányelv javaslat körüli vitáknak ugyancsak sarkalatos pontja volt a munkavállalói érdekképviselet problematikája, amely végeredményben meghiúsította az irányelv elfogadását. A javaslat célja ugyanis az volt, hogy összehangolja a tagállamok belső joga által szabályozott részvénytársaságok szervezetét, azaz ez a tervezet nem egy *sui generis* európai gazdasági társaság forma létrehozását, hanem a meglévő formák harmonizálását célozta meg. E szervezeti jogi megközelítésnek szintén megkerülhetetlen kérdése volt a munkavállalói részvétel tárgyköre, amely ebben az esetben más okból – a dualista,

¹⁶⁷ COM (88) 320.

¹⁶⁸ Az első társasági jogi irányelv 1968-ból származik: ún. I. számú társasági irányelv a tőkeegyesítő társaságok alapításáról, nyilvánosságáról, szerveik képviseleti jogáról és semmisségéről.

¹⁶⁹ Ezek a következők:

- 1968. március 9: I. számú társasági irányelv (ún. Publicitási irányelv), módosította a 2003/58/EK irányelv
- 1976. december 13: II. számú társasági irányelv (ún. Tőkevédelmi irányelv), módosította a 92/101/EGK irányelv
- 78/855/EGK irányelv: III. számú társasági irányelv az Rt-k egyesüléséről, nemzeti fúziókról
- IV. számú társasági irányelv (78/660/EGK irányelv és 2003/38/EK irányelv); VII. számú irányelv (83/349/EGK irányelv és 2003/51/EK irányelv); VIII. számú irányelv (84/253/EGK irányelv) a konszolidált évről és a könyvvizsgálatról
- 82/891/EGK irányelv: VI. számú társasági irányelv az Rt-k szétválásáról
- 89/666/EGK irányelv: XI. számú társasági irányelv a fióktelepek kereskedelmi jogi nyilvántartásáról
- 89/667/EGK irányelv: az egyszemélyes kft-kről
- 2006/25/EK irányelv: a nyilvános vételi ajánlattétellel megvalósuló vállalatfelvásárlásról (*take-over*)

¹⁷⁰ Részletesebben lásd: Nochta, Juhász, Szécsényi 2008.

monista irányítási rendszer ütközése okán¹⁷¹ – de ugyancsak a tervezet elfogadásának kerékkötőjévé vált.

Az V. számú irányelv első tervezete 1972-ben született¹⁷² és kizárólag a duális vállalatirányítási rendszert vezette volna be. Ez értelem szerűen heves ellenállást váltott ki az eltérő rendszerekkel operáló tagállamok körében, amelyre gyógyírt jelentett az 1983-as módosítás, amely már igyekezett megoldást kínálni az irányítási rendszerek közötti, nemzeti tradíciókban gyökerező különbségek áthidalására.¹⁷³

Az újabb koncepciók már abból a szemléletből indultak ki, hogy a munkavállalói részvételi jogok a társasági jog elválaszthatatlan részei és ezek a társaság szervezeti rendjének tárgykörével egyidejűleg szabályozandók. Az 1983-as javaslat igen rugalmas volt a kérdést illetően – választási jogot biztosított ugyanis a tagállamok számára a nemzeti jogban való szabályozáshoz: szervezeti rend vonatkozásában kettő, a munkavállalói képviselő körében ötféle megoldási lehetőséget kínált.

Az irányelvjavaslat végső formájában utat nyitott mind a monista, mind a dualista megoldások előtt, azaz alternatív szabályozási lehetőséget kínáltak a tagállamoknak. Ami a két eltérő vállalatirányítási modellre épülő munkavállalói participációs formákat érinti, a javaslat három alternatívát tartalmaz: Ad1) a vezető vagy ellenőrző szervekben való részvétel Ad2) elkülönült szerv keretében való munkavállalói részvétel Ad3) egyéb modellek.

A szervezeti részvétel öt különböző formája lényegében a következő:

- a) Dualista vállalatirányítási rendszerek esetén:
 - a. legalább egyharmados munkavállalói képviselő a felügyelőbizottságban,
 - b. munkavállalói részvétel elkülönült szerv keretében.
- b) Monista vállalatirányítási rendszerek esetén:
 - a. legalább egyharmados munkavállalói képviselő az egységes irányító szervben,
 - b. munkavállalói részvétel elkülönült szerv keretében.
- c) Egyéb modellek.

¹⁷¹ A monista és dualista irányítási modell jellegzetességei az alábbiakban foglalhatóak össze: A monista rendszer lényege az, hogy a társaság vezetését és ellenőrzését egy szerv (*board of directors, conseil d'administration*) keretében igyekszik megvalósítani, ahol a testületben ügyvivő, tehát ügyvezetésre jogosult és ellenőrző, azaz ügyvezetésre nem jogosult tagok ülnek. Ez utóbbiak száma általában meg kell hogy haladja az előbbieket. Monista modell működik Franciaországban, Belgiumban vagy Nagy Britanniában. A Németországban és Hollandiában működő dualista modell azon az elgondoláson alapul, hogy a társaság ügyvezetését és ellenőrzését, felügyeletét két egymástól szervezetenként is elkülönült testületben kell megoldani. Vagyis a társaság igazgatósága, azaz az operatív vezetők a felügyelőbizottság ellenőrzése alatt tevékenykedik.

¹⁷² OJ C (1972) 131.

¹⁷³ Kiss 2003, 510-511.

Az elkülönült szerv keretében való részvétel francia elgondolások alapján alakult ki és olyan módon valósult meg, hogy a társasági vezető és felügyelő szervektől elkülönült, azaz lényegében a részvénytársaság hagyományos szervezetén kívüli képviseletet biztosít. Ebben a konstrukcióban a munkavállalói képviseletet biztosító testületnek kizárólag munkavállalói tagjai vannak, és fordítva: a hagyományos társasági szervezetben nincs munkavállalói képviselő. Mindebből a döntési rendszer tekintetében az következik, hogy a munkavállalói képviseleti szervnek egyes kérdésekben egyetértési joga van, azaz hozzájárulása a döntések hatályossági feltétele. A munkavállalói képviselők ezen túl széles körű információs és konzultációs jogokkal rendelkeznek.

Az ötödik alternatíva szerint a társaság (akár monista, akár dualista rendszerben működő) ügyvezető szerve megállapodást köthet a munkavállalói képviselőkkel a részvétel tárgyában és szabadon alakíthatja ki ennek rendszerét azzal, hogy az elkülönült szerv keretében való képviseletnél említett információs és konzultációs jogok biztosítása kötelező.

Több szerző szerint¹⁷⁴ a javaslat végeredményben egy zavaros kompromisszum, amely minden érintett oldaláról ellenállásba ütközött. Számos sikeres közösségi szintű társasági irányelv ellenére megállapítható, hogy a társasági jog nem lehet alkalmas terepe a kollektív munkajogi kapcsolatok és egyáltalán a munkajog közösségi szintű harmonizációjának.

5.3A Vredeling javaslatok

Az 1970-es évek végén az ETUC irányította rá a Bizottság és a szociális partnerek figyelmét arra a jelenségre, miszerint a határokon átnyúló vállalkozási tevékenység szükségszerűen hatalmi túlsúlyt biztosít a munkaadóknak, mivel a nemzeti szinten megjelenő munkavállalói képviseletek nem rendelkeznek elégséges információval a nemzetközi vállalkozás szervezetéről, döntési mechanizmusairól, stratégiájáról. Ennek következménye, hogy a társaság döntési centruma kívül esik a vállalatcsoport részeként működő egyes társaságoktól és azok munkavállalói képviseleti szerveitől. Az egyes vállalkozások alig vannak kedvezőbb információs helyzetben, mint a szintén ott működő munkavállalói képviseleti szervek, így gyakori az a helyzet, hogy a munkavállalók olyan követelésekkel lépnek fel a munkáltatóval szemben, amely nem az ő kompetenciájába, döntési hatáskörébe tartozik, így nincs vagy csak korlátozott mozgástere van a tárgyalásokban.¹⁷⁵

¹⁷⁴ Részletesen lásd: Kenner 2003, 68-69.

¹⁷⁵ E relative gyenge munkavállalói érdekképviseleti pozíció erősítésére az európai és nemzetközi szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek számos lépést tettek, melyek eredményeként létrejöttek a nagy nemzetközi és európai szakszervezeti szövetségek.

A fentiekre tekintettel, 1980-ban koncepció született a kérdés szabályozási irányairól. A munkavállalói participáció európai szabályozásának tárgyában az egyik legjelentősebb elképzelés az ún. Vredeling-kezdeményezés (*Vredeling Proposal*).¹⁷⁶ Az akkori szociálpolitikai biztosról¹⁷⁷ elnevezett javaslat nem érintette a kizárólag nemzeti szinten működő vállalkozásokat, csak a határokon átnyúlókat.¹⁷⁸ Szemben más szándékokkal, a javaslatban a részvétel problematikája nem a nemzeti rendszerek közelítésére irányuló szándék körében jelent meg, hanem a jelentősebb méretű, közösségi szinten működő, multinacionális vállalkozásokban¹⁷⁹ megvalósítandó munkavállalói kollektív (lényegében tájékoztatáshoz való) jogok összefüggésében.

A javaslat alapkonceptiója az volt, hogy a határokon átnyúló vállalkozások és vállalkozáscsoportok esetében a központi irányítás és a leányvállalati vezetés egymással együttműködésben biztosítsa a munkavállalók csoport-szintű és kizárólag a leányvállalatot érintő kérdésekben a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultáció lehetőségét.

A javaslat nem érintette a már létező tagállami munkavállalói képviseleti formákat, a tájékoztatás és a konzultáció szereplői a munkavállalói oldalon a törvényekből vagy a tagállamok gyakorlatából eredő munkavállalói képviselések voltak. Az információs láncnak az anyavállalattól a leányvállalat irányába kellett haladnia, ahol maga a tájékoztatás és a konzultáció ténylegesen megtörtént. A javaslat tevékenységi területre tekintet nélkül minden vállalkozásra kiterjedt és a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége kiterjedt volna az üzemi és üzleti titkokra is. Súlyos szankcióként pedig a munkavállalók és képviselőik fenti jogainak a megsértése esetére a javaslat büntetőjogi és hatósági eszközök igénybevételét irányozta elő.

Az irányelv javaslat szerint az anyavállalat vezetése a legalább 100 főt foglalkoztató leányvállalatok vezetését évente legalább két alkalommal tájékoztatja a vállalatcsoport egészét érintően az alábbi témakörökben:

- a) vállalatcsoport szerkezete, felépítése, vezetése;
- b) vállalatcsoport gazdasági és pénzügyi helyzete;

¹⁷⁶ OJ C (1980) 297., módosítása OJ C (1983) 217.

¹⁷⁷ Henk Vredeling

¹⁷⁸ Berke 2004, 89.

¹⁷⁹ A multinacionális vállalkozások számtalan meghatározása létezik a szakirodalomban. Legátfogóbbnak talán az ENSZ transznacionális vállalataival foglalkozó intézetének (*UN Centre on Transnational Corporations, UNTNC*) meghatározása tekinthető, mely szerint transznacionálisnak tekinthetők azok a vállalatok, amelyek gazdálkodási tevékenységüket két vagy több országban folytatják, centralizált döntéshozatali rendszer jellemzi őket, globális stratégia mentén működnek, és a különböző országokban működő aleggységei között az információkat, forrásokat és a felelősséget megosztják. A definíciót részletesebben lásd: UN Department of Economy and Social Affairs: *Multinational Corporations in World Development*, United Nations, New York, 1973.

- c) üzleti tevékenység, termelés és értékesítés jelenlegi helyzete és várható irányai;
- d) foglalkoztatási helyzet és várható irányai;
- e) termeléshez és beruházásokhoz kapcsolódó tervek;
- f) racionalizálási tervek;
- g) új termelési módszerek és munkamódszerek bevezetése;
- h) minden további eljárás vagy terv, amely előre láthatólag érinti a munkavállalók érdekeit.¹⁸⁰

A leányvállalat vezetése ezt az információtartalmat köteles továbbítani a munkavállalók képviselői felé. Amennyiben ez nem történik meg, a munkavállalók képviselői jogosultak az információk ezen körét közvetlenül az anyavállalat vezetésétől megkérni. Ezt nevezzük az azóta elhíresült *by-pass* klauzulának, amely a helyi vezetés megkerülését tette volna lehetővé a cél elérése érdekében.

A javaslat másik sarkalatos pontja a konzultációs eljárás, mint kötelezettség deklarálása volt. Ha ugyanis az anyavállalat az anyavállalat egészére vagy annak egy jelentős részére, illetve ha leányvállalatra vonatkozó, de a munkavállalókra hátrányos döntést tervez, akkor köteles a döntés meghozatala előtt 40 nappal tájékoztatni az összes leányvállalat vezetését a tervezett döntés háttéréről, a jogi, gazdasági és szociális következményeiről, és a munkavállalók érdekében tett intézkedések köréről. Ezt az információt azokban az esetekben kell biztosítani a leányvállalatok részére, amennyiben a tervezett döntés összefüggésben van:

- a) üzem elidegenítésével, jogutódlással vagy üzembezárással;
- b) a vállalkozás tevékenységi körének szűkítésével, bővítésével vagy módosításával;
- c) jelentős szervezeti változtatásokkal;
- d) más munkáltatókkal való hosszú-távú együttműködéssel, vagy ilyennek a megszüntetésével.

A leányvállalati vezetés haladéktalanul köteles az információt továbbítani a saját munkavállalóinak képviselete felé, és egyben jeleznie kell azt is, hogy 30 napon belül kinyilváníthatják véleményüket a tervezett döntéssel kapcsolatban. Amennyiben a munkavállalók képviselői úgy ítélik meg, hogy a munkáltató tervezett döntése közvetlenül érinti a foglalkoztatási- és munkafeltételeket, úgy jogosultak e körben konzultációt folytatni a leányvállalat vezetésével és a munkavállalók érdekében tervezett intézkedések tárgyában megállapodást kötni.

¹⁸⁰ Blanpain 2010, 763.

Amennyiben a tájékoztatás és/vagy a konzultáció nem a lefektetett szabályok szerint folyik, úgy a munkavállalók képviselői megint csak közvetlenül az anyavállalathoz fordulhatnak – megteremtve ezzel egy újabb *by-pass* lehetőségét.

Kevés koncepció váltott ki az érintettek körében hasonlóan heves vitát, mint a Vredeling javaslat. A Vredeling-javaslat elsősorban a munkáltatói oldal ellenállása, illetve a Tanácsban kialakult nézeteltérések okán nem látszott megvalósíthatónak. Az ETUC természetesen támogatta a Bizottság előterjesztését, mi több, módosító javaslataikkal ki is kívánták egészíteni az eredeti szövegeket.¹⁸¹ Az UNICE a vállalkozások versenyképességét féltve elvetette a bevezetés kötelező jellegét, a nem kötelező ajánlás lehetőségével akár egyet is értett volna.¹⁸² A tagállamok reakcióját vizsgálva megállapítható, hogy a javaslat elsősorban brit és dán részről váltott ki igen heves ellenállást.¹⁸³ Más tagállamok alapvetően elfogadhatónak látták a javaslatot, részleteit azonban vitatták.

A második, 1983-ban kiegészített tervezet hasonlóan eredménytelen volt. Az 1980-as évek második felére általános vélekedés szerint reménytelenné vált a vonatkozó irányelv elfogadása, míg végül a Tanács 1986-ban hivatalosan is lezárta a vitát, deklarálta hogy nem sikerült megegyezni a kérdésben és úgy döntött, hogy 1989 előtt nem foglalkozik érdemben a kérdéssel.¹⁸⁴ A kezdeményezés sikertelensége ellenére, a tervezet valójában megteremtette a később, 1994-ben elfogadott irányelv alapjait. A részletszabályok vagy a fogalmak tisztázása természetesen a későbbiekben kristályosodott csak ki, de megszületett a jogintézmény logikája.

A tagállami kormányok egyértelműen a szociális partnereket tették felelőssé a javaslat bukásáért, s véleményüket alátámasztani látszik az a tény, miszerint az 1985-ben megindult Val Duchesse-i autonóm párbeszéd rendszere sem hozott megegyezést ebben a kérdésben. 1987-ben az autonóm párbeszéd szociális párbeszéddel foglalkozó albizottsága rögzítette a tényt, hogy az szociális partnerek egyetértenek abban, hogy nem értenek egyet, így a munkavállalók információs és konzultációs jogainak szabályozása tovább várattott magára.¹⁸⁵

¹⁸¹ Szerették volna több vállalatra kiterjeszteni az irányelv javaslatot, valamint el kívánták érni azt, hogy a vállalat rosszhiszemű magatartása esetén az Európai Bíróság rendelkezzen joghatósággal.

¹⁸² Lásd: Arató 2001, 120.

¹⁸³ A britek nyilvánosan is kifejtették, hogy minden olyan irányelv elfogadását megakadályozzák a jövőben, amely a munkavállalók *jogszabályon alapuló* tájékoztatásához és a velük folytatott konzultációhoz való jogot irányozná elő. A Tanács szavazásán Nagy-Britannia és Dánia végül a javaslat ellen szavazott.

¹⁸⁴ Council Conclusions of 21 July 1986 on procedures for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures. OJC 203, 12/08/1986, p. 1.

¹⁸⁵ Falkner 1998, 98-99.

A Vredeling javaslat számos, később az Európai üzemi tanácsokat szabályozó irányelvben is felmerülő problémát és szabályozandó kérdést a felszínre hozott.¹⁸⁶ Az európai munkajog fejlődése szempontjából további jelentőséggel is bír a Vredeling-javaslat. Sajátos összefüggéseket mutat ugyanis további munkajogi tárgyú irányelvekkel, így különösen a csoportos létszámleépítést korábban szabályozó 75/129/EGK irányelvvel,¹⁸⁷ és az akkori 77/187/EGK transzferirányelv¹⁸⁸ kollektív munkajogi vonatkozásaival. A javaslat ugyanis a konzultációs eljárási szabályokat is rögzítette és három fázist határozott meg az eljárás menetében: Ad1) tájékoztatás a konzultációs kötelezettség alá tartozó tervezett munkáltatói döntésekről, Ad2) konzultáció a tervezett döntésről, Ad3) tárgyalások a munkavállalókat érintő hátrányok enyhítéséről. E metodika lényegében azonos a fenti két további irányelvekben rögzítettel.

Az egységes logika – amely a rendszerek erősségét adja – ugyanakkor az ellenzők legfőbb fegyverévé is vált. Szerintük ugyanis az akkor már létező irányelvek révén kielégítő védelemben részesülnek a munkavállalók, ezért a további közösségi intézkedések szükségtelenek. A javaslat támogatói oldaláról az az érvelés hangzott el, hogy az abban előirányzott védelem valójában nem új jelenség a közösségi jogban, csupán a munkavállalók védelmét terjeszti ki a multinacionális vállalatokra.¹⁸⁹

A közösségi szabályozás megvalósítására vonatkozó törekvések mellett a munkavállalók munkahelyi információs és konzultációs jogaival kapcsolatban érdemes megemlíteni egy, az előzővel az 1980-as években párhuzamosan zajló folyamatot. Megindult ugyanis ezen jogok biztosítására szolgáló vállalati fórumok kialakítása bizonyos szervezeteknél – önkéntes vállalatok alapján. Bizonyos vállalatok ugyanis érzékeltetni akarták, hogy önkéntes alapon is megszervezhető a munkavállalói participáció annak közösségi háttérszabályozása nélkül is. Emellett azt is sok szervezet felismerte, hogy a működőképesség hosszú-távú biztosítása és a fenntartható fejlődés érdekében szükséges a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott rendszeres konzultáció. Ráadásul Franciaországban az 1981-től kormányzó szocialista vezetés¹⁹⁰ szorgalmazta az állami tulajdonú vállalatoknál a participációs fórumok megteremtését annak érdekében, hogy elébe menjen a szakszervezeti követeléseknek.¹⁹¹

¹⁸⁶ Úgy mint: anyavállalat és leányvállalat fogalmának meghatározása, a központi irányítás vagy ahogy azt a javaslat használja „döntési centrum” (*Entscheidungszentrum*) meghatározása.

¹⁸⁷ Új irányelv: 98/59/EK irányelv

¹⁸⁸ Új irányelv: 2001/23/EK irányelv

¹⁸⁹ Berke 2004, 91.

¹⁹⁰ Francois Mitterand vezette politika számos szociális reformot hajtott végre 1995-ig.

¹⁹¹ Arató 2001, 122.

Ezen önkéntes participációs fórumok mögött finansziális bázisként ott állt az Európai Közösség. Még a későbbi Eüt irányelv elfogadása előtt az Európai Parlament, illetve az ETUC több millió ECU-t fordított a tervezett Európai üzemi tanácsok megszervezésével kapcsolatos oktatási és tájékoztatási tevékenységre.¹⁹²

¹⁹² Falkner 1998, 98-99.

3. RÉSZ: RÉSZVÉTEL, KONZULTÁCIÓ, TÁJÉKOZTATÁS UNIÓS IRÁNYELVEKBEN

Ahogy azt dolgozat 2. részében kiemeltem, a munkavállalói részvétel, konzultáció és tájékoztatás rendszere közösségi szinten több komplementer irányelvben is megjelenik. Lényeges e helyen hangsúlyozni, hogy ezen irányelvek jelentős része a 94/45/EK irányelv előtt született és rendelkezései között találhattunk a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó munkáltatói kötelezettséget előíró szabályt.

Az Eüt. irányelv közösségi szintű vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra kiterjedő szabályanyaga mellett, tehát további, a vállalkozás szerkezetétől vagy nagyságától függő irányelv rendelkezik a fenti intézményesített formákról.

A munkavállalói tájékoztatási és konzultációs rendszerek másik nagy csoportja a vállalati szerkezetátalakításokhoz, illetve olyan munkáltatói döntésekhez kötődik, amelyek lényeges foglalkoztatást érintő következményekkel járnak – ezért a munkavállalókat védendő születtek egyes irányelveken belül konzultációs- és tájékoztatási szabályok.

Az irányelvek harmadik csoportját az atipikus munkajogviszonyokhoz tapadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettség, a negyedik csoportját a munkavédelemi folyamatok és eljárások gyakorlásához kötött részvételi, tájékoztatási és konzultációs kötelezettség alkotja.

Mivel ezen irányelvek és jelenségek volumenükből fakadóan külön-külön kutatási területnek minősülnek, jelen dolgozatban ezek lényegi – a tájékoztatás és konzultáció szempontjából releváns – részeinek összefoglalására törekszem.

1. Fejezet: Szervezethez kötött munkavállalói jogok

A munkavállalói tájékoztatási és konzultációs rendszerek kialakításának egyik lehetséges szabályozási koncepciója, ha a szervezeti struktúra oldaláról közelítünk. Ennek a közösségi szintű eljárásnak a szubszidiaritás elve áll a háttérben, vagyis az a meggyőződés, miszerint a Közösség szociális célkitűzéseinek előmozdítása érdekében, különleges – közösségi szintű - intézkedéseket kell tenni a munkavállalói részvétel terén, annak biztosítása érdekében, hogy közösségi szintű szervezetek létrehozása ne vonja maga után az ezen szervezetek létrehozásában részt vevő tagállami vállalkozásokban már meglévő munkavállalói részvételre vonatkozó gyakorlatok eltűnését, illetve csökkenését. E közösségi szintű szervezetek létrehozásának

háttérben tehát ne a már szabályozott és működő tagállami participációs rendszerek megkerülésének szándéka álljon.

Ebbe a kategóriába soroltam a transznacionalitás okán speciális közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok esetén kialakítandó Eüt-t vagy egyéb, a munkavállalók tájékoztatását, és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást. Jelen alfejezetben egyébiránt a lényegi tartalom kiemelésével ismertetni kívánom a *Societas Europaea*, az *European Corporate Society* és az 50 illetve 20 fős munkavállalói létszámot meghaladó vállalatok és üzemek speciális szabályait.

1.1 A „tájékoztatási” irányelv

A Bizottság közösségi szintű konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a közösségen belüli vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos közösségi fellépés lehetséges irányairól, és ennek végén megállapította, hogy a közösségi fellépés ajánlott. Ennek megfelelően 1998 novemberében javaslatot tett egy általános tájékoztatási és konzultációs irányelv megalkotására.¹⁹³ Annak ellenére, hogy mind az ETUC, mind pedig a CEEP üdvözölte a kezdeményezést és mindketten készek voltak megkezdeni a tárgyalásokat a szociális párbeszéd keretében, az UNICE következetes ellenállása okán a szociális párbeszéd keretében történő megállapodás meghiúsult.

A nehézkes indulás ellenére viszonylag rövid időn belül – az Európai Parlament és az ECOSOC javaslatának figyelembe vételével¹⁹⁴ - 2002. március 11-én megszületett a 2002/14/EK irányelv az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

A Bizottság szerint a szabályozást az tette szükségessé, hogy a munkavállalóknak az őket foglalkoztató vállalkozások ügyeibe, valamint az őket érintő döntésekbe történő bevonásának biztosítását célzó nemzeti és közösségi szintű keretek nem minden esetben akadályozták meg, hogy a munkavállalókat érintő súlyos döntéseket úgy hozzanak meg és tegyenek közzé, hogy azt megelőzően elmulasztották végrehajtani a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó megfelelő eljárásokat. A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra szolgáló közösségi és nemzeti szintű jogi keretek a Bizottság szerint követő módon (utólagosan) viszonyulnak a változási folyamathoz, továbbá figyelmen kívül hagyják a meghozott határozatok gazdasági vonatkozásait, és nem járulnak hozzá a

¹⁹³ COM(1998) 612.

¹⁹⁴ Végleges bizottsági javaslat: COM(2001) 296.

vállalkozásokon belüli valódi foglalkoztatási fejlődés előrejelzéséhez, de a kockázat-megelőzéshez sem.

A javaslat indoklásában a Bizottság kifejtette, hogy szükséges a munkavállalókat tájékoztatni, és velük a konzultációt lefolytatni a munkáltató tevékenységének, gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról; a foglalkoztatás jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról; továbbá bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti. Konzultációval egybekötött tájékoztatást köteles adni a munkáltató az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, ide értve a csoportos létszámleépítés és munkáltatói jogutódlás kapcsán hozott alapvető döntéseket is. A Bizottság megítélése szerint a vállalkozások a globalizáció keltette kihívásoknak csak akkor tudnak megfelelni, ha új munkaszervezési formákat (így például: outsourcing, leépítés, service center-ek kialakítása) alakítanak ki és vezetnek be – ugyanakkor ezeknek az előfeltétele pedig a munkavállalók megfelelő időben történő tájékoztatása és a velük folytatott érdemi konzultáció.

Mindezek alapján az irányelv alapvető célja, hogy a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keretet hozzon létre és működtessen. Az eljárásra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra [1. cikk (1) – (2) bekezdések]. Ebből a megfogalmazásból az derül ki, hogy a munkavállalókat nem közvetlenül, hanem a nemzeti törvényeknek vagy gyakorlatnak megfelelően a munkavállalók képviselőit illeti meg a tájékoztatás és a konzultáció joga.

Az irányelv személyi hatálya a tagállam választása szerint:

- a) egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, illetve
- b) egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre terjed ki.

A „vállalkozás” és „üzem” fogalmait az irányelv tágan értelmezi. Ezek szerint vállalkozásnak kell minősíteni egy tagállam területén található munkáltatót akár a verseny-akár a közszférában tevékenykedik, de még a profit-orientáltság sem szempont. Az „üzem” fogalma az irányelv szerint: a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egysége, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak [2. cikk a) – b) pontok].

A fenti megkülönböztetést azért kellett megtenni, mert néhány tagállamban az a szervezeti egység, amellyel kapcsolatban a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség él, az az üzem (pl. Németország).

A közösségi munkajogi tárgyú irányelvekhez hasonlóan, a 2002/14/EK irányelv is a tagállami jogokra delegálja a „munkavállaló” és a „munkavállaló képviselő” fogalmának meghatározását.

Hogy az irányelv a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra ún. minimumkövetelményeket határoz meg, a tájékoztatás és a konzultáció fogalmainak – első ránézésre, az Eüt. irányelvhez képest lényegesen – sematikusabb meghatározása is bizonyítja. A fogalom-meghatározások szerint tájékoztatásnak minősül a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása; a konzultáció pedig a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd [2. cikk f) - g) pontok].

A két fogalom lényegi elemei a tárgykörökkel együtt a 4. cikkben kerültek elhelyezésre. A tájékoztatás, mint egyoldalú kommunikációs eszköz – mint ahogy azt az Eüt. irányelvnél is láttuk – az érdemi konzultáció feltétele. Ennek megfelelően a tájékoztatás olyan időben, módon és tartalommal kell hogy megtörténjen, amely lehetővé teszi különösen azt, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén felkészülhessenek a konzultációra [4. cikk (3) bekezdés].

A konzultációt a felek:

- a) a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal folytatják;
- b) az adott témától függően a vezetőség és a képviselet megfelelő szintjén folytatják;
- c) a munkaadó által nyújtott tájékoztatás, illetve azon vélemény alapján folytatják, amelynek kialakítására a munkavállalók képviselője jogosult;
- d) úgy folytatják, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, és az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e válaszokat megismerni;
- e) a munkaadók a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezető döntésekkel kapcsolatos megállapodás elérésére tekintettel folytatják [4. cikk (4) bekezdés].

Ami a tájékoztatás és a konzultáció tárgyköreit illeti [4. cikk (2) bekezdés], az irányelv él az elkülönítés szabályozási eszközével, amikor rögzíti, hogy a tájékoztatás a vállalkozás vagy

üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról kell hogy szóljon; míg a konzultáció és az azt megelőző tájékoztatás tárgykörei a következők:

- a) a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemen belüli helyzete, szerkezete és várható alakulása, bármely várható tervezett intézkedés, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti;
- b) olyan döntések, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a csoportos létszámleépítés és munkáltatói jogutódláshoz tartozó döntések.

Az eredeti tervezet tartalmazott még ez utóbbi kitételre vonatkozóan egy szabályt, miszerint a tagállamoknak kellett volna biztosítaniuk azt, hogy a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek súlyos megszegése esetén e döntések érvénytelenek legyenek mindaddig, amíg a munkáltató nem teljesíti a feltételeket [8. cikk (3) bekezdés]. Ez a rendelkezés azonban elvérzett az egyeztető bizottság előtt.¹⁹⁵

Lényeges pontja az irányelvnek az a diszpozitív rendelkezés, amely szerint a tagállamok a megfelelő szinten - beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet - megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon meghatározzák a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket [5. cikk]. Ez persze meglehetősen bizonytalan szabály, nem ad világos és tiszta instrukciókat a feleknek. Mindenesetre az eltérésnek ez a lehetősége messze meghaladja az Eüt. irányelv 13 cikkét, amely ezt csak arra az átmeneti időre tette lehetővé, amíg a tagállamok az irányelvet át nem ültették nemzeti jogukba.

A munkáltatót védő, bizalmas információk közlésére vonatkozó; valamint a munkavállalói képviselőket védő szabályok megegyeznek az Eüt. irányelv megfelelő rendelkezéseivel.

Az irányelv bizonyos engedményeket is tartalmaz, amikor kimondja, hogy a lefektetett elveknek és célkitűzéseknek megfelelően, a tagállamok különleges rendelkezéseket állapíthatnak meg a közvetlenül és főként politikai, szakmai, szervezeti, vallási, karitatív, oktatási, tudományos vagy művészeti célú tevékenységet végző vállalkozásokra vagy üzemekre vonatkozóan, beleértve azokat is, amelyek a tájékoztatásra és véleménykifejtésre irányuló céllal tevékenykednek.¹⁹⁶ Meglehetősen vitatható ennek a kivételszabálynak a szükségessége, ráadásul az sem világos, hogy mennyiben tér el a fenti vállalatok vagy üzemek tájékoztatási és

¹⁹⁵ Részletesebben lásd: WEISS 2004, 384.

¹⁹⁶ Azzal a feltétellel, hogy ezen irányelv hatálybalépésekor a nemzeti jogszabályokban már megvannak az ilyen jellegű rendelkezések.

konzultációs mintája a többiekétől. Egy következtetést azonban feltétlenül levonhatunk: az bizonyosan nincs összhangban az irányelvvel, hogy a fenti vállalatok vagy üzemek semmiféle tájékoztatási és konzultációs eljárást nem alkalmaznak, amire példaként említhetők Németország esetében az egyházak és a jótékonyági szervezetek.

Mivel a tájékoztatási és konzultációs irányelv csupán minimális kereteket biztosít, természetesen nem zárható ki a tagállamokban kedvezőbb feltételekkel megkötött megállapodások keletkezése sem. Ráadásul ebben az esetben is igaz: az irányelvet nem lehet a meglévő rendszerek csökkentéséhez vagy szétrombolásához jogalaprak használni [Preambulum 31. pont].

Összességében, a tájékoztatási és konzultációs irányelv megmaradt egy igen rugalmas szabályozásnak, amely nagy mozgási szabadságot hagy a tagállamoknak a rendszer szerkezetét, jellegét illetően. Ráadásul néhány tagállam ellenállása leküzdhetővé vált pusztán az átmeneti rendelkezések biztosításával [10. cikk]. Ezek akkor lépnek hatályba, ha 2005. március 23-án, azaz az irányelv hatályba lépésének napján az érintett tagállamban nincs a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó általános és állandó jogi szabályozás, illetve a munkavállalók munkahelyi képviselőire vonatkozó, a munkavállalók számára a fenti célú képviselőt biztosító általános és állandó jogi szabályozás. Az átmeneti időszak idején a tagállamok a következő engedményeket kapták:

- a) legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató üzemekre 2007. március 23-ig;
- b) legalább 100 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató üzemekre az a) pont szerinti időpontot követő egy év során kell az irányelvben foglaltakat megvalósítani.

2008. március 28. után az irányelv mindenhol életbe lépett. Röviden tehát, azok az tagállamok, amelyek a hatályba lépésig nem működteték vagy alakítottak ki tájékoztatási és konzultációs gyakorlatot, nem voltak „sokk-terápiának” kitéve, hanem biztosított volt számukra a zavartalan átmenet.

1.2 Az „Európai Részvénytársaság” irányelv

Közel 30 évvel a Bizottság első, az Európai Részvénytársaság (*Societas Europae*, továbbiakban: SE) megalapítására és működésére vonatkozó javaslatát¹⁹⁷ követően, 2001-ben

¹⁹⁷ OJ C (1970) 124.

megszületett az a rendelet, amely – immár a munkavállalói participációs szabályok nélkül – részletesen rendezte az SE-re vonatkozó szabályokat. A meglehetősen hosszú jogalkotási procedúra hátterében alapvetően kettő vitás kérdés állt: egyfelől megoldásra várt a tagállamok igen sokszínű társasági jogi szabályait szintetizálni képes közös nevező; másfelől éppen a munkavállalói részvétel szabályainak – legalábbis a korábbi javaslatok szerinti – kizárólag e szervezet keretein belül történő alkalmazása minden más szervezeti formával szemben versenyhátrányba helyezte volna az SE-t.

A három évtizedes közösségi jogfejlesztés mind társasági jogi, mind kollektív munkajogi téren meghozta gyümölcsét – az időközben megszülető további társasági jogi irányelvek, valamint a rendelet választási lehetőségeket magában foglaló jellege; illetve a szintén időközben megszülető Eüt. irányelv feloldotta a korábbi nehézségeket.

A 2157/2001/EK rendelet¹⁹⁸ végeredményben azt a célt szolgálja, hogy a Közösség gazdasági és jogi egysége a lehető legnagyobb mértékben egybeessen azáltal, hogy az egyes nemzeti jogok hatálya alatt álló gazdasági társaságok mellett olyan gazdasági társaságokat is létre lehessen hozni, amelyek az összes tagállamban közvetlenül alkalmazandó közösségi rendelet által létrehozott jogszabály szerint jönnek létre és működnek. A rendelet ugyanis a nemzeti társasági jogok különbözőségéből és korlátozott területi alkalmazásából származó akadályoktól mentesen tesz lehetővé európai dimenziójú gazdasági társaságok alapítását és irányítását.

A hangsúly a fenti mondatban „a lehetővé teszi” kifejezésen van – a rendelet szabályainak alkalmazása ugyanis önkéntes, a szervezetek maguk dönthetik el, fel kívánják-e venni az SE szervezeti formát és annak kritériumait vagy nem.

Az SE létrehozásának, mint lehetőségnek a másik fő célja a tranzakciós költségek lefaragása és a hatékonyság, valamint az átláthatóság növelése volt. Az új struktúra révén nem kell bonyolult holding szervezeteket létrehozni a nemzeti cégjogból adódó nehézségek leküzdésére. Ideális esetben ezt a célt akkor lehetne elérni, ha a rendelet a társasági jog minden elemét szabályozná - ebben az esetben egy egységes SE-ről szóló joganyag létezne, amelyet minden tagállamban alkalmazni kellene. A rendelet ugyanakkor ennek a követelménynek nem felel meg, mivel a felmerülő kérdéseknek mintegy harmadára kínál megoldást, a fennmaradó problémákkal kapcsolatban pedig a nemzeti jogok részvénytársasági szabályozására hivatkozik. Még ha bizonyos jelentős kérdésekben meg is történt a nemzeti társasági jogok harmonizációja, jelentős eltérések továbbra is vannak. Ez pedig azt jelenti, hogy függően attól, hogy melyik

¹⁹⁸ A Tanács 2157/2001/EK rendelete Az Európai Részvénytársaságok (SE) statútumáról

tagállamban székel, az SE-k igen eltérő szabályozással működhetnek. Ez a sokszínű kép pedig nyilvánvaló kételyeket ébreszt a tekintetben, hogy a fenti célt, vagyis a tranzakciós költségek lefaragását ezzel a cégformával ténylegesen el lehet-e érni.¹⁹⁹

Szem előtt kell tartani továbbá azt is, hogy a Közösségben két különböző rendszer él, a nyilvánosan működő részvénytársaságok irányítására vonatkozóan. Az egységes (*single board, one-tier system*, vagy *monista*) irányítás az igazgatóság (igazgatótanács, vagy vezérigazgató) szupremáciáján nyugszik,²⁰⁰ míg a dualista szisztémában (*dual board* vagy *two-tier system*) a felügyelőbizottság és az igazgatóság hatáskörmegosztása él.²⁰¹ Az SE rendelet preambuluma 14. recitációja szerint az SE választhat e két rendszer közül, azonban egyértelműen meg kell határozni az irányításért és a felügyeletért felelős személyek elkülönült felelősségi körét. Ez a kérdéskör a munkavállalói részvétel szabályai szempontjából is lényeges lesz.

A 70 szakaszból álló rendelet – amely szabályozza az SE alapításának módjait, a szervezeti felépítését, az éves és összevont beszámolókat, valamint a végelszámolás, felszámolás és csőd szabályait - részletes elemzése nem célja dolgozatomnak. A továbbiakban a rendelet kiegészítéseként funkcionáló 2001/86/EK irányelv szabályainak ismertetésére törekszem, amely az SE-ben való munkavállalói részvétel szabályait határozza meg. Az irányelv szabályai a rendelet elválaszthatatlan kiegészítését képezik – a kettő együttesen alkalmazandó.

A részletszabályok kiemelése előtt fontosnak tartom leszögezni: a munkavállalók transznacionális tájékoztatásának és konzultációjának, valamint adott esetben részvételének az adott SE-re vonatkozó konkrét eljárásait elsősorban az érintett felek közötti megállapodás útján, és csak ennek hiányában a szubszidiaritási szabályrendszer (*standard rules*, ún. általános szabályok) alkalmazásával kell meghatározni. A szabályozás logikája tehát nagyban az Eüt. irányelv szabályozási elve mentén halad.

A 2001/86/EK irányelv célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek az őket foglalkoztató SE létét érintő kérdésekben és határozatok meghozatalában részt venni. Ehhez kapcsolódóan fontos az ún. „előtte és utána” elv (*before and after principle*), amely szerint már az SE létrehozása előtt hatályban lévő munkavállalói jogoknak biztosítaniuk kell az SE-ben való részvétel esetén a munkavállalói jogok alapját; valamint ezen jogokat biztosítani kell menet közben is, vagyis egy meglévő SE szerkezetváltása, módosulása során is.

Azon cél elérése érdekében, miszerint már az SE megalakulása előtt kialakult rendszere legyen a munkavállalói jogok gyakorlásának, az irányelv 3. cikk (1) bekezdés kimondja, hogy

¹⁹⁹ Weiss 2004, 372-376.

²⁰⁰ Tipikusan ilyen működik Nagy Britanniában.

²⁰¹ Ez a gyakorlat Németországban vagy Franciaországban.

amennyiben a résztvevő gazdasági társaságok cégvezetési vagy ügyvezetési szervezeti egységei tervet készítenek egy SE létrehozására,²⁰² a tervről szóló megállapodást követően a lehető leghamarabb megteszik az ahhoz szükséges lépéseket, hogy egyeztetést kezdjenek a gazdasági társaságok munkavállalóinak képviselőivel a munkavállalók SE-beli részvételének szabályairól.

Ebből a célból létrehoznak egy különleges egyeztető testületet (*special negotiating body*), amely képviseli a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek munkavállalóit. (Megjegyzem, testület elnevezése, mint kifejezés az eredeti angol terminus szerint megegyezik az Eüt. irányelvben használt „különleges tárgyaló testület” kifejezéssel.)

Ahogy arra fent utaltam, az SE irányelv felépítése és tartalma sok hasonlóságot mutat az Eüt. irányelvvel: ebben az esetben is létre kell tehát hozni egy különleges egyeztető testületet, amelynek munkáját elismert szakértők támogathatják (3. cikk) és a feleknek az együttműködés szellemében kell eljárniuk a tárgyalások során (9. cikk). A különleges egyeztető testület tagjait a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok és szervezetek által a valamennyi tagállamban alkalmazott munkavállalók számaránya szerint kell megválasztani vagy kinevezni. A saját területükön megválasztandó vagy kinevezendő tagok megválasztáshoz, illetve kinevezéshez alkalmazandó módszerről a tagállamok szabadon dönthetnek.

Felsorolja az irányelv a tárgyalás során tisztázandó kérdéseket (4. cikk), de minden további részletet a felek megállapodására hagy. A felek autonómiáját érintő egyetlen korlátozást a 4. cikk (4) bekezdése határozza meg arra az esetre, ha az SE-t átalakulással hozzák létre: a megállapodás rendelkezik a munkavállalói részvétel összes elemének legalább azzal a megegyező szintjéről, amely az SE-vé átalakuló gazdasági társaságon belül létezik.

A létrehozandó Eüt. testvérpárja az SE esetében a képviseleti testület (*representative body*), vagy a képviseleti testület helyett egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárás. Amennyiben hat hónapon belül nem kerül sor a megállapodás megkötésére (ez az időszak legfeljebb 12 hónapra hosszabbítható), az irányelv szubszidiaritási szabályrendszert, biztonsági hálót, ún. általános szabályokat (7. cikk és a Melléklet) teremt.

²⁰² Európai Részvénytársaságot négy módon lehet létrehozni: (1) több vállalat egyesülésével, amennyiben legalább két társaságra eltérő tagállam joga vonatkozik; (2) több vállalat által alapított európai holding részvénytársaság létrehozásával, amennyiben legalább két társaságra eltérő tagállam joga vonatkozik; (3) több vállalat SE leányvállalatot hozhat létre, amennyiben székhelye a Közösségen belül van és közülük legalább kettő eltérő tagállam joga alá tartozik, vagy ha ez a vállalat legalább két éve rendelkezik egy másik tagállam joga alá tartozó leányvállalattal; (4) Valamely vállalat SE-vé alakulhat át, ha legalább két éve egy másik tagállam joga alá tartozó leányvállalattal vagy fiókteleppel rendelkezik.

A különleges egyeztető testület jogról való lemondásának joga (*opt-out*) ugyancsak jelentkezik a tárgyalási irányelvben (3 cikk), amely esetben a felek a munkavállalói tájékoztatás és konzultáció azon szabályaira támaszkodnak, amelyek érvényben vannak azokban a tagállamokban, ahol az SE munkavállalókkal rendelkeznek. Míg a különleges egyeztető testület által elfogadott döntésekhez alapvetően kettős abszolút többségre van szükség (a tagok abszolút többsége, úgy hogy ez a többség a munkavállalók többségét is képviselje), addig abban az esetben, ha a különleges egyeztető testület úgy határoz, hogy nem kezd egyeztetéseket vagy lezárja a már megkezdetteket, háromszoros minősített többség szükséges (a munkavállalóknak legalább kétharmadát képviselő tagok kétharmados arányú szavazata, ideértve a legalább két tagállamban alkalmazott munkavállalókat képviselő tagok szavazatait is). Háromszoros többségre van szükség (bizonyos kiegészítő feltételekkel) abban az esetben, ha az egyeztetés eredménye a részvételi jogok csökkenése.

Az egyeztetésekkel kapcsolatos kiadásokat a részt vevő gazdasági társaságok viselik [3. cikk (7) bekezdés]. A legtöbb tagállam rendelkezései tartalmazzák az ésszerű kiadások vizsgálatát is, míg más tagállam rendelkezései a résztvevő gazdasági társaságok által fedezendő költségek tájékoztató jellegű listáját foglalják magukban.²⁰³

Ugyancsak az Eüt. irányelvvel összhangban került szabályozásra a titoktartási kötelezettség (8. cikk) és a munkavállalók képviselőinek védelme (9. cikk) is.

A két irányelv közötti hasonlóságok mellett lényeges két alapvető különbséget is kiemelni. Az egyik tartalmi kérdés: az irányelvek tárgyi hatálya, a másik a személyi hatály tekintetében jelentkezik.

Amíg az Eüt. irányelv a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultáció tárgyát szabályozza transznacionális kérdések körében, addig az SE Irányelv két különböző témát is szabályoz, amelyeket érdemes egymástól egyértelműen elkülöníteni – és ennyiben eltér a két irányelv-logika egymástól. Az egyik a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozik. Itt a séma nagyon hasonló az Eüt-k gyakorlatához, ugyanakkor ez utóbbi irányelvbe már beépítésre kerültek azok a javítások, amelyek a 94/45/EK irányelvben még nem, az új irányelvben viszont már megjelentek (így különösen a tájékoztatás és konzultáció fogalmainak meghatározása). A tájékoztatást és a konzultációt illetően a képviselői testület hatásköre határokon átnyúló jellegű kérdésekre korlátozódik. Hatásköre gyakorlásához a képviselői testületnek jogában áll, hogy az SE illetékes szervezeti egysége által az SE üzleti

²⁰³ Részletesebben lásd: COM(2008) 591.

vállalkozásának alakulásáról összeállított rendszeres jelentések alapján évente legalább egyszer találkozzon az SE illetékes testületével. A találkozón az alábbi témákra térnek ki:

- a) szervezeti felépítés, gazdasági és pénzügyi helyzet és az üzleti vállalkozás, a termelés és az értékesítés lehetséges fejlődése,
- b) a foglalkoztatottság helyzete és lehetséges tendenciái,
- c) befektetések, a szervezetet érintő jelentős változtatások,
- d) új munkamódszerek vagy gyártási folyamatok bevezetése,
- e) a termelés áthelyezése, egyesülések, vállalkozások leépítése vagy bezárása, a cégek vagy azok fontos részei és kollektív létszámleépítések.

A rendszeres jelentések és a fent említett ülés során nyújtott tájékoztatás mellett a képviseleti testületnek jogában áll:

- a) tájékoztatást kapni olyan kivételes körülményekről, amelyek jelentős mértékben érintik a munkavállalók érdekeit;
- b) soron kívüli találkozót kérni tájékoztatás és konzultáció céljából; és
- c) véleményét kinyilvánítani; amennyiben az SE nem cselekszik e kinyilvánított véleménnyel összhangban, a képviseleti testület újabb találkozót kérhet.

A másik kérdés, amely az SE irányelv talán leglényegesebb és legérdekesebb témája: a munkavállalói részvétel, amelyet a következőképp határoz meg: „A munkavállalók képviseleti testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére a következők révén gyakorolt befolyás:

- a) az a jog, hogy megválasszák vagy kinevezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének egyes tagjait, vagy
- b) az a jog, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését” [2. cikk (k) pont].

Ha az egyeztetések során a felek úgy döntenek, hogy részvételi szabályokat hoznak létre, az ilyen megállapodásoknak tartalmazniuk kell az SE ügyvezetői vagy felügyeleti szervezeti egységében azon tagok számát, akiket a munkavállalók jogosultak választani, kinevezni, javasolni vagy ellenezni; azokat az eljárásokat, amelyeket az ilyen tagok munkavállalók általi megválasztásának, kinevezésének, ajánlásának vagy ellenzésének módjára vonatkoznak, valamint az ilyen tagok jogait [4. cikk (2) bekezdés g) pont].

A munkavállalói részvételt illetően az általános szabályok arról rendelkeznek, hogy az SE-n belüli részvétel szintjét a résztvevő társaságokban az SE létrehozása előtti részvételi szint

határozza meg. Ezért, ha az SE bejegyzése előtt a résztvevő gazdasági társaságok egyikére sem vonatkoztak részvételi szabályok, az előbbi számára nem kötelező, hogy rendelkezéseket állapítson meg a vonatkozó témában.

A személyi hatály tekintetében lényeges kiemelni, hogy amíg az Eüt. szabályok alkalmazása munkavállalói létszámhoz kötött, ezt a kritériumot nem tartalmazza az SE irányelv, azokat szervezeti nagyságtól és munkavállalói létszámtól függetlenül minden SE esetében alkalmazni kell.

Azt, hogy az általános szabályokat mikor kell alkalmazni, az SE irányelv 7. cikke szabályozza. Az általános szabályok csupán kiegészítő jelleggel alkalmazandók, azaz:

- a) abban az esetben, ha a felek erről külön megállapodtak; vagy
- b) ha a hat hónapos (bizonyos körülmények között 1 éves) határidőn belül nem született megállapodás, és a résztvevő gazdasági társaságok részéről az illetékes testületek az SE bejegyzésének folytatása mellett döntenek, valamint a munkavállalói oldalon a különleges egyeztető testület még nem döntött arról, hogy nem kezdeményez tárgyalásokat vagy befejezi a már megkezdetteket.

Mindezen túl, a munkavállalók részvétele tekintetében az irányelv minimális százalékarányokat állapít meg a munkavállalói részvétel által lefedett munkavállalókra vonatkozóan (egyesülés esetén 25% és holdingtársaság vagy leányvállalat alapítása során 50%) azokra az esetekre, amikor az általános szabályok alkalmazandók. Amennyiben azonban e százalékarány az előírtnál alacsonyabb, úgy elegendő a különleges egyeztető testület döntése az általános szabályok alkalmazásához.

E tekintetben a legellentmondásosabb pont az egyesülés esete, ahol két helyzetet kell elkülöníteni egymástól. Az első eset, amikor az egyesülésben érintett legalább egyik vállalat az egyesülés előtt működtetett participációs rendszert, és ez valamennyi résztvevő gazdasági társaság összes munkavállalójának legalább 25 %-át foglalta magában. A második eset, amikor a lefedettség nem éri el a 25%-ot és a különleges tárgyaló testület úgy dönt, hogy az általános szabályokat kívánja életbe léptetni. Ezt a szabályt hevesen ellenezte Spanyolország tartva attól, hogy ez a gyakorlat vállalat- egyesülések esetén a participációs rendszerek erőszakos importját fogja maga után vonni. Ezért egy olyan kompromisszumos megoldást kellett találni, amit ma a 7. cikk (3) bekezdése tartalmaz. E szerint a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az általános szabályok 3. részében található rendelkezéseket egyesülés esetén nem kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy ebben az esetben függetlenül attól, hogy milyen participációs rendszerek működtek

a vállalatoknál, nincs semmiféle fenntartási garancia: minden a felek közötti megállapodástól függ.

A 13. cikk (1) bekezdés szerint az Eüt. irányelv nem alkalmazható az SE esetében. Amennyiben viszont a különleges egyeztető testület úgy határoz, hogy nem kezdi meg az egyeztetéseket, vagy lezárja a már megkezdetteket, úgy alkalmazni kell az Eüt. irányelvet, valamint az azokat a nemzeti jogrendszerbe átültető rendelkezéseket. Felmerülhet a kérdés: vajon van-e értelme két párhuzamos – bár a fent részletezettek szerint nem teljesen azonos - tájékoztatásra és konzultációra irányuló struktúrát létrehozni és nem lenne-e kézenfekvő megoldás az Eüt. irányelv hatályának kiterjesztése az SE-re is?

1.3 Az „Európai Szövetkezet” irányelv

Az Európai Szövetkezetek (*European Cooperative Society*, továbbiakban: SCE) szabályozási logikája sok hasonlóságot mutat az SE-re vonatkozó joganyaggal - rendelet szabályozza az SCE-k megalakulását és működését (1435/2003/EK rendelet), míg a munkavállalói részvételi jogokat a rendelethez kapcsolt irányelv (2003/72/EK irányelv) rögzíti.

Az SCE statútum preambuluma²⁰⁴ szövetkezetekre vonatkozó meghatározása lényeglátó és pontos: a szövetkezetek elsősorban magánszemélyek vagy jogi személyek olyan csoportjai, amelyek alapvető célja tagjai szükségleteinek kielégítése és/vagy azok gazdasági és/vagy szociális tevékenységeinek fejlesztése a következő alapelvekkel összhangban:

- a) tevékenységeinek a tagok kölcsönös javát kell szolgálnia oly módon, hogy valamennyi tag saját részvételének megfelelően részesüljön az SCE tevékenységeiből,
- b) az SCE tagjainak egyúttal fogyasztóknak, alkalmazottaknak vagy szállítóknak is kell lenniük, illetve más módon kell részt venniük az SCE tevékenységében,
- c) az ellenőrzés a tagokat egyenlő mértékben illeti meg, megengedett azonban a súlyozott szavazás az egyes tagoknak az SCE tevékenységéhez való hozzájárulásának tükröződése érdekében,
- d) korlátozni kell a kölcsön és az üzletrésztőke kamatának mértékét, a nyereséget az SCE érdekében végzett üzleti tevékenységnek megfelelően kell felosztani, vagy vissza kell tartani a tagok szükségleteinek kielégítése céljából,

²⁰⁴ SCE rendelet preambuluma 7-11. pontok

e) a tagság mesterségesen nem korlátozható, felszámolás esetén a nettó vagyont és a tartalékokat a pártatlan felosztás elve szerint kell felosztani, ami azt jelenti, hogy egy másik olyan szövetkezeti szervezetnek kell juttatni azokat, amely hasonló célok érdekében jött létre, vagy hasonló általános érdekeket szolgál.

A szövetkezetek üzletrésztőkével rendelkeznek, tagjaik pedig magánszemélyek vagy vállalkozások lehetnek. Egyes esetekben a szövetkezeti tagok között meghatározott arányban lehetnek olyan befektető tagok, akik nem veszik igénybe a szövetkezet szolgáltatásait, illetve olyan harmadik személyek is, akik haszonra tesznek szert a szövetkezet tevékenységeiből vagy munkát végeznek annak nevében.

Bár a szövetkezetekkel kapcsolatos közösségi aktusok az 1980-as évekig nyúlnak vissza,²⁰⁵ az a felismerés, hogy a szövetkezetek közötti, határokon átnyúló együttműködést a Közösségben jogi és igazgatási nehézségek hátráltatják, és erre megoldás kell, 2003-ban öltött konkrét uniós jogszabályi formát.

A fentiek szerint a Tanács az SE státútumáról szóló rendeletet a részvénytársaságokra vonatkozó általános alapelvek szerint fogadta el, de értelemszerűen ezen szabályok nem voltak alkalmazhatók a szövetkezetekre, tekintettel azok fent ismertetett egyedi jellemzőire. A 2137/85/EGK rendeletben előírt Európai Gazdasági Egyesülés (*European Economic Interest Grouping*, továbbiakban: EEIG)²⁰⁶ lehetővé tette a vállalkozások számára, hogy egyes tevékenységeiket közösen mozdítsák elő, megőrizve mindazonáltal függetlenségüket, de ez szintén nem felel meg a szövetkezeti vállalkozásokra vonatkozó egyedi követelményeknek.

A 1435/3003/EK rendelet tehát nem más, mint a szövetkezetek egyedi jellemzőit is figyelembe vevő európai szabályozás, amely lehetővé teszi a szövetkezetek saját nemzeti határaikon kívüli működését a Közösség területének egészén vagy egy részén. A rendelet alapvető célja az, hogy lehetővé tegye a különböző tagállamokban lakóhellyel rendelkező természetes személyek vagy a különböző tagállamok joga alapján létrejött jogalanyok számára

²⁰⁵ Az Európai Parlament:

- a) 1983. július 3-án a Közösségben működő szövetkezetekről (HL C 128., 1983.5.16., 51. o),
- b) 1987. július 9-én a szövetkezeteknek a területfejlesztéshez történő hozzájárulásáról (HL C 246., 1987.9.14., 94. o.),
- c) 1989. május 26-án a nőknek a szövetkezetekben és helyi foglalkoztatási kezdeményezésekben betöltött szerepéről (HL C 158., 1989.6.26., 380. o.),
- d) 1994. február 11-én a szövetkezeteknek a területfejlesztéshez történő hozzájárulásáról (HL C 61., 1994.2.28., 231. o.),
- e) 1998. szeptember 18-án pedig a szövetkezeteknek a nők növekvő foglalkoztatásában betöltött szerepéről (HL C 313., 1998.10.12., 234. o.)

fogadott el állásfoglalást.

²⁰⁶ Az EEIG lényegét tekintve személyegyesítő jellegű, nemzetközi kooperációs és koordinációs társaság. Csak akkor alapítható, ha a tagjai a tagállamokban székhellyel rendelkeznek illetve működnek és legalább két tag eltérő tagállamban székel.

SCE létrehozását. Lehetővé teszi továbbá SCE létrehozását két fennálló szövetkezet egyesülésével, illetve egy nemzeti jog alapján fennálló szövetkezet előzetes felszámolás nélküli átalakulását az új formába, amennyiben a szövetkezet alapszabály szerinti székhelye és központi ügyvezetése egy adott tagállamban, egy létesítménye vagy leányvállalata pedig egy másik tagállamban található.²⁰⁷

SCE ezek alapján a következők szerint alapítható:

- a) legalább öt – legalább két tagállamban lakóhellyel rendelkező – természetes személy által;
- b) legalább öt – legalább két különböző tagállamban lakóhellyel rendelkező, illetve ezek joga alá tartozó – természetes személy, illetve a Szerződés 48. cikkének második bekezdése szerinti társaság vagy más, egy tagállam joga alapján alapított, a közjog vagy a magánjog hatálya alá tartozó szervezet által;
- c) a Szerződés 48. cikkének második bekezdése szerinti – legalább két különböző tagállam joga alá tartozó társaságok, továbbá más, egy tagállam joga alapján alapított, a közjog vagy a magánjog hatálya alá tartozó szervezetek által;
- d) egy tagállam joga szerint alapított olyan szövetkezetek egyesülésével, amelyek alapszabály szerinti székhelye és központi ügyvezetése a Közösségen belül van, amennyiben közülük legalább kettő más tagállam joga alá tartozik;
- e) egy tagállam joga szerint alapított olyan szövetkezet átalakulásával, amelynek alapszabály szerinti székhelye és központi ügyvezetése a Közösségen belül van, amennyiben legalább két éve működik egy másik tagállam joga alá tartozó létesítménye vagy leányvállalata [2. cikk (1) bekezdés].

Az SE rendelethez hasonlóan, az SCE esetében is adott a választás lehetősége a nem egységes és az egységes irányítási modellek között [37-44. cikkek].

A 2006. augusztus 18-án hatályba lépett, 80 cikkből álló rendelet nem vonatkozik olyan jogterületekre, mint az adózás, a verseny, a szellemi tulajdon vagy a fizetésektelenség, ezeken területeken a tagállamok jogának és a közösségi jognak a rendelkezéseit kell alkalmazni.

A munkavállalók részvételének szabályait a 2003/72/EK irányelv szabályai szerint kell alkalmazni. Az irányelv alapkonceptiója megegyezik az SE irányelv szabályozási elvével. A munkavállalók transznacionális tájékoztatására és a velük való konzultációra, valamint – adott esetben – a munkavállalói részvételre vonatkozó, a valamennyi SCE esetében alkalmazandó

²⁰⁷ SCE rendelet preambulumban 13. pont.

konkrét eljárásokat elsősorban az érintett felek közötti megállapodással, vagy ennek hiányában egy kiegészítő szabályrendszer alkalmazásával kell meghatározni.

Eltérés az SE irányelvhez képest viszont az, hogy az irányelv két eltérő eljárást szabályoz a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, valamint a participációs szabályok tekintetében. Meghatározza egyfelől a legalább két jogalany által vagy átalakulással létrehozott SCE-kben alkalmazandó tárgyalási eljárást [3-7.cikkek]; és elkülöníti ettől a kizárólag természetes személyek által vagy egyetlen jogalany és természetes személyek által létrehozott SCE-k esetén alkalmazandó szabályokat [8. cikk].

A két jogalany által vagy átalakulással létrehozott SCE esetén az eljárási szabályok nagymértékben hasonlatosak az SE-k és végső soron az Eüt-k szabályaihoz. Ugyanis ebben az esetben is arról van szó, hogy amennyiben a részt vevő jogalanyok irányító vagy ügyviteli szervei elkészítik egy SCE létrehozásának tervét, a lehető leggyorsabban ebben az esetben is meg kell tenniük a szükséges lépéseket a munkavállalóknak az SCE-ben való részvételére vonatkozó szabályokról szóló tárgyalások megkezdése érdekében. Végső soron megalakul egy, a részt vevő jogalanyokat és az érintett leányvállalatok és telephelyek munkavállalóit képviselő különleges tárgyaló testület, amely a tárgyalások lebonyolításáért felelős, majd a különleges tárgyaló testület és a részt vevő jogalanyok hatáskörrel rendelkező szervei írásbeli megállapodásban határozzák meg a munkavállalók SCE-n belüli részvételére vonatkozó szabályokat.

A tárgyalások érdekében, a különleges tárgyaló testület a munkájához történő segítségnyújtás céljából általa választott szakértőket kérhet fel (például közösségi szintű szakszervezeti szervezetek képviselőit). Az ilyen szakértők a különleges tárgyaló testület kérésére tanácsadóként adott esetben jelen lehetnek a tárgyalásokon. A felek közötti tárgyalás 6 hónapig tarthat.²⁰⁸

A különleges tárgyaló testület működésével, és általában a tárgyalásokkal kapcsolatos minden költséget a részt vevő jogalanyok fedeznek olyan módon, hogy a különleges tárgyaló testület számára lehetővé váljon feladatának megfelelő módon történő teljesítése.

A különleges tárgyaló testület ebben az esetben is hozhat olyan döntést,²⁰⁹ hogy nem kezdeményez tárgyalásokat, vagy befejezi a már megkezdett tárgyalásokat, és annak a

²⁰⁸ A felek – közös megállapodással – úgy dönthetnek, hogy a tárgyalásokat meghosszabbítják, legfeljebb a különleges tárgyaló testület létrehozását követő összesen egyéves tartamig.

²⁰⁹ Az arról szóló döntést, hogy nem kezdeményeznek tárgyalásokat vagy befejezik azokat, a tagoknak – a munkavállalóknak legalább kétharmadát képviselő – kétharmados többségével fogadják el, beleértve a legalább két tagállamban alkalmazott munkavállalókat képviselő tagok szavazatait.

tagállamnak a hatályos, a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó szabályaira támaszkodik, ahol az SCE munkavállalókkal rendelkezik. Egy ilyen döntés véget vet az irányelv 4. cikkében szabályozott megállapodás megkötésére irányuló eljárásnak. Ilyen döntés esetén, az irányelv mellékletének egyetlen rendelkezését sem kell alkalmazni.

A különleges tárgyaló testületet az SCE, annak leányvállalatai és telephelyei munkavállalói 10 %-ának írásbeli kérésére újra összehívják legkorábban a fent említett döntést követő két év után, kivéve, ha a felek megállapodnak, hogy a tárgyalásokat korábban újra kezdik. Ha a különleges tárgyaló testület úgy dönt, hogy hamarabb kezdi újra a vezetőséggel folytatott tárgyalásokat, de azok eredményeképpen nem születik megállapodás, a melléklet egyetlen rendelkezését sem kell alkalmazni.

Az irányelv 4. cikke szerint a megkötendő megállapodásnak az alábbi pontokat kell tartalmaznia:

- a) megállapodás hatálya;
- b) annak a képviselő-testületnek az összetétele, taglétszáma, helyeinek eloszlása, amely az SCE, annak leányvállalatai és telephelyei munkavállalóinak tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó szabályokkal kapcsolatban az SCE hatáskörrel rendelkező szervének tárgyalási partnere lesz;
- c) a képviselő-testület tájékoztatására és az azzal való tárgyalásra vonatkozó hatáskör és eljárás;
- d) a képviselő-testület üléseinek gyakorisága;
- e) a képviselő-testület számára engedélyezett pénzügyi és anyagi források;
- f) ha - tárgyalások során - a felek úgy döntenek, hogy képviselőtestület helyett egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárást hoznak létre, ezen eljárások végrehajtási szabályai;
- g) ha - tárgyalások során - a felek úgy döntenek, hogy részvételi szabályokat állapítanak meg, a szabályok lényege, beleértve (adott esetben) azoknak a tagoknak a számát az SCE ügyviteli vagy felügyeleti szervében, akiket a munkavállalók jogosultak megválasztani, kinevezni, ajánlani vagy elutasítani, továbbá a tagok munkavállalók általi megválasztására, kinevezésére, javasolására, és elutasítására vonatkozó eljárásokat, és jogaikat;
- h) a megállapodás hatálybalépésének időpontja és ideje, valamint azok az esetek, amikor a megállapodást újra kell tárgyalni, az újratárgyalásra vonatkozó eljárás, beleértve - adott

esetben - azt is, ha az SCE-ben, és annak leányvállalatainál és telephelyein az SCE létrehozása után szerkezeti változások következnek be.

Az SCE szervezeti keretein belül biztosított participáció, mint cél elérése érdekében a tagállamok olyan, a munkavállalói részvételre vonatkozó ún. alapvető szabályokat (*standard rules*) határoznak meg, amelyeknek meg kell felelniük az irányelv mellékletében előírt rendelkezéseknek, de értelemszerűen tagállamonként eltérőek lehetnek. Az SCE bejegyzése időpontjától kell alkalmazni azon tagállam jogszabályaiban megállapított alapvető szabályokat, ahol az SCE létesítő okirat szerinti székhelye található lesz, amennyiben:

- a) a felek így állapodnak meg; vagy
- b) a megadott határidőig nem jött létre a megállapodás, és:
 - a. valamennyi részt vevő jogalany hatáskörrel rendelkező szervei úgy határoznak, hogy elfogadják az SCE-re vonatkozó alapvető szabályok alkalmazását, és így folytatják az SCE bejegyzését, és
 - b. a különleges tárgyaló testület nem hozta meg jogról lemondó határozatát.

A bejegyzés helye szerinti tagállam nemzeti jogszabályaiban rögzített alapvető szabályokat továbbá csak a következő esetekben kell alkalmazni:

- a) Átalakulással létrehozott SCE esetében, ha az SCE-vé átalakuló szövetkezetre vonatkoznak a tagállamnak az ügyviteli vagy felügyelő szervezetben való munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai.
- b) egyesüléssel létrehozott SCE esetében:
 - a. ha az SCE bejegyzése előtt a részt vevő egy vagy több szövetkezetben egy vagy több - az általuk alkalmazott munkavállalók teljes létszámának legalább 25 %-ára kiterjedő - részvételi formát alkalmaztak, vagy
 - b. ha az SCE bejegyzése előtt egy vagy több részt vevő szövetkezetben egy vagy több - az általuk alkalmazott munkavállalók teljes létszámának legfeljebb 25 %-ára kiterjedő - részvételi formát alkalmaztak, és ha a különleges tárgyaló testület így határoz.
- c) Bármely más módon létrehozott SCE esetében akkor kell a tagállami alapvető szabályokat alkalmazni:

- a. ha az SCE bejegyzése előtt egy vagy több részt vevő jogalanynál egy vagy több - az általuk alkalmazott munkavállalók teljes létszámának legalább 50 %-ára kiterjedő - részvételi formát alkalmaztak, vagy
- b. ha az SCE bejegyzése előtt egy vagy több jogalanynál egy vagy több - az általuk alkalmazott munkavállalók teljes létszámának legfeljebb 50 %-ára kiterjedő - részvételi formát alkalmaztak, és ha a különleges tárgyaló testület így határoz.

Ha több mint egy részvételi forma létezett a különböző részt vevő jogalanyoknál, a különleges tárgyaló testület eldönti, hogy ezek közül melyiket kell majd bevezetni az SCE-ben. A tagállamok rögzíthetnek olyan szabályokat, amelyeket az ezzel a kérdéssel kapcsolatos határozat hiányában kell alkalmazni a területükön bejegyzett SCE-k esetében. A különleges tárgyaló testület tájékoztatja a részt vevő jogalanyok hatáskörrel rendelkező szerveit az e bekezdés alapján hozott valamennyi határozatról.

Más a helyzet a kizárólag természetes személyek által vagy egyetlen jogalany és természetes személyek által létrehozott SCE-k esetén. Az alkalmazandó szabály az SCE létszámához kötött. Ezek szerint: azon SCE-k, amelyek együttesen legalább 50 munkavállalót alkalmaznak legalább két tagállamban, a fenti rendelkezéseket [3-7. cikk] kell alkalmazni.

Azon SCE-k esetében viszont, amelyek együttesen legfeljebb 50 munkavállalót alkalmaznak, illetve ennél többet alkalmaznak de őket egyetlen tagállamban, a munkavállalói részvételt a következők szabályozzák:

- a) magában az SCE-ben, az SCE létesítő okiratában meghatározott székhelye szerinti tagállamoknak a más ilyen típusú jogalanyokra alkalmazandó rendelkezéseit kell alkalmazni,
- b) annak leányvállalataiban és telephelyein, az ezek helye szerinti tagállamoknak a más ilyen típusú jogalanyokra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az 50 fő munkavállalói létszámot el nem érő SCE-k esetében, az SCE bejegyzése után az SCE-ben, és annak leányvállalatainál és telephelyein alkalmazott valamennyi munkavállalónak legalább egyharmada legalább két különböző tagállamban ezt kéri, vagy ha legalább két tagállamban a munkavállalók teljes létszáma eléri vagy meghaladja az 50 főt, újfent a 3-7. cikk rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni.

A tájékoztatás és a konzultáció mellett, az SCE irányelv – az SE irányelvhez hasonlóan - a munkavállalói részvétel szabályait is előírja. Ezek szerint az SCE munkavállalói és/vagy azok képviselői jogosultak a közgyűlésen, vagy - adott esetben - a részlegülésein vagy ágazati ülésen való részvételre, és szavazati joggal rendelkeznek, a következő esetekben:

- a) amennyiben a felek így állapodnak meg; vagy
- b) amennyiben egy ilyen rendszer szerint működő szövetkezet SCE-vé alakul át; vagy
- c) amennyiben, egy nem átalakulással létrehozott SCE esetén, a részt vevő szövetkezet egy ilyen rendszer szerint működött.

Az irányelv rendelkezéseit a tagállamoknak 2006. augusztus 18-ig kellett bevezetniük.

1.4 Tájékoztatási, SE, SCE és Eüt. irányelvek: összegzés és kritika

Mára egyértelművé vált, hogy a vállalati döntéshozatalba bekapcsolódó munkavállalói képviseletnek szerepe a közösségi szociálpolitika egyik meghatározó részévé vált. A közösségi – és ennek nyomán a tagállami - jogalkotás egyértelműen átlépte azt a pontot, ahonnan nincs visszaút. A kérdés már nem az, hogy legyen-e munkavállalókat érintő tájékoztatási és konzultációs, valamint participációs rendszer, hanem, hogy az miként működjön, a tájékoztatás és a konzultáció a fenti irányelvek alapján ugyanis kötelezettséggé jelentkezik.

Fontos látni, hogy a munkavállalói participációs rendszerek iránt az elmúlt két évtizedben tapasztalható felfokozott közösségi szintű érdeklődés háttérében az a felfogás is állhat, hogy a vállalati stakeholderek hosszú távú érdekei fontosabbak a részvényesek/tulajdonosok rövid távú – nyereségorientált – érdekeinél. A fenntartható fejlődés biztosításának ugyanis két útja lehet: egyfelől megteremteni a gazdaságos és nyereséges működés strukturális és pénzügyi feltételeit (objektív tényező), másfelől a belső folyamatok, a szervezeti kultúra és munkaügyi kapcsolatok rendezettségével kialakítani a belső döntéshozó mechanizmusok gördülékenységét (szubjektív tényező). Az első cél elérése érdekében a szervezetek folyamatos átalakulásokat mennek keresztül, keresik a túlélés lehetséges útjait: (csoportos) létszámleépítéseket hajtanak végre, összeolvadnak, szétválhatnak, kiszerveznek bizonyos tevékenységeket, időlegesen kölcsönözött munkavállalókkal pótolják a hiányzó kapacitásaikat, szolgáltató központokba rendeződnek (*shared service centre*) és sorolhatnánk tovább az egyes lehetséges megoldásokat. A rendezett belső viszonyok viszont egyet jelentenek a hosszú-távú tervezés lehetőségével akkor, ha a munkaadók és munkavállalók között kölcsönös a bizalom és a folyamatos párbeszéd intézményesül. Lényeges kiemelni tehát: a munkavállalói érdekképviseleti rendszerek – és ez alatt nemcsak a participációt, hanem a szakszervezeti aktivitást is értem – célja ebben a 21. századi miliőben reálisan nem irányulhat a munkaadói döntések tényleges és erőből történő megváltoztatására. De azok befolyásolására viszont kell, hogy irányuljon. A rendezett munkaügyi kapcsolatok az én értelmezésemben sokkal inkább azt jelentik, hogy

vannak/legyenek eszközök a munkavállalók kezében a munkáltatói döntések tényleges befolyásolására. A munkáltatóknak a fenntartható fejlődés és az ehhez kötődő stabil foglalkoztatás biztosítása érdekében szövetségesekre van szüksége. Munkavállalókra van szüksége, mi több informált, a jogokat és kötelezettségeket illetően tájékozott, a munkáltató bizalmát élvező – és mindezek által nagy valószínűséggel lojális és elkötelezett munkavállalókra van szüksége, akik legitimálják a munkáltatói döntéseket. A demagógia elkerülése végett hozzátennék még valamit: nyilván meghatározott számú és meghatározott szakértelemmel rendelkező munkavállalók együttműködésére számítanak a munkáltatók és ennek kialakítása is munkáltatói döntések eredménye.

Az elvi összegzés után térjünk vissza a fent górcső alá vont négy irányelvhez. Kiindulva az irányelv jogi természetéből és abból, hogy mindegyik irányelv alapvetően a felek közötti együttműködésre alapozza a kialakítandó eljárás részletszabályait, a jelenlegi változatosság bizonyosan fennmarad, mi több nagy valószínűséggel fokozódik a jövőben. Minden tagállam és minden érintett szervezet a legjobb gyakorlatot (*best practice*) keresi, ezáltal pedig egy kölcsönös tanulási folyamat részévé válik. Mindegyik irányelvben hangsúlyosan megjelenő „együttműködés szellemében” kifejezés lesz az alapvető paradigma amely egyben a kialakítandó európai szociális modell fontos jellemzőjévé is válik. Annak ellenére is igaz mindez, hogy az „együttműködés szellemében” kifejezés jogi természete nem tisztázott.

A fenti irányelvek mindegyikének természetesen vannak gyengeségei is: Ad1) terminológiájuk igen elnagyolt Ad2) nem minden tekintetben hiánytalanok Ad3) szükségtelenül bonyolultak.

Nem ismételni szeretném a fent leírtakat, de rendkívül tanulságosnak tartom újra kiemelni azokat a fogalmi meghatározásokat, amelyekről lényegében mind a négy irányelv szól: tájékoztatás, konzultáció, részvétel.

1. Tájékoztatás fogalma:

- a) Eüt. irányelv: adatoknak a munkaadók által a munkavállalók képviselőinek történő továbbítása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát; a tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal történik, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek a lehetséges hatás alapos elemzését és szükség esetén konzultációk előkészítését a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport illetékes szervével;

- b) Tájékoztatási irányelv: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása;
- c) SE irányelv: az SE illetékes szervezeti egysége által a munkavállalók képviselői testületei és/vagy a munkavállalói képviselők számára olyan kérdésekben nyújtott tájékoztatás, amely kérdések érintik magát az SE-t, valamint annak bármely, másik tagállamban található leányvállalatát vagy szervezetét, vagy amelyek egy adott tagállamban az adott időben meghaladják a határozathozatali szervezeti egységek hatáskörét, és a tájékoztatás módja és tartalma lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők mélyrehatóan elemezzék a lehetséges hatást, és szükség esetén konzultációkat készítsenek elő az SE illetékes szervezeti egységével;
- d) SCE irányelv: a munkavállalókat képviselő testületnek és/vagy a munkavállalók képviselőinek az SCE hatáskörrel rendelkező szerve által történő tájékoztatása azokról a kérdésekről, amelyek érintik magát az SCE-t, és annak bármely, más tagállamban található leányvállalatát vagy telephelyét, vagy meghaladják egyetlen tagállam döntéshozó szerveinek hatáskörét. Biztosítja a képviselő-testületek számára a lehetséges hatás mélyreható elemzésének elvégzését, és – adott esetben – az SCE hatáskörrel rendelkező szerveivel folytatandó konzultációk előkészítését lehetővé tevő időpontban, módon és tartalommal;

2. Konzultáció fogalma:

- a) Eüt. irányelv: 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 tárgyául szolgáló javasolt intézkedésekről kapott információk alapján, ésszerű időn belül, a közösségi szintű vállalkozáson vagy közösségi szintű vállalkozáscsoporton belül figyelembe vehető véleményt alkothassanak;
- b) Tájékoztatási irányelv: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd.
- c) SE irányelv: a munkavállalók képviselői testületei és/vagy a munkavállalói képviselők, valamint az SE illetékes szervezeti egysége közötti párbeszéd és véleménycsere létrehozása olyan időpontban, módon és tartalommal, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők a kapott információk alapján olyan véleményt alkossanak az

illetékes szervezeti egység által tervbe vett intézkedésekről, amelyet figyelembe lehet venni az SE határozathozatali folyamatában;

- d) SCE irányelv: párbeszéd és eszmecsere megteremtése a munkavállalókat képviselő testület és/vagy a munkavállalók képviselői, illetve az SCE hatáskörrel rendelkező szervek között, olyan időpontban, módon és tartalommal, amely lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy – a kapott információk alapján – véleményt nyilvánítsanak a hatáskörrel rendelkező szerv által tervezett intézkedésekkel kapcsolatban, és amelyet aztán figyelembe lehet venni az SCE-n belüli döntéshozatali folyamat során;

3. Részvétel fogalma:

- a) SE irányelv: a munkavállalók képviselői testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére a következők révén gyakorolt befolyás:
- a. az a jog, hogy megválasszák vagy kinevezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének egyes tagjait, vagy
 - b. az a jog, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését.
- b) SCE irányelv: a munkavállalókat képviselő testületnek és/vagy a munkavállalók képviselőinek egy jogalany ügyeire a következő eszközökkel gyakorolt befolyása:
- a. a jogalany felügyeleti vagy ügyviteli szerve egyes tagjainak megválasztására vagy kinevezésére irányuló jogosultság, vagy
 - b. a jogalany felügyeleti vagy ügyviteli szerve néhány vagy valamennyi tagjának kinevezésével kapcsolatos javaslattételre és/vagy elutasításra irányuló jogosultság.

E helyen eltekintek a fordításból adódó eltérések elemzésétől, - bár ez sem segíti az egységes értelmezést - csupán az egyes fogalmak lényegi tartalmi elemeire fókuszálok. Mindhárom fogalom esetében látszik az SE és SCE irányelvekben használt meghatározások „többé-kevésbé” hasonló jellege, csupán a két szervezet eltérő vonásai okán jelentkeztek különbségek. Ráadásul az eredeti 94/45/EK Eüt. irányelv fogalmi meghatározásainak módosításakor a jogalkotó ezeket a meghatározásokat vette alapul a jelenleg hatályos Eüt. irányelv megszövegezésénél. Kétség kívül ugyanakkor a tájékoztatási és konzultációs irányelvet egyszerűsítette le leginkább a jogalkotó: az eredmény a „legkisebb közös nevező” lett.

Egy dolog biztos: a jogalkalmazást, a jogkövetést nem támogatja az irányelvekben megjelenő csupán „többé-kevésbé” koherens fogalom-meghatározások rendszere. Hasonlóan a „munkavállaló” és a „munkavállalói képviselő” fogalmainak egységes meghatározásához, a jövőbeli jogalkotás során célszerű lenne épp a lényegi – fenti - fogalmak azonos vagy közel azonos meghatározására törekedni.

Második észrevételem a hiányosságokat, pontosabban egy hiányosságot illetően merült fel. Az összes fenti meghatározás csupán általánosságban kezeli az időtényezőt, azt, hogy mikor kell a feleknek a tájékoztatás és a konzultáció (valamint a participáció) intézményesített keretein belül együttműködniük egymással. Az olyan puha megfogalmazások, mint „ésszerű időn belül”, „megfelelő időben”, vagy „konzultációk előkészítését lehetővé tevő időpontban” egyfelől nyilvánvalóan tükrözik a vezetői döntéshozatal sokrétűségét és komplexitását (a stratégiai döntések meghozatala sokszor időigényes és komplex), másfelől viszont arra enged következtetni, hogy ezen intézmények és eljárások nem a stratégiai munkáltatói döntések befolyásolását célozzák meg a gyakorlatban. Sokkal inkább ezen, már meghozott döntések foglalkoztatásra gyakorolt hatásait kívánják enyhíteni, illetve a fenti okfejtésnek megfelelően, szövetségest találni a munkavállalók személyében a döntések végrehajtásához. Ha a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak valóban ez utóbbi a célja, akkor ez a technika nagy valószínűséggel tudatosan alkalmazott és nem minősíthető hibának. Ebben az esetben viszont semmiféle tényleges eszköz nincs a munkavállalók kezében a döntés befolyásolására. Azt gondolom, ez tévút.

Éppen amiatt, hogy a tájékoztatás és a konzultáció eredménye az irányelvekben rögzítettek szerint amúgy sem kötelezi, csupán befolyásolhatja a munkáltatót a döntésében – nem kötelesek a felek az eljárás során megállapodást kötni, szándéknyilatkozatokat tenni, vagy bármilyen más módon elkötelezettségüknek nyomatékot adni - megítélésem szerint célszerű lenne a „mikor” kérdésének a jelenleginél pontosabb meghatározása. Konkrétan: a munkáltatói döntést megelőzően kellene a feleknek a tájékoztatási és konzultációs eljárást lefolytatniuk.

A harmadik meglátásom koncepcionális, ugyanis megítélésem szerint a szabályozási struktúra indokolatlanul bonyolult. Ez egyben a legsúlyosabb kritika is a fent ismertetett szabályokkal kapcsolatban, kifejtése tehát különösen indokolt.

Létezik egy szervezeti struktúrától független, bár munkavállalói létszámhoz kötött általános tájékoztatási irányelv. Azt gondolom, ez vívmány, igazi *acquis communautaire*. A tájékoztatás és konzultáció anyagi terheit már elbíró szervezet számára ésszerű kötelezettségeket

telepít az irányelv akkor, amikor a munkavállalók irányában, általános jelleggel tájékoztatási és konzultációs témaköröket határoz meg.

Megítélésem szerint viszont lényegesen átláthatóbb és egyszerűbb szabályozást lehetne teremteni akkor, ha a további három irányelvben (Eüt., SE, SCE) érvényesített két különböző szempontot egyesítené a jogalkotó. A három irányelvben ugyanis összesen három szempont van: a határokon átvívelő jelleg, a szervezeti létszám és a szervezeti forma. A határokon átvívelő jelleg mindhárom irányelv esetében megjelenik: az Eüt. irányelvet a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok esetében kell – indítványra – alkalmazni; míg az SE és az SCE kifejezetten az európai szintű működésre megálmodott formációk. Marad tehát két szempont: Ad1) az Eüt. irányelvben érvényesített munkavállalói küszöb: közösségi szintű vállalkozás ugyanis az, amelyik a tagállamokban működik és legalább 1,000 munkavállalót foglalkoztat úgy, hogy legalább két tagállamban tagállamonként legalább 150 munkavállalója van Ad2) a szervezeti forma: vagyis az SE, vagy az SCE, mint választott szervezeti struktúrák. Abban az esetben, ha e két szempontot egységesítené a jogalkotó, akkor az összes 1,000 főnél több munkavállalót foglalkoztató SE és az összes 1,000 főnél több természetes személyt számláló SCE esetében létre kellene – indítványra – hozni egy Európai üzemi tanácsot.

Az eljárással kapcsolatos anyagi, infrastrukturális terhek ugyanis nemcsak az 1,000 fő alatti kisvállalatokat, de az 1,000 fő alatti kis létszámú SE-ket és SCE-ket is aránytalanul sújtják, tehát a dolgozói küszöb érvényesítése az ő esetükben is indokolt lenne.

További előnye lehetne az egységes szabályozásnak az is, hogy megszüntetné az SE 1960-as évekre visszanyúló dilemmájának is az alapját: vagyis azt, hogy csupán a választott szervezeti forma okán versenyhátrányba kerülhet a szervezet, ha a számára kötelező jelleggel, speciális tájékoztatási, konzultációs és participációs eljárásokat határoznak meg a tagállamok. Az SE-k és SCE-k munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai azért kerültek külön irányelvben meghatározásra, hogy ne lehessen ezen szervezeti formák választása esetén kibújni a szervezeteknek a már meglévő, tagállami szinteken szabályozott tájékoztatási, konzultációs és participációs kötelezettségei alól. A jelenlegi szabályozással viszont nemhogy előnyt nem lehet szerezni e téren, de hátrányosabb helyzetbe kerül, mint ha „csupán” közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoportként működne és – indítványra – létre kellene hoznia egy Eüt-t.

Ezen kritikai észrevételeimet fenntartom. Ugyanakkor, ha ezen intézmények az Európai Unió jövőbeli munkaügyi kapcsolataira gyakorolt hatását akarjuk elemezni, nem szabad ezeket a hibákat túlértékelni. A döntő elem az, hogy ezek az eszközök együttesen, az összes szereplőt – szakszervezeteket, munkavállalói érdekképviselőket, munkaadói szövetségeket, munkaadókat és

munkavállalókat – arra kényszerítik, hogy megvitassák és elmélkedjenek a munkavállalók tájékoztatásában, a velük való konzultációban rejlő lehetőségekről, az SE és SCE esetében pedig kimondottan a vezetésben való munkavállalói részvételről. Javítani, finomítani a meglévő rendszereket viszont folyamatosan szükséges.

Végezetül, a problémakört egy tágabb és időben távolabbi kontextusba helyezve, hadd világítsak rá még egy dilemmára. Az összegző gondolatokat annak fényében foglaltam össze, hogy a fenntartható fejlődés előtérbe helyezésével a szervezetek számára a befektetők a részvényesek rövid távú profitmaximalizálásra törekvő attitűdjével szemben a hosszú távú stratégia megvalósítása, az életben maradás lesz a cél. Ebben az esetben a munkaügyi kapcsolatok fenti formái - amelyek a partnerségen és együttműködésen alapulnak – erősödhetnek és fejlődhetnek. De mi van akkor, ha nem ez a cél? Nagy kérdés, hogy az éles globális verseny és recesszió érájában ezek a gyakorlatok mennyire maradnak életképesek. Nagyon kényes kérdés és igen nehéz általánosságban megmondani, hogy a vonatkozó munkavállalói jogszabályok meddig jelentenek vonzerőt a tulajdonosok számára és hol éri el a munkaügyi kapcsolatok rendszere azt a pontot, amikor a tulajdonosok akadályként, versenyhátrányt jelentő tényezőként értékelik a tájékoztatás, a konzultáció és munkavállalói részvétel intézményeit. Ez utóbbi foratókönyvben a fent ismertetett intézmények és eljárások értelemszerűen idővel kiüresedhetnek és jelentőségüket veszthetik. Ugyanakkor az is lehetséges, hogy az irányelvek alapján zajló egyeztetések során olyan megállapodások, olyan „legjobb gyakorlatok” is születhetnek, amelyek a tájékoztatás, a konzultáció és a participáció rendszereit még a szkeptikusok számára is vonzóvá tehetik.

2. Fejezet: Szerkezetátalakításhoz kötött munkavállalói jogok

A munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra fókuszáló uniós joganyag másik nagy körét azok a szabályok teszik ki, amelyek a munkavállalók védelmét, a munkáltatói döntésekkel szembeni kiszolgáltatottságuk csökkentését olyan helyzetekben kívánják kezelni, amikor a vállalkozás szerkezetének átalakítására kerül sor. Részvételi jogokról ezen irányelvek esetében nem beszélhetünk.

Az európai munkajog fénykorának minősített 1970-es években három olyan irányelv is született, amely a munkavállalók jogait kívánta védeni a közös piac működési jellegzetességeivel szemben: ekkor születtek a csoportos létszámleépítésről (1975), munkáltatói jogutódlásról (1977) és a fizetéseképtelenségi eljárásról (1980) szóló rendelkezések. Ezek háttérében a következő megfontolás húzódott: a közös piac megszületésével a vállalkozásoknak új, szélesebb

spektrumú működési modell szerint kellett újragondolniuk stratégiájukat, melynek következményeként Európában addig nem látott mértékű átszervezések, összeolvadások, szétválások, csoportos elbocsátások és csődhelyzetek jelentkeztek. A nagyobb, hatékonyabb közös piac megszületésének árát azonban a közösségi jogalkotók szerint nem a munkavállalóknak kell megfizetniük. Ellenkezőleg, a munkajog eszközével meg kell védeni őket ezen átszervezések őket hátrányosan érintő hatásaitól.

A II. világháborút követően, de a szerkezetátalakítások uniós szabályozását megelőző érában a nyugat-európai munkajog e témában megmutatkozó gyakorlata igen színes képet mutatott – a kollektív munkajog és általában a munkaügyi kapcsolatok (*industrial relations*) terén minőségében eltérő rendszerek alakultak ki. A szerkezeti átalakításokhoz kötődő irányelvek merőben új látásmódot honosítottak meg a tagállamokban: mivel hangsúlyozták, előírták a későbbiekben pedig fokozatosan szélesítették a munkáltató és a munkavállalók közötti konzultációt a munkáltatói döntés meghozatala előtt, általános irányt mutattak a szociális párbeszéd üzemi szinten történő gyakorlása számára.

2.1 A csoportos létszámleépítés

Csoportos létszámleépítés²¹⁰ (*collective redundancy, die Massenentlassung*) tárgyában 1975-ben született meg az első jogi aktus.²¹¹ Az irányelv megalkotásakor a Tanácsot az a szándék vezérelte, hogy a munkavállalók a munkaviszony megszüntetésekor ne csak az egyes munkavállalót érintő különböző módozatainál részesüljön védelemben, hanem a jog fokozott védelmet adjon arra a speciális esetre is, amikor a munkavállalók – nem az egyes munkavállalók személyében rejlő okok miatt - tömegesen kerülnek az álláspiacra álláskeresőként.

Az irányelv nem akarja, nem is tudja megakadályozni a munkáltatókat abban, hogy racionális döntések eredményeként dolgozóiktól tömegesen váljanak meg. Az irányelv

²¹⁰ A csoportos létszámcsökkentések fogalmát ma is változatlanul használjuk: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganasít, és melyeknél (a tagállamok választása szerint) az elbocsátottak száma:

- i. vagy egy 30 napos időszak során:
 - a. a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
 - b. a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10 %-a,
 - c. a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;
- ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben. (98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) pont)

²¹¹ 75/129/EGK irányelv a csoportos létszámleépítéssel összefüggő tagállami szabályozás közelítéséről

preambuluma szerint ugyanis egyidejűleg kell a vállalkozás fejlődését, növekedését, valamint a munkavállalók egzisztenciális biztonságát védelmezni.²¹²

A munkaerőpiac stabilitásának igényével megszületett szabályozás deklarálta a komplex közelítésmódnak az egyik eszköze csupán, amelyet több további közösségi intézkedés kellett hogy kövessen a munkahelyüket elvesztett munkavállalók munkaerő-piaci reintegrációjának céljából – úgy mint regionális politika kiépítése, szakmai képzési rendszert átfogó joganyag kimunkálása, vagy az Európai Szociális Alap létrehozása.²¹³

Lényeges alapvetés a tárgybani uniós jogalkotási szándékkal kapcsolatban, hogy a munkaviszony megszüntetésének tartalmi kritériumaira nem tartalmaz közelítő rendelkezéseket, azaz a munkaviszony megszüntetésének immanens, belső anyagi joga a tagállamok hatáskörében marad.²¹⁴

A 75/129/EGK irányelv kiemelt helyen – a csoportos létszámleépítés fogalmának tisztázását követően – a II. részben tárgyalja a tájékoztatási és konzultációs eljárást. Ezen pontban összefoglalt előírások a mai szabályozást olvasva egyszerűsített váznak tűnnek csupán, de jelentőségük óriási, ha abba is belegondolunk, hogy ez az irányelv írt elő elsőként ilyen típusú kötelezettséget a munkáltatók számára. Az irányelv megalapozza a további irányelvek alaplogikáját is: a konzultációs-tájékoztatási kötelezettség a munkavállalói képviselők irányában (magánjogi természetű kötelezettség), a tájékoztatási kötelezettség az illetékes állami foglalkoztatási szerv irányában (közjogi természetű kötelezettség) terheli a munkáltatót.

Már ebben az első irányelvben rögzítésre kerül az az alapelv, miszerint ha a munkáltató csoportos létszámleépítést tervez, köteles a munkavállalók képviselőivel – megállapodás céljával – konzultálni.²¹⁵

Az irányelv tovább megy és azt is előírja, hogy miről kell szólnia ennek a konzultációnak. Ezek szerint: „A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésére vagy az érintett munkavállalók száma csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére.”²¹⁶

A konzultáció eredményes lebonyolításához nélkülözhetetlen az, hogy előzetesen tájékoztassa a munkáltató konzultációs partnerét bizonyos alapinformációkról, úgy mint a csoportos létszámcsökkentés okairól, az érintett munkavállalók számáról, a szervezeti

²¹² 75/129/EGK irányelv Preambulum 1. recitáció

²¹³ OJ C (1973) 100.

²¹⁴ Kiss 2003, 171.

²¹⁵ 75/129/EGK irányelv 2. cikk 1. pont

²¹⁶ 75/129/EGK irányelv 2. cikk 2. pont

összlétszámról, valamint arról az időszakról, amely során a tervezett intézkedést végre kívánják hajtani.²¹⁷

A kétirányú kommunikáció mellett megjelenik az egyirányú kommunikációs kötelezettség, a tájékoztatási kötelezettség is az irányelvben: „A munkáltató írásbeli tájékoztatást ad a tervezett csoportos létszámleépítésről az illetékes állami foglalkoztatási szerv felé.”²¹⁸ Ezen tájékoztató tartalma a munkavállalói képviselőkével megegyező, amelynek másolatát miután ezen képviselők kézhez kapták, észrevételeket tehetnek az állami foglalkoztatási szerv felé.

A minimál-előírásokat tartalmazó első irányelv módosítása 1992-ben, a 92/56/EGK irányelv, majd 1998-ban a 98/59/EK irányelv formájában történt meg. A kérdéskör kapcsán a tájékoztatás és a konzultáció rendkívüli fontosságát jól mutatja, hogy a módosítások szinte kivétel nélkül ezen részét érintették az 1975-ös eredeti irányelvnek.

A módosítások egy tárgyköre a munkáltatói kötelezettségszegések jogkövetkezményeit tárgyalja. Az új irányelv szerint a tagállamoknak ezentúl gondoskodniuk kell arról, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.²¹⁹

A tájékoztatás és konzultáció tárgykörében hozott további jelentős változások a következők:²²⁰

1. A munkáltató a konzultációs kötelezettségének megfelelő időben (*in good time*) köteles eleget tenni.
2. A konzultáció tárgyköreit (ezek változatlanok) olyan kísérő szociális intézkedéseknek (*accompanying social measures*) révén kell elérni, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez vezetnek.
3. A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértőt vegyenek igénybe (*call upon the services of experts*) a konzultáció idejére.
4. Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:
 - a. megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá
 - b. írásban feltétlenül közlik velük:
 - i. a tervezett elbocsátások okait;
 - ii. az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát;

²¹⁷ 75/129/EGK irányelv 2. cikk 3. pont

²¹⁸ 75/129/EGK irányelv 3. cikk 1. pont

²¹⁹ 98/59/EK irányelv 6. cikk

²²⁰ 98/59/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdés

- iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
 - iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
 - v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
 - vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.
5. A munkáltató legalább az i–v. alpontokról írásban tájékoztatja az illetékes állami hatóságot.
6. A fenti kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás (*undertaking controlling the employer*) hozza-e meg.

Az irányelv szabályaival kapcsolatban az alábbi – konzultációra és tájékoztatásra – vonatkozó megállapítások tehetők:

Ad1) A konzultáció kedvezményezettjei:

A munkáltató által kezdeményezendő konzultáció kedvezményezettjei az irányelv terminológiája szerint a „munkavállalók képviselői” (*workers’ representatives*). Mivel az irányelv szerint munkavállalók képviselői: „azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek”,²²¹ az uniós norma nem kíván létrehozni egy – az Eüt-hez hasonló - szupranacionális testületet a munkavállalói részvételi jogok gyakorlására. A közösségi fogalomalkotásról való lemondás rendkívül tág mozgásteret biztosít a tagállamok számára – a „munkavállalók képviselői” kategória tényleges megjelenítése függ az adott tagállam kollektív munkajogi struktúrájától, az egymástól minőségükben eltérő munkavállalói képviseleti szervek erőviszonyaitól, a közöttük kialakult munkamegosztástól, és egyéb, a tagállamokra jellemző sajátosságoktól. A tagállamok a sok lehetőség közepette egyet viszont nem tehetnek: nem alakíthatnak ki olyan szabályozást, nem engedhetnek teret olyan gyakorlatoknak, amelyek révén a munkáltató mentesülne a tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól.

A német dualista munkajogban ezt a jogot a Felmondásvédelmi törvény (*Kündigungsschutzgesetz*, továbbiakban: KSchG) szerint²²² az üzemi tanács gyakorolja, amikor

²²¹ 98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pont

²²² KSchG 17. § (2) bekezdés

kimondja: „Amennyiben a munkáltató ún. bejelentés-köteles elbocsátást kíván megvalósítani, az üzemi tanácsnak kellő időben a szükséges tájékoztatást köteles megadni, és írásban kell tájékoztatni a KschG által meghatározottakról.” A német üzemi tanácsok jogait és kötelezettségeit egyébiránt a fent részletezett BetrVG szintén szabályozza. E helyen érdemes azt is megjegyezni, hogy annak ellenére, hogy a két törvény részletesen szabályozza a német üzemi tanácsokkal kapcsolatos rendelkezéseket, abban az esetben, ha egy adott üzemben még sincs üzemi tanács, a munkáltató mentesül a munkavállalók képviselői irányában terhelő kötelezettsége alól.

Az angol jogban a 1992. évi *Trade Union and Labour Relations Consolidation Act* (továbbiakban: TULR(C)A) szabályozza a kérdést. A TULR(C)A korábbi rendelkezéseinek megfelelően a munkáltatónak a konzultációs kötelezettsége csak azon munkavállalók érdekképviseleti szerveivel szemben álltak fenn, akiket a munkáltató ún. független szakszervezetekként (*an employee of a description in respect of which an independent trade union is recognised*) ismert el. Ez a rendelkezés került a közösségi jog vizsgálata alá 1994-ben,²²³ amelynek során az Európai Bíróság elmarasztalta Nagy-Britanniát. Ítéletének indoklásában a bíróság kifejtette, hogy a tagállamok nem tehetnek lehetővé olyan értelmezést az irányelvvel kapcsolatban, amely az irányelv rendeltetésének, illetve célkitűzéseinek elérését részben vagy egészben akadályozná. A bíróság ítéletét követően 1995-ben, majd 1999-ben jelentősen módosult a munkavállalói képviseleti szervekkel szemben fennálló konzultációs és tájékoztatási kötelezettség szabályozása Nagy-Britanniában.²²⁴

Az olasz jogban²²⁵ a munkáltató köteles valamennyi szakszervezettel konzultációt kezdeményezni, amelynek az elbocsátással érintett munkavállalók a tagjai.

A magyar munkajogban 2012. július 1. óta az Mt. 72. § szerint a munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal köteles tárgyalni. A korábbi szabályozás²²⁶ rendelkezései szerint, üzemi tanács hiányában ez a jog a munkáltatónál

²²³ C-382/92. sz. ügy

²²⁴ Ennek megfelelően ún. *appropriate representatives*-nak minősülnek mindazon képviselők, amelyek a munkáltatók által független szakszervezeti képviselőkként elismertek, vagy egyéb esetben minden olyan képviselő a munkáltató választása szerint:

- akit a munkavállalók kineveztek vagy megválasztottak képviselőjüknek és egyébként (is) feljogosítottak a munkáltatóval konzultáció folytatására, vagy
- akit az érintett munkavállalók képviselőjüknek megválasztottak és a választás megfelelt a TULR(C)A 188/A. cikk (1) bekezdésében foglalt választási szabályoknak.

²²⁵ 1991. évi 223. törvény 24. cikkely

²²⁶ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

képvisellel rendelkező szakszervezetet, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot illette meg.²²⁷

Ad2) Megfelelő időben történő konzultáció és tájékoztatás

Ami a megfelelő időben történő konzultációt és tájékoztatást illeti, az irányelv konkrét időpontot nem határoz meg. A „megfelelő” szó ugyanakkor – a nyelvtani értelmezésből fakadóan, de azon túlmenően is – a létszámleépítésről szóló döntést megelőző aktust jelent. Mindez következik a mondat első feléből is: „Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket *tervez...*”, valamint a tájékoztatási tárgykörök részletezésénél használt „*tervezett* elbocsátások okait” kifejezés.

A kérdés elsősorban Németországban jelentett problémát a „*Kündigung*” és az „*Entlassung*” kifejezések eltérő jelentése okán: az irányelv német nyelvű változatában használt „*Entlassung*” kifejezés ugyanis a német jogban a munkaviszony tényleges megszüntetésére utal (szabadul a munkavállaló a munkaviszony általi kötelemből), míg a „*Kündigung*” a munkáltatónak a munkaszerződés felmondására irányuló szándékának a kifejezése (felmondás közlése). 2005-ben, az Európai Bíróság az előtte folyó előzetes döntéshozatali eljárásban²²⁸ kimondta, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket „tervez”, illetve hogy az értesítési kötelezettség a „tervezett” létszámcsökkentésre vonatkozik, azt feltételezi, hogy a döntést még nem hozták meg. Ezzel szemben a munkaszerződés felmondásának közlése a munkavállalóval a munkaviszony megszakításáról való döntés kifejezése, a munkaviszony tényleges megszüntetése a felmondási idő végén kizárólag e döntés következménye. Ebből kifolyólag a közösségi jogalkotó által használt kifejezések azt mutatják, hogy a konzultációs és értesítési kötelezettségek azelőtt keletkeznek, hogy a munkavállaló döntést hoz a munkaszerződések felmondásáról.

Az irodalomban és a gyakorlatban általánosan elfogadott, hogy a munkáltatónak a konzultációt és az azt megelőző tájékoztatást olyan időpontban kell megtennie és megadnia, hogy a címzettje (tipikusan üzemi tanács vagy szakszervezet) a törvényben meghatározott minden olyan körülményt, amelyről a munkáltatónak tájékoztatást kell nyújtania, kellő mélységben elemezhesse. Amennyiben bonyolultabb, összetettebb ügyről van szó, ennek az időnek elégnék kell lennie arra is, hogy a testület - akár külső szakértők bevonásával – elemezni

²²⁷ 1992. évi XXII. törvény 94/B. § (1) bekezdés

²²⁸ C-188/2003. sz. ügy Irmtraud Junk kontra Wolfgang Kühnel

tudja a munkáltató szándékát és annak lehetséges következményeit. Ezt az időtartamot a gyakorlat általános esetekben, főszabályként legalább két hétben jelölte meg.²²⁹

A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontjának meghatározása a TULR(C)A 188. cikke szerint: „A konzultációt a lehetőség szerinti legkorábbi időpontban kell kezdeni a munkavállalói képviselőkkel történő megállapodás elérésének szándékával.”²³⁰ A törvény azonban az „*at the earliest opportunity*” fogalmát nem bízza csupán a gyakorlatra, hanem pontos határidőket is megad. Amennyiben a munkáltató 100 vagy annál több munkavállalót kíván elbocsátani 90 vagy annál kevesebb napon belül, a „lehetőség szerinti legkorábbi időpont” a konzultáció megkezdésére az első elbocsátást megelőző legalább kilencvenedik nap. Amennyiben a munkáltató 20-nál több, de 100-nál kevesebb munkavállalót akar 30 napon belül elbocsátani, a konzultáció kezdő időpontja az első elbocsátást megelőző legalább 30 nap.²³¹ Lényeges kiemelni, hogy a fenti rendelkezések mindegyike minimum időszakokat határoz meg.

Az olasz jogban²³² a szakszervezetekkel folytatott konzultációra a döntést megelőzőleg negyvenöt nap áll a rendelkezésre.

A magyar munkajogban 2012. július 1. óta nem találunk rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a tárgyalásokat mikor kell megkezdenie a munkáltatónak az üzemi tanáccsal. Hogy a csoportos létszámleépítés előtt áll fenn ez a munkáltatói kötelezettség, az a megfogalmazásból viszont egyértelműen kitűnik: „ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi.” A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.²³³ A konzultációt megelőző tájékoztatási kötelezettség határideje legalább hét nap.²³⁴

A korábbi szabályozásban a munkáltató a döntést megelőzően legalább tizenöt nappal köteles volt az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás

²²⁹ Kiss 2003, 195.

²³⁰ „Consultation must be undertaken by the employer at the earliest opportunity and with a view to reaching agreement with the trade union representatives.”

²³¹ TULR(C)A 188. cikkely

²³² Az 1991. évi 223. számú törvény rendelkezik a munkavállalók képviseleti szerveivel történő konzultációról.

²³³ Mt. 72. § (3) bekezdés

²³⁴ Mt. 72. § (2) bekezdés

megkötéséig folytatni.²³⁵ A konzultációt megelőző tájékoztatási kötelezettség korábban is legalább hét nap volt.²³⁶

Ad3) A konzultáció tartalma a munkavállalói képviselők felé

A tájékoztatás és a konzultáció alapvető jelentősége annak tartalmában rejlik. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés a konzultáció tárgyköreit tartalmazza: „A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállalói létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.”

A szabályozásban megfogalmazott minimális elvárások korántsem lebecsülendők. A mondat első fordulata már eleve bizonyos engedményt sugall – a konzultáció ki kell hogy terjedjen a csoportos létszámleépítés esetleges elkerülésére vagy az érintett létszám csökkentésére. Nyilván a munkavállalói képviselők felvetésére a munkáltató köteles érdemben reagálni – de a felvetés őt döntésében nem köti, megállapodási kötelezettsége a munkavállalói képviselőkkel nincs. Amennyiben nem ért egyet a munkavállalói képviselők álláspontjával, saját álláspontját megtartva hajtja végre a létszámcsökkentést.

A bekezdés további része – a következmények enyhítésére vonatkozó előírás – olyan változatos megoldásokban realizálódhat, mint áthelyezés más munkahelyre, a munkáltatón belül, áthelyezés más munkáltatóhoz csoporton belül vagy azon kívül, átképzés munka mellett vagy külön tanfolyamok keretében és a költségek átvállalásával, álláskeresési tanácsadás, munkajogi tanácsadás, pszichológus biztosítása. Ezeket az eszközöket összességében a humán erőforrás gazdálkodás (továbbiakban HRM) *outplacement* eszközöknek, vagyis a gondoskodó létszámleépítés eszközrendszerének minősíti.

Ad4) A tájékoztatás tartalma a munkavállalói képviselők felé

Ugyanezen 2. cikk (3) bekezdése állapítja meg a konzultációra való felkészülés anyagi tartalmát (lásd fent). Ezen bekezdés szinte teljes taxatív tartalmát tiszteletben tartják a tagállamok.

A német KschG 17. § (2) bekezdése szinte szó szerint megismétli az irányelv vonatkozó rendelkezéseit.

²³⁵ 1992. évi XXII. törvény 94/B. § (1) bekezdés

²³⁶ 1992. évi XXII. törvény 94/B. § (3) bekezdés

Az angol TULR(C)A 188. cikkely (4) bekezdése szó szerint, azonos tartalommal veszi át az irányelvben felsoroltakat.²³⁷

Ugyanígy járt el a magyar Mt. a csoportos létszámleépítésről rendelkező szabályainak sorában a 72. § (2) bekezdésben.

Ad5) A tájékoztatás tartalma az illetékes állami foglalkoztatási szerv felé

Ha visszpillantunk a csoportos létszámleépítésről szóló irányelvek megszületésének indokaihoz, a munkaerő-piac stabilitása megkerülhetetlen fogalomnak tűnik. A csoportos létszámleépítés szabályozása ugyanis nemcsak a munkahelyek védelme szempontjából lényeges, de fontos szerepet kell kapnia az újraalkalmazás tekintetében is. Ez a cél nehezen képzelhető el állami beavatkozás nélkül – a kérdés csupán az, hogy ez mennyiben megengedhető, mennyiben szükséges. A Gazdasági és Szociális Bizottság 1973-ban kiadott álláspontja szerint²³⁸ - amennyire csak lehetséges – kellő mélységben kell szabályozni a közjogi beavatkozás feltételeit és módjait.

Az irányelv 2. cikk (3) bekezdés utolsó mondata szerint a munkáltató legalább az alábbi kérdésekről köteles írásban tájékoztatni az illetékes állami hatóságot:

- a) a tervezett elbocsátások okai;
- b) az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák száma;
- c) a rendszerint alkalmazott munkavállalók száma és a munkavállalói kategóriák;
- d) az az időszak, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
- e) az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvek, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák.

A munkáltató az értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek, amelyekre ők észrevételeket tehetnek és azokat ők is megküldhetik a hatóságnak.²³⁹

A 4. cikk (1) bekezdése szerint az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba. Ezt a határidőt az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy

²³⁷ Az angol jogban a konzultációra és a tájékoztatásra korábban nem tartalmazott előírást a TULR(C)A, de a gyakorlatban messzemenően érvényesült az az elv, miszerint a munkáltatónak minden olyan információt rendelkezésre kell bocsátania, amely szükséges ahhoz, hogy a munkavállalói képviselők megfelelően felkészülhessenek a tárgybani konzultációra.

²³⁸ OJ C (1973) 100.

²³⁹ 3. cikk (2) bekezdés

megoldást keressen a tervezett csoportos létszámleépítés következményeire. Ebből a szempontból ugyanezen cikk (3) bekezdése is igen figyelemre méltó, miszerint amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani. Lényeges, hogy a tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

Az irányelv rendeltetése igazán ezen 4. cikkelyen keresztül ismerhető meg. Annak ellenére ugyanis, hogy a szabályozás alapvetően magánjogi intézményt szabályoz, a munkavállalói jogok védelme érdekében bizonyos határok között közjogi elemek alkalmazását is indokoltnak látta a jogalkotó annak érdekében, hogy az érintett munkavállalók munkaerő-piaci aktivitását folyamatosan biztosítani lehessen.

A német KschG értelmében a munkáltató által bejelentett csoportos létszámcsökkentés az általános szabályoknak megfelelően csak a bejelentést követő 30 nap elteltével léphet hatályba, azonban a munkáltató kérésére a hivatal (*Agentur für Arbeit*) ezt a határidőt lerövidítheti. Abban az esetben, ha a munkáltatói döntés valamilyen egyéb okból különös védelem alá eső munkavállalót érint, úgy egyéb hatóság véleményét is be kell szerezni.²⁴⁰ A munkaügyi hivatal egyes esetekben azonban úgy is dönthet, hogy a jelzett időtartamot legfeljebb két hónapra meghosszabbítja. E döntésénél a hivatal kizárólag munkaerő-piaci szempontok szerint mérlegelhet.²⁴¹

Az angol jog megoldása szerint a munkáltatónak a *Department of Trade and Industry* hivatalát kell értesíteni a tervezett döntésről. Ennek időpontja megegyezik a munkavállalói képviselőkkel lefolytatandó konzultáció kezdő időpontjával. A tájékoztatás elmaradása pénzbüntetéssel jár.

Az olasz jogban szintén hasonló megoldással találkozunk, ami a tájékoztatási kötelezettség tényét és időpontját illeti. Ezen túl a munkáltató köteles a munkaügyi hivatallal (*ufficio provinciale del lavoro*) közölni a munkavállalói képviselőkkel folytatott tárgyalás eredményét és a tervezett elbocsátások anyagi hatásait. Amennyiben a munkáltató és a munkavállalói képviselők között zajló konzultáció eredménytelenül zárul, dönthet úgy, a hivatal hogy a felek között mediációs eljárást folytat le, amelynek időtartama legfeljebb harminc nap.

²⁴⁰ Így pl. az anyaságvédelmi törvény (*Mutterschutzgesetz*) vagy a fogyatékosok védelmét szolgáló törvény (*Schwerbehindertgesetz*) rendelkezései szerint.

²⁴¹ Lásd: Kiss 2003, 207.

A hatályos magyar munkajogi rendelkezések szerint²⁴² a munkáltatót mind a döntést megelőzően, mind pedig azt követően tájékoztatási kötelezettség terheli az illetékes hatóság irányában. A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a munkavállalói képviselőknek tájékoztatás céljából megadott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és át kell adnia ennek másolatát az üzemi tanácsnak. Amennyiben a munkáltató ezen kötelezettségét elmulasztja, a felmondás jogellenes.

Ezen kívül a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló azonosító adatait, munkakörét, valamint szakképzettségét. Ez utóbbi adatok a munkaerő-piaci reintegrációhoz elengedhetetlenek.

2.2A munkáltató személyében bekövetkező változás

A munkáltató személyében bekövetkező változás (*transfer of undertakings, Betriebsübergang*) témakörének teljeskörű feldolgozását mellőzve, a továbbiakban kifejezetten a munkavállalói képviselők tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció vonatkozásából kívánom megvizsgálni a közösségi (és érintőlegesen a tagállami) szabályokat.

A hetvenes évektől kezdődően az európai - és természetesen az amerikai - gazdaságban rendkívüli mértékben növekedett a vállalkozások koncentrációja körében, illetve érdekében létrejött tranzakciók száma és jelentősége, amely folyamat változó intenzitással ugyan, de természetesen napjainkban is tart.²⁴³ A vállalatok, üzemek, üzemszempontok megszerzése és elidegenítése a gazdasági szférában elsősorban társasági, adójogi és versenyjogi problémákat vet fel; általában nem a munkajogi és személyzetpolitikai megfontolások állnak e vállalati döntések középpontjában.²⁴⁴

Látni kell azonban azt is, hogy egy-egy ilyen döntés munkajogi vonatkozásai közel sem jelentéktelenek – adott esetben befolyásolni tudják a vállalkozás vonatkozó stratégiai döntéseit.

²⁴² Mt. 74. § (1)-(2) bekezdések

²⁴³ Az utolsó nagy M&A (*merger and acquisition*) hullám, amely a csúcspontját az ezredfordulón érte el, 2001-ben lecsendesedett, amelyet két nyugalmas év követett. 2004 óta azonban a vállalkozások újabb ilyen irányú aktivitása felerősödött: amíg 2005-ben a világszerte nyilvántartott tranzakciók száma 34.500 volt, ez a szám 2006-ban már 39.000 volt. Ezen ügyletek összértéke 2,435 mrd euróról 3,082 mrd euróra nőtt. A világ M&A aktivitásának mintegy 80%-a az EU-ban és az USA-ban jelentkezik. Forrás: European Commission: *Mergers and Acquisitions Note*, 2007.

²⁴⁴ Részletesebben lásd: Berke 2006, 26-29.

Az érintett üzem vagy üzemrész munkavállalói képviselőivel való munkáltatói konzultációs és tájékoztatási kötelezettség – hasonlóan ahhoz, ahogy ezt a munkáltató csoportos létszámleépítésről szóló döntésénél is láttuk - az ügyletek megvalósításának időbeli dimenzióját ugyanis lényegesen befolyásolhatja.

A vállalatok és üzemek átvételének kapcsán, közösségi szinten tehát az 1970-es években merült fel először a munkajogi vonatkozások rendezésének igénye. Ahogy azonban az Eüt. szabályozás gyökereinél is látható volt, ebben az esetben is a társasági jog keretein belül körvonalazódtak az első elképzelések.²⁴⁵

A jogalkotói szándék végül 1977-ben realizálódott munkajogi tárgyú irányelv formájában,²⁴⁶ amelyet elsősorban az Európai Bíróság gyakorlatában megmutatkozó ellentmondások,²⁴⁷ valamint az 1989-ben elfogadott Közösségi Charta²⁴⁸ célkitűzései nyomán először 1994-ben, majd 1997-ben,²⁴⁹ végül 2001-ben újra módosítottak. A módosítások nyomán a jelenleg hatályos joganyag a 2001/23/EK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

Az irányelv szabályozási pontjai a következők:

1. Az irányelv személyi, tárgyi, területi, időbeli hatálya (1-2. cikkek)
2. A munkavállalók jogainak védelme körében (3-6. cikkek):
 - a. A munkajogviszony automatikus átszállása az átadó munkáltatóról a kedvezményezett munkáltatóra
 - b. A munkavállaló ellentmondási joga

²⁴⁵ A Goldman-jelentés (1973) a részvénytársaságok nemzetközi összeolvadásának tárgyában született meg, és annak 30. cikke úgy rendelkezett, hogy az ún. beolvadás esetében a beolvadó társaság által létesített munkajogviszonyok is változatlan tartalommal szállnak át a jogutód befogadó társaságra.

²⁴⁶ 77/187/EGK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

²⁴⁷ A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása. Az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontja szerint: az átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő gazdasági tevékenységet folytasson.

²⁴⁸ A közösségi charta 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.”

²⁴⁹ 98/50/EK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

- c. Átadó tájékoztatási kötelezettsége a kedvezményezettrel szemben
 - d. A kollektív szerződések sorsa
 - e. Felmondás-védelmi rendszer
 - f. A munkafeltételek lényeges megváltozása a munkavállaló hátrányára
 - a. Az irányelv alkalmazása munkáltatói fizetéseketelenség esetében
 - b. A munkavállalói képviselők védelme
 - c. Az üzem identitásának megőrzése és elvesztése
3. Az átruházással érintett munkavállalók képviselőivel való konzultáció és tájékoztatás (7. cikk)
4. Egyéb rendelkezések (8-14. cikkek)

Az irányelv 7. cikke rendelkezik tehát a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogáról. E helyen érdemes utalni arra is, hogy már az irányelv 2001. évi kodifikációját követően lépett hatályba a 2002/14/EK irányelv, az ún. tájékoztatási és konzultációs keretirányelv. Ennek a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából kettős jelentősége van. Egyrészt az, hogy az irányelv általános kereteket határoz meg abban az értelemben is, hogy a transzfer irányelv tájékoztatási és konzultációs szabályait nem kívánta érinteni, pontosabban az annak alapján megszületett tagállami szabályokat kivételes szabályként kezelte (hatályukban megtartotta). Másrészt az irányelv meghatározta a tájékoztatás és a konzultáció (általános) fogalmát, amelyek a jogutódlási intézményrendszer körében fennálló ilyen munkáltatói kötelezettségek teljesítésére (teljesítési módjaira) is irányadók.

A hatályos szabályok körében a 7. cikk (4) bekezdését emelem ki először. E szabály a csoportos létszámcsökkentésről szóló fenti 98/59/EK irányelv 2. cikk (4) bekezdésével tartalmilag azonos. (Az időbeli egybeesés okán is nyilvánvaló, hogy a közösségi jogalkotó a két irányelv tekintetében azonos célt követett.) A rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteleesség attól függetlenül terheli a munkáltatót, hogy az átadás-átvételre irányuló döntést harmadik személy (a munkáltatót ellenőrző vállalkozás) hozta. Ebből a szabályból látható, hogy az irányelv a konszern vagy vállalkozáscsoport keretében megvalósított átstrukturálási döntésekre is kiterjed. A kötelezettek oldaláról ezek szerint a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek feltételezett megsértésének vizsgálata során nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

Hangsúlyoznunk kell, hogy ennek a szabálynak kizárólag a tájékoztatási és konzultációs kötelesség szempontjából van jelentősége. Ennek elmulasztása ugyanis nem érinti az irányelvben előírányzott individuális munkajogi jogkövetkezményeket, és nincs hatással a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségére sem. A rendelkezés jelentősége tehát az, hogy a munkáltatói kötelességszegés alóli kimentés alapja nem lehet a harmadik fél által hozott döntés.

Ebben az összefüggésben jelentős az irányelv 9. cikkének rendelkezése, amely a bírói út megnyitásának kötelezettségét tartalmazza a tagállamok számára a munkavállalói képviselők jogainak megsértése esetére is.

A csoportos létszámleépítést szabályzó joganyaggal ellentétben, ahol a tájékoztatás és a konzultáció kettős kötelezettsége terheli a döntést meghozó munkáltatót, jelen irányelv logikája szerint a tájékoztatás és a konzultáció mint kötelezettség kettéválik. A tájékoztatás alapkötelezettségként terheli a két munkáltatót, a konzultáció pusztán akkor kötelező, ha valamely munkáltató intézkedéseket tervez a munkavállalóival kapcsolatban – vagyis a foglalkoztatás körülményeiben változtatást kíván eszközölni.

A tájékoztatási kötelezettség az (1) bekezdés rendelkezéséből folyóan az átadó és a kedvezményezett munkáltatót együttesen terheli az átruházás által érintett munkavállalói képviselőkkel szemben. A tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontja azonban differenciált a két munkáltató tekintetében. Az átadó esetében azt az átadás-átvétel tényleges megvalósulását megelőzően kellő időben kell teljesíteni. A kedvezményezett kötelességének esedékessége nem feltétlenül az átadás-átvételt megelőző időpont (bár itt is elvárás a megfelelő időben történő tájékoztatás), mindenesetre olyan időpont, amely megelőzi a foglalkoztatási, illetve munkafeltételek tényleges változását. A differenciálás ésszerűnek tekinthető, hiszen a kedvezményezett esetében általában azt mondhatjuk, hogy intézkedéseit csak az átadás-átvétel megtörténtét követően képes teljes körűen megtervezni, illetve végrehajtani.

A tájékoztatási kötelezettség tartalma az alábbi tárgykörökre terjed ki:

- a) az átruházás időpontja vagy javasolt időpontja,
- b) az átruházás indokai,
- c) az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményei a munkavállalókra nézve,
- d) a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedések.

A jelenleg hatályos irányelv szerint a tájékoztatás kiterjed az átruházás időpontjára, illetve tervezett időpontjára. A két fogalom között a megkülönböztetés kézenfekvő: mivel az átszállás

időpontja ténylegességi elemhez kapcsolódik, annak jövőbeli bekövetkezése nem bizonyosan előrelátható időpontban következik be. A konzultációs kötelezettség alapkonceptiója az, hogy ilyen kötelezettség csak a munkavállalókat érintő intézkedések tervbe vétele esetében terheli a munkáltatókat.

A tájékoztatáson, mint alapvető kötelezettségen túl jelentkezik a konzultációs kötelezettség abban az esetben, ha az átadó vagy a kedvezményezett munkáltató intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban.²⁵⁰ Ebben az esetben megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak. A tájékoztatásnak és a konzultációnak legalább a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre ki kell terjednie.

A konzultáció célja tehát – hasonlóan a csoportos létszámleépítés szabályozásához - megállapodás megkötése. Uralkodó álláspont szerint a megállapodás kötőerővel rendelkező kötelmet jelent, nem pusztán *naturalis obligatio*.²⁵¹ Az irányelv szabálya ebben a tárgykörben sem keletkeztet szerződéskötési kötelezettséget, hanem csupán tárgyalási kötelezettséget ír elő. (Ez abból is következik, hogy az irányelv mellőzi a megállapodási törekvés sikertelensége esetére a kötelező egyeztetés, illetve döntőbíráskodás előírását.)

A munkavállalói képviselők döntőbizottsághoz fordulásának a joga egyébiránt akkor nyílik meg, ha egyfelől a tagállamok törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései erre a részükre lehetőséget biztosítanak, másfelől abban az esetben van mód munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések felülvizsgálatára döntőbizottság által, ha a megvalósított átruházás folytán a vállalkozásban bekövetkező változás valószínűleg a munkavállalók jelentős részére nézve súlyos hátrányokkal jár.²⁵²

Ebből a megfogalmazásból az látszik, hogy az irányelv nem ró ilyen irányú kötelezettséget a tagállamokra, csupán lehetőséget nyújt a számukra a szabályozásra. A kivételes jelleg abból is adódik, hogy a (3) bekezdés csak azokra a tényállásokra vonatkozik, amelyekben a munkavállalók jelentős részét érinti lényeges hátrány az átadás-átvétel teljesülése kapcsán. Ebben az esetben viszont a döntőbíráskodásnak ún. kötelező eseteiről van szó, amikor a döntőbíró döntése köti a feleket.

E mögött a puha szabályozási háttér mögött az alábbi megfontolás húzódott meg. Amennyiben a jogutódlási tényállásokban a munkavállalók képviselői az irányelvből fakadóan

²⁵⁰ 2001/23/EK irányelv 7. cikk (2) bekezdés

²⁵¹ Lásd: Berke 2006, 193.

²⁵² 2001/23/EK irányelv 7. cikk (3) bekezdés

automatikusan döntőbíróhoz fordulhatnának, úgy jelentős (és a tagállamok által nem méltányolt) beleszólási lehetőséget kapnának a munkáltatói (gazdasági) döntésbe.

Az (5) bekezdésben található szabályt a kis- és középvállalkozásokra tekintettel tartalmazza az irányelv. Lényege, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség azokra a vállalatokra vagy üzemekre korlátozható a tagállamok által, amelyekben a nemzeti jog szerint (a munkavállalók létszámára tekintettel) munkavállalói képviselői testület működik. Ahol a munkavállalói képviselő egy személy révén valósul meg (pl. a magyar üzemi megbízott révén), ott az említett munkáltatói kötelezettségek beiktatása nem kötelező. Ez számos tagállamban alkalmazott rendelkezés.²⁵³

Az irányelv 7. cikk (6) bekezdése összefüggésben van az előzővel. Kimondja ugyanis, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell azt, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen ugyanazokról a tárgykörökről kapjanak tájékoztatást, mint a munkavállalói képviselők más munkáltatóknál az (1) bekezdés szerint. Ez jellegzetesen a kis létszámú foglalkoztatottal rendelkező munkáltató esete. E szabály a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség kivételes szabálya: az irányelv alapkonceptiója ugyanis a munkavállalói képviselőkkel szembeni munkáltatói köteleességeken alapul.

A tájékoztatási és konzultációs köteleesség megsértése esetére az irányelv nem tartalmaz speciális előírást. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a tagállamok ennek alkalmazásától eltekinthetnének, hiszen köteleességük a közösségi szabályok átvétele során azok hatékonyságának biztosítása.

A munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó esetjogot is találunk. Az Európai Bíróság 1994. évi ítéletében Nagy-Britannia ellen²⁵⁴ számos, az irányelv átvétele, (nemzeti jogban való) alkalmazása és értelmezése szempontjából alapvető kérdést igyekezett tisztázni.²⁵⁵

A Bizottság az 1981. évi *Transfer of Undertakings (Protection Employment) Regulations* rendelkezéseivel kapcsolatban – öt tekintetben - kérte annak megállapítását, hogy Nagy-Britannia megsértette a RSZ 5. cikke szerinti kötelezettségét.

²⁵³ Ilyent találunk pl. a spanyol, francia, görög, holland, dán, olasz munkajogban.

²⁵⁴ C-382/92. számú ítélet Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága. A munkavállalók jogainak védelme vállalkozások átruházása esetén.

²⁵⁵ Az ítélet részletes feldolgozását lásd: Berke 2006, 54-60.

Ad1) A Bizottság szerint Nagy-Britannia az 1981. évi szabályozásban nem biztosította, hogy a munkavállalók képviselőivel szembeni tájékoztatási és konzultációs kötelesség az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi tényállásban megvalósuljon. Ez az álláspont a brit munkajognak azt az irányelv alkalmazásán egyébként jóval túlmutató sajátosságát kifogásolta, hogy a munkavállalói képviseletek létrehozására csak abban az esetben volt mód, ha ezt a munkáltató elismerte.

Ad2) A Bizottság azt is észrevételezte, hogy az 1981. évi szabályok csak azokra az esetekre terjednek ki, amelyekben az átadott vállalat vagy üzem az átadó tulajdonában van. Ez lényegében kizárólag a tulajdonjog átszállásához kapcsolta az üzem átszállásának tényállását, illetve ennek munkajogi joghatásait.

Ad3) A harmadik kifogás a brit rendelkezésekkel kapcsolatban az volt, hogy azok hatálya kizárólag a gazdasági haszonszerzési céllal működő vállalatokra terjedt ki.

Ad4) Negyedikként a Bizottság azt rögzítette, hogy a brit jog nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint a munkavállalói képviseletekkel szembeni kellő időben megvalósítandó konzultációt megállapodás érdekében kellene folytatni.

Ad5) Ugyancsak hiányzott a brit jogból a hatékony szankció a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelesség megszegése esetére.

A Bizottság által felvetett aggályokat és a tagállami reakciókat kívánom a továbbiakban bemutatni azzal, hogy a 2. és 3. felvetés részletes bemutatását mellőzöm, lévén irrelevánsak a munkavállalókat érintő tájékoztatási és konzultációs kötelezettség szempontjából.

Ad1) Munkavállalói képviseletek munkáltató által történő elismerése

A Bizottság szerint a brit jog egyrészt annyiban nem felelt meg a jelenlegi 7. cikk (korábban 6. cikk) rendelkezéseinek, amennyiben nem tartalmazott a munkavállalók képviselőivel szembeni tájékoztatási és konzultációs kötelességet azokban az esetekben, amikor a munkáltató e képviseletek létezését nem ismerte el. A 7. cikk csak abban az esetben fejtheti ki az irányelv munkavállaló-védelmi célját, ha a tagállamok kibocsátják a munkavállalói

képviseltek létrehozására irányuló rendelkezéseket, hiszen ezek hiányában a munkáltatói köteleességek nem teljesülhetnek. Azok a - nemcsak kifejezetten a jogutódlás tárgyában megszületett - brit előírások, amelyek a munkáltatói elismeréshez kötötték a képviseltek működését, ez említett kívánalmat nem teljesítik.

A brit kormány ezzel szemben úgy érvelt, hogy az Egyesült Királyságban a munkavállalók képviseltele hagyományosan és szokásosan a szakszervezeteknek a munkáltató általi elismerésén nyugszik. Az irányelv a kormány szerint nem kívánt változtatni a tagállamokban jogszabályok és szokások (gyakorlat) alapján működő képviselleti rendszereken.²⁵⁶ A közösségi szabályozás tehát a tagállami rendelkezések részleges harmonizációját célozta, nem irányozta elő munkavállalói képviseltek létrehozásának köteleességét. Maga a 7. cikk (5) bekezdése is arra utal, hogy a közösségi jogalkotó mintegy tudomásul vette, hogy bizonyos vállalkozásoknál a nemzeti jog szerint nem működik munkavállalói képviseltele.

A Bíróság indokolt álláspontja szerint a brit érvelés megalapozatlan volt. Rámutatott arra, hogy a közösségi jogalkotó szándéka szerint az egyes tagállamokban azonos szintű védelmet és ezzel a munkáltató oldalán azonos terheket kívánt biztosítani. Ezek körébe tartoznak a 7. cikkben előírt köteleességek is. Ezen az értelmezésen nem változtat az irányelv 2. cikk c) pontjában található fogalom-meghatározás sem, hiszen az nem egyszerűen a nemzeti jogra való utalást tartalmaz, azaz csupán azt a döntést bízza a tagállamokra, hogy a tájékoztatási és konzultációs köteleességgel szemben jogosult képviselteleket miként rendeli létrehozni. Olyan döntési hatáskört nem biztosít, amelynek körében a tagállamok meghatározhatnák, hogy mely esetekben áll fenn a tájékoztatási és konzultációs köteleesség, illetve, hogy az csak azoknál a vállalkozásoknál állna fenn, ahol nemzeti jog munkavállalói képviseltelek létrehozását írja elő. Ez az értelmezés lehetőséget adna a tagállamoknak az irányelv 7. cikke megkerülésére.

A brit kormánynak a 7. cikk (5) bekezdéséből származtatott következtetését sem fogadta el a Bíróság. (Ez az volt, hogy maga az irányelv is számolt azzal, hogy a tagállamok joga szerint egyes vállalkozásoknál nem működnek munkavállalói képviseltelek.) E rendelkezést ugyanis a Bíróság szerint nem lehet elszigetelten és más rendelkezésektől függetlenül értelmezni. A rendszertani összefüggés a Bíróság szerint különösen a (4) bekezdéssel állott fenn. Az ugyanis a tagállamok számára a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség korlátozását olyan esetekben engedte meg, amelyekben a vállalkozásnál az alacsony munkavállalói létszám okán nem működik munkavállalói képviseltele. Azt azonban nem kívánta megengedni, hogy a tagállamok -

²⁵⁶ Ez következett az akkori irányelv 2. cikk c) pontjának értelmező rendelkezéséből.

általában - arról is dönthessenek, hogy mely munkáltatóknál működnek munkavállalói képviselő, hiszen ennek működése a 7. cikk szerinti köteleességek teljesítéséhez nélkülözhetetlen.

A brit ellenvetés szerint az irányelv nem kötelezte a tagállamokat arra, hogy az irányelv céljainak teljesítése érdekében a munkavállalói képviselőknek a meglévőhöz képest külön rendszerét hozzák létre.

A Bíróság szerint ez ugyan kétségtelen, ám ez nem érinti a tagállamoknak azt a köteleességét, hogy a 7. cikkben meghatározott köteleességek teljesítését biztosítsák, azaz meghozzák a szükséges intézkedéseket a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük való konzultáció érdekében.

Az irányelv részleges harmonizációs céljára való brit hivatkozás sem bizonyult helytállóknak. Ezzel szemben ugyanis azt fejtette ki a Bíróság, hogy az irányelv valóban nem kívánta a munkavállalói képviselők nemzeti rendszereit harmonizálni, azaz tényleg korlátozott harmonizációt kívánt megvalósítani, ám e korlátozás nem akadályozhatja az irányelv rendelkezéseinek érvényre jutását. Különösen nem mentesíti e korlátozott harmonizáció a tagállamokat az alól a köteleesség alól, hogy a 7. cikkben szabályozott tájékoztatási és konzultációs köteleesség célszerű megvalósítását lehetővé tevő intézkedéseket hozzanak. Mivel pedig a brit jog az akkori állapotában lehetővé tette a munkáltató számára, hogy a munkavállalói képviselő el nem ismerésével megkerülje az irányelv rendelkezéseit, az irányelv 7. cikkébe ütközött.

Ad2) A tulajdonátszállás és üzemátszállás összekapcsolásának problematikája

A második problémát illetően a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a brit jognak a Bizottság általi értelmezése helytelen.²⁵⁷

Ad3) A gazdasági hasznonszerzés követelménye

A Bizottság harmadik érve a brit jog közösségi jogba ütközése mellett az volt, hogy a *business transfer* szabályai csak a gazdasági hasznonszerzési céllal működő vállalkozásokra terjednek ki.²⁵⁸

A brit jog említett rendelkezése sértette a közösségi jogot.

²⁵⁷ Az 1981. évi Transfer Regulation 3. §-a ugyanis „a vállalat vagy a vállalatrész átruházásáról” rendelkezik, ám a Bizottság által a Bíróság elé terjesztett bírósági döntés nem támasztja alá azt, hogy az angol joggyakorlat csak a tulajdonjog átruházására irányuló ügyletekhez kötné az irányelvben meghatározott munkajogi joghatásokat. A Bíróság itt is ragaszkodott korábbi álláspontjához, mely szerint a nemzeti jogot a nemzeti bírói gyakorlat figyelembe vételével kell értelmezni, és megállapította, hogy a Bizottság a vonatkozó jogszabály közösségi joggal ellentétes bírói gyakorlatát nem bizonyította.

Ad4) A megállapodás-irányultságú konzultáció hiánya

A negyedik kérdésben a Bíróság meglehetősen szűkszavúan állapította meg a brit jog közösségi jogba ütközését. Áttekintve a *Transfer Regulation* szabályait, megállapította, hogy azokból hiányzik az a fordulat, miszerint a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti konzultációnak megállapodás megkötése érdekében kell megtörténnie. Ezzel a brit jog az irányelv 7. cikk (2) bekezdésébe ütközött.

Ad5) A hatékony szankció hiánya a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelesség megszegése esetére

A Bizottság a *Transfer Regulation* 11. §-ával kapcsolatban azon az állásponton volt, hogy ott az átadó és az átvevő tájékoztatási és konzultációs kötelességének megsértése esetére kilátásba helyezett szankció nem kellően visszatartó. E szankció az angol jogban (korlátozott) kártérítési jellegű volt, amely kártérítés azonban beszámítható volt az ún. „*protective award*” jogcímén a munkavállalóknak az akkori *Employment Protection Act* (1975) alapján fizetendő kártérítésbe. Utóbbi abban az esetben illette meg a munkavállalót, ha a munkajogviszony megszüntetésére gazdasági indokra alapított felmondással került sor.

A Bíróság kifejtette, hogy a tagállam köteles hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciót alkalmazni, mégpedig olyat, amelyet a nemzeti jog a hasonló jogsértések esetére előír. Az említett beszámítási szabály azonban nem volt ilyen, mert annak alkalmazása lényegében oda vezetett, hogy a munkáltató ténylegesen csak abban az esetben kényszerült kártérítést fizetni, ha annak mértéke meghaladta a „*protective award*” mértékét. Ez a gyakorlatban az egyébként is korlátozott kártérítés miatt alig fordult elő, ezért a Bíróság megállapította a RSZ 5. cikkének megsértését.

Az ítélet több lényeges következtetésre vezet. A Bíróság - egyezően a brit állásponttal - megállapította ugyan, hogy az irányelv a tagállamok vonatkozó szabályainak csupán részleges (korlátozott) harmonizációjára irányult, azonban az irányelv rendelkezéseibe ütközőnek találta azt a nemzeti szabályozást, amely nem határoz meg eljárást a munkavállalói képviseletek

²⁵⁸ E brit vélekedés alapja az volt, hogy a *Transfer Regulation* 2.§ (1) bekezdése szerint azt kifejezetten a „kereskedelmi és ipari vállalatokra” kellett alkalmazni azzal, hogy a „nem üzletszerű (haszonszerzési célú) vállalatokra vagy vállalatrészekre” a rendelkezések hatálya (kifejezett kivételes szabály alapján) nem terjedt ki. A Bíróság különösen a Redmond Stichting (29/91. számú ügy) ügyekre utalva elvetette a brit kormány álláspontját, hangsúlyozva azt, hogy önmagában a nyereség-érdekeltség hiánya nem eredményezi a tevékenység „nem gazdasági” jellegének megállapíthatóságát.

létrehozására, illetve amelyik megengedi, hogy a munkáltatók megkerüljék a tájékoztatási és konzultációs köteleességeikre vonatkozó rendelkezéseket.

Ugyanígy nem elégíti az irányelv elvárásait az, ha a munkáltató csupán a munkavállalói érdekképviselő véleményének figyelembe vételére köteles a konzultáció során, illetve a tagállam joga mellőzi a konzultációs köteleességnek a megállapodás érdekében való teljesítésére irányuló szabályt.

Ami az irányelv átvétele körében fennálló tagállami köteleességet illeti, a Bíróság lényegében azt fejtette ki, hogy a korlátozott mértékű, a munkavállalóval szembeni kártérítés, amely beszámítható a végkielégítésbe (illetve a munkajogviszony gazdasági okból való megszüntetése esetén fizetendő összegbe), nem tekinthető hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciónak.

3. Fejezet: Atipikus munkajogviszonyokhoz kapcsolódó munkavállalói jogok

A munkajog lényege annak védelmi jellegében rejlik.²⁵⁹ A polgári jogokból kiváló munkajog eredeti célja az volt, hogy kiegyensúlyozza a foglalkoztatáson belül a munkáltató alapvető gazdasági és szellemi erőfölényét a munkavállalókkal szemben. Mivel az önálló jogág a kezdetektől fogva a munkavállalókat védő szabályok összességéként funkcionál, az a felfogás mára általánossá vált, miszerint a státusvédelmet és a munkaviszony tartalmának védelmét fokozni kell törvényi, kollektív szerződéses, az üzemi alkotmányjog és a bírói jogalkalmazás eszközeivel.²⁶⁰

Az atipikus munkajogviszonyok vizsgálatával kapcsolatban az egyik központi kérdés az, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazon jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkajogviszony keretében foglalkoztatottakat. Ez a felvetés nyilvánvalóan abból a tényből fakad, hogy ezeknek a foglalkoztatási formáknak az esetében a munkavállalókat megillető védelem részben vagy egészben hiányzik. Az atipikus jellege ezeknek a formáknak ugyanis abból ered, hogy nagyrészt szabályozási vákuumban keletkeztek, laza szabályok között, legjobb esetben pedig meglévő szabályok minimális alkalmazásával.²⁶¹

Ha visszapillantunk az alfejezet első mondatára, akkor a kérdésre adandó válasz nyilvánvaló. Ha az atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztatottak valamilyen

²⁵⁹ Kiss, Berke, Bankó 2008. szerint: „A munkajog tárgya a függő, önállótlan munka.” Ez a tétel a modern munkajog premisszája, ami egyben meghatározza a munkajog rendeltetését, nevezetesen annak védelmi jellegét.

²⁶⁰ A védelmi deficit problematikájáról lásd részletesebben: Bankó 2010.

²⁶¹ Bankó 2010, 31.

szempontból hátrányosabb helyzetben vannak a „hagyományos” keretek között foglalkoztatottakkal szemben, akkor a munkajog előtt álló jelentős kihívás a „hagyományostól” eltérő munkavállalói védelmi rendszer kiépítése.

Az atipikus munkajogviszonyok és általában foglalkoztatási formák elemzése kapcsán megkerülhetetlen fogalom pár a rugalmasság (*flexibility*) és a biztonság (*security*) terminus technicusa a *flexicurity*. Ennek oka, hogy az atipikus foglalkoztatási formák nemcsak a rugalmasság megteremtésére irányuló törekvések eszközeként jelennek meg, de sokszor a rugalmas foglalkoztatást önmagában ezeknek a jogviszonyoknak tulajdonítják. Ha viszont a rugalmasság (mind az ún. külső, vagy *external*, vagyis a munkaerőpiacot leíró jelenség; mind a belső, vagy *internal*,²⁶² vagyis a munkaszervezeten belül jelentkező szabályrendszer minősége) ilyen módon azonosítható a jogviszonyokkal, óhatatlanul felmerül a gondolat, miszerint ami a munkáltató szempontjából rugalmas, az a munkavállalóknak bizonytalan és veszélyes.²⁶³ A biztonság fogalma a munkajogi gondolkodásban tehát evidenciának mondható: a munkavállalók védelmét jelentő szabályok összességét értjük alatta.

Általánosan elfogadott definíció szerint a *flexicurity* fogalmának Európai Unióban testet öltő politikája egyrészt megkísérli egyidejűleg és megfontoltan növelni a munkaerőpiac, a munkaszervezetek, és a munkaügyi kapcsolatok rugalmasságát, másrészt biztosítani a foglalkoztatási és szociális biztonságot különösen a munkaerőpiacon levő és az azon kívül rekedt gyengébb csoportok számára.

Az atipikus foglalkoztatási formák a fentiek okán az uniós jogalkotás egyik jelentős kihívásaként jelentkeznek, amelyekre részben irányelvekkel,²⁶⁴ részben a szociális partnerek közötti keretmegállapodással²⁶⁵ keresi a válaszokat.

Bár a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció kétségtelenül és nagymértékben hozzájárul a munkavállalói biztonság fokozásához, az irányelvek illetve a keretmegállapodás sarokpontjait az egyes atipikus foglalkoztatási formákból eltérően fakadó munkavállalói kiszolgáltatottság leküzdése adja.

Azt is látni kell továbbá, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási formák nem feltétlenül izolált jelenségek, nagyon gyakori az egyes formák – így például a határozott idejű

²⁶² A vállalati szinten értelmezett munkaerő-gazdálkodás rugalmasságát elemző tanokon belül található meg a „HRM és az üzleti terv kettős teóriája”. Ebben a modellben felosztásra kerül a munkaerő egy központi (*core*) és egy periférikus (*periphery*), vagyis rugalmasan kezelendő csoportra. Ez utóbbi csoport foglalkoztatási szabályai döntően atipikusak.

²⁶³ Fahlbeck 1998/3.

²⁶⁴ 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, 99/70/EK irányelv a határozott idejű foglalkoztatásról, 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről

²⁶⁵ Keretmegállapodás a távmunkáról

munkaviszony és a részmunkaidő vagy a távmunka - kombinációja. Ezekben az esetekben értelemszerűen a munkavállalókat védő garanciarendszer is egymásra épülve, többszörösen jelentkezik.

A továbbiakban az egyes foglalkoztatási formák tömör összefoglalóját követően, kizárólag az üzemi szintű illetve vállalkozáscsoport szintű munkavállalói participációs vonatkozások ismertetésére szorítkozom.

3.1 A részmunkaidőre létrejött munkaviszony

A részmunkaidőre létrejött munkaszerződés (*part-time work, Teilzeitarbeit*) az atipikus munkajogviszonyok legelterjedtebb formája,²⁶⁶ ugyanis a tagállamok átlagában a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya eléri a foglalkoztatottak 18,1%-át.

A részmunkaidős foglalkoztatás fogalmi meghatározása a teljes munkaidős foglalkoztatásból vezethető le, vagyis: a részmunkaidős munkaviszony a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési kötelezettséggel járó munkajogviszony.²⁶⁷ A részmunkaidőt szabályozó uniós irányelv is hasonló - az ILO meghatározásához²⁶⁸ ugyancsak nagyon közeli - definíciót ad: „részmunkaidős az a munkavállaló, akinek a heti vagy – egy meghatározott időtartam alatt, amely nem lehet több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.”²⁶⁹

A részmunkaidőt szabályozó 97/81/EK irányelv²⁷⁰ deklarálta leglényegesebb rendelkezése – az önkéntesség elve mellett - a diszkrimináció tilalmának alapelve, ami szerint a munkafeltételek vonatkozásában a részmunkaidős munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebb módon, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló pusztán azért, mert részmunkaidőben dolgozik, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektíve igazolt.²⁷¹ Bár a dolgozat tárgyához közvetlenül nem kapcsolódik, de e helyen jegyzem meg, hogy a közvetett

²⁶⁶ Az *Employment in Europe* 2007-es adatai szerint Hollandiában a foglalkoztatottak 46,2%-a, Nagy-Britanniában 25,5%-a, Németországban 25,8%-a részmunkaidőben dolgozik.

²⁶⁷ Bankó 2010, 84.

²⁶⁸ ILO 175. számú egyezmény 2. cikke, valamint ILO 182. számú ajánlás a részmunkaidőről

²⁶⁹ 97/81/EK irányelv 3. klauzula 1. pont

²⁷⁰ Az irányelv tulajdonképpen nem más, mint az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött keretmegállapodás jogi kötőerővel való felruházása.

²⁷¹ 97/81/EK irányelv 4. klauzula 1. pont

diszkrimináció doktrínájának kialakításában meghatározó szerepe volt a részmunkaidős munkavállalók által indított kereseteknek.²⁷²

Az egyenlő bánásmód elve értelemszerűen nem alkalmazható minden juttatás tekintetében – az irányelv közvetlenül a fenti szabály kimondása után az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) is rögzíti.²⁷³ Az egyenlő bánásmód elvének rögzítése mögött nyilvánvalóan a részmunkaidős foglalkoztatás terjesztésének szándéka is áll(t), többek között azáltal, hogy a tagállamok ténylegesen lebontsák a foglalkoztatási forma előtt álló akadályokat (dereguláció).²⁷⁴

Ami a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kapcsolatos tájékoztatási jogokat illeti, két irányelvben találunk vonatkozó, bár tematikailag eltérő szabályokat. Az egyik típusú szabály passzív jogot – a munkavállalói érdekképviselői szervek tájékoztatási jogát a részmunkaidőben foglalkoztatottakról –, a másik aktív munkavállalói részvételi jogot – a munkavállalói küszöbérték számításakor figyelembe veendő részmunkaidősök – rendez.

Maga a 97/81/EK irányelv rögzíti a passzív jogot, vagyis azt, hogy lehetőség szerint a munkaadóknak figyelembe kell venniük a munkavállalói képviselői testületeknek a vállalkozásban folyó részmunkaidős munkáról megfelelő tájékoztatás nyújtását.²⁷⁵ Vagyis a végrehajtásban érdekelt tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek törekedniük kell arra a szabályozás kialakítása során, hogy ténylegesen terhelje a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség a munkavállalói képviselői szerv irányában a részmunkaidőben foglalkoztatottak számának tekintetében. Nyilvánvaló érdeke ugyanis a munkavállalói érdekképviselőeknek az, hogy a foglalkoztatási szerkezetéről, a foglalkoztatási konstrukcióról pontos képet kapjanak a munkáltatótól ahhoz, hogy kellő hatékonysággal legyenek képesek ellátni érdekképviselői funkcióikat.

A fent részletesen ismertetett 94/45/EK Eüt. irányelv pedig kifejezetten arról rendelkezik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakat is figyelembe kell venni az irányelvben előírt foglalkoztatotti létszámok számításánál: „a munkaerő tekintetében előírt küszöbértékeket az előző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos létszámára kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott módszer szerint számítottak ki.”²⁷⁶

²⁷² Így például Ruzius Wilbrink kontra Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten ügy (C-102/88.) vagy a Kording kontra Senator für Finanz ügy (C-100/95)

²⁷³ 97/81/EK irányelv 4. klauzula 2. pont

²⁷⁴ Az időarányos juttatás elvéhez kötődő eset például a Kowalska kontra Freie- und Hansestadt Hamburg ítélet (C-33/89)

²⁷⁵ 97/81/EK irányelv 5. klauzula 3. pont e) mondat

²⁷⁶ 94/45/EK irányelv 2. cikk 2. bekezdés

Ezen két irányelvi szintű szabály végrehajtása során arra az eredményre kell hogy jussanak a tagállami gyakorlatok, hogy sem a nemzeti szintű, sem a határokon átnyúló működés során biztosított munkavállalói részvételi jogok tekintetében nem lehet különbség a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között.

3.2A határozott időre létrejött munkaviszony

Az *Employment in Europe* adatai szerint a tagállamokban a foglalkoztatottak átlagosan 14,4%-a határozott idejű munkaszerződéssel (*fixed-term work, befristeten Arbeitsverhältnis*) rendelkezik.²⁷⁷

A munkajogviszony időtartamát illetően a munkavállalói biztonság garanciáját az biztosítja a leginkább, ha a jogviszonyt határozatlan időre kötik a felek. Az egzisztenciális biztonság ugyanis nem elsősorban a munkajogviszony fennállása alatt jelentkezik, hanem sokkal inkább annak megszűnésekor mutatkozik meg. Ezért csupán kivételes lehet az, hogy a felek a munkaszerződést határozott időre kötik.

Határozott idejű munkaszerződés az, ha a szerződés ideje naptárilag meghatározott vagy a szolgáltatás természetéből, céljából következik.²⁷⁸ Az 99/70/EK irányelv megfogalmazása szerint: „határozott időre alkalmazott munkavállaló az, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.”²⁷⁹

A 99/70/EK irányelv²⁸⁰ nagyban követi a részmunkaidőről szóló irányelv struktúráját, bár céljai attól eltérőek. A munkavállalók biztonságának garanciáit az irányelv egyfelől abban látja, ha a tagállamok biztosítani tudják a diszkrimináció tilalmának feltételrendszerét,²⁸¹ másfelől pedig abban, ha el tudják érni, hogy megállapításra kerüljenek az egymást követő határozott ideig tartó munkaszerződésekből származó visszaélések megakadályozásának keretei.²⁸² E

²⁷⁷ Az *Employment in Europe* adatai szerint a határozott időre foglalkoztatottak aránya Spanyolországban a legmagasabb (34%), öt követi Németország (14,5%).

²⁷⁸ Bankó 2010, 106.

²⁷⁹ 99/70/EK irányelv 3. klauzula 1. pont

²⁸⁰ Szintén az UNICE, a CEEP és az ETUC által kötött megállapodást emelte jogerőre az uniós jogalkotási mechanizmus.

²⁸¹ 99/70/EK irányelv 1. klauzula a) pont és 4. klauzula

²⁸² 99/70/EK irányelv 1. klauzula b) pont és 5. klauzula

helyen jegyzem meg, hogy a határozott idejű munkaszerződések esetében tipikusan a fent említett „objektív ok” vagy az „egymást követő szerződések” fogalmát értelmezte az Európai Bíróság.²⁸³

A tájékoztatás és a munkavállalókkal való konzultáció szempontjából lényeges tartalmi kérdéseket rendez a 7. klauzula. A határozott idejű munkaviszony esetében a 99/70/EK irányelv rendezi a fenti logika szerint elnevezett aktív és passzív tájékoztatáshoz való jogot egyaránt.

Ezek szerint a határozott időre alkalmazott munkavállalókat - a nemzeti jogszabályok által előírtak szerint – ugyanúgy figyelembe kell venni annak a küszöbértéknek a számítása során, amely felett a nemzeti és a közösségi jogban előírt munkavállalói érdekképviselést lehet létesíteni a vállalkozásnál, mint a határozatlan munkaszerződéssel dolgozókat.²⁸⁴

Szintén a 7. klauzula rendezi az üzemi szintű tájékoztatás kötelezettségét a munkavállalói érdekképviselések irányában, amikor kimondja, hogy lehetőség szerint, a munkáltatóknak figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy a meglévő munkavállalói érdekképviseléseket megfelelően tájékoztassák a vállalkozásnál folytatott határozott ideig tartó munkavégzésről.²⁸⁵

Látni kell tehát, hogy amíg a részmunkaidő esetében külön irányelvekben történik a nemzeti és a közösségi szintű munkavállalói részvételi jogok tekintetében rögzített diszkrimináció tilalma és a foglalkoztatási helyzetről való tájékoztatás joga, addig a határozott idejű munkajogviszonyról szóló irányelv önmaga rendezi ezeket a tárgyköröket.

3.3 A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés (*temporary agency work /TAW/, Leiharbeit*) nem elszigetelt vagy ismeretlen jelenség az uniós tagállamokban, az 1960-as évektől fokozatosan figyelhető meg a terjedése. 2004-ben Németországban a foglalkoztatottak 1,2%-a, Franciaországban 2,1%-a, Hollandiában 2,5%-a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik.²⁸⁶

A gazdasági környezet változásai hívták életre az atipikus munkavégzési formákat, mely formák közül talán leggyorsabban a munkaerő-kölcsönzés terjedt. Ez a folyamat azóta is erősödő tendenciát mutat, és mivel a piac felgyorsult változásaihoz sok munkáltató nehezen tud

²⁸³ Így például a Konstandinos Adeneler kontra ELOG ügyben (C-212/04.), Andrea Vassallo kontra Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (C-180/04.) valamint a Christianu Marrosu, Gianluca Sardino kontra Azienda Ospedaleira Ospedale San Martinod di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate ügyekben (C-53/04)

²⁸⁴ 99/70/EK irányelv 7. klauzula 1) pont

²⁸⁵ 99/70/EK irányelv 7. klauzula 3) pont

²⁸⁶ Lásd: Arrowsmith 2006.

alkalmazkodni, szükségessé vált a munkaerő állomány rugalmas kezelése. Mindezeket a folyamatokat erősíti az életen át tartó tanulás eszméje révén kialakult ismeretszerzési módszer, melynek eredményeképpen a munkavállalói szakismeretek egyre kevésbé tekinthetők vállalat specifikusnak,²⁸⁷ így az egyes munkáltatók közötti átjárás lehetősége egyidejűleg szükségszerűség is.

A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként határozott időtartamú – és ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag vagy legalábbis alapvetően munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítményét egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.²⁸⁸

A munkaerő-kölcsönzés fogalmát bár a 2008/104/EK irányelv maga nem rögzíti, a tagállamok 1982-ben egyértelműen rögzítették, hogy a munkaerő-kölcsönzés kifejezés alatt háromoldalú foglalkoztatási jogviszonyt értenek.²⁸⁹

A munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó uniós joganyag két jól elhatárolható periódusra osztható. 2008 előtt tematikus irányelvek érintették a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók alkalmazásának szabályait és hallgattak a munkavállalói részvétel és a munkavállalók tájékoztatásának, a velük folytatott konzultációnak a lehetőségeiről.

Elsőként ilyen a 91/383/EK irányelv, amely az atipikus foglalkoztatási formák közül a határozott idejű munkaviszonyra és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan tartalmaz – kifejezetten a munkahelyi egészség és biztonság témakörébe tartozó, munkavállalókat védő szabályokat.²⁹⁰ Ez az irányelv lényegében a munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelméről szóló 89/391/EGK irányelv általános szabályaihoz képest tartalmaz speciális rendelkezéseket az említett munkavállalói körökre.²⁹¹

A 2008 előtti munkaerő-kölcsönzésre (is) vonatkozó következő irányelv a 96/71/EK irányelv, amely a munkavállalók kiküldetéséről rendelkezik szolgáltatások nyújtása esetén. A

²⁸⁷ Lásd erről bővebben: Belyó, Ékes 2008.

²⁸⁸ Kiss 2003, 444.

²⁸⁹ Bankó 2010, 121.

²⁹⁰ Az irányelv indoklását az adta, hogy bizonyos foglalkoztatási ágazatokban az ilyen módon alkalmazott munkavállalók fokozottabban ki vannak téve balesetveszélynek és munkahelyi megbetegedéseknek, mint más dolgozók.

²⁹¹ A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége megjelenik az irányelv 3. cikkében. Ezek szerint: „Az említett munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozás és/vagy szervezet a tevékenység megkezdése előtt tájékoztatja a munkavégzés során esetlegesen felmerülő kockázatokról. Ez a tájékoztatás különösen az előírt különleges szakmai képezéseket, ismereteket vagy különleges egészségügyi ellenőrzéseket tartalmazza ..., és megállapítja ... a különleges, a munkavégzés során esetlegesen felmerülő jelentősebb kockázatokat.”

„kiküldött munkavállaló” (*posted worker*) fogalmának²⁹² meghonosítása mellett, az irányelv jelentősége abban is áll, hogy szabályrendszert alkot minden az EU tagállamaiban létrehozott vállalkozásra, amely külföldön történő szolgáltatások nyújtása keretében munkavállalót küld ki egy másik tagállam területére (tárgyi hatály). Az irányelv háromfajta megállapodás formát sorol fel amely során a kiküldetés megvalósulhat, amelyek közül csupán az egyik az, amikor egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy ügynökség munkaerőt kölcsönöz egy másik munkáltatónak.²⁹³

Az ún. „kiküldetési irányelv” amely ilyen formán a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerét adja, szintén hallgat a munkavállalói részvétel szabályairól, mivel deklarált célja hogy a munkavállalók szabad mozgásának elvének védelme mellett megóvja a közösséget a verseny torzulásaitól és a társadalombiztosítási ellátó rendszerek különbözőségeiből fakadó igazságtalanságoktól.²⁹⁴ Ezért hét pontban felsorolja azokat a minimális követelményeket, amelyeket a fogadó állam területén foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozólag be kell tartani függetlenül attól, hogy melyik állam joga alkalmazandó a munkajogviszonyra.²⁹⁵ Ezek a szabályok kizárólag az individuális relációkra vonatkoznak, úgy mint:

- a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
- b) minimális éves szabadság;
- c) minimális bérszint (beleértve a túlóradíjakat);
- d) munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
- e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
- f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
- g) férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

²⁹² 2. cikk (1) bekezdés szerint: „Az irányelv alkalmazásában a kiküldött munkavállaló azt a munkavállalót jelenti, aki korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi munkáját.”

²⁹³ Az 1. cikk (3) bekezdése rögzíti a további két módozatot is:

- a) a munkáltató munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

²⁹⁴ Az 1980-ban született, az alkalmazandó jogról született Római Egyezmény főszabályként kimondja a jogválasztás szabadságát. A jogválasztás hiányában annak az országnak a joga vonatkozik a munkavégzésre, amelyben a munkavállaló a szerződés szerint a munkát szokásosan végzi, még ha ideiglenesen másik országban foglalkoztatják is. Ha a munkavállaló egyik országban sem végzi szokásosan munkáját, annak az országnak a jogát kell alkalmazni, amelyben az őt foglalkoztató telephely található, kivéve, ha a körülményekből összességében az tűnik ki, hogy a szerződés sokkal közelebbi kapcsolatban van egy másik országgal.

²⁹⁵ 96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés

A 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről tehát nem előzmények nélküli. Ennek az irányelvnek viszont már deklarált célja, hogy a kölcsönzött munkavállalók védelmét nem egyes speciális jelenségekre korlátozva, hanem teljeskörűen biztosítsa és ezáltal a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségét javítsa.

Az irányelv kétség kívül leghangsúlyosabb pontja az 5. cikkben meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása,²⁹⁶ valamint a főszabály alóli kivételek esetei.²⁹⁷

Az irányelv 7. cikke viszont már kifejezett rendelkezéseket tartalmaz a kölcsönzött munkavállalók képviselőivel kapcsolatban, amikor kimondja, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – számításba kell venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a munkaerő-kölcsönzőknek a munkavállalókat képviselő szervezetet kell létrehozniuk.

Ez a szabály azért igen lényeges ezen atipikus foglalkoztatási forma esetében, mert a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege nem a munkavállalói alárendeltségben, hanem a fölérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ezért nem tekinthetünk el a kollektív jogi jogintézmények jelentette védelemtől, a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődés fenntartásához ez munkaerő-kölcsönzés esetén is nélkülözhetetlen.²⁹⁸

²⁹⁶ 2008/104/EK irányelv 5. cikk (1) bekezdés: „A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.”

²⁹⁷ A kivételeket az irányelv 5. cikk (2)-(4) bekezdései tartalmazzák:

1. A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.
2. A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.
3. Azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírnyozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

²⁹⁸ Részletesebben lásd: Kártyás 2011.

Ez a gyakorlatban ugyanakkor számos technikai nehézséget mutat. A kölcsön-munkavállalók nem közvetlen munkatársai egymásnak. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát ténylegesen különböző foglalkoztatóknál végzik. Jó eséllyel nem is ismerik egymást, vagy sosem dolgoztak együtt, adott esetben az ország különböző pontjain élnek és dolgoznak. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődhetnek a kölcsönvevő saját munkavállalóihoz, mint egymáshoz. A kölcsön-munkavállaló nem jár be naponta a munkáltatója telephelyére, így vele kapcsolatot tartani, őt információkkal ellátni nehézkes. Ilyen körülmények mellett valószínűtlen, hogy erős munkahelyi kollektíva alakuljon ki, amely kész lenne együttesen fellépni a kölcsönbeadó-munkáltatóval szemben.

Ezek a nehézségek elsősorban a szakszervezeti aktivitás akadályai - vagyis a tényleges munkavállalói érdekképviselői rendszerek, a kollektív tárgyalások és megegyezések sikeres megvalósulásának kerékkötői.²⁹⁹

Egyszerűbben megítélhető kérdés a kölcsönzött munkavállalók részvételi jogosultságának alakulása. A munkavállalói részvételi jogok gyakorlását indokolt ahhoz a munkáltatóhoz kötni, amelynek szervezetéhez a munkavállaló kötődik, azaz a kölcsönbeadóhoz. A kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyra tekintettel így a kölcsönbeadó szervezetében bizonyosan biztosítani kell a részvételi jogokat, azaz létre kell hozni a munkavállalói részvétel intézményét az üzemi tanácsot.

Nem egységes azonban annak megítélése, hogy a kölcsönzött munkavállalók bekapcsolódhatnak-e az üzemi tanácsok (vagy elnevezésükben más, de tényleges tevékenységüket illetően ebbe a körbe sorolható más szervezetek) tevékenységébe a kölcsönbevevő munkáltatónál. Legtöbbször ehhez azt a feltételt szabják a jogrendszerek, hogy a kölcsönzött munkavállaló már egy bizonyos ideig a kölcsönbevevőnél dolgozzon, ezáltal kialakuljon egy bizonyos kötődése a szervezetéhez.

Ennek a rendelkezésnek az alapját szintén az irányelv 7. cikke adja, amikor kimondja a (2) bekezdésben, hogy: „A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – aszerint kell számításba venni azon küszöbérték számításakor, amely felett a közösségi és tagállami jogszabályok és a kollektív szerződések szerint a kölcsönvevő vállalkozásoknak a munkavállalókat képviselő szervezetet kell

²⁹⁹ A szakszervezetek számára már önmagában az is eldöntendő kérdés, hogy felvállalják-e a csupán átmenetileg és rugalmasabb szabályok szerint foglalkoztatott kölcsönzöttek képviselőit. További probléma, hogy a kölcsönzött munkavállalókat is felkaroló szakszervezet csak akkor láthat el érdemi érdekképviselőt, ha a kölcsönvevővel szemben is felléphet. A munkavállaló ugyanis vele szemben is alárendelt pozícióban van, és – hiába más a jogi munkáltató – a munkáltatói jogok egy jelentős részét a kölcsönvevő gyakorolja.

létrehozniuk, mintha őket az adott időtartamra közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás alkalmazta volna.”

Például, Franciaországban az üzemi tanácsi választásokon az aktív választójog 3, a passzív 6 hónapos kikölcsönzés után nyílik meg a kölcsönzöttek számára. Hollandiában ugyanezen jogok csak jóval hosszabb, 30 és 36 hónapos munkavégzés után járnak, bár ilyen hosszú kikölcsönzésekre csak nagyon ritkán kerül sor. Németországban a kölcsönvevőnél soha nem lehet üzemi tanács tagja a kölcsönzött munkavállaló, választójog viszont 3 hónap után megilleti. Mindehhez képest különlegességként említhető az osztrák szabályozás, ahol az üzemi tanácsokban a kölcsönbeadónál és a kölcsönvevőnél is azonos jogok illetik meg a kölcsönzötteket.³⁰⁰

A kölcsönvevőnél működő üzemi tanács jogköre kapcsán elmondható, hogy a kölcsönzött munkaerő igénybevételére tekintettel a jogrendszerek általában csak speciális tájékoztatási-információs jogokat biztosítanak.

Ennek a tagállami gyakorlatnak a háttérében pedig szintén az irányelv rendelkezése áll, amely a 8. cikkben kimondja: „A kölcsönvevő vállalkozásnak megfelelő tájékoztatást kell nyújtania a kölcsönzött munkavállalók igénybevételéről, amikor a munkavállalókat képviselő, a tagállami és közösségi jogszabályokkal összhangban létrehozott szerveket a vállalkozás foglalkoztatási helyzetéről tájékoztatja.”

Kivételt jelent a német szabályozás, ahol az üzemi tanács megtilthatja a kölcsönzött munkaerő felvételét, ha alkalmazásuk jogszabályt sértene, vagy ha ez valószínűsíthetően belső munkavállalók elbocsátásával, vagy más érdeksérelmével járna. Észre kell venni azonban, hogy ez a jogkör elsősorban nem a kölcsönzöttek, hanem a kölcsönvevő saját munkavállalóinak védelmére irányul.³⁰¹

Ezen atipikus foglalkoztatási forma specialitásai okán célszerű egy pillantást vetni a magyar gyakorlatra is. A hatályos magyar Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény, a továbbiakban: Mt.) nem teszi lehetővé, hogy a kölcsönzött munkavállalók bekapcsolódjanak az üzemi tanács munkájába a kölcsönbe vevőnél. Egyrészt, mivel nem saját munkavállalói a kölcsönvevőnek, a küszöbblétszámba (15 illetve 50 fő) sem számítanak bele.

Másrészt, az Mt. alapján az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony.³⁰² A magyar jog is azt az álláspontot követi tehát, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések alatt a munkavállaló nem

³⁰⁰ Ásványi, Bankó, Barakonyi, Egerszegi, Kártyás, László, Nemeskéri 2010, 300-301.

³⁰¹ Weiss 2004.

³⁰² Mt. 238. § és 239. §

válí annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy a participációs jogokat gyakorolhassa. Ehhez képest aggályos lehet, hogy a kölcsönzött munkavállalót akkor sem illetik meg részvételi jogok a kölcsönvevőnél, ha akár évek óta, tartósan, határozatlan időre szóló kikölcsönzés alapján dolgozik nála.³⁰³

Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása a gyakorlatban jelentkező technikai akadályok miatt szinte lehetetlen. A választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsönzött munkavállalókat.

Az üzemi tanács jogaival összefüggésben figyelmet érdemel a magyar munkajogban a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetével kapcsolatos előzetes véleményezési jog.³⁰⁴ Kérdés, hogy ilyen döntésnek minősül-e, ha a munkáltató egyszerre nagy létszámú munkavállaló kikölcsönzéséről dönt? A (2) bekezdésben felsorolt esetek, amelyek ebbe a körbe tartoznak, ugyanis példálózó felsorolást jelentenek csupán. Ha a kérdésre a válasz igenlő, úgy a vélemény kikérését elmulasztó kölcsönbeadó intézkedése, azaz a kölcsönvevővel kötött megállapodás érvénytelen lesz.³⁰⁵ Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy itt csak véleményezési jogról van szó, tehát az üzemi tanács álláspontja nem köti a kölcsönbeadót.

3.4A távmunka

Bár tagállami definíciók és egységes európai statisztikai adatkezelés hiányában nehéz az összehasonlítás, a nagyságrendek érzékeltetésére érdemes néhány adatot áttekinteni a távmunkásokról: 2005-ben Nagy-Britanniában az összes foglalkoztatott 8,1%-a, Németországban 6,7%-a, Franciaországban 5,7%-a, de például Csehországban 15,2%-a dolgozik a távmunka valamely formájában. Uniós átlagban a székhelytől vagy telephelytől eltérő helyen dolgozó távmunkások aránya 7%.³⁰⁶

Az információtechnológia robbanásszerű fejlődése egyidejűleg kiváltotta a termelőeszközök abszolút meghatározó szerepét, és a humán erőforrás jelentősége – természetesen a piacképes ismeretekkel bíró személyzet tekintetében – előtérbe került. E jelenség

³⁰³ Ásványi, Bankó, Barakonyi, Egerszegi, Kártyás, László, Nemeskéri 2010, 303.

³⁰⁴ Mt. 264. § (1) bekezdés

³⁰⁵ Egy érvénytelenséget megállapító legújabb ítéletként lásd: EBH2008. 1798.

³⁰⁶ Telework in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

hívta életre a távmunka jogintézményét, mint az atipikus munkavégzési formák újabb modernkori megtestesülését.

A távmunkát (*telework, Telearbeit*) a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta (otthon, telework centrumokban, távirodákban, vagy az ún. „nomád munkavállalók” hordozható számítástechnikai eszközeikkel)³⁰⁷ és a munkavégzés hagyományostól eltérő eszköze (számítástechnikai eszközök által) okán szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni.

Az unióban a távmunka terjedésével párhuzamosan felmérések, vizsgálatok elemezték az ilyen tevékenységet végzők helyzetét. Megfigyelhető volt, hogy a több távmunkást foglalkoztató munkáltatónál olyan munkavállalók dolgoznak, akik adott esetben nem ismerik egymást, sőt egymás létezéséről sem tudnak. Németországban merült fel az a munkavállalói követelés, amely – a BetrVG eltérő rendelkezése hiányában – az ilyen teleworker munkavállalók viszonylatában is az üzemi tanács megválasztására irányul. Az igény jogosságát már csak azért is komolyan kell venni, mert ez a munkavállalói réteg kerülhet a legkönnyebben kiszolgáltatott helyzetbe, hiszen munkavégzése rendkívül elszigetelt módon történik, technológiailag is kizárólagos függőségben van munkáltatójától és éppen ezért a munkáltató szociális tárgyú döntéseinek a befolyásolása számukra alapvető jelentőségű. Így érthető, hogy a szociális partnerek egyre intenzívebb érdeklődése mellett kezdődtek meg a tárgyalások a távmunka európai szintű rendezése tárgyában.³⁰⁸

Az EU joganyagát vizsgálva, a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka keretmegállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket.³⁰⁹

A keretmegállapodás sorra veszi ezen foglalkoztatási forma alkalmazásából fakadó specialitásokat, úgy mint az önkéntesség elve, egyenlő bánásmód elve, adatvédelem, magánélet védelme, munkaeszközökkel kapcsolatos jogok és kötelezettségek, munkahelyi egészség és biztonság speciális szabályai, a munkaidő beosztása és a képzés. A fentiek okán ebből a sorból természetesen nem maradhat ki a távmunkásokat megillető kollektív jogok szabályozása sem.

A keretmegállapodás 11. cikke rögzíti, hogy a távmunkavállalóknak a munkavállaló telephelyén dolgozó munkavállalókkal azonos jogosultságaik vannak (diszkrimináció tilalma a

³⁰⁷ Working at a distance – UK Teleworking and its implications. London, 1996, House of Lords.

³⁰⁸ Blanpain 2010, 483-488.

³⁰⁹ A megállapodással kapcsolatosan hangsúlyozandó, hogy az az európai szociális partnerek megállapodása, a részmunkaidejű foglalkoztatással és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos keretmegállapodásokat követő harmadik ilyen. Az eltérés az első két megállapodáshoz képest, hogy míg azokat később irányelvbe foglalták, ebben az esetben a hatályosulás a nemzeti szinten a szociális partnerek eszközeivel történik.

kollektív jogok tekintetében). E követelmény szerint azonos feltételek kell, hogy vonatkozzanak rájuk a munkavállalói részvétel, illetve a munkavállalói érdekképviselési tevékenység igénybevétele kapcsán – vagyis mind aktív, mind passzív választójogokkal ugyanúgy rendelkeznek, mint a tipikus jogviszonyban dolgozó kollegáik. A tagállamok ebből kifolyólag nem tettek megkülönböztetést – akár kemény akár puha jogba ültették át a keretmegállapodás szabályait - a kollektív munkajogi intézmények tekintetében a távmunkás és nem távmunkás munkavállalók között.

A keretmegállapodás ennek megfelelően - szintén a 11. cikkében - azt is rögzíti, hogy a távmunkát végzők is beleszámolandók a munkavállalói érdekképviseléssel rendelkező testületek céljaira történő küszöbérték meghatározásába az európai nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve vonatkozó gyakorlat alapján.

A munkavállalói képviselőket a távmunka rendszerének bevezetésekor tájékoztatni kell, és velük konzultálni kell az európai és nemzeti törvények, kollektív szerződések, illetve a vonatkozó gyakorlat alapján.

4. Fejezet: Munkahelyi egészséghez és biztonsághoz kapcsolódó munkavállalói jogok

1989-ben alakult ki az a szinte egységes álláspont az Európai Unióban, hogy mindazon közösségi követelményeket, amelyek a munkavállalók egészségének és biztonságának javítását szolgálják a munkahelyen, úgynevezett keretirányelv foglalja össze. Ez a törekvés a 89/391/EGK irányelv³¹⁰ elfogadásában öltött testet. Az irányelv tehát keretirányelvként funkcionál, amelyhez a 16. cikk (1) bekezdés felhatalmazásával további irányelvek kapcsolódnak.³¹¹

Az irányelv alapvető célja a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetése volt. Ennek eszközrendszerét az irányelv a következőkben definiálta:

1. foglalkozási kockázatok megelőzése,
2. biztonság és az egészség védelme,
3. kockázati és baleseti tényezők kiküszöbölése,
4. a munkavállalók és képviselőik nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelő tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció,
5. munkavállalói kiegyensúlyozott részvétel a munkavédelem rendszerében, valamint
6. munkavállalók munkavédelmi oktatása.

Az irányelv kiemelt szerepet szán a munkavállalók képviselőinek a munkahelyi egészség és biztonság feltételrendszerének megteremtésében és fenntartásában. Az irányelv a következő megfontolásra épül: ahhoz, hogy a vállalkozásokban fokozott védelmet lehessen biztosítani a munkavállalók számára, őket, illetve képviselőiket tájékoztatni kell a biztonságukat fenyegető kockázatokról és e kockázatok csökkentéséhez, illetve megszüntetéséhez szükséges intézkedésekről.

Lényeges logikai eleme az irányelvnek, hogy megalkotja a „munkavállalók biztonságával és egészségével kapcsolatos különleges feladatot ellátó képviselő” fogalmát és meghatározását: ez a személy a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően a munkavállalók

³¹⁰ 89/391/EGK irányelv a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

³¹¹ 89/654/EGK irányelv, 89/655/EGK irányelv, 89/656/EGK irányelv, 90/394/EGK irányelv, 90/269/EGK irányelv, 90/270/EGK irányelv, 92/29/EGK irányelv, 92/85/EGK irányelv, 2000/54/EK irányelv, 2002/44/EK irányelv, 2003/10/EK irányelv, 92/57/EK irányelv, 92/91/EGK irányelv, 92/104/EGK irányelv, 93/103/EGK irányelv, 92/29/EGK irányelv, 1992/92/EGK irányelv, 98/24/EK irányelv, 83/477/EGK irányelv, 91/322/EGK irányelv, 2000/39/EK irányelv

képviselőre megválasztott, kiválasztott vagy kijelölt személy, ahol problémák merülnek fel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatban [3. cikk c) pont]. A magyar jogban ez a munkavédelmi képviselő intézménye.³¹²

Az irányelvben a jogalkotó külön cikket (10. cikk) szentel a munkavállalók tájékoztatására. A tájékoztatási kötelezettségnek, az alábbi témakörökre kell vonatkoznia:

1. általában a vállalkozás, illetve a telephely, valamint az egyes munkahelytípusok, illetve munkák tekintetében a biztonságot és az egészséget érintő kockázatokról, valamint a véd- és megelőző intézkedésekről;
2. az elsősegélyre, a tűzoltásra és a munkavállalók evakuálására kijelölt munkavállalók személyéről.

Ezen tájékoztatási kötelezettségen felül, a munkáltató megfelelő intézkedéseket is köteles tenni annak érdekében, hogy a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó munkavállalók, vagy ezt a feladatot ellátó képviselők feladatuk ellátása érdekében hozzáférhessenek:

1. a munkáltatót érintő kockázatértékeléshez és védintézkedésekhez,
2. a foglalkozási megbetegedések és balesetek jegyzőkönyveihez és az ezekhez kapcsolódó jelentésekhez,
3. a véd- és megelőző intézkedésekből, valamint a biztonságért és az egészségért felelős felügyeleti szervektől és testületektől származó információhoz.

A tájékoztatási kötelezettség mellett, az irányelv 11. cikke konzultációs és részvételt biztosító kötelezettséget is telepít a munkáltatóra. Ennek megfelelően a munkáltatók konzultálnak a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel, és lehetővé teszik, hogy azok részt vehessenek minden, a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó kérdéssel kapcsolatos vitában, a témával kapcsolatban érdemi javaslatokat fogalmazhassanak meg.

A konzultációval szemben támasztott követelmény, hogy a munkáltatói döntés meghozatalához képest előzetes legyen, és kellő időben történjen meg. Tartalmát illetően sem hagyja magára a tagállamokat az irányelv, ki kell hogy terjedjen:

1. minden olyan intézkedésre, amely alapvetően érintheti a biztonságot és az egészséget;
2. azon munkavállalók személyére, akik a vállalatnál kockázatelemzést készítenek és ezen kockázatok megelőzésével foglalkoznak, valamint azon munkavállalók körére, akik az

³¹² 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.)

elsősegélyre, a tűzoltásra és a munkavállalók evakuálására lettek kijelölve és ezeket intézkedéseket végrehajtják,

3. a tájékoztatási kötelezettségnél megjelölt információk köréről,
4. a vállalkozáson, illetve telephelyen kívüli szakértők (szolgálatok vagy személyek) szükség szerinti igénybevételéről,
5. a munkavédelmi oktatás jellegéről, tartalmáról, ütemezéséről.

A munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőknek jogukban áll megkérni a munkáltatót a megfelelő intézkedések megtételére, javaslatokat nyújthatnak be a munkavállalókat fenyegető veszélyek mérséklése, illetve a veszélyforrások eltávolítása céljából.

A kijelölt munkavállalókat és képviselőket nem érheti hátrány munkavédelmi tevékenységük miatt. A munkáltatóknak a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőket fizetésük fenntartásával megfelelő ideig fel kell menteniük a munkavégzés alól, és rendelkezésükre kell bocsátaniuk a szükséges eszközöket ahhoz, hogy gyakorolhassák az irányelvből fakadó jogait és feladataikat.

A munkavállalók, illetve képviselőik a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szerint a munkahelyi biztonság- és egészségvédelemért felelős hatóságokhoz folyamodhatnak, ha úgy vélik, hogy a munkáltató által megtett intézkedések és alkalmazott eszközök nem megfelelőek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem biztosításához. A munkavállalók képviselőinek lehetőséget kell adni továbbá arra, hogy az illetékes hatóságok által végzett munkahelyi ellenőrzés során közöljék észrevételeiket.

A közösségi szabály ismertetését követően a magyar szabályozási gyakorlat tömör bemutatásával ismertetek egy tagállami példát. Magyarország uniós csatlakozásával hatályosult a fenti keretirányelv a hazai jogrendszerben, az 1993. évi XCIII. évi törvény, a Munkavédelemről szóló törvény (továbbiakban Mvt.) aktualizálásával.

Az Mvt. az irányelvben foglalt munkáltatói kötelezettséget, miszerint szakértő munkavállalót kell alkalmazni a munkáltatónál a munkahelyi egészség és biztonság garantálására, az Mvt. a következők szerint határozza meg: „A munkáltató az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan elegendő, de legalább a rendeletben megjelölt időtartamra és szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót kijelölni vagy foglalkoztatni, e személy

részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi, szervezési feltételeket biztosítani.” [Mvt. 57. § (1) bekezdés]. Ilyen munkavállaló hiányában, a munkáltató külső szakértőt bíz meg a feladatok ellátásával.³¹³

Ez a munkaadói kötelezettség önmagában még nem jelent tájékoztatási, konzultációs vagy képviseleti jogokat a munkavállalók számára. Az Mvt. alapján a munkavédelem önálló participációs intézményei a következők:

1. A munkavállalók közvetlen (képviselők nélkül történő) tanácskozása a munkáltatóval munkavédelmi kérdésekben.
2. A munkavédelmi képviselő intézménye.
3. A munkavédelmi bizottság intézménye.
4. A Paritásos munkavédelmi egyesület intézménye.

Amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő megválasztására, a munkáltató köteles a munkavállalókkal **közvetlenül tanácskozni**, valamint biztosítani részükre azt a lehetőséget, hogy részt vegyenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában [Mvt. 70. §]. Ezt hívja a törvény „tanácskozásnak”.

A **munkavédelmi képviselő** [Mvt. 70/A. § (1)-(3) bekezdések], olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. A munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Az újonnan alakult munkáltatónál a munkavédelmi képviselő ilyen jogviszonya időtartamát feltételként nem kell figyelembe venni. A

³¹³ A feladatok különösen:

- a) a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzése [21. § (3) bekezdés];
- b) az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése [23. § (1) bekezdés];
- c) közreműködés a munkahely, egyéni védőeszköz, munkaeszköz, technológia soron kívüli ellenőrzésében [23. § (2) bekezdés];
- d) közreműködés mentési terv készítésében [45. § (1) bekezdés];
- e) a megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kidolgozása [54. § (1) bekezdésének g) pontja];
- f) közreműködés a kockázatértékelés elvégzésében [54. § (2) bekezdés], a munkavédelmi oktatásban (55. §);
- g) az egyéni védőeszköz juttatása belső rendjének meghatározása (56. §);
- h) a munkabalesetek kivizsgálása (64. §);
- i) a külön jogszabályban munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában részvétel, továbbá a munkaegészségügyi feladatok teljesítésében szükség szerinti közreműködés.

munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy **munkahelyi munkavédelmi bizottságot** [Mvt. 70/A. § (4)-(5) bekezdések] hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.

A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a bizonyos kezdeményezésére³¹⁴ a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell. Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait — kivéve az azonnali intézkedést követelő esetben — írásban köteles közölni [Mvt. 73. §].

Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten **munkavédelmi testületet** [Mvt. 70/B. §] hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. A testületbe a munkavállalók képviselőit a megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit. A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót, továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában. A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól. A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

³¹⁴ Mvt. 72. §. (2) bekezdés c)- e) pontok szerint:

- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában.

A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

1. rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;
2. megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;
3. állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk [Mvt. 71. §].

4. RÉSZ: AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS

1. Fejezet: A 94/45/EK irányelv születése

Az 1989-ben aláírt és a korábbi fejezetekben részletezett Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól jól tükrözi a nemzeti tradíciók erejét és ezeknek a közösségi aktivitást akadályozó hatását a munkavállalói részvétel területén. A Charta 17. pontja rendelkezik a munkavállalók tájékoztatását, a velük való konzultációt és a vezetésben való részvételüket szolgáló közösségi intézmények fejlesztésének igényéről. A rendelkezés ugyanakkor kifejezetten utal arra, hogy „különböző tagállamokban uralkodó szokásokra” tekintettel lehet csak szó az említett intézményrendszer fejlesztéséről.³¹⁵

Az Egységes Európai Okmány (SEA, 1986) és a Maastrichti Szerződés (1992) újabb lehetőséget teremtettek a munkavállalói részvétel európai szabályozásához. A SEA (100a. és 118a. cikkek) megteremtette annak a lehetőségét, hogy a szociálpolitikát is érintő tárgykörökben minősített többséggel elfogadható irányelvek szülessenek. A Maastrichti Szerződéshez fűzött Szociálpolitikai Megállapodás pedig az az első aktus volt, amely - ugyan nem érintve Nagy Britanniát és Észak-Írországot (*opt-out*) - kifejezett jogalapot teremtett a munkavállalói részvétel európai szintű szabályozáshoz. A megállapodás 2. cikke nyitotta meg annak lehetőségét, hogy a Tanács a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció tárgyában minősített többséggel irányelvet alkosson, ugyanakkor a munkavállalói és munkaadói képviselők és a kollektív érdekvédelem körében továbbra is fenntartotta az egyhangúság elvét.³¹⁶

Az 1990-es évek elejét újabb kezdeményezések jelzik. További vitákat követően 1990-ben a Bizottság elkészítette az új irányelvjavaslatát,³¹⁷ amely az ECOSOC és az Európai Parlament állásfoglalásai után 1991-ben³¹⁸ kapott végső formát.³¹⁹ A javaslat gerincét a Vredeling javaslat átdolgozott változata alkotta és immár hivatalosan is használta az Európai üzemi tanács elnevezést az új participációs fórum vonatkozásában. A javaslat megszövegezése előtt a Bizottság több fordulóban is konzultált a szociális partnerekkel.³²⁰

³¹⁵ A véleményeltérések fokozatát jól szemlélteti az a tény, hogy Nagy Britannia még ezzel együtt sem tudta elfogadni az említett megoldást.

³¹⁶ Berke 2004, 92.

³¹⁷ OJ C (1990) 581.

³¹⁸ Az Európai Parlament 1991. július 10-én, az ECOSOC 1991. március 21-én tette közzé módosító javaslatait.

³¹⁹ OJ C (1991) 345.

³²⁰ 1990. szeptember 11-én és október 18-án került sor az UNICE, CEEP, ETUC közötti egyeztetésre

A Tanácson belüli mintegy három éves heves vita után bizonyossá vált, hogy a javaslat Nagy-Britannia ellenállása okán ismételten kudarcra volt ítélve, mivel a Római Szerződés 100. cikkre alapítottan került megfogalmazásra és egyhangú határozatot kívánt az irányelv elfogadása.³²¹

A Bizottság Eüt-ről szóló előterjesztésének újbóli vitája az európai szociális partnerek³²² között 1993 novemberében kezdődött el és két fázisban zajlott 1994-ig. A felek közötti heves vita alapvető indoka abban rejlett, hogy míg a munkavállalói oldal kötelező norma megalkotását tűzte ki célul, a munkáltatói oldal ajánlás formájában látta volna szívesen viszont a tartalmat. Annak ellenére, hogy idővel közeledtek egymáshoz az álláspontok, a munkáltatói oldal brit tagja³²³ ellenállásának okán megghiúsult a keret-megállapodás. Visszakerült tehát a döntés lehetősége a Tanácshoz – az ETUC azonnal felkérte a Bizottságot a javaslat önálló beterjesztésére.

A Bizottság 1993-ban, amikor a Maastrichti Szerződés hatályba lépett, belga kezdeményezésre úgy döntött, hogy a Maastrichti Szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Megállapodásban foglalt jogalapon bocsát ki irányelvet a munkavállalói részvétel tárgyában és ezzel hatástalanná teszi a Tanácsban kezdetektől töretlenül fennálló brit ellenállást.

A Szociálpolitikai Megállapodás 3. cikkének (2) bekezdésében szabályozott, a szociális partnerek véleményezési jogának alkalmazása mellett hozták nyilvánosságra 1994-ben az újabb javaslatot, amelyet a hatáskörrel rendelkező biztosról Flynn-Paper elnevezéssel is illetnek.³²⁴ A javaslat két további módosítást élt meg.³²⁵

Még ebben az évben a német elnökség alatt áttörés valósult meg a munkavállalói részvétel szabályozásában: 1994 szeptemberében – az Európai Parlament újabb módosító javaslatait elvetve – a Tanács elfogadta az irányelv végleges szövegét, amelynek tartalmát illetően talán a mai napig megoszlik a munkavállalói- és a munkáltatói érdekképviseltek véleménye. Az első e tárgyú irányelv tehát: 94/45/EK irányelv - Az Európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

Az Amszterdami Szerződés nyomán új lendületet kaptak a közösségi szintű részvételi szabályozásra vonatkozó elképzelések. A Nizzai Szerződés révén az EK Sz 137. cikk (1)

³²¹ Csak a munkacsoportok 14 alkalommal, a COREPER keretén belül 5 alkalommal, a Tanács előtt 5 alkalommal vitatták meg a kérdést az érintettek.

³²² A tárgyalásokban elsősorban az ETUC és az UNICE volt aktív.

³²³ Brit munkaadói szövetség: *Confederation of British Industry*, CBI

³²⁴ COM (94) 134 - A javaslatot Padraig Flynn hozta nyilvánosságra 1994. április 8-án.

³²⁵ COM (94) 228; COM (94) 406

bekezdés e) pontja kifejezetten utal a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tekintetében fennálló közösségi hatáskörre. Az f) pont a munkavállalók és a munkaadók érdekeinek kollektív képviselőit és védelmét szolgáló intézményekről rendelkezik, ideértve a vállalkozások vezető szerveiben való munkavállalói részvételt is. Mindazonáltal hatályban maradt az (5) bekezdés is. E szabály a nemzeti jogalkotó számára tartja fent a bérezésre, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra és a kizárás jogára (*Lock-out*) vonatkozó szabályok megalkotását. Látható tehát, hogy a hagyományos értelemben vett részvételi intézmények számára megnyílni látszik az út a közösségi szabályozás irányában, míg a kollektív munkajog más területein egy sajátos „záróhatás” érvényesül.³²⁶

2. Fejezet: Az irányelv kiterjesztése az Egyesült Királyságra

A 94/45/EK irányelv hatályát további irányelv módosította, pontosította. Az irányelv Egyesült Királyságra történő kiterjesztése az Amszterdami Szerződés után, 1997. december 15-én valósult meg a 97/74/EK irányelv hatályba lépésével.³²⁷ Az irányelv preambulumban kifejtettek szerint mivel a belső piac működését közvetlenül érinti az, hogy a 94/45/EK irányelv nem vonatkozik az Egyesült Királyságra, a kiterjesztésétől – vagyis attól, hogy az irányelv rendelkezései minden tagállamban hatályosulni fognak - a belső piac működésének javulása várható.

A mindösszesen 5 cikkből álló irányelv lényege szerint a 94/45/EK irányelv Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságában is alkalmazandó.

A 94/45/EK irányelv rendelkezései szerint a különleges tárgyaló testület tagjainak maximális száma 17 volt – tekintettel arra, hogy a Szociálpolitikai Megállapodásban részes tagállamok száma 14, amelyhez csatlakozott az Európai Gazdasági Térség további három országa. Nagy Britannia csatlakozásával az érintett országok száma 18-ra nőtt, tehát a módosító irányelv 18-ra emelte a különleges tárgyaló testület maximális létszámát.

³²⁶ Berke 2004, 93.

³²⁷ 97/74/EK irányelv Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 94/46/EK irányelv Nagy Britannia és Észak Írország Egyesült Királyságára történő kiterjesztéséről

A többi tagállamhoz hasonlóan, az Egyesült Királyság számára is biztosította az irányelv a két éves implementálási időt. Az irányelvnek a brit jogba való átvételéről külön törvényt rendelkezik, amely 2000. január 15-én lépett hatályba.³²⁸

3. Fejezet: Az irányelv kiigazítása Románia és Bulgária csatlakozása okán

Bár az elemzés időbeliségében nagy ugrást jelent, mégis e helyen említtem meg az irányelv második adminisztratív jelentőségű módosítását. 2006. november 20-án aláírásra került a Tanács 2006/109/EK irányelve,³²⁹ amely Románia és Bulgária Európai Unióhoz való csatlakozása okán vált szükségessé. A csatlakozási szerződést elfogadó konferencia záróokmánya jelezte, hogy a szerződő felek megállapodtak a csatlakozás miatt szükségessé váló uniós joganyag kiigazításait illetően és felkérték a Tanácsot és a Bizottságot, hogy e kiigazításokat még a csatlakozást megelőzően fogadják el.

A kiigazítás egy mondatban jelentkezett, amelyet a jogalkotó az irányelv mellékletében helyezett el. Ezek szerint: „A különleges tárgyaló testületnek legalább három és legfeljebb a tagállamok számával azonos számú tagja lehet.”

Az új irányelv szerint a tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a 94/45/EK irányelvnek legkésőbb Bulgária és Románia csatlakozásának napjáig megfeleljenek.

A módosító irányelv Bulgária és Románia csatlakozási szerződésének hatálybalépése napján lépett hatályba,³³⁰ a tagállami joganyag pedig Bulgáriában a Munka Törvénykönyvének módosítását eredményezte,³³¹ Romániában pedig új törvény hatályba léptetését jelentette.³³²

³²⁸ Transnational Information and Consultation of Employees Regulation 1999. Nr. 3323

³²⁹ 2006/109/EK irányelv az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 94/45/EK tanácsi irányelvnek Bulgária és Románia csatlakozására tekintettel történő kiigazításáról

³³⁰ Ennek időpontja: 2007. január 1.

³³¹ Labour Code SG No 57/14.07.2006.

³³² Law no. 217/2005 on the establishment, organization and functioning of European Work Councils

4. Fejezet: A 94/45/EK irányelv rendelkezései

Jelen fejezetben a 94/45/EK irányelv rendelkezéseit összefoglalóan kívánom bemutatni. Szükséges mindez egyrészt azért, hogy a több évtized óta zajló vita és egyeztetés eredményeként megszülető irányelv tényleges tartalmi vívmányai láthatóvá váljanak. Másrészt fontosnak tartom az alapok megismerését - az irányelv által keltett kritikai hangok ugyanis azóta sem csitultak és végső soron ahhoz vezettek, hogy 2009-ben ennek az első szabálynak a módosításaként új irányelv keletkezett és szabályozza ma a munkavállalók közösségi szintű tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt az európai üzemi tanács fórumán, vagy ezzel egyenértékű más csatornán keresztül.

Az irányelv az Európai üzemi tanács létrehozásával a Vredeling javaslattal megegyező célokat tűz ki, de stratégiája jelentősen eltér elődjétől: részletes szabályozás helyett tisztán eljárási megoldásokat kínál.

4.1 Az irányelv személyi, területi és időbeli hatálya

Az irányelv területi hatálya nem a Római Szerződés területi hatályához igazodik, hiszen jogalapja a Maastrichti Szerződéshez fűzött Szociálpolitikai Megállapodás. Ennek megfelelően az irányelv az EFTA-országok tekintetében is alkalmazandó volt,³³³ az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodás³³⁴ alapján. Nagy Britannia és Észak Írország különállásáról, majd későbbi csatlakozásáról 2000-től az előző fejezetben részletesebben volt szó. Harmadik államok tekintetében az irányelv 4. cikk (2) – (3) bekezdése alapján az irányelvet alkalmazni kell abban az esetben is, ha a vállalat vagy vállalatcsoport egyes részei nem az irányelv hatálya alá tartozó területen működnek. Ennek egyik esete, ha a központi irányítás székhelye található a területi hatályon kívüli helyen. Ebben az esetben a központi irányításnak az egyik tagállamban található – szükség esetén kinevezendő – képviselője minősül. Ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetése minősül központi irányítónak.

Az irányelv ezen szabályozása akár diplomáciai bravúrként is értelmezhető.³³⁵ Igazi vívmánynak tekinthető ugyanis az, hogy olyan vállalkozás és vállalkozáscsoportok esetében is hatályosul az irányelv, amelyek székhelye, vagy az irányelv terminológiájával élve központi

³³³ Ennek megfelelően kiterjed Izlandra, Norvégiára és Liechtensteinre is.

³³⁴ Hatályba lépés: 1994. január 1. Az EGT szerződés a Római Szerződés 310. cikke értelmében alapján társulási megállapodásnak minősül.

³³⁵ Kiss György hasonlata a dolgozat műhelyvitája során (2013. április 2.)

irányítása az EGT-n kívül – például az Egyesült Államokban vagy éppen Japánban, Koreában – van. E tény természetesen nem jelenti automatikusan egy Eüt. megalakulását vagy egy azzal egyenértékű konzultációs és tájékoztatási eljárás kialakítását, mivel – mint ahogy azt később látni fogjuk – ez munkáltatói vagy munkavállalói kezdeményezéshez kötött.

Az irányelv a vállalkozások esetében nem tesz különbséget a magán- és az állami szektor munkáltatói között – hatálya mindkettőre kiterjed. A munkáltató jogi formája ugyancsak érdektelen az irányelv személyi hatályát illetően; uralkodó álláspont szerint azt a lehető legszélesebben kell értelmezni, azaz az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell minden üzletszerűen működő gazdálkodó szervezet tekintetében.

Az irányelv nem határozza meg explicit módon a munkavállaló fogalmát sem, ezt a szabályozás a tagállami jogokra hagyja. Ennek megfelelően a kölcsönzött munkavállalók nem minősülnek az irányelv szerint számításba veendő munkavállalóknak – a tagállami jog eltérő rendelkezése hiányában. A munkajogviszony további esetleges atipikus jellege³³⁶ ugyanakkor nem befolyásolja a munkavállalói minőséget. Az elmondottakból egyértelmű, hogy a dolgozói küszöbértékek meghatározásakor a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban állók létszámát nem kell figyelembe venni.

A tagállamok az irányelv szerint rendelkezhetnek úgy, hogy az irányelv hatálya nem terjed ki a kereskedelmi flották hajózó személyzetére. Négy tagállam³³⁷ élt ezzel a szabályozási lehetőséggel – az ő esetükben a kereskedelmi hajók személyzete részlegesen³³⁸ vagy teljesen³³⁹ kizorul az irányelv hatálya alól.

Az irányelv hatálya a közösségi szintű vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra terjed ki. A közösségi szintű vállalkozás abban az esetben esik az irányelv hatálya alá, ha a tagállamokban működik és legalább 1000 főt foglalkoztat úgy, hogy legalább két tagállam mindegyikében legalább 150-150 munkavállaló dolgozik munkaviszonyban. A közösségi szintű vállalkozáscsoport pedig olyan vállalkozáscsoport (az ellenőrző vállalkozás és az ellenőrzése alatt álló vállalkozások együttese) amely a tagállamokban legalább 1000 főt foglalkoztat, különböző tagállamokban legalább két vállalkozáscsoporttal rendelkezik és egy tagállamban legalább 150 munkavállalót foglalkoztat, legalább egy vállalkozáscsoporttal és legalább egy

³³⁶ Határozott idejű munkajogviszony, távmunka, részmunkaidő

³³⁷ Dánia, Olaszország, Hollandia, Görögország

³³⁸ Dánia és Hollandia esetében a kizorulás részleges: a flotta személyzete nem választható be a különleges tárgyaló testületbe és az Eüt-be, de minden egyéb tekintetében (pl.: küszöbérték számítása) az irányelv hatálya alá tartoznak.

³³⁹ Olaszország és Görögország esetében a tagállami szabályozás szerint a kereskedelmi hajók legénysége teljes mértékben kiesik az irányelv hatálya alól: nem számítják be őket a küszöbértékek meghatározásában, nincs szavazati joguk, nem választhatók.

további, egy másik tagállamban működő, legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoporttal rendelkezik [2. cikk (1) bekezdés a) - c) pontok].

A létszámok tekintetében az előírt küszöbértéket az előző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos létszámára kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályokban és/vagy a gyakorlatban meghatározott módszer szerint kell kiszámítani [2. cikk (2) bekezdés].

Az irányelv 13. cikke alapján, amennyiben a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport az irányelv nemzeti jogokban történő átültetéséig³⁴⁰ a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt biztosító eljárással rendelkezik, vagy addig a határnapig ezt kialakítja, mentesül az irányelv szabályainak alkalmazása alól. Ennek a szabálynak az a célja, hogy ne akadályozza az érintettek (korábbi) önkéntes elhatározásán alapuló részvételi rendszerek kialakítását és működtetését. Ezen rendelkezés ugyanakkor igencsak vitatott része az irányelvnek, hiszen a munkavállalók tájékoztatáshoz és a velük folytatott konzultációhoz való jogának az irányelvnél lényegesen alacsonyabb szintű szerződéses megoldása mintegy kiváltja az irányelv alkalmazását. Ezen túlmenően vitatott e megállapodások jogi természete is – vagyis hogy ezek normatív (kollektív szerződéses) vagy kötelmi jogi természetűek-e.

4.2 Az „ellenőrző vállalkozás” meghatározása

A vállalatcsoport jellemző meghatározását az irányelv 3. cikke tartalmazza, amikor rögzíti az ellenőrző vállalkozás fogalmát. Ez a definíció lényegben a konszern fogalmával azonos és harmonizál a közösségi versenyjogban szokásos meghatározással, amikor rögzíti, hogy az ellenőrző vállalkozás olyan vállalkozást jelent, amely a tulajdonviszonyokból, a pénzügyi részvételből, illetve az irányítás szabályaiból fakadóan *döntő befolyást* gyakorolhat egy másik vállalkozásra – az ellenőrzött vállalkozásra. Közvetve vagy közvetlenül akkor beszélhetünk döntő befolyásról, ha az egyik vállalkozás Ad1) birtokolja a másik vállalkozás jegyzett tőkéjének a többségét vagy Ad2) ellenőrzi a másik vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez tartozó szavazatoknak a többségét vagy Ad3) kinevezheti a másik vállalkozás igazgatási-, irányító- és felügyelő testületei tagjainak több mint felét. Végző soron annak meghatározásához, hogy egy vállalkozás ellenőrző vállalkozásnak minősül-e, annak a tagállamnak a jogszabályait kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó.

³⁴⁰ Ennek határideje 1996. szeptember 22. volt.

Ha a vállalkozásra nézve irányadó jogszabályok nem valamely tagállam jogszabályai, akkor a központi irányítás helyének meghatározásához rögzített szabály szerint kell eljárni – azaz annak a tagállamnak a jogszabályait kell alkalmazni, amelynek területén a vállalkozás képviselője, illetve ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoportjának központi irányítása található. [3. cikk (1) – (7) bekezdések].

A fenti mondat szerinti képviselő lehet természetes személy (például igazgató, tanácsadó, vagy más beosztással rendelkező személy), de lehet jogi személy is abban az esetben, ha a központi irányításra rótt kötelezettségeknek teljes mértékben képes megfelelni.

4.3 Az irányelv célja

Az irányelv alapvető célkitűzése a következő: erősíteni kell, illetve lehetővé kell tenni a munkavállalók döntéseiben való részvételét azokban az esetekben is, amikor a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő munkáltatói döntések külföldön, a közösségi szinten tevékenykedő vállalatok és vállalkozáscsoportok vezetésében születnek és ezek a döntések ezáltal kikerülnek a nemzeti munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok hatálya alól [1. cikk (1) bekezdés].

Ezen cél meghatározásának a háttérében az a korábbiak szerint kifejtett jelenség áll, miszerint az egységes belső piac működése maga után vonja a vállalkozások koncentrációjának folyamatát, több országot érintő vállalategyesüléseket, vállalatfelvásárlásokat, közös vállalkozások létrehozását és ebből következően a vállalkozások és vállalkozáscsoportok nemzetek felettivé válását eredményezte. Ezzel együtt viszont a tagállamokban a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló - jogszabályokban vagy gyakorlatban rögzített - eljárások gyakran nem állnak összhangban sem egymással, sem pedig a vállalkozás nemzetek feletti szerkezetével, amely a munkavállalókat érintő döntéseket meghozza. Kérdéses lehet, hogy a közösségi szintű szabályozás-e a legmegfelelőbb eszköz ezen probléma kezelésére. Mivel azonban sem helyi (azaz közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok keretein belüli) sem közösségi szintű vagy ágazati szociális párbeszéd keretein belül nem történt autonóm és áttörő kezdeményezés, a szubszidiaritás elve szerint megszületett a közösségi szintű jogszabály.

4.4 A tájékoztatás és konzultáció lehetséges módjai

Az irányelvnek a nemzeti jogokba történő átültetését követően négy alternatív lehetőség marad nyitva a felek számára: Ad1) Tárgyalások útján létrehoznak egy Európai üzemi tanács (Eüt.) elnevezésű testületet, amelynek célja a munkavállalók közösségi szintű részvételének

biztosítása. Ebben az esetben a vállalkozás vezetésétől elkülönült képviselői szerv jön létre, amely rendszeresen, meghatározott időközönként összeül a vállalat vezetésével, tárgyal – gyakorolja a tájékoztatáshoz és a véleményezéshez (konzultációhoz) való jogát minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók foglalkoztatásával összefügg. Ad2) Az irányelv 6. cikke alapján a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog gyakorlása az Eüt-hez képest eltérő módon, a munkáltató és a munkavállalók megállapodása alapján kialakított, az előbbivel egyenértékű eljárásban is megvalósulhat [1. cikk (2) bekezdés]. Ennek egyik tipikus esete az, amikor a közösségi szintű tájékoztatás és a munkavállalókkal való konzultáció eljárását az érintettek rátelepítik a már létező és működő tagállami participációs rendszerekre. Ennek egyik szintén tipikus esete az, amikor a felek a megállapodásban a vállalkozás vezető szerveiben való részvétel lehetőségét állapítják meg – a megállapodás tartalma ugyanis, ha a fenti célt szolgálja, bármilyen eljárás lehet. De eljárásnak minősülhet az is, ha a központi irányítás rendszeresen jelentéseket küld az vállalkozásokhoz; vagy ha az európai/nemzeti HR vezető meghatározott időszakonként személyes látogatást tesz az üzemekben és konzultál a munkavállalókkal. Az sem követelmény, hogy minden tagállamban ugyanazt az eljárást működtesse a szervezet, ez igazodhat a tagállamok eltérő kultúrájához, szokásaihoz. Ad3) Az irányelv lehetővé tesz egy harmadik érdemi kimemtetet is – ezt az irányelv szubszidiárius szabályoknak, az Eüt. terminológia másodlagos szabályoknak nevezi. Ezen standard-szabályoknak az alkalmazása azonban később részletezett feltételekhez kötött. Ad4) A tárgyalásokat a munkavállalói oldal nevében folytató különleges tárgyaló testület legalább kétharmados szavazattöbbséggel dönthet úgy, hogy nem kezdi meg az érdemi tárgyalásokat a központi irányítással, vagy a már megkezdett tárgyalásokat beszünteti. Ez a jogról való lemondás esete, amely a megállapodás megkötését célzó eljárást megszünteti. Ha ilyen döntés születik a különleges tárgyaló testület részéről, akkor értelemszerűen nem jön létre közösségi participációs testület vagy eljárás (sem megállapodás útján, sem pedig a szubszidiárius szabályok életbe lépésével). A különleges tárgyaló testület újbóli összehívása legkorábban a joglemondó határozat meghozatalától számított két év elteltével kezdeményezhető, kivéve, ha az érintett felek ennél rövidebb időben állapodnak meg [5. cikk (5) bekezdés].

Összességében megállapítható, hogy az irányelv megengedő szövegezése tág keretet enged a feleknek a tárgyalások során – végeredményben bármilyen testületet vagy eljárást felállíthatnak, vagy kialakíthatnak, amely a munkavállalók közösségi szintű tájékoztatását és a velük való konzultációt szerintük hatékonyan látja el. Az Eüt. ezen lehetőségek közül csupán egy.

4.5 Felelősségvállalás az eljárás kialakításáért

A német – és ennek nyomán a magyar – munkajog szemléletéhez hasonló az az irányelvi rendelkezés, miszerint a közösségi szintű vállalkozásban vagy vállalkozáscsoportban a központi irányítás felelős az Eüt. vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért [4. cikk (1) bekezdés] és e körben teljesítenie kell a jogszabály által meghatározott részkötelezettségeket, úgy mint a munkavállalói létszámadatokra vonatkozó közléseket [11. cikk (2) bekezdés].

Tulajdonképpen az Eüt-vel kapcsolatos összes, az Európai Bíróság előtt folyó előzetes határozathozatali eljárás az irányelv ezen szabályhelyéhez kötődik.

4.6 A kérelemhez kötöttség elve

A fent rögzített célnak a megvalósítása kapcsán igen lényeges kiemelni a kérelemhez kötöttség elvét. Az irányelvben foglaltak ugyanis nem automatikusan keletkeztetnek testületeket vagy új eljárási mechanizmusokat a közösségi szintű vállalkozásokban és vállalkozáscsoportokban, hanem a központi irányítás maga kezdeményezi ezt, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, minimálisan két vállalkozás vagy üzem által foglalkoztatott, legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérésére kell megkezdeni a tárgyalásokat az eljárás kialakításáról [5. cikk (1) bekezdés]. Tagállamonkénti minimális létszámot tehát nem határoz meg az irányelv, azaz az indítvány olyan módon is érvényes, hogy azt egy tagállamból származó 99 és egy másik tagállamból származó 1 munkavállaló teszi meg.

Ezek szerint kezdeményező lehet maga a központi irányítás, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, legalább két vállalkozásnál vagy telephelyen foglalkoztatott száz munkavállaló vagy e munkavállalók képviseleti szervei.

Összefoglalva, indítványt tehet:

- a) központi irányítás
- b) szakszervezet,
- c) üzemi tanács,
- d) más, a nemzeti jog szerint a munkavállalók képviseletének céljára létrejött szerv, amelynek nem szükséges egyúttal a munkavállalók csoportjába is tartoznia, azaz munkaviszonyban nem állók is jogosultak indítványtételre.³⁴¹

³⁴¹ Berke 2004, 96.

Ha a határokon átnyúló tájékoztatási és konzultációs eljárás kialakítása a felek célja, érdemes megállni egy gondolat erejéig a kérelem nyelvének kérdésén. A munkavállalói kérelem nyelvét a kezdeményező munkavállalói csoport választja ki azzal, hogy a célszerűséget szem előtt tartva tekintettel kell lenniük a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport hivatalos nyelvére. Ha a kérelmek különböző nyelvű tagállamokból érkeznek – amelynek az EU-n belül nagy a realitása – akár az is elképzelhető, hogy a kérelem is többnyelvű lesz.

4.7 A különleges tárgyaló testület

Az indítvány nyomán a tárgyalások folytatása céljából különleges tárgyaló testületet (*Special Negotiating Body*) kell létrehozni, amelynek legfontosabb feladata az Eüt. létrehozására irányuló megállapodás megkötése [5. cikk]. A különleges tárgyaló testület tárgyaló partnere ebben a kérdésben a központi irányítás, amely az irányelv meghatározása szerint „a közösségi szintű vállalkozás központi irányítása, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoport esetében az ellenőrzést gyakorló vállalkozás központi irányítása” [2. cikk (1) bekezdés e) pont]. Ennek kiválasztásánál a nemzeti társasági jog szabályai lesznek irányadók.

A legalább 3 legfeljebb 17 tagú különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztása során a tagállamoknak biztosítaniuk kell azt az irányelvben (is) rögzített elvet, miszerint minden tagállam³⁴² egy tag – illetve póttag - révén képviseltethesse magát a testületben. Az Egyesült Királyságnak az irányelvhez történő csatlakozását követően a lehetséges tagállamok számának megfelelően a vonatkozó szövegrész 17-ről 18-ra emelte a maximális taglétszámot.³⁴³ A különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztását tehát a tagállami jog szabályozza, amelynek külön érdemes kiterjednie mind az aktív mind a passzív választójog kérdésére.

A tájékoztatási és konzultációs mechanizmus kialakítására irányuló eljárás hiányosnak mondható az irányelvben, legalábbis abban az értelemben, hogy nem tartalmaz rendelkezést a különleges tárgyaló testület intern működésére vonatkozóan. A tagok közös álláspontjának előzetes kialakítása nélkül nyilvánvalóan nem lehetséges a központi irányítással való érdemi tárgyalás megkezdése, de erre – a munkáltatói képviselőt kizárásával zajló mechanizmusra - vonatkozó eligazítást nem találunk a szövegben. Ez természetesen nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a tagállami szabályozás erre a kérdésre is kiterjedjen.³⁴⁴

³⁴² Amelyben a közösségi szintű vállalkozás egy vagy több üzemet, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoport ellenőrző vállalkozást és egy vagy több ellenőrzött vállalkozást működtet.

³⁴³ 97/74/EK irányelv 2. cikk

³⁴⁴ Például: Gesetz über die Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28. Oktober 1996. 13.§

A felek közötti tárgyalások szükséges és indokolt költségeit a központi irányítás viseli. Ennek részleteibe ugyan nem bocsátkozik az irányelv,³⁴⁵ de egy korlátozást mégis csak állít a lehetséges költségek elé: az 5. cikk (6) bekezdés második mondata kifejezetten megengedi a költségek jogszabályi korlátozását azzal, hogy a központi irányítás csak egy igénybevett szakértő költségét fedezi. A szabályozás általános megfogalmazása ugyanakkor a gyakorlatban problémákat vethet fel: egy szakértőt lehet igénybe venni egy tanácskozássra, vagy egy szakértőt egy évre, vagy esetleg egy konkrét ügyre lehet egy fő szakértőt alkalmazni? A válaszokat a józan ész és a felek közötti együttműködési hajlandóság adja meg. A szakértő egyébiránt lehet munkavállaló vagy külső személy – tipikusan szakszervezeti szakértő. A szükséges és indokolt költségek körébe általában az alábbiak tartoznak:

- a) a különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztásához kapcsolódó költségek,
- b) a különleges tárgyaló testület működési költségei (úgy mint tolmács, fordító, szállás, utazás költségei),
- c) a különleges tárgyaló testület által felkért szakértő költsége.

A különleges tárgyaló testület korlátozott jogképességgel, perképességgel rendelkezik, hiszen az irányelv szerint a tagállamok kötelesek biztosítani a közigazgatási eljárás vagy a bírói út igénybe vételének lehetőségét arra az esetre, ha a felek – elsősorban a központi irányítás – megszegnék az irányelv rendelkezéseit [11. cikk (3) bekezdés]. Ennyiben a testület jogállása hasonlatos a magyar üzemi tanácséhoz, amennyiben általános jogképességgel nem, de kizárólag jogszabályban megállapított jogainak érvényesítése érdekében bírósághoz fordulhat.³⁴⁶ Érdemes e helyen megjegyezni, hogy a szakértő igénybe vételének a lehetősége már önmagában sajátos, harmadik személyek irányában megjelenő jogképességet feltételez a különleges tárgyaló testületnek, lévén az erre irányuló szerződést ő köti, még ha ennek költségeit a központi irányítás viseli is.

A tárgyalások folyamán az alkalmazandó eljárást az irányelv megint csak a felekre bizza. A tárgyalások időszakára irányadó általános szabály viszont az, hogy a feleknek az együttműködés szellemében (*im Geiste der Zusammenarbeit, in a spirit of co-operation*) kell eljárniuk annak érdekében, hogy a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt biztosító megállapodást sikerre vigyék. Az együttműködésnek ez az alapelve az üzemi alkotmányjogban évtizedek óta meggyökeresedett - utalva arra, hogy ez a jogintézmény

³⁴⁵ Azt ugyanakkor rögzíti az 5. cikk (6) bekezdés, hogy ezeknek a költségeknek fedezniük kell a testület feladatainak megfelelő módon (*in angemessener Weise, in an appropriate manner*) való teljesítését.

³⁴⁶ Lásd: Kiss 2003, 528. és Mt. 67. § és 199. § (1) bekezdés

nem a konfrontációs szemléletű érdekiegyenlítő mechanizmus létrehozására, hanem a kooperációra, együttműködésre irányul.

4.8A felek közötti megállapodás

A felek közötti megállapodás tulajdonképpen egy speciális tárgyú kollektív munkajogi szerződés, melynek kötő felei egyfelől az európai menedzsment (központi irányítás), másfelől a különleges tárgyaló testület formájában testet öltő európai munkavállalói képviselők.

Mint minden más kollektív munkajogi szerződés, ennek a megállapodásnak is van egy kötetmi és egy normatív része. A kötetmi rész a kötő felek jogait és kötelezettségeit fekteti le, míg a normatív rész rendelkezik a különleges tárgyaló testület munkájának eredményeként létrejövő határokön átívelő munkavállalói tájékoztatási és konzultációs eljárások szabályairól. Mivel a szerződés urai a felek, a szerződésben meghatározásra kerülnek a felmondásnak, a módosításnak, az időbeli hatálynak (határozatlan és határozott időre egyaránt köthető a szerződés), vagy a megállapodás felülvizsgálatának és az újratárgyalásnak a szabályai.

A szerződésben célszerű megjelölni a kötő feleken túl mindazokat a vállalkozásokat, amelyekre a rendelkezések hatályosulnak – ezek körében megjelenhetnek EU-n és EGT-n kívüli lokációk is.

A létrejött megállapodásra annak az országnak a jogszabályait kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó. A szerződést célszerű írásba foglalni és a kötő feleknek aláírni. A szerződést több nyelven is meg lehet fogalmazni, ha ez a kötő felek nemzetiségéből fakadóan szükséges, de megoldás az is, ha az egy nyelven megszüvegezett szerződést a felek több nyelvre lefordítják.

A tárgyalások nyomán létrejött megállapodásnak a tartalmát illetően az irányelv rendkívül széles mozgásteret biztosít a felek számára [teljes 6. cikk]. Ha a felek Eüt. létrehozásáról kívánnak megállapodni [6. cikk (2) bekezdés], akkor ebben a megállapodásban rendelkezniük kell olyan minimális tartalmi kérdésekről, mint:

- a) azoknak a gazdálkodó szervezeteknek a köre, amelyekre a megállapodás vonatkozik;
- b) az Eüt. összetétele, tagjainak száma, a helyek elosztása és a mandátumok időtartama;
- c) az Eüt. feladatai és a tájékoztatási és konzultációs eljárás minősége;
- d) az Eüt. ülések helyszíne és gyakorisága;
- e) az Eüt. költségvetése; és
- f) a megállapodás időtartama és újratárgyalásának módja.

A tagokra vonatkozó szabályok megalkotását illetően (is) teljes szabadságot élveznek a felek. Ha szükségét érzik, dolgozói csoportok szerint (kék-, fehér galléros, vagy vezetői munkatársak) vagy nemek szerint képviseltethetik a dolgozókat; vagy éppen a teljes jogú tagok mellett megfigyelő státuszban levő munkatársakat vagy (szakszervezeti) szakértőket is delegálhatnak.

Ha a felek nem Eüt-t, hanem egy vagy több tájékoztatási és a konzultációs eljárást alakítanak ki a megállapodásban [6. cikk (3) bekezdés], akkor annak elnevezését és tartalmát tekintve teljes döntési autonómiát élveznek. A felek valójában bármilyen a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációs eljárást kialakíthatnak – a megállapodás kötelező tartalmaként az irányelv annyit rögzít, hogy meg kell határozniuk, hogy a munkavállalók képviselői milyen eljárás szerint jogosultak a nekik átadott tájékoztatás megvitatását lefolytatni. Ennek a tájékoztatásnak különösen olyan, több tagállamra kiterjedő (transznacionális) kérdésekre kell vonatkozniuk, amelyek jelentős mértékben befolyásolják a munkavállalók érdekeit.

A 6. cikk (2) és (3) bekezdéseivel kapcsolatban összefoglalóan megállapítható, hogy az irányelv a megállapodás egyes tartalmi elemeit, tárgyköreit határozza meg – tehát nem azok érdemére, a majdani működési mechanizmusokra tartalmaz előírásokat, csupán azt rögzíti, hogy mely kérdésekben kell megállapodásra jutniuk a feleknek.

E helyen érdemesnek tartom megjegyezni, hogy amíg az irányelv következetesen elválasztja egymástól a két fogalmat: „Eüt.” és „egy vagy több tájékoztatási és a konzultációs eljárás”; addig a gyakorlatban a kettő közötti határvonal alig-alig értelmezhető – nem tiszta hogy meddig tartanak az Eüt. határai és hol kezdődik az „eljárás” illetve fordítva. A kifejezésekből ugyanakkor mintha az derengne, hogy míg az Eüt. formalizált testületet jelent, addig az „eljárás” lazább, kötetlenebb együttműködési forma. Vannak szakértők,³⁴⁷ akik úgy vélik: ha a megállapodás nem fedile a 6. cikk (2) bekezdésének egészét, akkor az „eljárás”-nak minősül, ha teljeskörűen rendelkeznek a pontokról a felek, akkor Eüt. hoztak létre. Egy biztos: a feleknek megállapodásukban egyértelműen rögzíteniük kell, hogy melyik forma alkalmazásával látnak garanciát arra, hogy határokon átívelő munkavállalói tájékoztatás és konzultáció megvalósul a közösségi szintű vállalkozásban vagy vállalkozáscsoportban.

³⁴⁷ Blanpain 2010, 828-829.

4.9A szubszidiárius szabályok szerepe

A korábbi irányelvjavaslatokban³⁴⁸ mindig azt a megoldást alkalmazta a Közösség, hogy arra az esetre, ha a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló intézmények az érintettek megállapodásai nyomán nem jönnek létre, úgy mintegy relatív diszpozitív szabályozási technikával élve, kötelezően alkalmazandó minimális szabályokat fogalmaztak meg. Ezek tehát a korábbi felfogásban azt jelentették volna, hogy a tagállamok azokat kötelesek lettek volna a jogrendszerükbe átültetni, és minimál-standardokként kötelezően alkalmazni a felek számára. A munkáltatói oldal nyomásának hatására az irányelv nem ezt a szabályozási megoldást választotta, ez ugyanis egyes megítélések szerint a munkavállalók akaratától és kezdeményezésétől is független tájékoztatási és konzultációs rendszert valósított volna meg.³⁴⁹

A mellékletében megfogalmaz ugyan ún. szubszidiárius vagy másodlagos szabályokat, de ezek nem általánosságban a sikertelen tárgyalások eredményeként automatikusan életbe lépő háttérszabályok, hanem három konkrét esetben hatályosuló normák. A tagállami jogszabályok alapján megfogalmazott szubszidiárius követelmények abban az esetben hatályosulnak: Ad1) Ha a tárgyalást folytató felek – a központi irányítás és a különleges tárgyaló testület – így határoznak. Ad2) Ha a központi irányítás elutasítja a tárgyalásokra irányuló munkavállalói kezdeményezést és hat hónapon belül nem kezdi meg a tárgyalásokat a participációs testület felállításáról vagy az eljárás kialakításáról. Ad3) A központi irányítás megkezdi ugyan a tárgyalásokat a különleges tárgyaló testülettel, de a kezdeményezés időpontjától számított három év elteltével sem tudnak megállapodásra jutni és a különleges tárgyaló testület nem mond le a közösségi szintű participációs rendszer kialakításának jogáról [7. cikk].

Az irányelv mellékletében szereplő ezen szubszidiárius követelmények minimális jellege valójában úgy értelmezhető, hogy azok csak akkor jönnek figyelembe, ha a felek azoknál „alacsonyabb szinten” nem tudnak megállapodni a munkavállalók tájékoztatásához és konzultációhoz való jogai tekintetében.

³⁴⁸ Például a Vredeling irányelvben is

³⁴⁹ Berke 2004, 94.

4.10 A szubszidiárius szabályok tartalma

A szubszidiárius szabályok szerint az Eüt. tagjai kizárólag munkavállalók lehetnek,³⁵⁰ akiket a munkavállalók képviselői, illetve ezek hiányában maguk a munkavállalók választanak meg, vagy neveznek ki. A tagokat a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal³⁵¹ összhangban kell megválasztani, illetve kinevezni. A tagok száma legalább 3 és legfeljebb 30 lehet.

Ha a testület nagysága szükségessé teszi, tagjaiból szűkebb bizottságot, ún. különbizottságot hoz létre, melynek legfeljebb három tagja lehet. A különbizottság az Eüt-t helyettesíti, illetve annak jogkörében járhat el.

A tagok megválasztása, illetve kinevezése során biztosítani kell azt az alapelvet, miszerint egy fő képviseljen minden tagállamot, amelyben a közösségi szintű vállalkozás egy vagy több üzemet, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoport ellenőrző vállalkozást, illetve egy vagy több ellenőrzött vállalkozást működtet.

Arra is kitér a szabályozás, hogy legyenek póttagok a vállalkozásban, az ellenőrző vállalkozásban, illetve az ellenőrzött vállalkozásban foglalkoztatott munkavállalók számának arányában annak a tagállamnak a jogszabályainak megfelelően, amelynek a területén a központi irányítás működik. A központi irányítást, illetve a vezetés bármely egyéb megfelelő szintjét tájékoztatni kell az Eüt. összetételéről. [Melléklet 1. pont b) – e) alpontok].

Szintén a szubszidiárius szabályok szerint az Eüt. hatásköre azokban az ügyekben történő tájékoztatásra és konzultációra korlátozódik, amelyek a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek különböző tagállamokban található legalább két üzemet vagy csoportjához tartozó vállalkozását érintik. Amennyiben a központi irányítás székhelye a közösségen kívüli államban van, úgy az Eüt. jogköre (szűkebb bizottság jogköre) – illetékessége – az irányelv hatálya alá tartozó területen található üzemekre, vállalkozásokra terjed ki [Melléklet 1. pont a) alpont].

A mondottakból kitűnően tehát csak olyan ügyek alapozzák meg az Eüt. (szűkebb bizottság) jogkörét, amelyek nem tisztán nemzeti természetűek, azaz azokban a közösségi szintű gazdasági tevékenység elemei jelennek meg. A transznacionalitás fogalmi meghatározása az első irányelvből azonban még hiányzik.

³⁵⁰ Ellentétben a különleges tárgyaló testület tagjaival, ahol helyet kaphatnak az érintett munkáltatóval, illetve munkáltatókkal munkajogviszonyban nem álló munkavállalói képviselők is (pl.: szakszervezeti tisztségviselők).

³⁵¹ Ez a megfogalmazás a brit helyzetnek való megfelelést szolgálja.

A tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok pontos tárgyköreit megtaláljuk a szubszidiárius szabályok között [Melléklet 2-3. pontok]. E vonatkozásban szokás egymástól elhatárolni az ún. rendes és rendkívüli részvételi jogokat.

A rendes részvételi jogok körében az Eüt. jogosult arra, hogy évente egyszer ülést tartson a központi irányítással, amely során a központi irányítás által összeállított jelentés alapján tájékoztatást kap és egyeztetést folytat a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport gazdálkodásában bekövetkezett változásokról. Az ülés időpontját a felek célszerűen együtt határozzák meg; ennek hiányában az Eüt. évente egyszer követelheti annak megtartását. A helyi (nemzeti) irányítást ennek megfelelően tájékoztatni kell. A rendes részvételi jogok keretében minden lényeges gazdasági természetű ügy megtárgyalására sor kerül. A tárgykörök felsorolása példálózó jellegű:

- a) a vállalkozás, a termelés és az értékesítés szerkezete,
- b) a vállalkozás gazdasági és pénzügyi helyzete, valamint várható fejlődési irányai,
- c) a vállalkozás foglalkoztatási helyzete, a befektetések, illetve ezek várható fejlődési irányai,
- d) a szervezetet érintő lényeges változások,
- e) új munkamódszerek és termelési eljárások tervezett bevezetése,
- f) a termelés áthelyezése, egyesülések, a vállalkozások, az üzemek vagy ezek fontos egységeinek leépítése és bezárása, illetve
- g) a csoportos létszámleépítések kérdése.

Minden szervezet életében adódhatnak ugyanakkor olyan különleges körülmények, amelyek a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben – általában negatívan - érintik. Ilyen különösen a vállalkozások vagy üzemeik áthelyezése vagy bezárása, illetve csoportos létszámleépítések. Ezen eseményekhez kapcsolódnak az ún. rendkívüli részvételi jogok, amelyek gyakorlása a rendes részvételi jogokat nem érintve, rendszerint azokon felül illetik meg a szűkebb bizottságot, ennek hiányában a teljes Eüt-t.

Mivel a rendkívüli körülményeknél említett esetek szerepelnek a rendes részvételi jogok körében is, ki kell emelni, hogy ezeket a munkáltatói döntések mellőzhetetlensége teszi rendkívülivé. Ezekben az esetekben az említett szervek indítványára a tájékoztató és konzultációs eljárást (ülést) késedelem nélkül meg kell tartani, mégpedig a központi irányítással, illetve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport saját döntési jogkörrel rendelkező egyéb megfelelő szintű vezetőivel.

Az Eüt. azon tagjai, akiket a kérdéses intézkedések által közvetlenül érintett üzemek és/vagy vállalkozások választottak meg vagy neveztek ki, szintén jogosultak az ülésen való részvételre.

Az ülésre a központi irányításnak (vagy más megfelelő szervnek) jelentést kell készítenie, amelyről az Eüt. vagy a szűkebb bizottság ésszerű határidőn belül állást foglal. Lényeges kiemelni azt, hogy a vállalkozás döntési jogát nem érinti a rendkívüli részvétel keretében lefolytatott ülés, illetve az ennek nyomán megszületett munkavállalói állásfoglalás – azaz annak tartalmára tekintet nélkül jogosult meghozni a tervezett döntést, intézkedést a központi irányítás vagy más hatáskörrel rendelkező szerv.

Az Eüt. működésével kapcsolatban a szubszidiárius szabályok a következőket rögzítik. Az Eüt. saját eljárási szabályait maga fogadja el [Melléklet 1. pont c) alpont 3. mondat].

Az Eüt. a központi irányítással tartandó tárgyalást megelőzően jogosult a vezetés részvétele nélkül ülésezni [Melléklet 4. pont 2. mondat].

A közösségi és nemzeti participációs rendszerek kapcsolódási pontjáról rendelkezik az irányelv, amikor kimondja, hogy a bizalmas információk sérelme nélkül az Eüt. tagjai tájékoztatják az üzemekben, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalókat a megvalósult tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről [Melléklet 5. pont].

Az Eüt. illetve a különbizottság munkáját általa kiválasztott szakértők segíthetik, ha erre feladatainak teljesítéséhez szükség van. [Melléklet 6. pont].

Az Eüt. működési költségeit a központi irányítás fedezi. Az érintett központi irányításnak olyan pénzügyi és anyagi erőforrásokat kell biztosítania a testület tagjai számára, hogy azok kötelezettségeiket megfelelő módon teljesíthessék. A szabályozás példálózó felsorolásában olyan tételek szerepelnek, mint: az értekezletek szervezésének és a tolmácsolásnak a költsége, illetve a tagok szállás- és útiköltsége. Ezzel az elvvel összhangban a tagállamok meghatározhatnak költségvetési szabályokat a különleges tárgyaló testület működését illetően és hasonlóan a különleges tárgyaló testületnél mondottakkal a költségviselést különösen oly módon korlátozhatják, hogy a központi irányítás csak egy szakértő költségét fedezi [Melléklet 7. pont].

4.11 Szubszidiárius szabályok vs. megállapodás

Az Eüt-nek, a létrehozását követő négy év eltelte után meg kell vizsgálnia, hogy kezdjen-e tárgyalásokat a központi irányítással egy egyedi megállapodás megkötésére, vagy továbbra is

alkalmazza-e a melléklet szerint elfogadott másodlagos követelményeket [Melléklet 1. pont f) alpont].

4.12 Bizalmas információk kezelése

A munkavállalói szervek működésének egyik alapproblematikája az, hogy miként garantálható a bizalmas információk és az üzleti, üzemi titkok tényleges titkokban tartása, maradása. Ilyen tárgyú korlátozást a magyar munkajog is tartalmaz,³⁵² amely lényegében *lex imperfecta*, elmaradásának szankciója ugyanis nincs.³⁵³ Más tagállamok jogában lényegesen szigorúbb rendelkezéseket is lehet találni.³⁵⁴

A tájékoztatási és konzultációs eljárások során felmerülő információk köre három típusba sorolható. A korlátozások nélkül megosztható adatok mellett, léteznek olyan információk, amelyek kiadása harmadik személyek részére természetüktől fogva, objektív szempontok szerint, súlyosan veszélyeztetik az érintett vállalkozás működését, illetve kiadásuk sérelmes lenne a szervezetre nézve. Ezen információk kiadása a participációs folyamat során nem kötelező a szervezet részéről, ha a tagállam előzetes közigazgatási vagy bírósági jóváhagyás mellett lehetővé tesz ilyen típusú felmentést. A tagállamoknak ugyanakkor gondoskodniuk kell olyan közigazgatási vagy bírósági fellebbezési eljárásokról, amelyeket a munkavállalók képviselői kezdeményezhetnek azokban az esetekben, ha a központi vezetés titkosságot követel vagy nem szolgáltat információt [8. cikk (2) bekezdés].

Az információk harmadik körét a bizalmas információk képezik. Az irányelv szerint a tagállamoknak rendelkezniük kell arról az implementáció során, hogy a különleges tárgyaló testület vagy az Eüt. tagjai és az őket segítő szakértők a tudomásukra jutott bizalmas információt nem hozhatják nyilvánosságra. Ugyanez vonatkozik a tájékoztatás és konzultáció minden további módjában résztvevő munkavállalói képviselőkre is [2. cikk (1) bekezdés]. E kötelezettség olyan információkra vonatkozik, amelyeket a központi irányítás kifejezetten e minősítéssel hozott az említettek tudomására. Ez a kötelezettség érvényesül az említett személyekre hivatali idejük lejárta után is, tartózkodási helyüktől függetlenül. Ez tartalmilag abból áll, hogy ezeket az információkat nem hozhatják harmadik személyek tudomására. Harmadik személynek tekintünk mindenkit, akit nem terhel titoktartási kötelezettség. Az irányelv ugyanakkor arra is kötelezi a tagállamokat a kérdés kapcsán, hogy közigazgatási eljárás

³⁵² Lásd: Mt. 69. §

³⁵³ Berke 2004, 99.

³⁵⁴ A német Betriebsverfassungsgesetz 120. § (1) bekezdése egy évig terjedő szabadságvesztéssel vagy pénzbüntetéssel rendeli büntetni az ÜT tagját, ha jogosulatlanul szolgáltat ki üzemi vagy üzleti titkot.

vagy bírói út igénybe vételével tegyék lehetővé a munkavállalók képviselői számára az információk titkosságának felülvizsgálati lehetőségét – azaz a titoktartás feloldható legyen abban az esetben, ha a központi irányítás bizalmas információkezelést kíván, vagy érdeksérelemre történő hivatkozással nem nyújt tájékoztatást [11. cikk (4) bekezdés].

A 8. cikk (3) bekezdése a munkáltatók sajátos körére vonatkozó különös szabályok megalkotására hatalmazza fel a tagállamokat. E szabálycsoport német jogi hatásra került az irányelvbe, ott „Tendenzschutz” elnevezéssel illetik. A lényege abban áll, hogy munkavállalói érdekképviselők tevékenységét a jogalkotó korlátozza olyan munkáltatók esetében, amelyek döntően politikai, vallási, nevelési, azaz meghatározott világnézetes alapuló és azt közvetítő tevékenységet fejtenek ki. E körbe tartoznak a sajtóvállalatok és szakértői intézetek is. Az irányelv azonban csak abban az esetben engedi meg a fenti korlátozásokat, ha az ilyen munkáltatókra vonatkozó külön előírások az irányelv átvételének időpontjában már hatályban voltak. A magyar munkajogban ilyen rendelkezések ez idő szerint nincsenek.³⁵⁵

4.13 A tájékoztatási és konzultációs eljárás működtetése

Amellett, hogy az irányelv rögzíti a különleges tárgyaló testület és a központi irányítás tárgyalása során alkalmazandó zsinórmértéket („az együttműködés szellemében” kell a tárgyalásokat lefolytatni), megteszi ugyanezt a tájékoztatási és konzultációs eljárás működtetése kapcsán is. A központi irányításnak és az Eüt-nek ugyanis az együttműködés szellemében egymás kölcsönös jogaira és kötelezettségeire tekintettel kell működnie [9. cikk].

Ez nyilvánvalóan a központi irányításra vonatkozik, hiszen az Eüt. vagy más szerv az őt megillető jogok fényében ritkán van olyan helyzetben, hogy nyilatkozatával vagy hallgatásával akadályozza a munkáltatói döntés meghozatalát, hiszen az együttdöntési jogai – amelyek tagállami participációs rendszereket adott esetben megilletik – teljesen hiányoznak.

4.14 A munkavállalói képviselők védelme

A tagállamoknak rendelkezniük kell az irányelv alapján létrejött intézmények körében tevékenykedő munkavállalók munkajogi védelméről és biztonságáról, mégpedig olyan módon, hogy jogállásuk azonos legyen a munkavállalók nemzeti jog szerinti képviselőinek jogállásával.

E kötelezettség tehát nemcsak a munkaviszony megszüntetésével és módosításával kapcsolatos védelem biztosítására terjed ki, hanem a munkaidő-kedvezmény vagy az esetleges díjazás biztosítására is [10. cikk].

³⁵⁵ Berke 2004, 94.

4.15 Az irányelv betartása

A tagállamoknak alkalmas eszközökkel gondoskodniuk kell arról, hogy az irányelv rendelkezéseit minden érintett betartsa, mégpedig függetlenül attól, hogy mely tagállam területén található a központi irányítás székhelye [11. cikk (1) bekezdés].

Ez közelebbről abban áll, hogy a tagállam a munkavállalók, illetve a munkavállalói képviselők számára köteles lehetővé tenni, hogy jogaikat a tagállam területén található üzemmel vagy munkáltatóval szemben érvényesítsék.

A tagállamoknak azt is biztosítaniuk kell az implementáció során, hogy az irányelvben rögzített küszöbértékek megállapításához a munkavállalói létszámadatokat tegyék hozzáférhetővé az érintett felek kérésére [11. cikk (2) bekezdés].

4.16 Az irányelv egyéb rendelkezésekhez való viszonya

Az egyes irányelvek elhatárolásának szempontjából lényeges, hogy a 94/45/EK irányelv rendelkezései nem érintik a hasonló tárgykörökről szintén rendelkező további irányelvek alkalmazását [12. cikk (1) bekezdés].³⁵⁶

Az irányelv tulajdonképpen azt is világossá teszi, hogy megkettőzi a nemzeti jogok munkavállalói részvételi rendszereit, hiszen az azokra vonatkozó szabályokat az irányelv ugyancsak érintetlenül hagyja.

5. Fejezet: A 94/45/EK irányelv megújításának körülményei

A közösségi szabályozás kapcsán megállapítható, hogy mind a Bizottság, mind a szociális partnerek oldaláról folyamatosan napirenden levő módosítási szándék viszonylag későn – 15 év elteltével – realizálódott egy új irányelv formájában.

5.1 Megújuló és elhaló kezdeményezések 1999-2008-ig

A módosítás szándéka először a munkavállalói oldalon öltött formát 1999-ben. Az ETUC ugyanis közleményt adott ki az irányelv felülvizsgálatának céljából,³⁵⁷ amelyben alapvető módosítási javaslatokat fogalmazott meg. Az egyik legjelentősebb javaslatuk az irányelv

³⁵⁶ Úgy mint a csoportos létszámleépítésre és a jogutódlásra vonatkozó hatályos irányelveket.

³⁵⁷ Broughton 2012.

hatályának kiszélesítésére vonatkozott, amely szerint az 1.000 helyett az 500 fős munkavállalói létszámot elérő közösségi szintű vállalkozások és vállalkozás-csoportok váltak volna a szabályozás címzettjeivé. Az ETUC már ebben a javaslatában szerette volna elérni azt, hogy az Eüt. a központi irányítástól függetlenül az éves tanácskozást kiegészítve legalább évente egyszer előzetesen vagy utólagosan ülésezhessen; hogy kerüljenek pontosításra a szakértők igénybe vételének szabályai; vagy hogy az Eüt. tagok megfelelő képzésben részesüljenek. További igények az ETUC részéről:

1. az európai szintű szakszervezeti szövetségek szerepének tisztázása az Eüt. megalakulásakor,
2. a tárgyalások egyszerűbbé tétele többek között oly módon, hogy a különleges tárgyaló testület rendelkezésére álló időt 3 évről 1 évre csökkenjen, és a testületnek legyen módja az egyes tárgyalásokat megelőző felkészítő, valamint követő ülések megtartására,
3. milyen, az Eüt. megállapodást érintő eljárási szabályok vonatkozzanak arra az esetre, amikor a vállalkozás szerkezete jelentősen átalakul,
4. az akkor még nem uniós országok részvétele biztosított legyen mind a különleges tárgyaló testület, mind az Eüt. működésében.

2000-ben a Bizottság jelentést készített a Tanács és a Parlament számára a 94/45/EK irányelv alkalmazásáról.³⁵⁸ Ebben a jelentésben fogalmazódott meg először az irányelv felülvizsgálatának igénye elsősorban további irányelvekben szabályozott munkavállalói tájékoztatási rendszerek, másodsorban a gyakorlat oldaláról felmerülő alkalmazási és értelmezési nehézségek okán.

A Bizottsági jelentésnek alapot szolgáltatott a Parlament 2000 februárjában a Bizottsághoz intézett felhívása is,³⁵⁹ amely a csoportos létszámleépítés és az Eüt-k közösségi szabályozásának harmonizációját sürgette.³⁶⁰ A Parlament a felhívásában elment a pénzügyi szankciók kivetéséig a tájékoztatási kötelezettség elmulasztása esetén.

2002-ben a Bizottság felkérte az ECOSOC-ot arra, hogy készítsen tanulmányt a 94/45/EK irányelv gyakorlati alkalmazásáról és ebbe építsen bele minden olyan tényezőt, amely az irányelv felülvizsgálatát indokolná. A felkérésnek megfelelően az ECOSOC 2003 szeptemberére

³⁵⁸ COM (2000) 188.

³⁵⁹ Blanpain 2010, 792 -794.

³⁶⁰ A Parlament felvetése az amerikai tulajdonban levő Goodyear-Dunlop gumigyártó cég gyakorlatát kritizálta, amely az olaszországi gyárának bezárásakor elmulasztotta gyakorolni a munkavállalók tájékoztatásának kötelezettségét. Ugyancsak elmulasztották ezen kötelezettségüket az ABB és Alstrom energiaszolgáltató cégek szervezeti átalakításaik során.

elkészítette saját álláspontját az Eüt-kkel kapcsolatban, amely alapvetően három szabályozandó kérdésre hívta fel a figyelmet: Ad1) a tájékoztatás és konzultáció fogalmi meghatározása Ad2) a szakszervezetek szerepe Ad3) a testületek (különleges tárgyaló testület, Eüt.) létszámának maximalizálása.³⁶¹

2004 áprilisában a Bizottság útjára indította a szociális partnerek közötti párbeszéd első fázisát az irányelv felülvizsgálatának céljából.³⁶² A fentiekből kitűnően az ETUC a gyors módosítás híve volt, különösen ami a tájékoztatás fogalmi meghatározását illeti. A munkáltatói oldal – pontosabban az UNICE – határozott ellenállást mutatott a felülvizsgálattal és a módosítással szemben. A munkáltatói oldal szilárd meggyőződése volt, hogy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozás-csoportok munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció szervezeti belügy, azaz ennek szabályait a vállalkozásoknak maguknak kell – a helyi szintű szociális párbeszéd eszközével élve – kialakítaniuk. A deklaráció ellenére az UNICE – bízva az európai szintű szociális párbeszédben rejlő lehetőségekben – kutatást kezdeményezett a működő Eüt-kkel kapcsolatban, mégpedig az európai szociális párbeszéd keretén belül.

2004. szeptember és október hónapokban a szociális partnerek³⁶³ két szeminárium keretében működő Eüt-kre vonatkozó esettanulmányokat dolgoztak fel, hogy a legjobb gyakorlatok megismerhetővé váljanak.³⁶⁴ A legfontosabb eredményeket 2005-ben közösen publikálták '*Lessons Learned on European Work Councils*' címen.³⁶⁵

1. az Eüt. alapvetően megfelelő eszköz a vállalkozásokban a transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz,
2. az Eüt. hatékony működéséhez elengedhetetlen feltétel a munkáltató és munkavállalói képviselők közötti kölcsönös bizalom (*mutual trust*),
3. a nyelvi és szakmai képzések növelhetik az Eüt-k működési hatékonyságát,
4. a nemzeti szociális párbeszéd rendszerek eltérő hagyományai és vívmányai állandó kihívást jelentenek (*constant challenge*),

³⁶¹ Opinion of the European Economic and Social Committee on the practical application of the European Works Council Directive and on any aspects of the Directive that might need to be revised CESE 1164/2003

³⁶² First stage consultation of the Community cross-industry and sectoral social partners on the review of the European Works Councils Directive (2004.)

forrás: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211> (letöltés: 2012. május 10.)

³⁶³ ETUC, CEEP, UNICE/UEAPME

³⁶⁴ A vizsgált Eüt-k a következők voltak: Fortis Group, Lafarge, EDF, Ericsson, Carrefour, Unilever, Henkel, GKN, EDS. Forrás: BLANPAIN, Roger: *European Labor Law*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2010. p. 796-797.

³⁶⁵ CEEP, ETUC and BUSINESSEUROPE/UEAPME: *Lessons learned on European Work Councils*, 2005.

5. a munkavállalók elkötelezettsége az Eüt. irányába szintén jelentős kihívást jelent (*considerable challenge*),
6. a 2004 után csatlakozott tagállamok esetében nehéz volt a munkavállalói képviseleti formák beazonosítása,
7. a tájékoztatás és konzultáció több-szintű működtetése komplex feladat,
8. minden esettanulmány megerősítette azt, hogy egy Eüt. sikeres működése évekig tartó tanulási folyamat eredménye, amely során fontos a nyitottság, a tolerancia, kölcsönös erőfeszítések, vagyis a folyamatok „finom-hangolása” (*fine tuning*).

2005-ben a Bizottság közleményt adott ki „*Szerkezetátalakítások és foglalkoztatás*” (*Restructuring and Employment*) címmel,³⁶⁶ amelyhez kapcsolódóan a Bizottság párhuzamosan egyeztetett a szociális partnerekkel. Az egyeztetés célja az volt, hogy hozzásegítse a feleket a szerkezetátalakításokhoz és az Eüt-k működtetéséhez kapcsolódó legjobb gyakorlatok megismeréséhez és erre alapítottnan körvonalazni tudják egy jövőbeli megállapodás gerincét. A szociális partnerek erre válaszként 2006-2008 közötti munkaprogramjukba beépítették a 'Lessons Learned' tanulmány közös tapasztalatainak feldolgozását és hitet tettek az Eüt. irányelv megújításában való további közös együttműködés mellett.

2006 és 2007 között a Parlament további két felhívást intézett a Bizottsághoz a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt célzó közösségi szintű szabályozások koherenssé és hatékonyá tételének érdekében.

Az Európai Parlament 2007 májusában nagy többséggel szavazta meg az Eüt-k szabályozásának felülvizsgálatát, nem sokkal később pedig a Bizottság elnöke, José Manuel Barroso is voksot tett az EP-ben a vonatkozó irányelv módosítása mellett. A Bizottság e téren megmutatkozó kezdeményező szerepét elsősorban a munkavállalói oldal – ezen belül is különösen az ETUC - méltatta.

2008 februárjában a Bizottság útjára indította az Eüt. irányelv felülvizsgálatához kapcsolódó szociális párbeszéd második fázisát³⁶⁷ és tárgyalásra hívta a feleket. Ugyanezen év áprilisában a 94/45/EK irányelv kapcsán érintett három munkaadói szövetség, a BusinessEurope, a Kis- és Középvállalkozások, Kézműipari Vállalkozások Európai Szövetsége (UEAPME), valamint a CEEP jelezték Vladimír Spidla akkori foglalkoztatási biztosnak, hogy az ETUC-kal

³⁶⁶ COM (2005) 120.

³⁶⁷ COM (2008) 660. Consultation of the European social partners on the revision of Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees

készek tárgyalásokat kezdeni az irányelv felülvizsgálatáról. A munkaadók kiemelték, hogy a szociális partnerek vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy a jogi felülvizsgálatot hatékonyan tudják végrehajtani.

Ezzel párhuzamosan az ETUC április végén közleményben jelentette be, hogy május elsejével kampányt indít a direktíva felülvizsgálata érdekében. 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 csak olyan alapon, mely szoros menetrendet és a tárgyalások gyors befejezését foglalja magában” – hangsúlyozta közleményében a szervezet főtitkára, John Monks.³⁶⁸ Az ETUC április végén közleményben jelentette be, hogy május elsejével kampányt indít a direktíva felülvizsgálata érdekében.

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 a 94/45/EK irányelv felülvizsgálata elsősorban az idő rövidsége, másodsorban pedig a felek között felmerülő igen jelentős véleménykülönbség okán a szociális párbeszéd keretein belül nem hozhat eredményt. Ezért az ETUC a Bizottságot kérte fel javaslatának elkészítésére, valamint a Parlamentet és a Tanácsot a revízió támogatására.³⁶⁹

5.2A Bizottság irányelvjavaslata

A Bizottság saját javaslatát az irányelv felülvizsgálatára 2008. július 2-án készítette el.³⁷⁰ A jogalkotási javaslat a Szerződés 137. cikkén alapult, mely előírja, hogy a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok intézkedéseit a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció területén. A javaslat – ahogy az eredeti irányelv is – a szubszidiaritás elvén nyugszik. A javasolt intézkedés célkitűzéseit ugyanis a tagállamok nem képesek megfelelő módon teljesíteni abban az esetben, ha a transznacionális jellegű rendelkezéseket szabályozó, hatályban lévő közösségi jogszabály módosításáról van szó. Megfelelőbb, ha az EU módosítja az ilyen jogszabályt és szabályozza annak az e területre vonatkozó egyéb közösségi és nemzeti rendelkezésekkel való kapcsolatát. Kizárólag a közösségi intézkedés vezethet be változást az

³⁶⁸ Press Release of ETUC 03/04/08

³⁶⁹ Press Release of ETUC 11/04/08

³⁷⁰ COM (2008) 419. Proposal of 2. July 2008 for a European Parliament and Council Directive on the establishment of a European Work Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.

Eüt-k létrehozását és működését illetően: e változáshoz a tagállami jogszabályok koherens és összehangolt módosítására van szükség, mivel a tagállami jog alkalmazása hatással van más tagállamok vállalkozásainak és munkavállalóinak jogaira és kötelezettségeire. Mindazonáltal a javaslat a tagállamokra hagyja 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.

Ugyanezen a fenti napon a Bizottság továbbította a javaslatot a Tanács és a Parlament, valamint az ECOSOC 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 hogy 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 jelentésben³⁷¹ a Bizottság jelezte, hogy a szükséges kiegészítő értékelések és a munkavállalók részvételére vonatkozó egyéb jogalkotási javaslatok alakulásának figyelembevételével döntést hoz az irányelv esetleges felülvizsgálatáról.

A Javaslat az irányelv gyakorlati alkalmazása során felmerülő problémákra kívánt megoldást adni, amelyekből számos akadt. Ennek egyik bizonyítéka az, hogy az irányelv hatálya alá tartozó transznacionális vállalkozásoknak csupán mintegy 36%-ánál alakult a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás.³⁷² A Bizottság konkrétan a következő problémákat nevesítette:

1. A szervezetek az átszervezéskor nem tájékoztatják megfelelően az Eüt-t, illetve nem folytatnak vele megfelelő konzultációkat.
2. Nincs jogbiztonság, különösen a nemzeti és transznacionális szintű konzultációk közötti kapcsolatot, valamint a vállalatok egyesülését illetve felvásárlását illetően.
3. Három, előzetes döntéshozatalra előterjesztett ügyben³⁷³ az Európai Bíróság értelmezte az irányelv azon rendelkezéseit is, melyek egy Eüt létrehozásához szükséges információk közlésére vonatkoznak.

³⁷¹ COM(2000) 188.

³⁷² COM (2008) 419. 3. p.

³⁷³ **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.

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/EK³⁷⁴ irányelv; 98/59/EK³⁷⁵ és 2001/23/EK irányelvek,³⁷⁶ 2001/86/EK³⁷⁷ és a 2003/72/EK³⁷⁸ irányelvek); valamint illeszkedik az EU további szakpolitikáihoz és célkitűzéseikhez is (megújult Szociálpolitikai Menetrend, Lisszaboni Stratégia, Alapjogi Charta).

A javaslat szövegezését megelőzően a Bizottság széleskörű 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 Finansforbundet és hat vállalkozás munkavállalói képviselői szintén véleményt nyilvánítottak.

Az Eüt-kre vonatkozó, a szociális partnerek és egyetemek által készített elemzések kiegészítéseként a Bizottság külső tanácsadókat kért fel tanulmány készítésére az előirányozható különböző opciók lehetséges hatásainak felmérése céljából, különös tekintettel a költségekre. E tanulmány³⁷⁹ - mely 2007. októbere és 2008. júniusa között készült el, majd 2008-ban került publikálásra - a működő Eüt-k körülbelül 10%-ának véletlenszerű mintájából álló felmérést tartalmazott.

Tizennégy évvel az irányelv elfogadása után a hatásvizsgálat három problémás területet emelt ki, amely indokolhatja az átdolgozást:

³⁷⁴ A Tanács 2002/14/EK irányelve a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozóan

³⁷⁵ A Tanács 98/59/EK irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

³⁷⁶ A Tanács 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak megőrzéséről a vállalkozások, üzleti vállalkozások vagy vállalkozások, üzleti vállalkozások részeinek átruházása esetén

³⁷⁷ A Tanács 2001/86/EK irányelve az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről

³⁷⁸ A Tanács 2003/72/EK irányelve az európai szövetkezet státútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről

³⁷⁹ SEC(2008) 2167

1. A transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog hatékony érvényesítése nem mindig biztosított, különösen mivel a meglévő Eüt-eket az átszervezések mintegy felében nem tájékoztatják megfelelően és nem konzultálnak velük megfelelően; emellett viszonylag kevés Eüt. alakul és ez a szám az elmúlt években sem emelkedett.
2. A jogi bizonytalanság az irányelv végrehajtásában hiányosságokat eredményez, valamint többletköltséget és késedelmet okoz, különösen egyesülés és felvásárlás esetén, valamint a nemzeti és az európai szintű tájékoztatás és konzultáció közötti kapcsolat tekintetében.
3. A tájékoztatásnak és a konzultációnak az 1994-es Eüt. irányelvben szereplő meghatározása különbözik a munkavállalói tájékoztatásról és konzultációról szóló további irányelvekben foglalt meghatározásoktól, és nem léteznek egyértelmű szabályok ezen irányelvek egymás közötti viszonyára.

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

1. A munkavállalók transznacionális tájékoztatásához és a velük folytatott konzultációhoz való jog hatékonyságának biztosítása a meglévő Eüt-ken belül.
2. Az Eüt-k arányának növelése (a létrehozott Eüt-k arányának növelése az irányelv hatálya alá tartozó vállalkozások számához képest).
3. A jogbiztonság növelése az Eüt-k létrehozása és működése során.
4. A munkavállalói tájékoztatással és konzultációval kapcsolatos közösségi jogi eszközök közötti koherencia és kapcsolat javítása.

A célok megfogalmazásán túl pontosítani kellett az operatív célkitűzéseket is, továbbá megvizsgáltuk az e célok eléréséhez szükséges három lehetséges megoldási módot.

Az első opció lényege, hogy az Európai Unió nem hoz új intézkedéseket, nem alkot új irányelvet, amely döntés nyilvánvalóan nem teszi lehetővé az említett célok elérését.

A második opció lényege nem a szabályozási reformjában látja a megoldást, hanem a helyes gyakorlatok további támogatásában. Ez magában foglalja a kommunikációs intézkedések számának növekedését, melyet adott esetben a helyes gyakorlatokat ösztönző pénzügyi támogatás növelését célzó javaslat és az Eüt-k 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 jelentette a harmadik opciót. Ez praktikusán a 94/45/EK irányelv módosítását foglalja magában, és az alábbi területekre összpontosított:

1. a tájékoztatás fogalmának meghatározása és konzultáció fogalmának pontosítása,
2. az Eüt-k transznacionális hatáskörének meghatározása,
3. közösségi- és nemzeti szintű tájékoztatás és konzultáció rendszereinek megfelelő összekapcsolása,
4. tárgyalási referenciaként alkalmazott másodlagos követelmények kiigazítása,
5. a különleges tárgyaló testület és az Eüt. tagjainak létszamarányos meghatározása,
6. a különleges tárgyaló testület és Eüt. lehetőségei a központi irányítástól független előzetes és utólagos ülésezés tekintetében, valamint szakértők – beleértve a szakszervezeti vezetőket is – bevonása a tárgyalások folyamatába,
7. a vállalkozás szerkezetében bekövetkező jelentős változás esetén alkalmazandó kiigazítási záradék bevezetése,
8. a munkavállalók képviselőinek képzése, valamint
9. az európai szakszervezetek és munkáltatói szervezetek tájékoztatása a kezdődő tárgyalásokról.

A munkavállalói létszámküszöb 500 főre történő csökkentésére és a megállapodások nyilvántartásba vételére szolgáló mechanizmus bevezetésére vonatkozó két további javaslat kivételével ez az opció tűnt a legalkalmasabbnak az említett célkitűzések elérésére, annak dacára, hogy többletköltségeket jelent az érintett vállalkozások számára. A hatásvizsgálat azt a következtetést vonta le, hogy a legmegfelelőbb a hatályban lévő jogszabály felülvizsgálatát megindítani és ezt további kommunikációs és támogatási intézkedésekkel kiegészíteni.

Vladimír Spidla foglalkoztatásért felelős biztos kiemelte, hogy a Bizottság által bemutatott javaslat révén a vállalati szerkezetátalakítások alkalmával az Eüt-eket várhatóan az eddigieknél jobban bevonják majd a konzultációs eljárásba.³⁸⁰ A biztos azt kérte a Parlamenttől és a Tanácstól, hogy a szociális partnerek módosító javaslatait figyelembe véve adják áldásukat az új irányelvre.

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 a Parlamenttel első olvasatban létrejövő megállapodás elérésének reményében.³⁸¹

³⁸⁰ Bruxinfo 3/7/2008.

³⁸¹ Tanács sajtóközleménye 2/10/2008, Luxemburg, 2893. ülés

5.3A szociális partnerek álláspontja a javaslattal kapcsolatban

Az európai szociális partnerek – nevezetesen az ETUC, a BusinessEurope, az UEAPME, valamint a CEEP – sokakat meglepve félretették korábbi nézeteltéréseiket és 2008. augusztus végén, majd ezt kiegészítve október 2-án közös nyilatkozatok³⁸² formájában megerősítették, hogy az Eüt-kről szóló 1994-es irányelv felülvizsgálatához kiindulási alapnak tekintik a Bizottság javaslatait.³⁸³

5.4A Parlament módosítási javaslatai

A Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága Philip Bushill-Matthews³⁸⁴ elnökletével 2008. november 19-én jelentést³⁸⁵ készített a témában, amely nagyban a bizottsági javaslat nyomvonalán haladt. A bizottság 17 módosító indítványt tett, amelyek közül érdemi kevés, technikai jellegű annál több akadt. Az alábbi pontokban a lényegesebb változásokat jelenítem meg, a kiemelt részek a Parlament javaslatai.

1. Transznacionális kérdés meghatározásának pontosítása:

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, vagy ahol túllépi a döntéshozó szervek hatásköreit egyetlen tagállamon belül, amelyben az érintett munkavállalókat foglalkoztatják.

A módosítás indoklásában az szerepelt, hogy a transznacionalitás meghatározását megfelelően ki kell igazítani. Ez azt jelenti, hogy azok az esetek,³⁸⁶ amelyekben a bezárás vagy átszervezés egyik tagállamban történik, azonban másik tagállam munkavállalóit érinti, nemzetek felettinek tekintendők, és az Eüt-t az irányelvvel összhangban tájékoztatni kell.

³⁸²Stefan Lücking: Social partners give advice on European Works Council 'recast' directive

Forrás: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/eu0810019i.htm>

³⁸³ Common letter to Xavier Bertrand 29/08/2009

³⁸⁴ Brit néppárti politikus

³⁸⁵ 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 C6-0258/2008 008/0141(COD))

³⁸⁶ Lásd például: Vilvoorde, British Airways és Marks & Spencer ügyek

2. Tájékoztatás és konzultáció meghatározásának pontosítása:

„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.**

„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 bocsássanak ki.

3. A különleges tárgyaló testület megalakításához szükséges 50 fős munkavállalói létszám eltörlése:

*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.*

Bizottsági javaslat eredeti szövege:

*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 **azon tagállamok** számára, ahol **legalább 50 munkavállaló dolgozik**, az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak.*

A Parlament szerint ugyanis az 50 fős munkavállalókra vonatkozó küszöbérték bevezetése a különleges tárgyaló testületek felállításához hátrányosan érinti a kisebb tagállamokat, amelyek nehezen tudják elérni ezt az értéket. Meglátásuk szerint az 50 fős küszöbérték

véletlenszerű, és egyáltalán nem az adott vállalkozás teljesítményét jellemzi.

4. A különleges tárgyaló testület által megkötött megállapodás tartalma

Az Európai Üzemi Tanácsnak nyújtott tájékoztatás, és a vele való konzultáció az I. melléklet 1(a) pontjában említett ügyekkel kapcsolatos.

Új bekezdéssel³⁸⁷ bővítette volna a Parlament az irányelv azon rendelkezéseit, amelyek a megkötendő megállapodás tartalmára vonatkoznak. Az irányelv belső logikájából kifolyólag ugyanis szerintük egyértelműnek kell lennie, hogy a különleges tárgyaló testület által elért megállapodás tartalmazza legalább a másodlagos követelmények alatt felsorolt pontokat, vagyis a tájékoztatás és konzultáció tárgyköreit. Az irányelv végső, elfogadott szövegéből ez a javaslat kimaradt.

5. Korábban elfogadott Eüt. megállapodások hatályon kívül helyezése

A javaslat törölte azt a bizottsági javaslatban még szereplő szabályt, miszerint mielőst az új Eüt. megkezdje működését, a korábban létrehozott Eüt-(ke)t fel kell oszlatni, és az azt (azokat) létrehozó megállapodásokat hatályon kívül kell helyezni.

6. Az irányelv felülvizsgálata

A javaslat a Bizottság által előirányzott 5 év helyett a hatályba lépést követő 3 évre módosította az irányelv felülvizsgálatának határidejét, amelyet a Bizottságnak a Tanács és a Parlament irányába kell benyújtania.

7. Másodlagos követelmények kiigazítása

A bizottsági javaslat eredetileg megkülönböztette a szubszidiárius szabályok körében azokat a tárgyköröket, amelyekről az Eüt-t tájékoztatni kell (így különösen a közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok szerkezetére, gazdasági és pénzügyi helyzetére, tevékenységeinek várható fejlődésére, valamint termelésére és értékesítésére vonatkozó kérdések) azoktól, amelyek kapcsán tájékoztatás és konzultáció is szükséges. Ezek: 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

³⁸⁷ 6. cikk 2a bekezdés

egységeinek leépítésére és bezárására, illetve a csoportos létszámleépítésekre vonatkozó kérdések. A Parlament meglátása szerint azonban az Eüt-knek beleszólást kell biztosítani vállalataik gazdasági és pénzügyi jövőjébe, nem pedig passzív módon kell tájékoztatást kapniuk - a melléklet e részében a tájékoztatás és a konzultáció közötti különbségtétel szerintük tehát mesterséges, ezért ezt megszüntetni javasolta.

5.5 Az ECOSOC véleménye a javaslatról

A fentiek szerint 2008. július 22-én a Tanács úgy határozott, hogy az EK Szerződés 262. cikke alapján kikéri az ECOSOC véleményét az új Eüt. irányelv vonatkozásában. A vélemény 2008 decemberében született meg.³⁸⁸

Már a jelentés nyitó mondatában egyértelművé teszi a testület, hogy üdvözli a Bizottság tárgyban (új) jogszabály-kezdeményező szerepét. Az ECOSOC abból indul ki, hogy az irányelv szövegében és meghatározásaiban javasolt pontosítások és módosítások hatékonyabbá teszik majd az Eüt-k munkáját és növelik a jogbiztonságot, továbbá az irányelv jobb alkalmazásához és ezáltal több Eüt. létrehozásához vezetnek. A vélemény különösen az alábbiakat méltatta:

1. A központi irányításnak mostantól kötelezően rendelkezésre kell bocsátania az Eüt. létrehozásához szükséges információkat.
2. Az európai szociális partnerek közvetlenül részeseivé válnak az új Eüt-k alapítási folyamatának.
3. Az Eüt-k mindennapi munkája hatékonyabb lehet, ha lehetőség van egy különbizottság létrehozására, valamint ha a tagok ingyenes képzésekben részesülhetnek.
4. Az Eüt. követelheti a megállapodások újratárgyalását, különösen olyan jelentős szerkezetátalakítások esetén, amelyek miatt nem biztosított többé a vállalatcsoportban dolgozó munkavállalók gyakorlatban is megvalósítható és az egyeztetett normáknak megfelelő tájékoztatása, valamint a velük való konzultáció.
5. Az ECOSOC hasznosnak tartja azt, hogy az Eüt-megállapodás vonatkozásában továbbra is a tárgyalásos megoldás részesül előnyben, amely rugalmas és az egyes vállalkozásokhoz igazodó megoldások kialakítását teszi lehetővé.

³⁸⁸ SOC/321 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

Tárgy: Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre az európai üzemi tanácsok létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról

Az irányelv-javaslat érdemeinek elismerése mellett azonban az ECOSOC kritikai észrevételeket is megfogalmazott:

1. A transznacionálisnak minősülő kérdések meghatározása szűkítő jellegű és indokolatlan

Az ECOSOC szerint nem érhető a transznacionális hatáskörnek az irányelv szövegébe újonnan beépített korlátozása, amely szerintük adott esetben oda vezethet, hogy a munkavállalók az egyik uniós tagállamban lekapcsolódnának a legmagasabb döntéshozatali szintről. Az ECOSOC szerint továbbra is biztosítani kell, hogy az Eüt-t akkor is rendszeresen bevonják a döntéshozatalba, ha első pillantásra úgy tűnik, hogy a vállalkozás döntése csak egy uniós tagállamban fejt ki hatást, ugyanakkor egy transznacionális szempontból lényeges döntés részét képezte. Az ECOSOC az 1. cikk (4) bekezdésének megfelelő módosítása mellett szállt síkra, amely biztosítja, hogy – ahogyan ezt az átdolgozott szöveg (12) preambuluma helyesen kifejti – „a közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalói megfelelő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük, amikor az őket érintő döntés nem abban a tagállamban születik, amelyben őket foglalkoztatják”, illetve a vállalkozás egészét érinti.

2. A tájékoztatás és konzultáció fogalmának pontosítása szükséges

Az ECOSOC az észrevételek között kiemeli, hogy a tájékoztatás és konzultáció csak akkor segíti elő az Eüt. eredményességét és elismertségét, ha a fogalmak pontosítása révén egyértelművé válik, hogy a tájékoztatás és konzultáció már a javasolt intézkedésekről megtörténik, nem csupán megvalósításuk vonatkozásában. Ezért a szociális partnerek javaslata mellé állva úgy vélik, hogy:

- a) a tájékoztatást formailag és tartalmilag úgy kell kialakítani, hogy a munkavállalók képviselői számára – az irányítás illetékes képviselőivel esetlegesen folytatandó konzultáció előkészítéseképpen – lehetővé tegye a tervezett döntések lehetséges hatásainak beható vizsgálatát,
- b) a konzultáció alatt olyan eljárás értendő, amely az Eüt számára lehetővé teszi, hogy adott időn belül saját javaslatokat terjesszen elő, amelyeket a vállalkozás irányítása még mérlegelhet, amíg le nem zárul a döntéshozatali folyamat.³⁸⁹

3. Munkavállalói küszöbértékek eltörlése

³⁸⁹ SOC/321 p. 9.

A vélemény szerint az Eüt-kkel kapcsolatos – az eredeti irányelvben is szereplő - küszöbértékek fenntartása, illetve a különleges tárgyaló testülettel kapcsolatban bevezetett új küszöbérték bevezetése aligha egyeztethető össze a munkavállalók időben történő tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó európai alapjoggal.

4. Tárgyalások időtartamának csökkentése

Az ECOSOC javaslata szerint a tárgyalások időtartamát 18 hónapra kellene csökkenteni, mivel szerintük egy Eüt. létrehozásához egy rövidebb periódus is elegendő.

5. Eüt. éves üléseinek számának növelése

Az Eüt-k hatékonyságának fokozása érdekében a vélemény szerint az átdolgozott irányelvnek ösztönöznie kellene a lehetséges ülések számának növelését; általánosságban véve pedig világosan jeleznie kellene, hogy a jogszabályban meghatározott norma minimumértéknek tekinthető, és így az államok valamennyi esetben bővebb keretet is alkalmazhatnak az átültetéskor.

6. Eüt. tagok képzési költségének viselése

A testület tagjainak kompetenciabővítését kifejezetten üdvözli a vélemény, amely szerintük minden bizonnyal elősegíti majd a hatékonyság és működőképesség növekedését. Éppen ezért javasolják annak a szabálynak az irányelvbe foglalását, hogy a képzések költségeit – ahogy az a gyakorlatban szokás – a vállalkozások magukra vállalják.

7. Nemzeti jogba történő átültetés

Az ECOSOC javaslata szerint az irányelv szövegében egyértelművé kell tenni, hogy a nemzeti joganyagba való átültetés ideje alatt létrejövő új Eüt. megállapodások meg kell hogy feleljenek legalább a 94/45/EK irányelv már elért alapvető normáinak (94/45/EK irányelv 6. cikk).

A Parlament végül 2008. december 16-án első olvasatban, együttdöntés keretében – 411 igen, 44 nem, 181 tartózkodás mellett – fogadta el az új irányelvet, melyet a Tanács később formálisan is jóváhagyott. Az új irányelv 2009. május 16-án jelent meg a EU Hivatalos Lapjában és 20 nappal később lépett hatályba.

6. Fejezet: A 2009/38/EK irányelv rendelkezései

Az új irányelv hatályon kívül helyezi a 94/45/EK irányelvet, valamint ennek a Nagy Britanniára (94/74/EK) és Bulgáriára, Romániára (2006/109/EK) történő kiterjesztéséről szóló irányelveket és egységesen szabályozza a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás szabályait.

A Közösség alapvető célja az új irányelv rendelkezéseivel az volt, hogy modernizálja a közösségi jogszabályokat a munkavállalók transznacionális tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatban annak érdekében, hogy

- a) biztosítsák a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó jogok hatékonyságát,
- b) növeljék a meglévő Európai üzemi tanácsok arányát, lehetővé téve a meglévő megállapodások folyamatos alkalmazását,
- c) megoldják a 94/45/EK irányelv gyakorlati alkalmazása során felmerülő problémákat és orvosolják az egyes rendelkezéseiből vagy azok hiányából eredő jogi bizonytalanságot, valamint
- d) javítsák a munkavállalók transznacionális tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció terén meglévő közösségi jogi eszközök összhangját.

Mindezeket a célokat úgy kell tudni megvalósítani, hogy közben a lehető legkisebbre kell korlátozni a vállalkozásokra vagy telephelyekre rótt, a szabályozásra visszavezethető költségeket.³⁹⁰

6.1 A transznacionális jelleg és a közösségi szintű vállalkozás fogalma

A korábbi irányelv adós maradt a transznacionális jelleg pontos meghatározásával. A hatályos irányelv pótolja e hiányosságot, amikor rögzíti, hogy az Eüt. (illetve ezzel egyenrangú más intézmény) hatáskörét a transznacionális kérdésekre kell korlátozni. Transznacionálisnak pedig minden olyan kérdés tekintendő, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását érinti [1. cikk (3)-(4) bekezdések]. Egy kérdés transznacionális jellegének meghatározásakor helyénvaló figyelembe

³⁹⁰ Lásd: 2009/38/EK irányelv Preambulum 7) – 8) pontok

venni mind a kérdés lehetséges hatásainak körét, mind pedig a kérdéssel kapcsolatban érintett vezetési és képviseleti szintet. Ezekbe – az érintett tagországok számától függetlenül – olyan kérdések is beleértendők, amelyek az európai foglalkoztatottakra gyakorolt lehetséges hatásának szempontjából fontosak, illetve abból a szempontból, hogy melyek járnak a tevékenységek tagállamok közötti átruházásával.

Tovább bontva a fenti meghatározást, pontosításra szorult az új irányelvben a közösségi szintű vállalkozás fogalma. Közösségi szintű egy vállalkozás, amely a tagállamokban működik, legalább 1 000 munkavállalót foglalkoztat, és amely legalább két tagállamban tagállamonként legalább 150 munkavállalót foglalkoztat. A pontosítás technikai jellegű volt – érdemben nem változott a tartalom.

6.2 Tájékoztatás és konzultáció fogalmi meghatározása

Az irányelv 2. cikkének f) és g) pontjában bevezetésre került a tájékoztatás fogalma és módosult a konzultáció definíciója. A konzultáció eredeti – véleménycserét és párbeszédet jelentő meghatározása – jelentősen kiegészült. Az új definíció a kétoldalú kommunikáció pontos részleteit az alábbiak szerint tartalmazza: olyan időben, módon és tartalommal kell hogy megvalósuljon, hogy a vezetés felelősségének sérelme nélkül a konzultáció tárgyául szolgáló javaslatról a munkavállalói képviselők ésszerű időn belül, a közösségi szintű vállalkozáson vagy vállalkozáscsoporton belül érdemben figyelembe vehető véleményt alkothassanak.

A tájékoztatás fogalmi meghatározása annak ellenére maradt ki az eredeti irányelvi szövegből, hogy a fogalom a címben a kezdetektől fogva szerepelt. A tájékoztatás – mint egyoldalú kommunikációs eszköz – alapvetően az érdemi konzultáció feltétele. Vagyis ebben az esetben adatszolgáltatást jelent a munkáltató irányából a munkavállalói képviselők felé a megfelelő időben, módon és tartalommal azért, hogy ezen adatok elemzése, megvizsgálása után szükség esetén a munkavállalók konzultációt kezdeményezzenek az illetékes munkáltatói szervvel.

6.3 Felelősségvállalás az eljárás kialakításáért

Az új irányelv nem változtat azon az eredeti rendelkezésen, miszerint a közösségi szintű vállalkozásban és a közösségi szintű vállalkozáscsoportban a központi irányítás felelős Eüt. vagy

a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért. Hogy a gyakorlatban se a központi irányítás, se a tagállamokban működő üzemek vezetése ne akadályozza vagy lassítsa a munkavállalói kezdeményezés megindítását, új szabályként rájuk – azaz a közösségi szintű vállalkozáscsoportba tartozó bármely vállalkozás irányítására - telepíti az irányelv a vállalkozáscsoport szerkezetére és létszámára vonatkozó, a munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettséget [4. cikk (4) bekezdés].

6.4A különleges tárgyaló testület

Az Eüt., illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakítása továbbra sem automatizmus a közösségi szintű vállalkozásoknál és vállalkozáscsoportoknál. Ezen eljárások kialakítása és/vagy testületek felállítása ma is valamelyik fél kezdeményezéséhez kötött. A különleges tárgyaló testület felállításának célja tehát nem, a tagokkal és a működéssel kapcsolatos szabályok viszont változtak.

Az arányosság elvét tükrözi az az új szabály, miszerint a különleges tárgyaló testület tagjait ma már 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 [5. cikk (2) bekezdés b) pont].

Az irányelv szerint [5. cikk (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. Ennek során azon szervezetekről van szó, amelyekkel a EUMSZ 154. cikke értelmében a Bizottság konzultációt folytat.³⁹¹ E szervezetek listáját a Bizottság frissíti és tesz közzé. Mivel a kapcsolattartás formáiról a szociális partnereknek – BUSINESSEUROPE és ETUC – kell gondoskodnia, a szociális partnerek az egyszerű, nem bürokratikus és hatékony eljárás érdekében egy-egy elektronikus levelezési címet biztosítanak e célra.³⁹²

Az irányelv [5. cikk (4) bekezdés] rögzíti, hogy 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

³⁹¹ Jelenleg 62 munkaadói szervezet és 16 szakszervezet

³⁹² A munkáltatók tekintetében az ewc@businessseurope.eu, a szakszervezetek vonatkozásában ewc@etuc.org elektronikus levelezési címre kell teljesíteni a tájékoztatást.

ilyen szakértők és munkavállalói szervezeti képviselők a különleges tárgyaló testület kérésére tanácsadóként jelen lehetnek a tárgyalásokon.

Az irányelv egy új bekezdéssel kiegészülve kimondja, hogy a különleges tárgyaló testületnek a központi vezetés valamennyi ülése előtt és azt követően is jogában áll a központi vezetés részvétele nélkül ülésezni. Ezekon az üléseken is biztosítani kell a különleges tárgyaló testület számára a tájékoztatáshoz szükséges eszközöket [5. cikk (4) bekezdés].

6.5 Az európai szakszervezetek és munkaadói szövetségek szerepe

Az új irányelv nyomán formálisan is erősödött az európai szakszervezetek és munkaadói szövetségek szerepe a határokon átnyúló tájékoztatás és konzultáció kérdésében. Ugyan az irányelv továbbra sem helyezi a központi irányítással való megállapodás jogát a szakszervezetek kezébe, számos ponton lehetőségük van – mind közösségi, mind tagállami szervezeteik révén - bekapcsolódni a folyamatokba. Így például:

- a) nemzeti szakszervezetek szerepet játszhatnak a különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztásában,
- b) a közösségi szintű szervezetek tájékoztatást kapnak a különleges tárgyaló testület felállításáról és a tárgyalások megkezdésének tényéről,
- c) a különleges tárgyaló testület és a megválasztott Eüt. munkájában szakértőként működhetnek közre,
- d) szerepet vállalhatnak a különleges tárgyaló testület és a megválasztott Eüt. tagok képzésében,
- e) nemzeti tagozatok révén lehetőség van az Eüt. tagok munkájának ellenőrzésére.

6.6 A megállapodás tartalma

A különleges tárgyaló testület nyilvánvalóan akkor tölti be sikeresen a funkcióját, ha olyan megállapodást köt a központi vezetéssel, amely tartalma eredményesen garantálja a munkavállalók közösségi szintű tájékoztatását és a velük való konzultációt – illeszkedve és figyelembe véve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetét, tulajdonosi összetételét, szervezeti kultúráját, döntéshozatali mechanizmusait, nemzeti szintű participációs rendszereit. Ha ez sikerül, a különleges tárgyaló testület befejezte a működését és átadja helyét az általa létrehozott mechanizmusoknak.

Az uniós és a tagállami jogalkotók azonban nem bízzák a megállapodás tartalmának kialakítását és a közöttük folyó együttműködés minőségét kizárólag a felekre. Ebben a fejezetben azokat a garanciális szabályokat helyezte el a jogalkotó, amelyekről a feleknek feltétlenül rendelkezniük kell, anélkül azonban hogy ezek mikéjnt illetően megkötné a kezüket. Az új irányelv pontosító rendelkezéseket tartalmaz, újító, radikális változásokat nem. A lenti felsorolásból egyedül azt a rendelkezést emelném ki, amely az Eüt. és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek közötti együttműködés szabályait rendeli rendezni a felek számára.

Amennyiben a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület Eüt. létrehozásában állapodik meg, a megállapodást írásba kell foglalni. Ennek tartalmaznia kell különösen az alábbiakat (az új/módosított részeket aláhúzással jelöltem) [6. cikk (2) bekezdés a) - g) pontok]:

1. az EÜT összetételét, tagjainak számát, a helyek elosztását (lehetőleg figyelembe véve a munkavállalók tevékenység, munkavállalói kategória és nem szerinti kiegyensúlyozott elosztásának szükségességét) és a hivatali időt;
2. az EÜT feladatait és tájékoztatási, illetve konzultációs eljárását, illetve az Eüt és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolat módozatait;
3. adott esetben az EÜT-n belül létrehozott különbizottság összetételét, kinevezési eljárásait, feladatait és ülésezési rendjét;
4. 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 újratárgyalására vonatkozó eljárást, ide értve amikor adott esetben a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében módosításokra kerül sor.

6.7 Másodlagos követelmények

Az irányelv olyan szubszidiárius vagy másodlagos követelményeket határozott meg a Mellékletben, amelyek alkalmazását – az automatizmust kiiktatva - a régi irányelvben foglaltakkal megegyező feltételekhez kötötte [7. cikk].

Ha a szubszidiárius szabályok lépnek életbe a fenti okok valamelyike nyomán, akkor a felek számára nem adott a tárgyalás és a választás lehetősége a tekintetben, hogy milyen testületet, illetve eljárást kívánnak létrehozni, amely a közösségi szintű vállalkozáson vagy vállalkozáscsoporton belül a munkavállalói tájékoztatást és konzultációt szolgálja. Ebben az

esetben létre kell hozni az Eüit-t és az irányelvben/törvényben meghatározott szabályok szerint kell azt működtetni.

Az Eüit. tagjainak a meghatározásához ugyanazt a szabályt kell alkalmazni, amelyet fent a különleges tárgyaló testület kapcsán ismertettem. Ez a szabály tehát szintén változott – az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan kell meghatározni az Eüit. létszámát.

Az új irányelv a másodlagos követelményei között előírja, hogy a tevékenységei koordinálásának biztosítására az Eüit-n belül egy legfeljebb öttagú külön bizottságot/ügyvezető bizottságot választanak [Másodlagos követelmények 1. pont d) alpont]. Nemcsak magának az Eüit.-nek, de az ügyvezető bizottságnak is rendelkeznie kell mindazon feltételekkel, amelyek lehetővé teszik azt, hogy tevékenységét rendszeresen ellássa. Az új szabály nem az Eüit. tagjainak számától (vagyis, hogy kilenc fő alatti vagy feletti-e) teszi függővé az ügyvezető bizottság megalakítását, hanem funkcionálisan közelíti meg a kérdést: az Eüit. tevékenységeinek koordinálása és a rendkívüli körülmények hatékony kezelése érdekében jön létre – ráadásul kettő fővel megnövelt létszámban.

6.8A munkavállalók képviselőinek szerepe és védelme

A munkavállalói képviselők szerepének tisztázásában segít a 10. cikk új (1) bekezdése, amely kimondja, hogy az Eüit. tagjai rendelkeznek az irányelv által biztosított jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel, és együttesen képviselik a közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport érdekeit.

Fontos kapocs a nemzeti és közösségi szintű participációs gyakorlatok között ugyanezen cikk (2) bekezdése, amely szerint az Eüit. tagok tájékoztatják a telephelyeken, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalókat az irányelvvel összhangban megvalósult tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről.

A tagállamoknak rendelkezniük kell az irányelv alapján létrejött intézmények körében tevékenykedő munkavállalói képviselők védelméről és biztonságáról is. A különleges tárgyaló testületek tagjai, az Eüit. tagjai, valamint az egyéb vonatkozó eljárásban feladataikat végző munkavállalók képviselői a feladataik gyakorlása közben védelmet élveznek, és továbbra is ugyanolyan garanciákban részesülnek, mint amelyeket alkalmazásuk országában a hatályos nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat alapján a munkavállalók képviselői élveznek.

Az új irányelv rögzíti továbbá, hogy a különleges tárgyaló testület és az Eüt tagjai teljes fizetés mellett képzésben részesülnek, amennyiben erre a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájukhoz szükség van. Ez utóbbi rendelkezés új elemként – elsősorban a munkavállalói oldal nyomására – került az irányelvbe.

6.9 Az irányelv kapcsolata a nemzeti rendelkezésekkel

A nemzeti és közösségi szintű tájékoztatás és konzultáció viszonyrendszerének további pontosítását adja az irányelv 12. cikk (1) bekezdése. Ez a szabály kimondja, hogy az Eüt. tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatásához és konzultációjához kapcsolódik, tiszteletben tartva hatáskörüket, tevékenységi köreiket, és azt az elvet, miszerint a gyakorlat kialakítása során szem előtt kell tartani a hatékonyságot és a hatékony döntéshozatal lehetőségét, nem utolsósorban pedig azt a szintén rögzített elvet, hogy a tájékoztatásnak/konzultációnak a megfelelő vezetési és képviselői szinten kell megtörténnie.

Az Eüt. és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolatra vonatkozó szabályozást a felek közötti megállapodás állapítja meg. Ezen megállapodás nem sértheti a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó nemzeti jog és/vagy gyakorlat rendelkezéseit [12. cikk (2) bekezdés].

Szintén a közösségi és nemzeti rendszerek viszonyához kapcsolódóan jelentkező új szabály, hogy amennyiben a munkaszervezésre vagy a munkaszerződésekre jelentős mértékben kiható döntések meghozatala várható, és a felek között létrejött megállapodás nem tartalmaz ide vonatkozó részeket, a tájékoztatást és konzultációt az Eüt-ben és a nemzeti munkavállalói képviselői testületekben is meg kell adni, illetve le kell folytatni [12. cikk (3) bekezdés].

A szociális dömpingről szóló (5) bekezdés rögzíti, hogy az irányelv végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot semmiféle visszalépésre az egyes tagállamokban elért helyzettel és a munkavállalók védelmének általános szintjével kapcsolatban.

6.10 Kiigazítás

Újdonságként jelentkezik az irányelvben az a speciális rendelkezés, miszerint a központi irányítás saját kezdeményezésére, vagy legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos

kérelme alapján megkezdí az 5. cikkben említett tárgyalásokat legalább két különböző tagországban található legalább két vállalkozásban vagy telephelyen a következő esetekben:

- a) amikor a közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport szerkezete jelentősen megváltozik és
- b) nincs a hatályban lévő megállapodásokban erre vonatkozó rendelkezés, vagy
- c) az alkalmazandó két vagy több megállapodás rendelkezései összeegyeztethetetlenek.

Az előbbi esetre lehet példa egy szétválás, vagy jogutódlás; az utóbbira egy olyan helyzet, amikor egyesülés vagy meghatározó befolyás szerzés okán több Eüt. megállapodás hatálya alá kerülnek a több tagállamban dolgozó munkavállalók.

Ezekben az esetekben a különleges tárgyaló testület tagjait az eredeti, fent ismertetett szabályok szerint, de az új vállalkozásszerkezetre és létszámra tekintettel kell kijelölni; amely létszám kiegészül a meglévő Eüt. vagy meglévő Eüt-k legalább három tagjával. A tárgyalások ideje alatt a felek – ebben az esetben: meglévő Eüt(k), az új Eüt. és a központi vezetés – esetlegesen kiigazított szabályok szerint jár el. Ha a tárgyalások során bármely okból nem jön létre megállapodás – a megállapodás hiányában általában követendő eljárással összhangban – az Eüt. megalakítására és működésére a törvény másodlagos követelményeiben foglalt rendelkezések irányadók.

6.11A hatályos megállapodások sorsa

Kiemelendő még, hogy az új irányelvet olyan közösségi szintű vállalkozásokra, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoportokra nem kell alkalmazni, amelyek esetében:

- a) a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról rendelkező, a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodást vagy megállapodásokat a 94/45/EK irányelv nemzeti jogokba történő átültetése előtt – vagyis 1996. szeptember 22. előtt kötötték,
- b) ha az ilyen megállapodások kiigazítására a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport szerkezetében bekövetkezett módosítások miatt került sor;
- c) a 94/45/EK irányelv (6. cikke) szerint megkötött megállapodást 2009. június 5. és 2011. június 5. között írtak alá vagy vizsgálták felül.

Amikor ezek a megállapodások hatályukat veszítik, a szerződő felek közösen dönthetnek megújításukról vagy felülvizsgálatukról. Ha ilyen döntésre nem kerül sor, akkor az új irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni. [14. cikk]

Az irányelv felülvizsgálatára legkésőbb 2016. június 5-ig kerülhet sor – eddig ugyanis a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az ECOSOC-nak az irányelv végrehajtásáról, amelyet adott esetben javaslataival egészíthet ki. [15. cikk]

Az új irányelvi rendelkezéseket a tagállamoknak legkésőbb 2011. június 5-ig kellett nemzeti jogukba átültetni, vagy eddig az időpontig kellett biztosítaniuk azt, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezessék rendelkezéseit.

7. Fejezet: Az esetjog

Az Eüt. közösségi szabályozásával kapcsolatos eddigi esetjog számát illetően meglehetősen szerény, bár súlyát tekintve közel sem elhanyagolható. A szabályozási téma ugyanis egy alkalommal kötelezettségszegési eljárást vont maga után; valamint az Európai Bíróságnak három előzetes döntéshozatali eljárásban kellett az első, eredeti irányelvhez kötődően a tagállami bíróságok által feltett kérdéseket megválaszolnia.

7.1 Az Európai Bíróság jogérvényesítő szerepe

Az Európai Unió sikeres működésének egyik lényeges feltétele, hogy a tagállamok eleget tegyenek jogharmonizációs kötelezettségeiknek és belső jogrendszerüket összhangba hozzák az EU jogharmonizációs törekvéseivel, irányelveivel. Ennek ösztönzésében kiemelt szerepe van a kikényszerítési eljárásban kulcsszerepet betöltő Bizottságnak, valamint a végső soron döntő Európai Bíróságnak.³⁹³

A jogharmonizációs kötelezettségét elmulasztó tagállammal szemben a Bizottságnak, mint a „szerződések őrének” az EUMSZ 258-260. cikkek (korábban EGK Szerződés 169. cikke) alapján fellépési lehetősége van - ugyanis a szabályhely a Bizottságnak az eljárásnak mind az előzetes adminisztratív, mind az azt követő bírósági szakaszában kezdeményező és aktív szerepet biztosít.

Az előforduló jogsértésekről a Bizottság tipikusan panasz formájában szerez tudomást, amelyek magánszemélyektől, társaságoktól, esetenként pedig tagállami kormányoktól érkezhettek.

A kötelezettségszegési eljárás adminisztratív és bírósági szakaszokra tagolódik. A 258-260 cikkek alapján az Európai Bíróság előtt indítható pert – a bírósági szakaszt - általában az érintett

³⁹³ A kötelezettségszegési eljárással kapcsolatban részletesebben lásd: Kecskés 2003, 650-661.

tagállammal való adminisztratív kapcsolatfelvétel előzi meg. Ennek során a Bizottság további információkat kér, és megvizsgálja az ügy békés rendezésének lehetőségét. Ezen adminisztratív szakasznak a kezdetét ténylegesen az a levél jelenti (a korábbi szabályhely után ún. „169-es levél”), amelyben a Bizottság felhívja a tagállamot, hogy a 258-260. cikkek alapján terjessze elő észrevételeit az állított jogsértéssel kapcsolatban. A levélnek tulajdonképpen az a célja hogy lehatárolja a vita tárgyát és megadja a tagállamnak azt az információt, amire szüksége van védekezésének előkészítéséhez. A levélre adott válasz, illetve adott esetben további levélváltások lezárásának tekinthető a Bizottság által kiadott indokolt vélemény (*reasoned opinion*), amely kettős céllal születik: egyfelől utolsó lehetőséget biztosít a tagállamnak a jogsértés orvoslására, másfelől, ha a tagállam mégsem teljesítené kötelezettségét, akkor a kiadott vélemény az Európai Bíróság előtt megindításra kerülő eljárás előkészítő anyagának is tekinthető. A Bizottság a tagállamok részére rendszerint egy vagy két hónapot engedélyez a teljesítésre.³⁹⁴

Ha a Bizottság az ügy előterjesztésétől számított három hónapon belül nem ad véleményt, a vélemény hiányától függetlenül az ügyben az Európai Bírósághoz lehet fordulni [EUMSZ 259. cikk utolsó mondat].

Az Európai Bíróság előtti eljárás a Bizottság kérelmével indul.³⁹⁵ A perben a bizonyítási teher a Bizottságra hárul, ő szolgáltatja mindazon információkat, amelyek alapján a bíróság megállapíthatja, hogy az adott tagállam ténylegesen elmulasztotta-e valamely kötelezettségét avagy sem. A bíróság az előtte folyó eljárás során megvizsgál minden releváns tény- és jogkérdést és ezek alapján meghozza határozatát.

Az Európai Bíróság ítélete deklaratív jellegű, arra vonatkozóan tartalmazza a bíróság nyilatkozatát, hogy a tagállam tevényt vagy mulasztás folytán nem tett eleget a Szerződés alapján fennálló valamely kötelezettségének. Az Európai Bíróságnak nincs jogköre arra, hogy a kötelezettségszegő állammal szemben – a pénzbírságot kivéve - szankciót állapítson meg. Arra sincs jogköre, hogy ítéletileg arra utasítsa a tagállamot, hogy az tegyen valamit vagy tartózkodjon valamitől annak érdekében, hogy kiküszöbölje a jogsértést.

7.1.1 Luxemburg kontra Bizottság ügy

Az ismertetett elvi sémát volt kénytelen alkalmazni a Bizottság és az Európai Bíróság 1997-ben a Luxemburgi Nagyhercegséggel szemben.³⁹⁶ Mivel a Bizottsághoz nem érkezett hivatalos tájékoztatás a 94/45/EK irányelv tagállami implementációjáról és arról, hogy miként

³⁹⁴ A Bizottság által engedélyezett határidő az ügy természetétől függ. Az eddigi gyakorlatban előfordult határidők változatos képet mutatnak: 8 naptól akár 5 hónapig is terjedhetnek. (lásd: Kecskés 2003, 653.)

³⁹⁵ A kérelemnek tárgyi szempontból összhangban kell lennie az általa korábban kibocsátott indokolt véleménnyel.

³⁹⁶ C - 430/98. számú ügy

tett eleget a vonatkozó EUMSZ-ből fakadó kötelezettségének a tagállam, a Bizottság 1997. január 16-án megküldte az ún. „169-es levelét” a Luxemburgi Nagyhercegségnek. A levélben két hónapos határidőt szabott az érintett félnek arra, hogy megtegye észrevételeit az ügygel kapcsolatban.

1997. február 18-án a luxemburgi kormány megküldte válaszát a Bizottságnak, amelyben bemutatta az implementáló törvény szövegének javaslatát és tudatta, hogy a szöveget jelenleg is tárgyalják a munkaadók és munkavállalók képviselői. A munka várható befejezését és a törvény hatályba lépésének elvi időpontját a 1997. március elejére jelezték.

A luxemburgi kormány egy következő levelében (1997. május 2-án) arról tájékoztatta a Bizottságot, hogy a törvény szövege késedelem nélkül a tagállami országgyűlés elé kerül.

Mivel a vállalások ellenére a Bizottság semmiféle információt nem kapott az irányelv tényleges átültetésére vonatkozóan Luxemburgtól, 1998. április 22-én indokolt véleményt adott ki, amelyben annak kézhezvételétől számított két hónapos határidőt szabott Luxemburnak szerződéses kötelezettségeinek teljesítéséhez.

A kiszabott határidőn belül a Bizottság nem kapott további információt Luxemburgtól, ezért az ügyet az Európai Bíróság elé terjesztette.

Az eljárás során Luxemburg nem vitatta azt, hogy elmulasztotta a 94/45/EK irányelv átültetését nemzeti jogába. Azzal viszont a maga érdekében érvelt, hogy a törvényjavaslatot a kormány 1999. január 19-én elfogadta, és ezt haladék nélkül szakmai szervezetekhez küldtek véleményezésre. Érvelésében arra is kitért, hogy az irányelv által érintett vállalkozások és vállalkozáscsoportok körében – egy-két kivételtől eltekintve – önkéntes megállapodásokkal már jelenleg is szabályozzák a vonatkozó kérdést. Mindezek figyelembe vételével a fél az eljárás megszüntetését kérte a bíróságtól.

A Bizottság álláspontja merőben más volt. Azt ugyan elismerte, hogy a törvényjavaslat szövegének elfogadása lényeges a törvény tagállami jogba történő átültetése során, de annak csupán egy – bár szükséges – lépése. Luxemburg valójában elmulasztotta a tagállami implementációt. Az a tény, hogy a luxemburgi vállalkozások önkéntes vállalások, önkéntes megállapodások formájában már működtetik a határokon átnyúló munkavállalói tájékoztatási és konzultációs mechanizmusokat, - a megállapodások jogi kötő erő nélküli jellegéből fakadóan - nem minősíthető az irányelv átültetésének. Azt pedig Luxemburg is elismerte, hogy a megállapodások nem fedik le teljeskörűen az irányelv által érintett vállalkozások körét. A Bizottság tehát nem látta okát az eljárás megszüntetésének.

A Bíróság ítéletében kimondta, hogy Luxemburg megszegte kötelezettségét, amikor elmulasztotta hatályba léptetni azokat a törvényi, rendeleti, és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek voltak ahhoz, hogy a 94/45/EK irányelvnek 1996. szeptember 22-ke előtt megfeleljen.

A Bíróság rendelkezett ítéletében a Luxemburgot terhelő kényszerítő bíróság kiszabásáról is.

7.2 Az Európai Bíróság jogfejlesztő szerepe

Az Európai Unió jogának fontos eleme az Európai Bíróság joggyakorlata is, amely biztosítja a jog érvényesülését a Közösségen belül. Az Európai Bíróság joggyakorlata során értelmezi³⁹⁷ és egyben fejleszti is a közösségi jogot.

Ami a jogfejlesztést (*policy making*) illeti, erre az Európai Bíróságnak alapvetően három esetben van lehetősége.³⁹⁸ Ad1) Akkor, ha a közösségi jog széles lehetőséget biztosít a bírók diszkrecionális döntésének.³⁹⁹ Ez az eset azért jelentkezik, mert a testület jellemzően „csontváz” szabályokat kénytelen alkalmazni konkrét szituációkban. Ad2) Ha a Szerződés fontos jogi kérdésekről nem nyilatkozik, szintén az Európai Bíróság fejleszt jogot.⁴⁰⁰ Ugyanakkor a Bíróságnak óvatosan kell eljárnia a Szerződésben található joghézagok pótlásánál főként a jogbiztonság alapelveinek megőrzése érdekében. Ad3) A Bíróság általi jogfejlesztés legszélsőségesebb esete az, amikor az írott szabályokkal ellentétes (*contra legem*) módon kell döntenie. A Bíróság bizonyos esetekben ugyanis érezte már úgy, hogy a Szerződésben kifejtett célok elérésének elősegítése érdekében az írott szabályokkal ellentétes módon kell döntenie.⁴⁰¹

Hasonlóan a tagállami legfelsőbb bíróságok gyakorlatához,⁴⁰² az Európai Bíróság nincs kötve saját ítéleteihez. Ezért van az, hogy a tagállamok nemzeti bíróságai támaszkodhatnak az Európai Bíróság egyes döntéseire egy-egy közösségi rendelkezéssel kapcsolatban és hiteles

³⁹⁷ Hans Kutscher, az Európai Bíróság volt elnöke szerint a szó szerinti és a történeti értelmezési módszerek ma már háttérbe szorulnak a Bíróság tevékenységében, és a rendszertani, valamint a teleologikus értelmezési módszereknek van elsősorban jelentőségük.

³⁹⁸ Lásd részletesebben: Kecskés 2003, 457-472.

³⁹⁹ Az Európai Bíróság az EGK Szerződés 12. cikkében található „vámokkal egyenértékű hatású” és a 30. cikkben található „menyiségi korlátozásokkal egyenértékű hatású” formulák értelmezésekor ezt a lehetőséget használta ki.

⁴⁰⁰ A „közösségi jog elsődlegességének” elvére, vagyis arra, hogy a tagállami jog és a közösségi jog ütközésekor a közösségi jogot elsődlegesség illeti meg, semmiféle utalást nem találunk a szerződésekből. Ezt a kérdést például a Bíróság rendezte.

⁴⁰¹ Jó példa erre a korábbi 173. cikkre vonatkozó jogfejlesztés. Ez a cikk feljogosította az Európai Bíróságot arra, hogy felülvizsgálja a Tanács és a Bizottság döntésének jogosságát a Tanács, a Bizottság vagy egy tagállam kérésére. Ebből a felsorolásból kimaradt az Európai Parlament. A Bíróság azonban a *Les Verts v. European Parliament* (294/83. sz. ügy) esetén eltért a 173. cikk szó szerinti értelmezésétől és elfogadta az Európai Parlament által hozott döntések Bíróság általi törvényességi felülvizsgálatának lehetőségét.

⁴⁰² 1966 óta az angol Lordok Háza sincs kötve ítéleteihez.

értelmezésként követhetik azt, de fordulhatnak a Bírósághoz annak reményében is, hogy az eltér korábbi álláspontjától az ügygel kapcsolatban. Bár a Bíróság gyakran használ olyan szakkifejezést vagy gondolatmenetet, amelyek egy korábbi ítéletében születtek anélkül, hogy utalna az eredeti esetre, mégis, az az általános, hogy az ítéletek indoklásában fellelhetők azoknak az ügyeknek az adatai, amelyeket a Bíróság figyelembe vett.⁴⁰³

7.3 Az előzetes határozathozatali eljárás

Mivel a vizsgált tárgykör kapcsán három előzetes határozathozatali eljárás is történt, jelen alfejezetben röviden kitérek ezen eljárás legfontosabb jellegzetességeire.

Az előzetes határozat az Európai Bíróság és a tagállami bíróságok közötti párbeszéd sajátos csatornája. Az Európai Bíróság az előzetes határozathozatali eljárás révén nem válik általános európai kasszációs vagy revíziós legfelsőbb bírói fórummá, hanem intézményesíti az együttműködést és konzultációt a tagállami bíróságok és az Európai Bíróság között azáltal, hogy egy közbenső eljárásban a nemzeti bíró szerint jelentős közösségi jogi kérdést előzetesen megválaszolja. Az eljárás nyilvánvalóan nem teremt alá- fölérendeltségi viszonyt a tagállami és az Európai Bíróságok között – ezért Kecskés után következetesen a „határozathozatal” kifejezést kívánom használni a magyarban elterjedt „döntéshozatal” szó helyett, mivel az adott ügyben a tényleges döntés meghozatalának joga (és kötelessége) a tagállami bíróságé.⁴⁰⁴ Az eljárás tehát közvetett eljárás, hiszen az alapeljárás a tagállami bíróság előtt folyik – ott is marad - és nem a fél, hanem a bíróság fordul az Európai Bírósághoz előzetes határozatért.

Az előzetes határozathozatali eljárás célja kettős.⁴⁰⁵ Egyrészt célja, hogy a közösségi jogot minden tagállam bírósága egységesen értelmezze és alkalmazza - ezáltal pedig megszűnjék a közösségi joggal kapcsolatos esetleges jogbizonytalanság. Másik célja az egyének jogvédelmének javítása tekintettel arra, hogy az elsődleges jog nem teszi lehetővé a magánszemélyek számára, hogy a közösségi szervek jogszabályalkotását közvetlenül az Európai Bíróság előtt megtámadják. Fontos ezért, hogy a tagállami bíróságok számára adott legyen a lehetőség, hogy a felmerült közösségi jogi kérdés megválaszolását kérje az Európai Bíróságtól.

A fentiekből kitűnik, hogy a tagállami bíróság hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy milyen kérdést és mikor tesz fel az Európai Bíróságnak. Az Európai Bíróság ugyanakkor

⁴⁰³ Példáért és részletesebb kifejtésért lásd: Kecskés 2003, 461-464.

⁴⁰⁴ A tagállami bíróság feladata: a tényállás feltárása; a tagállami jog értelmezése és alkalmazása; az ügy érdemi eldöntése.

⁴⁰⁵ Részletesebben lásd: Kecskés 2003, 518-541.

kimunkálta azokat az elveket, amelyek szerint érdemes eljárnia a tagállami bíróságoknak.⁴⁰⁶ Ezek szerint nem kell előzetes határozatot kérni, ha:

- a) az értelmezés irreleváns a jogvita eldöntése szempontjából,
- b) az Európai Bíróság már adott a kérdésre értelmezést (bár ilyen esetben semmi sem gátolja a tagállami bíróságot abban, hogy belátása szerint új értelmezést kérjen),
- c) a közösségi jog olyan egyértelmű, hogy nem merül fel kétség a szabály értelmezését illetően (*acte clair*) – vagyis a *világos ügy* doktrína esetén.

Ugyanakkor a végső fokon eljáró tagállami bíróság köteles kikérni az Európai Bíróság előzetes határozatát, ha az az adott ügy eldöntéséhez fontos.

Igen lényeges kiemelni, hogy az Európai Bíróság és a tagállami bíróságok között a konkrét ügyekből adódó bilaterális viszonyok mellett kialakult egy multilaterális-jellegű viszonyrendszer is – ezek szerint az egyik tagállami bíróság kérdésére adott előzetes határozat érthetően a többi tagállam bíróságai számára is tanulságossá válik.

7.4 Bofrost ügy

Az első ügy 1999-ben, öt évvel az első irányelv hatályba lépését követően, egy német vállalatcsoport, a Bofrost kapcsán került az Európai Bíróság elé. A Düsseldorf Tartományi Munkaügyi Bíróság (*Landesarbeitsgericht Düsseldorf*) 1999 januárjában ugyanis előzetes határozatért fordult az Európai Bírósághoz a 94/45/EK irányelv kapcsán és intézett a testülethez három kérdést. A kérdések a Bofrost vállalat üzemi tanácsa (*Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*) és a munkáltató (*Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*) közötti ügyben merültek fel az irányelv 11. cikk (1)-(2) bekezdéseiben rögzített tájékoztatáshoz való joggal kapcsolatban, ugyanis a munkáltató megtagadta a tájékoztatás adását a csoport munkavállalóinak létszámáról, illetve a vállalat szerkezetéről.

7.4.1 A vállalkozás

A Josef H. Boquoi által 1966-ban Issumban, Németországban alapított Bofrost nevű vállalkozás alapvetően mélyhűtött élelmiszerek és fagyaltok gyártásával valamint kereskedelmével foglalkozik. A mára Németországon kívül további 12 európai országban

⁴⁰⁶ Lord Denning-féle elveket lásd részletesebben: Kecskés 2003, 531-532.

működő vállalatcsoport közel 10.000 munkavállalót foglalkoztat és az ágazatban piacvezető munkáltatónak számít.

7.4.2 Alkalmazandó közösségi jog

A felek közötti alapeljárásban mind a közösségi jog, mind a német tagállami jog vonatkozó szabályait alkalmazni kellett. A közösségi jog kapcsán értelemszerűen a 94/45/EK irányelv rendelkezéseit, azon belül az alábbiakat kell kiemelni:

Ad1) 1. cikk (1) – (2) bekezdések az irányelv céljairól

- a) Az irányelv célja, hogy erősítse a közösségi szintű vállalkozások és közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogát.
- b) Ennek érdekében, illetve a munkavállalóknak az irányelvben megállapított módozatokat, feltételeket és célokat kielégítő tájékoztatása és a velük való konzultáció céljából valamennyi közösségi szintű vállalkozásban és valamennyi közösségi szintű vállalkozáscsoportban benyújtott kérelem alapján létre kell hozni az Eüt-t, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást.

Ad2) 2. cikk (1) bekezdés a) - c), valamint e) pontok a közösségi szintű vállalkozás és vállalkozáscsoport, valamint a központi irányítás fogalmi meghatározása

- a) „közösségi szintű vállalkozás”: a tagállamokban működő, legalább 1 000 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás, illetve legalább két tagállamban működő, mindegyikben legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás;
- b) „vállalkozáscsoport”: az ellenőrző vállalkozás és az ellenőrzése alatt álló vállalkozások vállalkozáscsoport,
- c) „közösségi szintű vállalkozáscsoport”: olyan vállalkozáscsoport, amely:
 - a tagállamokban legalább 1 000 munkavállalót foglalkoztat,
 - különböző tagállamokban legalább két vállalkozáscsoporttal rendelkezik, és
 - egy tagállamban legalább 150 munkavállalót foglalkoztató, legalább egy vállalkozáscsoporttal és legalább egy további, egy másik tagállamban működő, legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoporttal rendelkezik;
- d) „központi irányítás”: a közösségi szintű vállalkozás központi irányítása, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoport esetében az ellenőrzést gyakorló vállalkozás központi irányítása.

Ad1) 3. cikk (1) és (2) bekezdések az ellenőrző vállalkozás fogalmi meghatározásáról:

- a) Az ellenőrző vállalkozás olyan vállalkozást jelent, amely a tulajdonviszonyokból, a pénzügyi részesedésből, illetve az irányítás szabályaiból eredően döntő befolyást gyakorol egy másik vállalkozásra (ellenőrzött vállalkozás).
- b) Döntő befolyásolást akkor képes - fenntartva az ellenkező helyzet bizonyításának lehetőségét - valamely vállalkozás egy másik tekintetében közvetve vagy közvetlenül kifejteni, ha:
 - birtokolja a szóban forgó vállalkozás jegyzett tőkéjének a többségét; vagy
 - ellenőrzi a vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez tartozó szavazatoknak a többségét; vagy
 - kinevezheti a szóban forgó vállalkozás igazgatási, irányító és felügyelő testületei tagjainak több mint a felét.

Ad3) 4. cikk (1) bekezdés az Eüt. létrehozásáért való felelősségről

Valamely közösségi szintű vállalkozásban és valamely közösségi szintű vállalkozáscsoportban a központi irányítás felelős az Eüt. vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért.

Ad4) 11. cikk (1) – (2) bekezdések az irányelv betartásának szabályairól

- a) Minden egyes tagállam biztosítja, hogy a területén található közösségi szintű vállalkozások üzemének vezetői és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok vállalkozásainak vezető tisztviselői és munkavállalóinak képviselői, vagy – az adott esettől függően – a munkavállalók betartják az irányelvben megállapított kötelezettségeiket, függetlenül attól, hogy a központi irányítás az adott tagállam területén működik-e.
- b) A tagállamok biztosítják, hogy a vállalkozások a 2. cikk (1) bekezdésének a) és c) pontjaiban említett munkavállalói létszámadatot tegyék hozzáférhetővé az irányelv alkalmazásában érintett felek kérésére.

7.4.3 Alkalmazandó tagállami jog

Németország 1996-ban külön törvény formájában implementálta a fenti irányelvet (*Gesetz über Europäische Betriebsräte*, továbbiakban: EBRG). A törvény rendelkezései közül a Bofrost ügy kapcsán az alábbiakat érdemes kiemelni.

Ad1) EBRG 2. § (1) bekezdés a törvény hatályáról

- a) Az EBRG hatálya kiterjed a közösségi szintű, Németországban székhellyel rendelkező vállalkozásokra és közösségi szintű vállalkozáscsoportokra, amennyiben az ellenőrző vállalkozás székhelye Németországban van.

Ad2) EBRG 5. § (1) – (2) bekezdések, az irányelv 11. cikkének átültetéséről a német jogba

- a) A központi irányítás köteles a munkavállalók képviselőinek – kérelmükre – átadni a munkavállalók átlagos állományi létszámára, a tagállamok, vállalkozások és üzemek szerinti megoszlására, valamint a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetére vonatkozó információkat.
- b) Az üzemi tanács vagy a vállalkozás központi üzemi tanácsa az (1) bekezdésben biztosított jogot az üzem vagy a vállalkozás helyi irányításával szemben érvényesítheti; a helyi irányítás köteles a kért tájékoztatáshoz szükséges információkat a központi irányítástól beszerezni.

Ad3) EBRG 6. § az ellenőrző vállalkozás fogalmáról

A törvény szövege az irányelv 3. cikkének megfelelően definiálja az ellenőrző vállalkozás fogalmát.

7.4.4 Az alapügy

A vita tárgya az alapeljárásban a következő volt. A Bofrost csoport, amelyhez a munkáltató tartozott, több Németországban és más tagállamban alapított vállalatból állt és a szóban forgó üzemi tanács a Bofrost csoporthoz tartozó egyik vállalat üzemi tanácsa volt. 1997 áprilisában a Bofrost csoporthoz tartozó – Európában alapított vállalatok – egy ún. *Gleichordnungskonzernvertrag*-ot kötöttek, amely egy, a csoporthoz tartozó vállalatok paritását célzó speciális megállapodás volt annak kiküszöbölésére, hogy valamelyik vállalat dominanciára tegyen szert, illetve hogy hierarchia alakuljon ki az egyes vállalatok között. A szerződésben ennek az európai csoportnak az irányításával egy kormányzó bizottságot bíztak meg (*Lenkungsaußschuß*), valamint felállítottak egy részvényesi tanácsadó bizottságot a cégalapító, Josef H. Boquoi elnöklésével, akinek a beleegyezésére volt szükség meghatározott gazdasági döntések, illetve a normál kereskedelmi tevékenységhez nem tartozó döntések meghozatalához.

Az üzemi tanács számos a munkáltatóhoz intézett levélben kért tájékoztatást a munkavállalók létszámáról és a Bofrost csoporthoz tartozó vállalatok szerkezetéről azért, hogy

mérlegelni tudja egy Eüt. esetleges felállításának lehetőségeit, vagy más, államhatárokat átlépő tájékoztatás és konzultációs eljárás kialakításának esélyeit. A munkáltató ezt a kérést határozottan megtagadta, melynek nyomán az üzemi tanács 1998. márciusban a Weseli Munkaügyi Bírósághoz (*Arbeitsgericht Wesel*) fordult jogainak érvényesítése végett.

Az üzemi tanács szerint Boquoi úr, mint a részvényesi tanácsadó bizottság elnöke meghatározó befolyást gyakorol az európai kormányzó bizottságra és gyakorlatilag a csoport valamennyi európai alapítású vállalatára. A munkáltató szerint viszont azon az alapon kell elutasítani az üzemi tanács igényét, hogy az EBRG rá nem volt alkalmazható. Szerintük ugyanis az EBRG 5. szakasza feltételezi, hogy létezik egy európai szintű vállalatcsoport, és hogy az ellenőrző vállalat székhelye Németországban van – mely feltételek véleményük szerint nem teljesültek. Véleménye szerint sem Boquoi úr, sem más vállalat nem képes jogi vagy egyéb tényleges kontroll gyakorlására a csoporton belül. Boquoi úrnak ugyanis nem voltak részvényei egyetlen olyan vállalatnál sem a csoporton belül, melyek korlátlan felelősségű tagok jogkörével bírnának a vállalatok vezetése tekintetében; ezen túlmenően pedig a részvényesi tanácsadó bizottság elnökeként sem volt abban a helyzetben, hogy kontrollálhatta volna a csoport német vagy európai vállalatait.

1998. augusztus 5-i ítéletével a Weseli Munkaügyi Bíróság feljogosította az üzemi tanácsot tájékoztatás kérésére, amely döntés ellen a munkáltató fellebbezést nyújtott be a Düsseldorf-i Tartományi Munkaügyi Bírósághoz (*Landesarbeitsgericht Düsseldorf*). E bíróság szerint az EBRG 5. szakasza szerint az üzemi tanács – kérelmére – jogosult tájékoztatást kapni a munkavállalók számáról, ezek eloszlásáról az egyes tagállamok között, valamint a csoport szerkezetéről – még akkor is, ha nem dőlt el, hogy létezik-e egy ellenőrző vállalkozás vagy sem. Mindazonáltal a bíróság arra a döntésre jutott, hogy felfüggeszti az eljárást és az előtte folyó ügyet az Európai Bíróság elé terjeszti előzetes határozathozatal céljából.

7.4.5 Az Európai Bírósághoz intézett kérdések

Az Európai Bírósághoz intézett kérdések a következők voltak:

1. Úgy értelmezendő-e a Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelvének 11. cikk (1) és (2) bekezdése, hogy a benne foglalt tájékoztatáshoz való jog már akkor is fennáll, ha (még) nem dőlt el, hogy létezik-e a 94/45/EK irányelv 3. cikke értelmében vett ellenőrző csoport a 94/45/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pont értelmében vett vállalatcsoportban?
2. Ha igenlő a válasz:

a 94/45/EK irányelv 11. cikk (1) és (2) bekezdésben foglalt tájékoztatáshoz való jog magába foglalja-e az üzemi tanács azon jogát, hogy olyan információt kérjen a vállalattól, ami a 94/45/EK irányelv 3. cikk (2) bekezdésében foglaltakhoz vezet?

3. A 94/45/EK irányelv 11. cikk (1) és (2) bekezdése ugyancsak magába foglalja-e az üzemi tanács jogát, hogy dokumentumokat kérjen a vállalattól ezen információk tisztázására és megmagyarázására?

A kérdések pontos értelmezéséhez szükséges az irányelv szövegének felidézése. A 11. cikk szerinti tájékoztatáshoz való jog pontosan kimondja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell azt, hogy a területükön található közösségi szintű vállalkozások üzemeinek vezetői, és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok vállalkozásainak vezető tisztségviselői és munkavállalóinak képviselői betartják az irányelvben megállapított kötelezettségeiket, még hozzá függetlenül attól, hogy a központi irányítás az adott tagállam területén található-e.

Ugyanezen cikk (2) bekezdése még tovább megy a tájékoztatáshoz való jog pontosításában, amikor azt is kimondja, hogy a tagállamok azt is biztosítják, hogy a vállalkozások az Eüt. megalakításához szükséges munkavállalói létszámadatokat is tegyék hozzáférhetővé az érintett felek kérésére.

Az első kérdés tehát az, hogy ezen tájékoztatáshoz való jog fennáll-e abban az esetben is, ha a vállalkozáscsoporton belüli ellenőrző vállalkozás kiléte vitatott.

Az ügyben a munkáltató álláspontja szerint az irányelv 11. cikkének szövegezése egyértelműen arra az esetre korlátozódik, amikor van hivatalosan is megalakított ellenőrző vállalkozás a vállalkozáscsoporton belül. Minden más interpretáció zavart okoz – a tág értelmezés ugyanis ellehetetleníti annak kiderítését, hogy egyfelől ténylegesen mely munkáltatót terheli a tájékoztatási kötelezettség, másfelől pedig azt, hogy azt milyen módon köteles teljesíteni: be kell-e szereznie az irányelv szerinti információtartalmat például olyan a vállalkozáscsoportoz tartozó vállalkozásoktól is, akikkel egyébiránt semmiféle kapcsolatban nem áll.

Az alapeljárásban szereplő üzemi tanács, az osztrák és német kormányok, valamint a Bizottság véleménye ugyanakkor ettől eltérő volt az eljárásban. Ahhoz, hogy az irányelv be tudja tölteni eredeti rendeltetését, funkcióját – konkrétan a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt - biztosítani kell a munkavállalóknak a tájékoztatáshoz való jogot annak eldöntésére is, hogy egyáltalán a vállalkozás a 94/45/EK irányelvben rögzítettek alapján minősül-e közösségi szintű vállalkozásnak vagy vállalkozáscsoportnak, és ha igen, akkor

jogosultak-e határokon átvélő tájékoztatási és konzultációs fórum kialakításának kezdeményezésére. Ezeket elfogadva, a tájékoztatáshoz való jog magába kell hogy foglalja azt is, hogy létezik-e alá- fölérendeltségi viszony a vállalkozáscsoporthoz tartozó vállalkozások között, és amennyiben igen, mely vállalkozás tekinthető az irányelv rendelkezéseinek megfelelően ellenőrző vállalkozásnak.

E nézőpontot látszik erősíteni az irányelv Preambulumának 11. pontja is, amely szerint az irányelv alapvető célja annak biztosítása, hogy a közösségi szintű vállalatok munkavállalói megfelelő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük olyan esetekben, amikor nem olyan tagállamban kerül sor a döntéshozatalra, amelyben őket foglalkoztatják.

A második és harmadik kérdések a tájékoztatáshoz való jog tartalmára vonatkoznak, de nem választhatók el élesen az első kérdéstől. Értelemszerűen, ha a vállalkozáscsoport szerkezetére és működésére vonatkozó információ lényeges a munkavállalók számára annak eldöntéséhez, hogy jogosultak-e a határokon átvélő tájékoztatás és konzultáció fórumának kezdeményezésére, a vállalkozáscsoporton belüli bármely vállalkozás köteles megadni a birtokában levő vonatkozó információt az azt kérő munkavállalói képviselők részére. Ha mindez úgy tehető meg, hogy ehhez a munkáltató dokumentációt, kimutatásokat készít, amelyek az értelmezést segítik, ennek sem lehet akadálya.

7.4.6 A döntés

Az ügyben Saggio főtanácsnok és a perbeli felek mellett a német és osztrák kormányok, valamint a Bizottság is képviseltették álláspontjukat.

Az Európai Bíróság ítéletének⁴⁰⁷ indoklásában alaposan körüljárta a vonatkozó szabályhely rendelkezéseit és széleskörűen értelmezte a munkavállalók fenti célból történő tájékoztatáshoz való jogát. A testület az ítélet meghozatalakor nem tévesztette szem elől az irányelv preambulumának 11. recitációjában is megfogalmazott, fent említett célt sem. Bár a szó szerinti értelmezés szerint a konzultáció és a tájékoztatás kötelezettsége a központi irányítást terheli, az Európai Bíróság szerint ezt tágan kell értelmezni.

Az Európai Bíróság döntésében kifejtette, hogy a vállalatcsoporthoz tartozó vállalat köteles tájékoztatni a külső munkavállalói érdekképviselői szervezetek még abban az esetben is, ha nem dőlt el, hogy az a vezetőség, akihez a munkavállalói kérelem érkezett, az ellenőrző vállalat vezetősége-e a vállalatcsoporton belül vagy sem.

⁴⁰⁷ C - 62/99. számú ügy

A második és harmadik kérdésre adott válaszában pedig az Európai Bíróság azt is kimondta, hogy ahol a vállalatcsoport struktúrájára és szerkezetére vonatkozó információ beletartozik az Eüt. felállításához, illetve a munkavállalók határokat átlépő tájékoztatási-konzultációs eljárás megkezdéséhez szükséges információk körébe, a vállalatcsoportoz tartozó vállalat köteles a birtokában levő, illetve az általa megszerezhető információt a tájékoztatást kérő külső munkavállalói érdekképviselői szervnek megadni. Mi több, ha ez szükséges annak megállapításához, hogy a munkavállalók ténylegesen kezdeményezhetnek-e határokon átívelő tájékoztatási-konzultációs eljárást, a szükséges információ tisztázását és értelmezését szolgáló dokumentumok mellékelésére is sor kerülhet.

Az ügy kapcsán az Európai Bíróság tehát kimondta, hogy egy közösségi szintű vállalatcsoporton belül minden vállalkozást - és nemcsak az ellenőrző vállalkozást terheli a munkavállalói érdekképviselő felé teljesítendő azon tájékoztatási kötelezettség, amely az Eüt. megalakításához, vagy más, határokon átívelő tájékoztatási-konzultációs eljárás megkezdéséhez szükséges információkat tartalmazza.

7.5 Kühne & Nagel ügy

A Kühne & Nagel ügyben⁴⁰⁸ 2004. januárban hozta meg ítéletét az Európai Bíróság, amelyben az alapügyben a Kühne & Nagel AG & Co. KG központi üzemi tanácsa (*Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG*) és a Kühne & Nagel AG & Co. KG, mint munkáltató álltak egymással szemben. Az ügy fókuszai a 94/45/EK irányelv 4. és 11. cikkei voltak.

7.5.1 A vállalkozás

A Kühne & Nagel vállalkozáscsoport egy 120 éves múltra visszatekintő Brémában alapított német érdekeltségű vállalat, amely a világ egyik legnagyobb logisztikai szolgáltatójaként szinte az összes gazdasági ágazat számára nyújt vízi-, légi-, vasúti és közúti szállítmányozási megoldásokat.

A vállalkozáscsoport 63.000 munkavállalója 100 ország 1000 irodájában dolgozik szerte a világon. Az Európai Bíróság előtt fekvő iratokból az is kiderült, hogy a Kühne & Nagel Németországban mintegy 4.500 főt foglalkoztat mintegy 16 telephelyen. Az egyes

⁴⁰⁸ C - 440/00. számú ügy

tagállamokban dolgozó munkavállalók számáról nem kapott információt a Bíróság, de más forrásból megállapította, hogy az ügyben érintett német Kühne & Nagel AG egy közösségi szintű vállalkozáscsoport, a Kühne & Nagel Group legnagyobb munkavállalói létszámmal rendelkező tagja, amelynek ellenőrző vállalkozása Svájcban székel. E tény előrevetítheti számunkra azt, hogy a legnagyobb csoporton belüli munkavállalói létszám okán Németország tekinthető azon tagállamnak, amelynek jogszabályait az irányelv 3. cikk (6) bekezdés 2. mondat és az EBRG 2. cikk (2) bekezdés szerint alkalmazni kell.

7.5.2 Alkalmazott közösségi jog

Az ügy eldöntésekor megint csak a 94/45/EK irányelv rendelkezéseit kell megvizsgálni, méghozzá a Bofrost ügy kapcsán kiemelt szabályhelyek mellett az alábbiak különös figyelembe vételével.

Ad1) Preambulum 11. pont

Megfelelő rendelkezéseket kell bevezetni annak biztosítására, hogy a közösségi szintű vállalkozások munkavállalói megfelelő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük, amikor az őket érintő döntés nem abban a tagállamban születik, amelyben őket foglalkoztatják.

Ad2) Preambulum 14. pont

A vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló mechanizmusoknak át kell fogniuk az összes üzemet vagy - az esettől függően - a csoportnak a tagállamokban található üzemeit, akár a tagállamok területén belül, akár azon kívül helyezkedik el a vállalkozásnak vagy a csoporton belül az ellenőrző vállalkozásnak a központi irányítása.

Ad3) 4. cikk (1) – (3) bekezdések az Eüt. létrehozásáért való felelősségről

- a) Valamely közösségi szintű vállalkozásban és valamely közösségi szintű vállalkozáscsoportban a központi irányítás felelős az 1. cikk (2) bekezdésének rendelkezései értelmében vett Eüt. vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért.

- b) Ha a központi irányítás nem tagállamban működik, a központi irányítás egy tagállamban található - szükség esetén kinevezendő - képviselője viseli az (1) bekezdésben említett felelősséget.
- c) Ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetésére hárul az (1) bekezdésben említett felelősség.
- d) Ezen irányelv alkalmazásában a képviselőt, illetve a képviselőket, vagy ilyen képviselők hiányában a (2) bekezdés második albekezdésében említett vállalatvezetést kell a központi irányításnak tekinteni.

Ad4) 5. cikk (1) – (2) bekezdések a különleges tárgyaló testületről

- a) Az 1. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott cél elérése érdekében a központi irányítás saját maga, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, minimálisan két vállalkozás vagy üzem által foglalkoztatott, legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérésére tárgyalásokat kezdeményez az Eüt. vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás kialakítása céljából.
- b) Ennek érdekében (...) különleges tárgyaló testületet kell létrehozni.

Ad5) 6. cikk (1) bekezdés a megállapodás tartalmáról

A központi irányításnak és a különleges tárgyaló testületnek az együttműködés szellemében kell tárgyalnia a célból, hogy megállapodásra jussanak a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megvalósítására vonatkozó részletes megoldásokban, az 1. cikk (1) bekezdésének megfelelően.

És különösen:

Ad6) 11. cikk (1) – (3) bekezdések az irányelv betartásáról

- a) Minden egyes tagállam biztosítja, hogy a területén található közösségi szintű vállalkozások üzemeinek vezetői és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok vállalkozásainak vezető tisztviselői és munkavállalóinak képviselői, vagy - az adott esettől függően - a munkavállalók betartják az irányelvben megállapított kötelezettségeiket, függetlenül attól, hogy a központi irányítás az adott tagállam területén működik-e.

- b) A tagállamok biztosítják, hogy a vállalkozások a 2. cikk (1) bekezdésének a) és c) albekezdésében említett munkavállalói létszámadatot tegyék hozzáférhetővé az irányelv alkalmazásában érintett felek kérésére.
- c) A tagállamok meghozzák a megfelelő intézkedéseket az irányelv be nem tartásának eseteire, továbbá különösen gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási, illetve bírósági eljárás álljon rendelkezésre, az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatása érdekében.

7.5.3 Alkalmazott tagállami jog

E helyen szintén a Bofrost ügyben említett szabályhelyeken túl az ügy szempontjából lényeges EBRD szabályt emelem ki.

Ad1) 2. cikk (2) bekezdés

Ha a központi irányítás nem tagállamban található, de létezik a vállalatcsoporton belül olyan vállalat, amely a helyi irányításért felelős és ezen vállalat székhelye Németországban található, akkor a német jog lesz az irányadó. Ha nincs a helyi irányításért felelős vállalat, akkor a központi irányítás nevezi ki a Németországban felelős vállalatot. Ilyen kinevezett képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató német vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetőjére hárul az említett felelősség. Az említett vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok a feltételezett központi irányítás helyének tekinthetők.

7.5.4 Az alapügy

Az ügy előzménye a következőkben foglalhatók össze. A Kühne & Nagel AG & Co. KG központi üzemi tanácsa felkérte a munkáltatót arra, hogy biztosítsa számára mindazon információkat, amelyek ismeretében mérlegelhetik egy Eüt. vagy egy más, határokon átívelő tájékoztatási-konzultációs eljárás kialakításának lehetőségét. A központi üzemi tanács által megkért információk köre az alábbi volt: munkavállalói létszám és ennek megoszlása az egyes tagállamokban valamint az egyes munkáltatóknál; a vállalkozás- és vállalkozás csoport szerkezete; a Kühne & Nagel Grouphoz tartozó, de a tagállamokban működő munkavállalói érdekképviselők neve és elérhetősége.

Az alapeljárásban a Kühne & Nagel AG & Co. KG nem vitatta az irányelv és az EBRG hatályát magára nézve, de a megkeresést arra hivatkozással, hogy a Svájcban működő központi

irányítás nem esik a közösségi jog hatálya alá, elutasította. Mivel ő maga nem rendelkezik a kért információkkal, jogi eszközök pedig nincsenek a kezében a kért adatok kikényszerítéséhez, az üzemi tanács kérésének teljesítése állítása szerint lehetetlen a számára.

A Hamburgi Munkaügyi Bíróság (*Arbeitsgericht Hamburg*) az elé vitt ügyben elismerte az üzemi tanács kérésének jogosságát, amely döntés ellen a munkáltató fellebbezést nyújtott be a Hamburgi Tartományi Munkaügyi Bírósághoz (*Landesarbeitsgericht Hamburg*). Miután a kérelmet ez a bíróság is elutasította, az ügy felkerült a Szövetségi Munkaügyi Bírósághoz (*Bundesarbeitsgericht*), amely végül két feltett kérdéssel előzetes határozatot kért az Európai Bíróságtól.

7.5.5 Az Európai Bírósághoz intézett kérdések

A tagállami bíróság kérdései a következők voltak:

5. A 94/45/EK irányelv 4. és 11. cikkeit alapul véve, kötelezhető-e egy tagállamban működő vállalkozás, amelynek központi irányítása nem tagállamban van arra, hogy a vállalatcsoporthoz tartozó, a tagállamok valamelyikében működő – az irányelv 4. cikk (2) és (3) bekezdése szerinti (feltételezett központi irányítás) – vállalkozás számára megadja az alábbi információkat a közösségi szintű vállalkozásról vagy vállalkozáscsoportról (beleértve mind az ellenőrző és az ellenőrzött vállalkozásokat): munkavállalói átlagos állományi létszám, a munkavállalók számának tagállamonkénti és vállalkozásonkénti megoszlása, a vállalkozás és vállalkozáscsoport szerkezete, felépítése?
6. Ha a válasz igenlő:
Kiterjed-e a tájékoztatási kötelezettség azon munkavállalói érdekképviselők nevére és címére is, akik az irányelv 5. cikkének megfelelően részt vehetnek a különleges tárgyaló testület felállításában vagy az Eüt. alapításában?

Az első kérdés első fele lényegében arra vonatkozik, hogy amennyiben a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport központi irányítása tagállamon kívül működik, és ez a központi irányítás elmulasztja az Eüt. megalakulásához szükséges információk biztosítását a feltételezett központi irányítás számára (4. cikk (2) bekezdés szerinti feltételezett központi irányítás), az irányelv 4. és 11. cikkei úgy kell-e értelmezni, hogy a tagállamokban működő, azonos vállalkozáscsoporthoz tartozó vállalkozások kötelesek ezen információkat megadni a feltételezett központi irányítás számára?

Az eljárás során az ügyben érdekelt üzemi tanács, a német és a svéd kormányok, valamint a Bizottság is azon az állásponton voltak, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdése alapján alapvetően a központi irányítás a felelős az Eüt. vagy a tájékoztatást és konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért, így többek között azért is, hogy megfelelő információt biztosítsanak igény esetén a munkavállalói képviselők számára.

Az eljárásban résztvevő felek azt is megállapították, hogy a tagállamokban működő összes vállalkozásnak egyenlő szerepe van az Eüt. kialakításának folyamatában, emiatt pedig együttműködni kötelesek egymással.

A német kormány ezen túlmenően a Bofrost ügyben eljáró Saggio főtanácsnok azon véleményére is felhívta a figyelmet,⁴⁰⁹ miszerint a tagállamokban működő vállalkozásoknak széleskörű tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállalók tájékoztatási jogának gyakorlása során.

A Bizottságnak az irányelv átvételével kapcsolatos megállapítása is figyelemre méltó – és túlmutat az adott ügyön. E szerint, ha a feltételezett központi irányításnak tényleges szerepe van a tájékoztatási jog gyakorlásában és az egyes vállalkozások közötti információáramlásban – különösen, ha ezek eltérő tagállamokban működnek - akkor az irányelv tagállami jogokba történő átültetése során erre vonatkozólag kifejezett rendelkezéseket célszerű hozni. A Bizottság arra a gyakorlati nehézségre is felhívta figyelmet, miszerint a feltételezett központi irányítás nem feltétlenül ismeri a teljes vállalkozáscsoport szervezeti felépítését, adott esetben még azt sem tudja pontosan mely vállalkozások és üzemek tartoznak a csoporthoz.

Az első kérdés második felével és a második kérdéssel összefüggésben az alábbi álláspontok körvonalazódtak.

Az ügyben érintett üzemi tanács és a német kormány megítélése szerint a munkavállalói képviselők nevének és elérhetőségének biztosítása az irányelv szövegéből fakad, ugyanis együttműködni csak akkor tudnak, ha fel is tudják venni egymással a kapcsolatot.

Ezzel szemben a Kühne & Nagel és a Bizottság vitatta ezt a véleményt, szerintük ezek megadása nem feltétele a tárgyalások megindításának. A Bizottság ugyanakkor azt elismerte, hogy ez az információ elősegítheti a tárgyalások megkezdését.

⁴⁰⁹ C-62/99 Bofrost ügy

7.5.6 A döntés

Az Európai Bíróság válaszában a Bofrost ítélet több pontjára is visszautalt⁴¹⁰ és szemléletesen kimunkálta a központi irányítás és a feltételezett központi irányítás (*deemed central management*) közötti különbségeket. Ezek szerint egy közösségi szintű vállalkozáscsoport esetében a központi irányítás az ellenőrző vállalkozás központi irányítását jelenti, vagyis azt a testületet, aki döntő befolyást képes gyakorolni az összes ellenőrzött vállalkozás működésére és értelemszerűen rendelkezik mindazon információkkal, amelyeket az üzemi tanács jelen ügyben is kért. Ezzel szemben a feltételezett központi irányításnak nem feltétlenül vannak birtokában a fenti adatok, sőt mi több, ahogy az a Kühne & Nagel ügyben is körvonalazódni látszik, gyakran azok a jogi eszközök sincsenek meg a kezében, amelyekkel a kért adatokat a vele egy szinten levő, a csoporthoz tartozó többi vállalkozástól beszerezhetné.

Az Európai Bíróság feltett kérdésekre adott „igenlő” válaszai a következőképp foglalhatók össze. Amennyiben a közösségi szintű vállalkozás-csoport központi irányítása nem tagállamban működik, az irányelv 4. cikk (2) bekezdés 2. mondatának megfelelően, az Eüt. tárgyalások megindításához szükséges tájékoztatási kötelezettség a munkavállalói képviselők irányában a központi irányításról átszáll a feltételezett központi irányításra (a legnagyobb munkavállalói létszámmal működő tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetésére). Amennyiben a központi irányítás a tárgyalások megindításához szükséges információkat nem biztosítja a feltételezett központi irányítás számára, úgy ez utóbbi – hogy kötelezettségének eleget tudjon tenni – köteles a tagállamokban működő, a vállalkozás-csoporthoz tartozó többi vállalkozástól a kért adatokat beszerezni, befogadni és azokat a munkavállalói érdekképviselők felé továbbítani. Ezen kötelezettség tükröképeként, az Európai Bíróság jelen ítéletében azt is kimondta, hogy a tagállamokban működő, a vállalkozás-csoporthoz tartozó többi vállalkozás viszont köteles a birtokában levő és megkért adatokat a feltételezett központi irányítás számára szolgáltatni, vagy ha ezek nincsenek a birtokában, de be tudja őket szerezni, akkor köteles beszerezni azokat. Ítéletében az Európai Bíróság a tagállamok számára pedig ezen szabályok megalkotásának kötelezettségét rója.

A feltett első kérdés második felére, valamint a második kérdésre az ítélet a következő válaszokat adja. A központi irányítás és a feltételezett központi irányítás tájékoztatási kötelezettsége az alábbi tárgykörökre terjed ki: munkavállalók átlagos állományi létszáma tagállamok és vállalkozások bontásában, a vállalkozás és vállalkozás-csoport szerkezete és

⁴¹⁰ Lásd: Bofrost ítélet 29, 31, 32, 33, 39 pontjai.

felépítése, azon munkavállalói képviselők neve és címe, akik az irányelv 5. cikkének megfelelően részt vehetnek a különleges tárgyaló testület felállításában vagy az Eüt. alapításában, ha ez utóbbi információ elengedhetetlen a tárgyalások megindításához.

7.6 Anker ügy

Az Anker ügy⁴¹¹ az előző két esethez igen hasonló helyzetben kíván tisztánlátást adni – fókuszában az Eüt. vagy más a munkavállalók tájékoztatását, a velük való konzultációt szolgáló eljárás megindításához kapcsolódó munkáltatói tájékoztatási kötelezettség áll. A kérdéseket az Európai Bírósághoz intéző tagállam is ugyanaz: Németország, a határozat 2004 júliusában született.

7.6.1 A vállalkozás

Az ADS Anker németországi székhelyű vállalkozás, amely pénztárgépek gyártásával foglalkozik, egy - az irányelv meghatározása szerinti - közösségi szintű vállalkozáscsoporthoz, az Anker-csoporthoz tartozik. A holland székhelyű Anker BV társaság birtokolja az ADS Anker, valamint az Anker-csoporthoz tartozó többi - Svédországban, Norvégiában, Dániában, Finnországban, az Egyesült Királyságban, Hollandiában, Ausztriában, Franciaországban, Belgiumban és Magyarországon letelepedett - vállalkozás valamennyi részvényét. Az Anker BV anyavállalatának, az Anker Systems GmbH-nak székhelye a tagállamok területén kívül, Svájcban található. Az Egyesült Királyságban székhellyel rendelkező RIVA vállalkozás az Anker-csoportnak - az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szerinti - azon tagvállalkozása, amely egy tagállamban a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztatja. Az Anker BV e mintegy 1.000 főt foglalkoztató társaságot 1999 végén szerezte meg.

7.6.2 Alkalmazott közösségi jog

A 94/45/EK irányelv rendelkezései közül újfent a 4. és 11. cikkek vizsgálata igényelte a Bíróság részéről legalaposabb vizsgálatot amellet, hogy a fenti két korábbi ítélet során meghivatkozott alábbi szabályokat is szem előtt tartotta:

⁴¹¹ C-349/01. számú ügy

- a) Preambulum 11-12-13-14. pontok
- b) 1. cikk (1) - (2) bekezdések az irányelv céljáról
- c) 2. cikk (1) bekezdés a) – e) pontok a „közösségi szintű vállalkozás”, a „vállalkozáscsoport” és a „közösségi szintű vállalkozáscsoport” fogalmi meghatározásáról
- d) 3. cikk (1) – (2) bekezdések az „ellenőrző vállalkozás” meghatározásáról
- e) 5. cikk (1) – (2) bekezdések a különleges tárgyaló testület megalakításnak szabályairól

7.6.3 Alkalmazott tagállami jog

Mivel az Anker ítélet meghozatal során alkalmazott közösségi jog hivatkozott forrásai megegyeznek a Bofrost és Kühne & Nagel ügyekben alkalmazott szabályokkal, a nemzeti jog kérdéses szabályai is megegyeznek a fenti ügyekben kiemelttel. Ezek szerint az EBRG alábbi szabályhelyeit vette figyelembe az Európai Bíróság az ítélethozatal során:

- a) 2. § (1) – (2) bekezdés a törvény hatályáról
- b) 3. § (2) bekezdés a „közösségi szintű vállalkozáscsoport” fogalmáról
- c) 5. § a törvény betartását célzó garanciális szabályokról
- d) 6. § az „ellenőrző vállalkozás” fogalmáról

7.6.4 Az alapügy

Az Anker-csoporton belül sem Eüt. létrehozására, sem a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakítására nem került sor. Éppen ezért az EBRG 5. § (2) bekezdés az ADS Anker üzemi tanácsa azzal a kérelemmel fordult a munkáltatóhoz, hogy tájékoztassa őt a munkavállalók képviseleti szerveinek elnevezéséről, valamint e szervek azon képviselőinek nevééről, akik a vállalkozások vagy az azoktól függő vállalkozások munkavállalói nevében az Eüt. megszervezésében részt vehetnek.

Az ADS Anker válaszában úgy nyilatkozott, hogy nem áll módjában a kérelem teljesítése, mivel mind a közvetlen anyavállalat, az Anker BV, mind az Anker Systems GmbH-csoport anyavállalata megtagadták a kért információk szolgáltatását. Ezen túlmenően, álláspontja szerint, az EBRG nem ír elő a csoport többi - más tagállamokban letelepedett - vállalkozásával szemben fennálló tájékoztatáshoz való jogot.

A tájékoztatás iránti kérelem elutasítása ellen az üzemi tanács az Bielefeldi Munkaügyi Bírósághoz (*Arbeitsgericht Bielefeld*) fordult. Ez utóbbi megállapítása szerint, a munkáltató feladata nem merülhet ki abban, hogy jelzi az üzemi tanácsnak, hogy a kívánt információkat a cégjegyzékekből vagy egyéb forrásokból maga is megszerezheti. A központi irányítás egyértelműen felelős az Eüt. megalakításához vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek megteremtéséért.⁴¹²

A kérdést előterjesztő Bielefeldi Munkaügyi Bíróság az ADS Anker azon érvére is utal, miszerint ez utóbbi nem képes a kért tájékoztatást megadni, mivel az Anker BV társaság, az anyavállalathoz, az Anker Systems GmbH-hoz hasonlóan, megtagadja a munkavállalók tájékoztatásához szükséges információk szolgáltatását. Felvetése szerint, mivel az EBRG nemzeti jogszabály, hatálya a német területre korlátozódik, a csoport nem Németországban letelepedett tagvállalkozásaira nem ró olyan kötelezettséget, hogy bizonyos információkat szolgáltatassanak a német területen letelepedett vállalkozásoknak.

7.6.5 Az Európai Bírósághoz intézett kérdések

Tekintettel arra, hogy az alapügyben eljáró bíróság szerint az előtte fekvő jogvita eldöntése az irányelv rendelkezésének értelmezésétől függ, felfüggesztette az eljárást és az alábbi kérdéseket intézte az Európai Bírósághoz előzetes határozathozatal céljából.

1. A 94/45 irányelv és különösen annak 4. és 11. cikke olyan kötelezettséget ró-e egy az Egyesült Királyságban székhellyel rendelkező, az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése és a (3) bekezdése szerinti központi irányításnak minősülő vállalkozásra vagy egy Hollandiában letelepedett, az ellenőrző vállalkozásnak az irányelv 2. cikk (1) bekezdésének e) pontja és 3 cikkének (1) bekezdése szerinti központi irányításának minősülő vállalkozásra, hogy egy Németországban letelepedett, ugyanazon vállalkozáscsoporthoz tartozó más vállalkozásnak megadja a csoporthoz tartozó társaságokra és üzemekre, azok jogi formájára, képviseleti szerkezetére, munkavállalók átlagos létszámára, valamint a különböző tagállamok és vállalkozások közötti megoszlásukra vonatkozó információkat?

2. Amennyiben igenlő a válasz: A tájékoztatási kötelezettség kiterjed-e a munkavállalók képviseleti szerveinek elnevezésére, valamint e szervek azon képviselőinek nevére, akik a

⁴¹² C-349/01. számú ügy 30. pontja

vállalkozások vagy az azoktól függő vállalkozások munkavállalói nevében az Eüt. megszervezésében részt vehetnek?

Jelen ügy kapcsán tehát a lényegi kérdés az, hogy vajon a központi irányítás (holland vállalat) vagy a feltételezett központi irányítás (brit vállalat) az irányelv alapján akkor is kötelese az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez szükséges információkat a csoport egyik ellenőrzött vállalkozásának (német vállalat) megadni, ha a kérelmet az ellenőrzött vállalkozás munkavállalóinak képviselői nyújtották be.

A feltett kérdés ezen részéhez kapcsolódva az üzemi tanács, a német kormány és a Bizottság benyújtott észrevételeikben emlékeztettek arra, hogy az irányelv 4. cikke alapján a közösségi szintű vállalkozásokban és vállalkozáscsoportokban a központi irányítás felelős az Eüt. létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért. Szerintük az irányelv hatékony érvényesüléséhez elengedhetetlen, hogy egy vállalkozás vagy vállalkozáscsoport központi irányítása köteles legyen megadni a munkavállalók képviselőinek azon információkat, amelyek alapján ez utóbbiak eldönthetik, hogy létre kell-e hozni Eüt. a kérdéses vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál, és hogy adott esetben a különleges tárgyaló testület létrehozható-e.

Az üzemi tanács szerint az, hogy a központi irányítás az EBRG 5. cikkének (2) bekezdése alapján akkor is köteles az említett információkat közölni, ha nem az EBRG hatálya alá tartozó területen, hanem egy másik tagállamban található, nem csupán az irányelvből, hanem az Eüt. megteremtésével elérni kívánt célkitűzésből, vagyis a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásából és a velük való nemzetek feletti konzultációból is következik. Amennyiben az EBRG 5. cikke (2) bekezdésének hatálya német területre korlátozódna, a munkavállalók képviselői számára olyannyira megnehezülne az Eüt-k megszervezése céljából történő információszerzés, hogy az irányelv célkitűzése csak nehezen - idővesztéssel, felesleges eljárások és költségek árán — lenne megvalósítható.

A Bizottságnak az irányelv 4. cikke által a központi irányításra rótt kötelezettséggel kapcsolatos álláspontja szerint, bármely tagállamról is legyen szó, nincs jelentősége annak, hogy a csoport munkavállalói ezen központi irányítással szemben közvetlenül vagy egy - a csoporthoz tartozó — vállalkozás közvetítésével gyakorolják az információszerzéshez fűződő alanyi jogukat, ahogy ez Németország esetében történt.

Érdekes felvetést tartalmaz az ADS Anker érvelése. Álláspontja szerint az irányelv nem eredményezheti egy társaság arra történő kötelezését, hogy ellenőrző társasága ellen keresetet nyújtson be. Amennyiben az ellenőrzött társaság üzemi tanácsa azért nem képes ezen társaságtól

az irányelv 5. cikkének (1) bekezdése szerinti kérelem benyújtásához szükséges információkat megszerezni, mert ezek nem állnak a társaság rendelkezésére, tájékoztatáshoz való jogát - az irányelvet a nemzeti jogba átültető rendelkezések alkalmazásával - a csoporton belüli ellenőrző társasággal szemben kellene érvényesítenie.

A másodikként felmerülő, azon információk jellegével kapcsolatban, amelyeket a központi irányítás vagy a feltételezett központi irányítás az irányelvben szereplő tájékoztatási kötelezettség alapján köteles szolgáltatni, az üzemi tanács és a német kormány egyaránt azon az állásponton volt, hogy azt - az irányelv értelmezésére és célkitűzésére figyelemmel - tágan kell értelmezni.

Az ADS Anker álláspontja ezzel szemben az volt az ügyben, hogy az Eüt. megszervezésére irányuló tárgyalási folyamat megindításához a munkavállalói képviseleti szervek és azok tagjainak megnevezése nem nélkülözhetetlen.

7.6.6 A döntés

Az Európai Bíróság ítéletében - több helyen is utalva a korábban született Bofrost és Kühne & Nagel ügyekre – hangsúlyozta, hogy az irányelv szerint a központi irányítás akkor is köteles az említett információkat közölni, ha az nem az EBRG hatálya alá tartozó területen, hanem egy másik tagállamban található. Amennyiben az EBRG 5. cikke (2) bekezdésének hatálya német területre korlátozódna, a munkavállalók képviselői számára ugyanis olyannyira megnehezülne az Eüt. megszervezése céljából történő információszerzés, hogy az irányelv célkitűzése csak valóban nehezen - időveszteség, felesleges eljárások és költségek árán - lenne megvalósítható.

Vagyis bármely tagállamról is legyen szó, nincs jelentősége annak, hogy a csoport munkavállalói ezen központi irányítással szemben közvetlenül vagy egy - a csoporthoz tartozó - vállalkozás közvetítésével gyakorolják az információszerzéshez fűződő alanyi jogukat.

Az információtovábbítás kötelezettségének további nyilvánvaló feltétele, hogy ezen adatok ne legyenek ez utóbbi ellenőrzött vállalkozás birtokában, valamint hogy nélkülözhetetlenek legyenek az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez.

Mind az irányelv célkitűzéséből, mind belső logikájából az következik, hogy a központi irányítást vagy a feltételezett központi irányítást terhelő kötelezettségeket úgy kell értelmezni, hogy azok magukba foglalják mind az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez nélkülözhetetlen információk - közvetlenül a munkavállalók képviselők felé történő - szolgáltatásának kötelezettségét, mind az említett információk munkavállalók képviselői felé - a

csoporthoz tartozó vállalkozásuk közvetítésével - történő szolgáltatására vonatkozó kötelezettséget, amennyiben az említett képviselők a tájékoztatást először e vállalkozástól kérték.

Szintén az első kérdéshez kapcsolódóan az ítélet azt a korábbi megállapítását is megerősíti, miszerint a csoport tagállamokban található többi tagvállalkozása köteles a tényleges és a feltételezett központi irányítást főkötelezettsége teljesítésében segíteni.

Azon információk jellegével kapcsolatban, amelyeket a központi irányítás vagy a feltételezett központi irányítás a tájékoztatási kötelezettsége alapján szolgáltatni köteles, az ítélet kimondja, hogy az üzemi tanács követelheti a csoport társaságaira és üzemeire, jogi formájukra, képviseleti szerkezetükre, átlagos munkavállalói létszámára, valamint a különböző tagállamok közötti megoszlásukra vonatkozó információkat, amennyiben azok az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez nélkülözhetetlenek.⁴¹³ Ugyanez áll azon munkavállalói képviseleti szervek és képviselőik megnevezésére vonatkozó információk tekintetében, amelyek a vállalkozás és a tőle függő vállalkozások munkavállalói nevében az Eüt. létrehozásában részt vehetnek. A bíróság álláspontja szerint annak eldöntése viszont, hogy a kért információk nélkülözhetetlenek-e a tárgyalások megkezdéséhez, a nemzeti bíróságokra tartozik.

⁴¹³ Lásd e tekintetben a Kühne & Nagel ítélet 70. pontját.

8. Fejezet: Az Európai üzemi tanácsok gyakorlata

8.1 Európai üzemi tanácsok a számok tükrében

Bár az európai üzemi tanácsok számával, működésével összefüggő empirikus vizsgálatok száma szerény, ezek eredményei számos tanulsággal szolgálhatnak mind a közösségi, mind a tagállami jogalkotók és jogalkalmazók számára. Az Eüt-k nyilvántartásának nincs hivatalos felelőse, ezt a feladatokat az európai szakszervezetek vállalták. A valaha volt, a jelenleg működő és a megállapodás küszöbén levő európai üzemi tanácsok alapadatainak összegyűjtését célzó európai üzemi tanácsok adatbázisa (*European Work Council Database*, a továbbiakban: *ewcdb*)⁴¹⁴ alapján az alábbi információk foglalhatók össze.

8.1.1 Áttekintés 1985-től 2012-ig

A legfrissebb, 2012. novemberben közzétett adatok szerint 1017 működő európai üzemi tanács létezik az Európai Unióban. Talán nem meglepő módon a 94/45/EK irányelv által szabott implementálási évben, azaz 1996-ban alakult meg alakult meg a ma is működő Eüt-k közül messze a legtöbb. Ami viszont első olvasatra meglepő lehet, hogy az első (kettő) tényleges Eüt. kilenc évvel az irányelv megszületése előtt, 1985-ben jött létre. A jelenség mögött az 1990-es éveket több évtizeddel megelőző jogalkotói szándék nyilvánvalóvá tétele, valamint a határokon átívelő szervezetek jól felfogott érdekei állhattak, melyek eredményeként 1993-ban például az 1985-ös kettőhöz képest már összesen 38 működő Eüt-t számlálhattunk. E helyen érdemes még egyszer hangsúlyozni: ezen Eüt-k a határokon átívelő vállalkozások és vállalkozáscsoportok autonóm kezdeményezéseiből alakultak és működtek közel tíz éven át anélkül, hogy akár közösségi vagy tagállami jogszabály erre őket kötelezte volna.

A táblázatban szereplő adatokból az is kiolvasható, hogy a megállapodások tartalmában a legtöbb módosítás szintén 1996-ban jelentkezett értelemszerűen a tagállami jogok megalkotását követően – a vállalkozások ekkor igazították meglévő és újonnan alakuló megállapodásaikat a tagállami jog előírásaihoz.

A 94/45/EK irányelv 2008. évi módosítását a korábban említettek szerint 2011. június 5-ig kellett a tagállami jogokba bevezetni. Érdekes látni, hogy a 2011-ben működő, összesen 1011 Eüt-nek csupán 1,5%-ánál (15 megállapodásban) eszközöltek módosítást az új irányelv szerint a

⁴¹⁴ Az egységes elektronikus adatbázis (www.ewcdb.eu) 1995-ben jött létre az ETUI (*European Trade Union Institute*) kezdeményezésére és mára az egyetlen autentikus megállapodás-gyűjteménynek tekinthető. Az ETUI az ETUC szárnyai alatt megalakuló és működő független európai szakszervezeti kutató és képző központ.

felek. Ha erre azt az érvet hozzuk fel, hogy a 2011. év vége már nem adott elég időt az új megállapodások megkötésére, tévedünk: a 2012-ben hatályban levő 1017 megállapodásnak már csak 0,6%-ánál (6 db Eüt. esetében) módosul az eredeti megállapodás. Amikor az új irányelv forradalmi újdonságainak hiányát említjük, akkor a gyakorlat igazat ad nekünk.

Megjegyzendő továbbá, hogy ugyan a lenti táblázat számai ugyan ezt nem tükrözik, de az Eüt-k belső szerkezetére jelentős hatást gyakorolt 2004-ben az EU tíz új tagállammal való bővítése, valamint a Bizottság által szintén 2004-ben újtára indított közösségi szintű konzultáció az Eüt-k hatékonyságának felülvizsgálatára.⁴¹⁵

1. számú ábra: Az Eüt-k áttekintése 1985-től 2012-ig

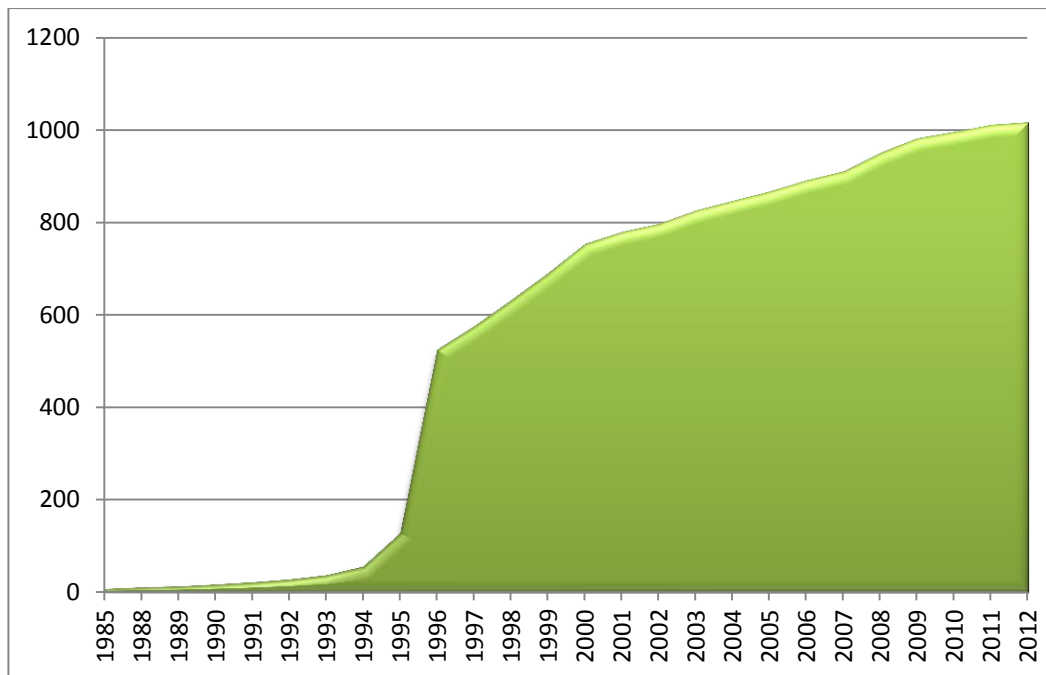
Év	Újnan létrejött	Megszűnt	Módosult	Működő
1985	2		2	8
1988	4		4	12
1989	2		2	14
1990	4		4	18
1991	5		5	23
1992	6		6	29
1993	9		9	38
1994	19		19	57
1995	72		72	129
1996	397	1	396	525
1997	52	1	51	576
1998	68	12	56	632
1999	84	26	58	690
2000	85	21	64	754
2001	52	26	26	780
2002	35	18	17	797
2003	41	12	29	826
2004	36	15	21	847
2005	36	16	20	867
2006	36	12	24	891
2007	39	19	20	911
2008	51	11	40	951
2009	34	3	31	982
2010	23	9	14	996
2011	17	2	15	1011
2012	6		6	1017

Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

⁴¹⁵ European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/restruct_ewc_1_en.pdf).

A fenti adatok grafikus ábrázolása még szemléletesebben mutatja az Eüt-k alakulásainak tendenciáit. Ismerve az ETUI nyilvántartás történetiségét, megjegyzendő, hogy a 1998 és 2000 közötti növekedés (122 új Eüt.) részben az adatbázis fejlesztésének tudható be.

2. számú ábra: Az Eüt-k számának alakulása 1985-től 2012-ig – grafikus megjelenítés



Forrás: saját szerkesztés

8.1.2 A központi irányítás székhelye

A működő Eüt-k adatairól szóló jelenleg rendelkezésre álló legrészletesebb elemzés 2006-ban készült, 2005-ös adatokat vizsgálva.⁴¹⁶ Ezen elemzés többek mellett egyik legérdekesebb tárgyköre, amikor az adott országban működő, az irányelv hatálya alá tartozó vállalkozások és az adott országban ténylegesen működő Eüt-k arányát vizsgálja. Ez ugyanis képet ad nemcsak a jogkövetés mértékéről az adott országban, de nagy valószínűséggel az ország munkaügyi kapcsolatainak fejlettségéről, a munkavállalói jelenlét erejéről is informál bennünket.

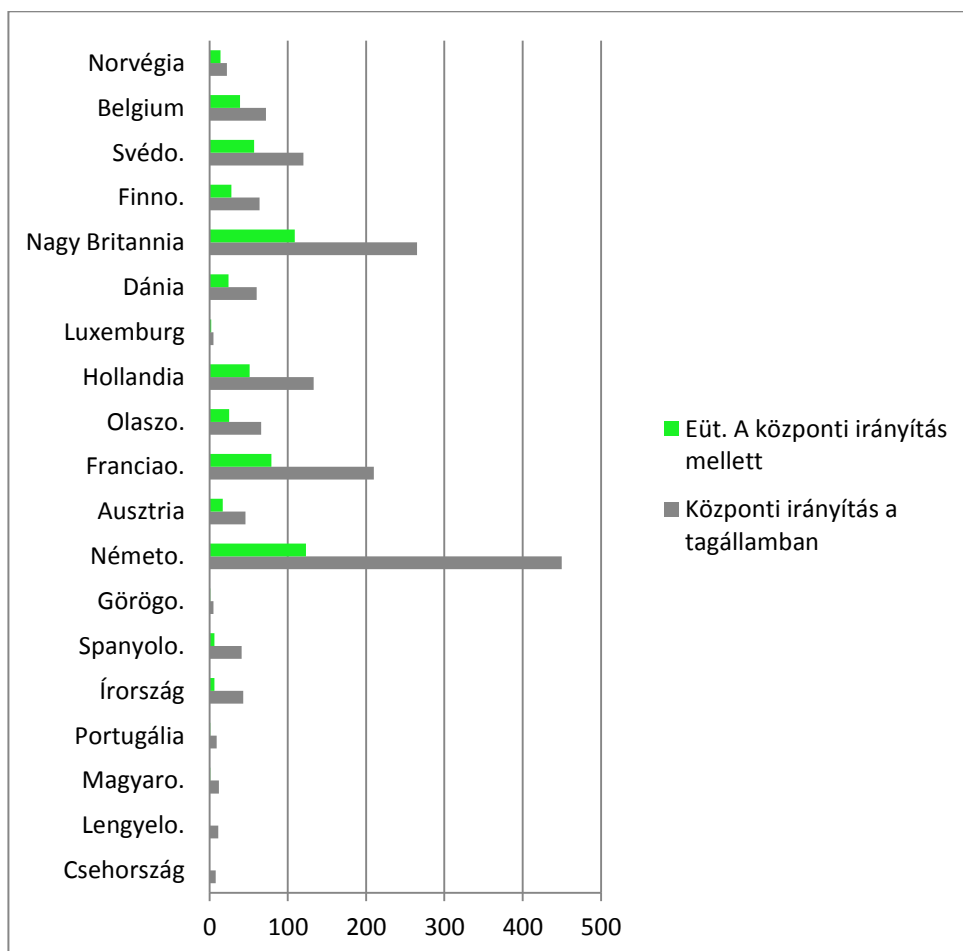
Ezek szerint Norvégiában (nem EU tagállam!), Belgiumban, Svédországban, Finnországban, Nagy Britanniában, Dániában, Luxemburgban székelő vállalatok körében a legnagyobb (40% feletti) az Eüt-k aránya, míg Németországban (!), Görögországban,

⁴¹⁶ Kerkhofs 2006.

Spanyolországban, Írországon, Portugáliában, Magyarországon (!), Ausztriában, Csehországban, és Lengyelországban ez az arány a legalacsonyabb (kevesebb, mint 30%).

Magyarországon a vizsgálat idején 12 közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport központi irányítása székelt, ezek közül kettő alakított Eüt-t.⁴¹⁷

3. számú ábra: Eüt-k aránya a központi irányítás székhelyének függvényében 2005-ben



Forrás: Kerkhofs, P., European Works Councils facts and figures 2006, ETUI-REHS, Brussels, 2006

⁴¹⁷ Ez a 2004-ben megalakuló MOL Eüt. és a General Electric Eüt. volt.

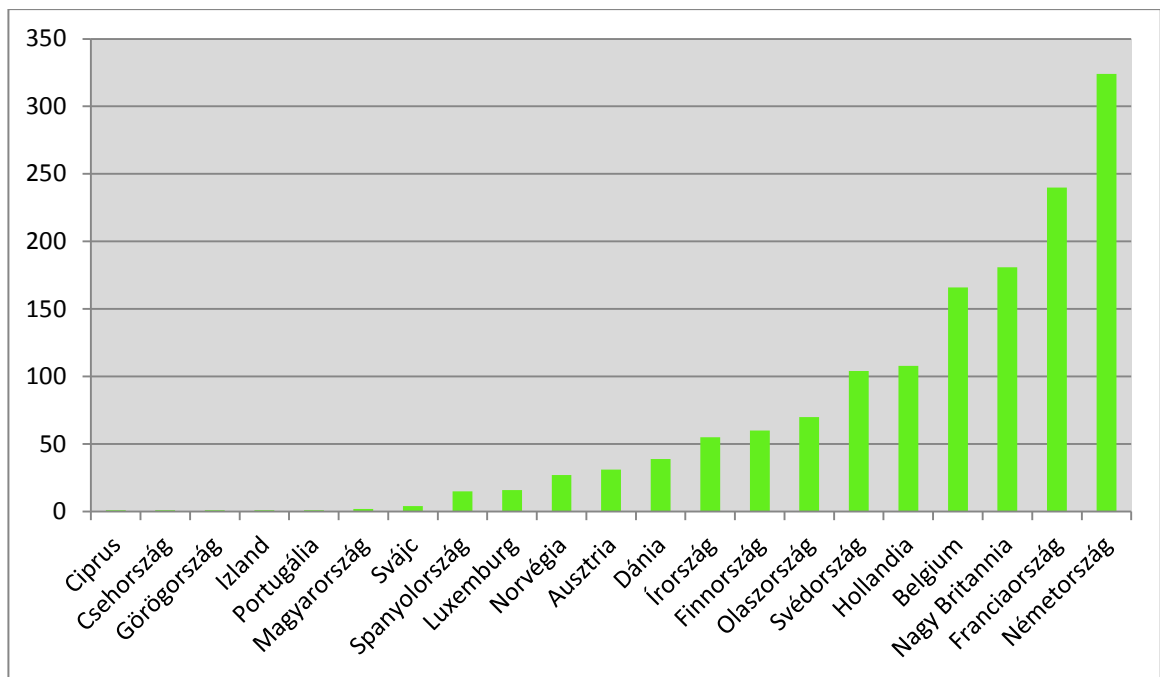
8.1.3 Az alkalmazott jog

Ha azt vizsgáljuk, hogy mely tagállami jog szabályozza tipikusan az Eüt-k megalakulását és működését, azt látjuk, hogy a testületek kimagasló többségére, mintegy 32%-ára a német jog⁴¹⁸ az irányadó. A sort a francia⁴¹⁹ (23%), az angol⁴²⁰ (18%) és a belga⁴²¹ (16%) jogok követik. Jelenleg kettő magyarországi központú vállalkozás vagy vállalkozáscsoport esetében hatályosul a 2003. évi XXI. törvény: a MOL-csoport és a General Electric esetében.

Ciprus, Csehország, Görögország, Izland és Portugália egy-egy saját központú Eüt-t tudhat magáénak.

Az alkalmazandó jogok sorában találunk nem EU tagállamokat is: Norvégiát, Izlandot és Svájcot. Ezen országok, mint az EGT tagjai, szintén implementálták a vonatkozó irányelveket, így összesen 30 ország nemzeti joga tartalmaz rendelkezéseket az Eüt-kről.

4. számú táblázat: Az Eüt-k száma az alkalmazott jog szerint 2012-ben



Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

⁴¹⁸ Gesetz über Europäische Betriebsräte, EBRG

⁴¹⁹ LAW N° 96-985 OF 12 November 1996 on the information and consultation of employees in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings and on development of collective bargaining

⁴²⁰ 1999 No. 3323 Terms And Conditions Of Employment, The Transnational Information and Consultation of Employees Regulations

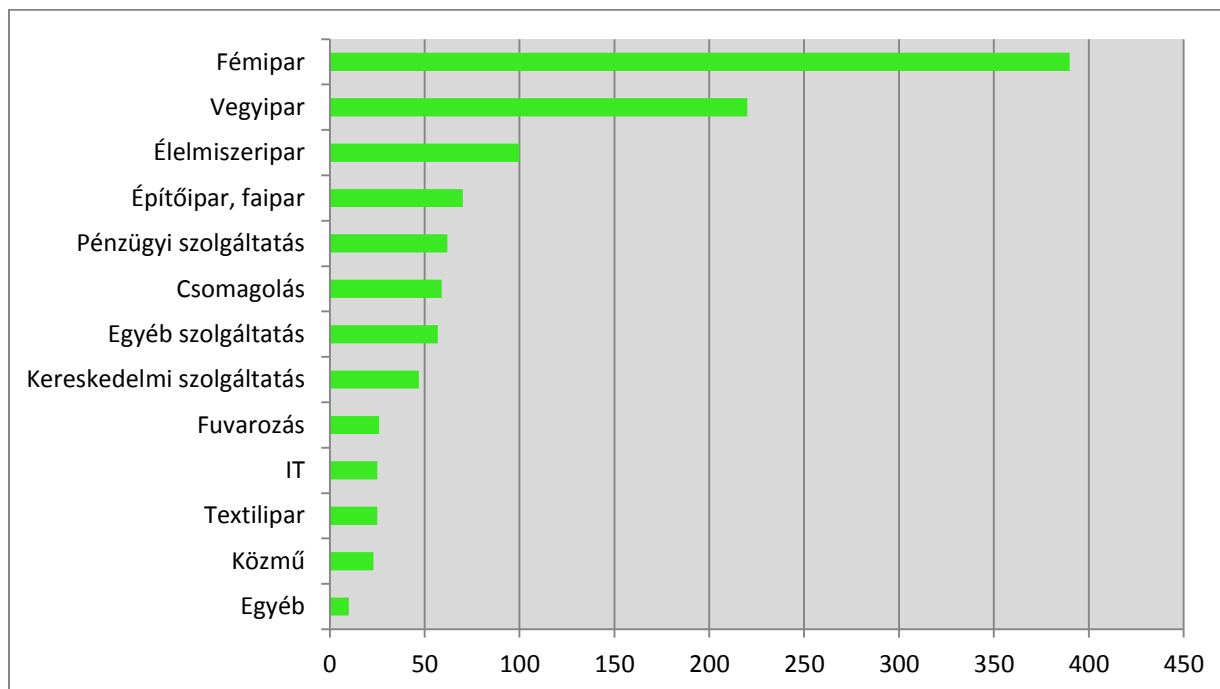
⁴²¹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62 bis van 6 oktober 1998

8.1.4 Ágazatok

A 2012-ben működő Eüt-k ágazatok közötti megoszlásából kiolvasható, hogy a fémiparban és a vegyiparban működik az 1017 Eüt. döntő többsége, mintegy 60%-a. Ha ehhez hozzávesszük az élelmiszeriparban és az építő- illetve faiparban tevékenykedő testületeket, akkor megkapjuk az összes Eüt. 77%-át.

A számok mögött azt is látnunk kell, hogy a fenti ágazatokban működő vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok a legnagyobb arányban esnek az irányelv hatálya alá az összes közül, ezzel párhuzamosan pedig részben ezekben az ágazatokban találjuk a legnagyobb munkavállalói létszámot is. A 6. számú ábra adatai szerint 8 millió munkavállaló dolgozik a fémiparban (összes munkavállaló 30,5%-a), ugyanakkor az Eüt-k számában „jól teljesítő” élelmiszeriparban és az építő- illetve faiparban az összes munkavállalónak csupán 10%-a és 9%-a dolgozik (2,7 millió és 2,3 millió fő).

5. számú ábra: Az Eüt-k száma ágazatonként 2012-ben



Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

6. számú ábra: Az Eüt-k száma munkáltatónként és ágazatonként 2005-ben

	Irányelv alá tartozó munkáltatók	Eüt-vel rendelkezők száma	Eüt-vel rendelkezők aránya	Munkavállalói létszám összesen (millió fő)	Képviselet munkavállalók aránya
Fémipar	735	302	41%	8.0	71%
Vegyipar	437	177	41%	3.7	72%
Szolgáltatások	595	143	24%	8.0	55%
Élelmiszeripar, hotel, catering	241	92	38%	2.7	65%
Építőipar, faipar	193	73	37%	2.3	63%
Textilipar	96	25	26%	0.3	37%
Fuvarozás	81	19	25%	1.1	29%

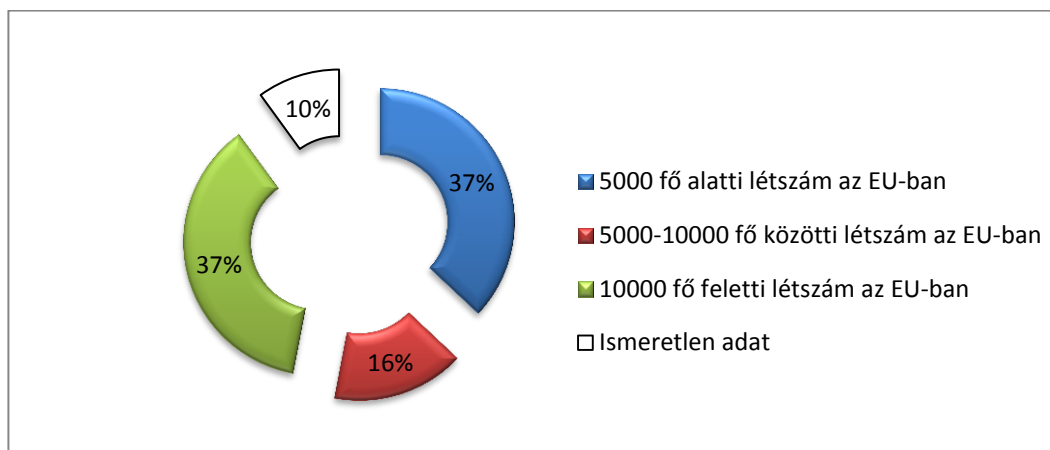
Forrás: Kerkhofs, P., European Works Councils facts and figures 2006, ETUI-REHS, Brussels, 2006

8.1.5 A vállalkozás mérete

A 2012-es adatokból kiolvasható, hogy az 5.000 fő alatti munkavállalói létszámmal működő vállalkozások és a 10.000 fő feletti nagyvállalatok ugyanolyan arányban (37-37%) működtetnek Eüt-t, míg a közepes méretűek körében jelentősen kisebb ez a szám.

Ez az adat talán azért lehet érdekes, mert az közösségi jogalkotó deklarálta olyan közösségi szintű vállalkozásokat és vállalkozáscsoportokat célozta meg a szabályozással (munkavállalói küszöbérték: 1000 fő felett), amelyek képesek viselni az Eüt. megválasztásával és működtetésével együtt járó anyagi és eljárási terheket. Nehéz arra magyarázatot találni, ha ez az 1.000-5.000 fő közötti szervezetek 37%-ánál vállalható, az 5.000-10.000 fős munkavállalói létszámmal működő szervezeteknél miért jelent gondot.

7. számú ábra: Eüt-k száma a vállalkozás mérete szerint 2012-ben



Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

Ugyanez az adat 2005-ben az alábbiak szerint alakult: nagyvállalatok 61,3%-a, közepes méretű vállalatok 43,3%-a, a kisvállalatok 23%-a működtetett Eüt-t.⁴²²

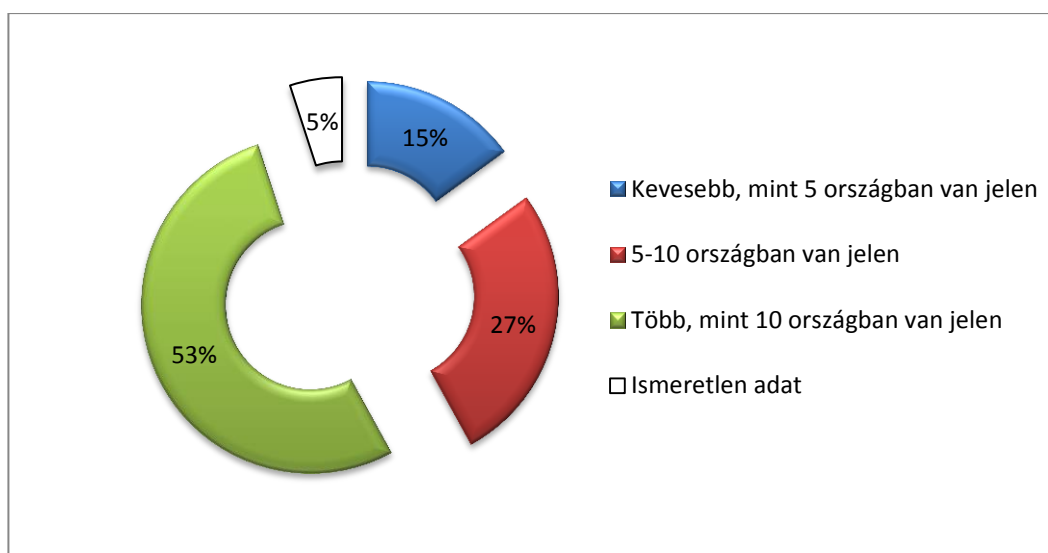
8.1.6 A nemzetköziesedés foka

Az Eüt-k fogalmának sajátja a nemzetközi jelleg. Az irányelv és a tagállami jogok kivétel nélkül a legalább két tagállamban való működést szabják meg egyik alapkritériumként a közösségi szintű vállalkozás és vállalkozáscsoport fogalmi meghatározásához. Az empirikus vizsgálatokból ugyanakkor látszik, hogy a működő Eüt-k több mint fele több mint 10 országot, 27%-a pedig 5-10 országot átfogó konzultációs és tájékoztatási mechanizmust működtet. Összesen az Eüt-knek tehát 80%-a több mint 5 ország munkavállalói képviselőinek bevonásával működik.

Látni kell ugyanakkor, hogy ez a tény önmagában nem kollektív munkajogi vívmány. Az Eüt-k értelemszerűen tükrözik a vállalatok nemzetközi jellegének fokát – vagyis az EGT-ben működő irányelv szerint közösségi szintű vállalkozásoknak és vállalkozáscsoportoknak minősített munkáltatók nemzetköziesedésének foka nagy.

Ugyanakkor ezekből az adatokból megállapítható, hogy közvetlen kapcsolat van a vállalkozás nemzetközi jellegének foka és az Eüt. megalakításának hajlandósága között.

8. számú ábra: Az Eüt-k nemzetköziesedésének foka 2012-ben



Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

⁴²² Kerkhofs 2006.

8.1.7 A tagok

Érdekes megállapításra jutunk, ha megvizsgáljuk a működő Eüt-k nyitottságát a leendő vagy tagjelölt EU tagállamok munkavállalóinak részvételével kapcsolatban. Az adatokból az látszik ugyanis, hogy a működő Eüt-k felismerték a határokon átívelő működésből fakadó munkavállalói konzultációban rejlő lehetőségeket függetlenül attól, hogy az Európai Unió határai éppen hol húzódnak. Az Eüt-k egy része ugyanis olyan államok munkavállalóinak is biztosítják a részvételt a testület működésében, amelyek esetében a csatlakozás tényleges dátuma sem látszik (Törökország) vagy egyáltalán nincs is napirenden a csatlakozás (Oroszország).

Természetesen abban az esetben, ha a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport olyan országban is jelen van, amely nem az EU/EGT tagja, az Eüt. működésébe ezen országok munkavállalóit nem teljes jogú tagként vonják be a működésbe. Az esetek nagy többségében ún. megfigyelői státust biztosítanak a számukra, amely adott esetben szavazati joggal nem ruházza fel őket.

Olyan tagjelölt országok esetében, ahol az EU-ba történő felvétel időpontja már tudható (ez játszódott le a 2004-es csatlakozást megelőzően Magyarország, 2007 előtt Románia és Bulgária, jelenleg pedig Horvátország vonatkozásában), a megfigyelői státust a delegált munkavállalók tipikusan a testület belső működési mechanizmusainak és tagjainak megismerésére, valamint a központi irányítást képviselő vezetők megismerésére használják.

A tagjelölt országok csatlakozását követően a megfigyelői státussal rendelkező munkavállalói képviselők a megállapodás tartalmának megfelelő módosítása révén rendszerint teljes jogú tagokká válnak.

9. számú ábra: Az Eüt-k delegált tagjai tagállamonként

Eüt. jellege	Eüt-k száma
Eüt-k, amelyek a 2004-ben csatlakozott országokból rendelkeznek tagokkal	229
Eüt-k, amelyek a 2007-ben csatlakozott országokból rendelkeznek tagokkal	56
Eüt-k, amelyek a nem EU tagállamokból rendelkeznek tagokkal	32

Forrás: ETUI Ewc Database, 2012. November

A működő Eüt-k taglétszámát tekintve megállapítható, hogy ahogy az irányelv, úgy a megállapodások nagy része sem limitálja a tagok maximális létszámát.⁴²³

⁴²³ A különleges tárgyaló testületre és a szubszidiárius szabályok között az Eüt taglétszámára az irányelv az alábbi rendelkezést tartalmazza: „A közösségi szintű vállalkozások vagy közösségi szintű 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.”

8.2 Az Európai üzemi tanácsok a tapasztalatok tükrében

Az Eüt-kkel kapcsolatos empirikus tapasztalatok lényegi pontjait a 2008-ban publikált Eurofond tanulmány feldolgozásával mutatom be.⁴²⁴ A tanulmány Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Svédországban és Nagy Britanniában működő 41 Eüt. működési tapasztalatait foglalja össze.

Ad1) Az Eüt-k működésével összefüggő megállapítások

- a) Egyes Eüt-k esetében rendszeres konzultáció és tájékoztatás zajlik a központi irányítás és a munkavállalói képviselők között, mások esetében ez évi egy alkalommal, plenáris ülés formájában történik.
- b) A központi irányítás képviseletében igen gyakran a HR igazgatók tárgyalnak a munkavállalói képviselőkkel, akiket időnként az első számú vezető, valamint a felső vezetés további tagjai is elkísérnek.
- c) Közvetlen összefüggés rajzolódik ki a HRM szervezet és az Eüt. munkáltatói döntésekbe történő bevonása között. Míg az erős központi HRM szervezetek esetében nagyobb az összhang a menedzsment és a munkaügyi kapcsolatok viszonyrendszerében, addig a decentralizáltan működő HRM tevékenység esetében a leányvállalatok vezetőit sokszor be sem vonják az Eüt. működésébe.
- d) Gyakran működtetnek az Eüt-k kisebb létszámú irányító bizottságot végrehajtási jogkörökkel felruházva. A központi irányítás ugyanis szívesebben vonja be ezt a testületet a munkáltatói döntések meghozatalának folyamatában, mint a teljes Eüt-t.
- e) Néhány Eüt. ún. tematikus vegyes bizottságokat is felállít, amely mind munkáltatói, mind munkavállalói tagokat számlál. Az ilyen típusú bizottságok működésétől joggal várja a központi irányítás az általa meghozott döntések munkavállalók részéről történő elfogadását és támogatását.

Ad2) Az Eüt. tájékoztatása

- a) Az Eüt. megállapodás szerinti tájékoztatáshoz való joga a gyakorlatban nagyon színes képet mutat. A megoldások egyik véglete, amikor a központi irányítás a tervezett döntéssel

⁴²⁴ European Works Councils in practice: Key research findings, 2008. Ezen tanulmány nagyban az alábbi korábban készült tanulmány nyomvonalán haladt: EIRO, Hall and Marginson, Comparative study: Developments in European Works Councils, Dublin, 2004.

kapcsolatos legalapvetőbb minimumot osztják meg a munkavállalói képviselőkkel, de ez terjedhet addig, hogy a munkavállalókat olyan teljes körű és szakmailag megalapozott információkkal látja el a központi irányítás, amely az üzleti folyamatok mögött meghúzódó döntések megértését segítik, ezáltal a döntést legitimálják.

- b) A tájékoztatás minőségét a munkavállalói képviselők döntően kielégítőnek, jónak, vagy nagyon jónak minősítették.
- c) A tájékoztatás ugyanakkor gyakran megkésett, a munkáltatói döntés végrehajtásáról, mintsem esetleges megelőzéséről vagy tartalmának módosításáról szól.

Ad3) Az Eüt-vel való konzultáció

- a) A vizsgálat szerint a munkavállalói képviselőkkel történő konzultáció a transznacionális kérdést érintő munkáltatói döntés meghozatalával egy időben, esetenként azután zajlik. Annak ellenére, hogy a felek közötti párbeszéd működik a gyakorlatban, az igen ritka, hogy ez „a megfelelő időben” történjék - az esetek nagy részében a határokon átívelő munkáltatói döntés végrehajtásáról és nem annak tartalmának alakításáról szól.
- b) Ebből látható, hogy a munkáltatói döntésekre gyakorolt tényleges munkavállalói ráhatás minimális a gyakorlatban - sokkal inkább a döntés kivitelezésében, akadálymentes megvalósításában látják szívesen partnerként a munkavállalókat a munkáltatók, mintsem az eredeti munkáltatói döntés meghozatalának során.

Ad4) Az Eüt. hatáskörét befolyásoló tényezők

- a) Számos tényező formálja, alakítja az Eüt-k hatékonyságát egy szervezetben, úgy mint a vállalat üzleti stratégiája, szervezeti felépítése, a központi irányítás országában működő munkaügyi kapcsolatok szintje, az Eüt. számára biztosított erőforrások, vagy éppen a központi irányítás székhelyén dolgozó és a leányvállalati munkavállalói képviselők közötti szakmai összhang.
- b) Ez utóbbi jelentősége kiemelkedő lehet. Néhány munkavállalói képviselő ugyanis úgy érezheti, hogy elsősorban saját vállalatának munkavállalóit képviseli az Eüt-ben és csak másodsorban dolgozik a vállalkozáscsoport összes európai munkavállalójának érdekében. Az Eüt-ben közreműködő munkavállalói képviselők között ilyen formán meghúzódó érdekellentétek nemcsak az Eüt. hatékonyságát rontják jelentős mértékben, de a központi irányítás szemében korábban kivívott hitelessége is csorbát szenved.

- c) A fenti érdekellentét viszont szinte természetszerű, leküzdése sok időt és tudatosságot igényel. Gondoljunk a következő okokra:
- i. az egyes munkavállalói képviselők merőben eltérő munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező háttérű országokból érkeznek,
 - ii. a munkavállalói képviselet fogalmát ennek megfelelően akár teljesen eltérően is értelmezhetik,
 - iii. a vállalkozások nemzetközi átstrukturálásának következményeként egyes leányvállalatok egymás versenytársaiként jelennek meg az egyeztetéseken,
 - iv. nyelvi akadályokkal küzdenek,
 - v. a képviselők mandátuma tipikusan határozott időre szól, az Eüt. személyi összetétele ebből kifolyólag folyamatosan változik,
 - vi. az Eüt. működés folytonosságának hiánya csupán időszakos szakmai kapcsolatokat teremt.

Ad5) Központi irányítás lehetséges elvárásai az Eüt-vel szemben:

- a) A munkavállalók életét jelentősen befolyásoló munkáltatói döntésekhez (pl.: szerkezet-átalakítás vagy csoportos létszámleépítés) az Eüt. támogatása,
- b) Teljes vállalkozáscsoportra kiterjeszhető vállalati, elsősorban HRM szabályzatok és gyakorlatok kialakításának támogatása,
- c) Vállalatcsoporton belüli viszonyokról közvetlenül a munkavállalóktól származó információk, vélemények megismerése.

5. RÉSZ: AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSOK MAGYAR SZABÁLYOZÁSA ÉS GYAKORLATA

A magyar Országgyűlés 2011. július 4-én fogadta el az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvényt. A módosító törvény 55-71. §-ai tartalmazzák az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény módosítását.

Magyarország európai uniós tagságával együtt járó jogharmonizációs kötelezettségének tett eleget a fenti törvény módosításával. 2009. május 6-án megszületett ugyanis a 2009/38/EK európai parlamenti és a tanácsi irányelv, melynek nemzeti jogba való átültetésére 2011. június 5-ig kaptak haladékot a tagállamok.

A módosítással a jogalkotó a korábbi irányelvben (94/45/EK irányelv) és a fenti törvény gyakorlatában megmutatkozó hiányosságait igyekezett korrigálni. Ennek megfelelően célul tűzte ki a hatékonyabb konzultációs mechanizmusok kialakítását mind a megalakulás, mind a konzultáció működtetése során; pontosítani kívánta a meglévő együttműködésre vonatkozó szabályokat; garanciákat kívánt beépíteni a hatékonyabb és gyorsabb reagálás és a tárgyalások folyamatosságának biztosítása érdekében; biztosítani akarta a testületi tagok képzésének lehetőségét; valamint a korábbiaknál eredményesebb kapcsolatot kívánt teremteni a nemzeti és az európai szintű tájékoztatási szabályok között.

A szabályhelyeit illetően döntően 2012. július 1-jén hatályba lépő⁴²⁵ 2012. évi LXXXVI. törvény⁴²⁶ a dolgozat írásakor eszközölt utolsó módosítása az Eüt. törvénynek, amely az új Munka Törvénykönyvének születésével összefüggésben jelent apróbb módosításokat.

1. Fejezet: A 2003. évi XXI. törvény születése

Az első, 94/45/EK irányelv hatályba lépését követő 15 évben több mint 800 Eüt. létesült, amely számot a 2004-ben, illetve 2007-ben újonnan csatlakozott tagállamok tovább növelték.

⁴²⁵ Egyes szabályok 2012. július 2-án léptek hatályba, továbbiak 2013. január 1-jén és 2015. január 1-jén lépnek hatályba.

⁴²⁶ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról

Magyarország az uniós csatlakozást megelőző évben, 2003-ban alkotta meg külön törvényét e tárgyban.

Az irányelvi előírásokat a régi Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 2001. évi első jogharmonizációs módosítása változtatás nélkül beiktatta az Mt. Második rész V. fejezetének 70/A-70/B. §-aiba azzal, hogy azok az uniós tagfelvétellel hatályosulnak. A második jogharmonizációs Mt. módosítással összefüggésben a 2003. évi XXI. törvény hatályon kívül helyezte az Mt. 70/A-70/B. §-okat, mivel az Eüt. törvény az eddiginél részletesebben szabályozta újra az intézményt. Ezzel a jogalkotó az egész szabályozást kivette a régi Mt.-ből és áttette azt egy kifejezetten erről szóló törvénybe. A részletes törvényi szabályozás egyértelművé tette többek között azt a gyakorlat szempontjából igen fontos tény is, miszerint ha az európai konszern központja Magyarországon van, az Eüt-re vonatkozó magyar szabályozást alapul véve kell az Eüt. intézményét kialakítani. Ha viszont egy másik államban van a központi irányítás, abban az esetben a központi irányítás helye szerinti jog az irányadó.

2. Fejezet: A hatályos 2003. évi XXI. törvény

A 2009/38/EK irányelv nyomán született törvényi változásokat a törvény struktúráját követve ismertetem. A mindössze 24 szakaszból álló törvénytöredék összes fejezetében találunk új, illetve módosított szabályhelyeket.

2.1 Általános rendelkezések

Az Eüt. törvény 1. § (1) bekezdése eredendően lényegre törő és tömör megfogalmazásban rögzítette a szabályozás alapvető célját, miszerint: a közösségi szinten működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a velük való konzultációhoz fűződő jogának erősítése érdekében valamennyi közösségi szinten működő vállalkozásnál, illetve vállalkozáscsoportnál a munkavállalók kérelmére Eüt.-t kell létesíteni, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló Eüt. törvénytől eltérő eljárást kell kialakítani. Ez a szabályhely a hatályos változat szerint és az irányelvvél összhangban [1. cikk (2) bekezdés] azzal egészül ki, hogy a fenti célt szolgáló eljárásokat olyan módon kell meghatározni és alkalmazni, hogy azok biztosítsák a hatékonyságot és lehetővé tegyék a vállalkozáson/vállalkozáscsoporton belüli hatékony döntéshozatalt. A tájékoztatást és a

konzultációt szolgáló mechanizmusok alkalmazása a gyakorlatban ugyanis mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak garanciákat kell, hogy biztosítson.

Szintén a gyakorlat szempontjából lényeges szabályozással egészül ki az irányelv nyomán [4. cikk (4) bekezdés] a hatályos törvény. Az új (3a) bekezdés szerint a közösségi szintű vállalkozáscsoportba tartozó bármely vállalkozás vezetése (ide értve a központi vezetést és a feltételezett központi vezetést is) felelős a különleges tárgyaló testület tárgyalásainak megindításához nélkülözhetetlen információk megszerzéséért és azoknak az érdekelt feleknek, vagy azok képviselőinek történő továbbításáért. Ezen információk a „közösségi szintű vállalkozás” és „közösségi szintű vállalkozáscsoport” ismérveinek megállapításához szükségesek. Ezen ismérveket a hatályos szöveg változatlanul hagyta és továbbra is a 2. § (1) bekezdés a) és c) pontjaiban rögzíti (közösségi szinten működő vállalkozás a tagállamokban működő olyan vállalkozás, amely a tagállamokban legalább ezer munkavállalót, és legalább két tagállamban tagállamonként legalább 150 munkavállalót foglalkoztat; közösségi szinten működő vállalkozáscsoport pedig az olyan vállalkozáscsoport, amelynek a tagállamokon belül legalább ezer munkavállalója van, továbbá különböző tagállamokban legalább két, a vállalkozáscsoporthoz tartozó vállalkozással rendelkezik, amelyek közül az egyik – egy tagállamban – legalább 150 munkavállalót, és a másik – egy másik tagállamban – legalább 150 munkavállalót foglalkoztat). E helyen jegyzem meg, hogy újdonságként a 2. § (9) bekezdésében azt is rögzíti a törvény, hogy ezen küszöbértéket a tárgyévvel megelőző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos statisztikai létszáma alapján kell meghatározni. A munkavállaló fogalmát egyébiránt mindig a nemzeti jog szerint kell értelmezni.

Joggal merülhet fel az a kérdés, hogy miért éppen 150 főben állapította meg – egyébként az első irányelv – a munkavállalói küszöbértéket. Nos, ez az a szervezeti létszám, amelynél már minden bizonnyal létezik a munkavállalók valamely formában működő nemzeti participációs rendszere (Magyarországon az Mt. szerint telephelyenként 50 főt meghaladó nagyság esetében kötelező az üzemi tanácsa választása). Ez az a szervezeti nagyság továbbá, amely nagy valószínűséggel képes „elviselni” a kialakítandó intézményrendszerrel együtt járó anyagi terheket is.

Az irányelv 2. cikkének f) és g) pontjában bevezetésre került a tájékoztatás fogalma és módosult a konzultáció definíciója. A hatályos törvénytörvényben a fogalom meghatározások a 2. §-ban találhatóak. A konzultáció eredeti – véleménycserét és párbeszédet jelentő meghatározása – jelentősen kiegészült. Az új definíció a kétoldalú kommunikáció pontos részleteit az alábbiak

szerint tartalmazza: olyan időben, módon és tartalommal kell hogy megvalósuljon, hogy a vezetés felelősségének sérelme nélkül a konzultáció tárgyául szolgáló javaslatról a munkavállalói képviselők ésszerű időn belül, érdemben figyelembe vehető véleményt alkothassanak.

A tájékoztatás fogalmi meghatározása annak ellenére maradt ki az eredeti irányelvi és törvényi szövegből, hogy a fogalom mindkettő címében a kezdetektől fogva szerepelt. A tájékoztatás – mint egyoldalú kommunikációs eszköz – alapvetően az érdemi konzultáció feltétele. Vagyis ebben az esetben adatszolgáltatást jelent a munkáltató irányából a munkavállalói képviselők felé a megfelelő időben, módon és tartalommal azért, hogy ezen adatok elemzése, megvizsgálása után szükség esetén a munkavállalók konzultációt kezdeményezzenek az illetékes munkáltatói szervvel.

Az „ellenőrző vállalkozás” fogalmának pontosításával [Eüt. törvény 2. § (4) és (7)-(8) bekezdések] az eredeti, 94/45/EK irányelv szövegében (3. cikk) már meghatározottak szerint hozza összhangba a jogalkotó az uniós és a magyar normát. Így most már a hatályos szöveg is rögzíti azt, hogy annak meghatározása során, hogy egy vállalkozás „ellenőrző vállalkozásnak” minősül-e, annak a tagállamnak a jogát kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó. Ha a vállalkozásra nézve irányadó jog nem valamely tagállam joga, az alkalmazandó jog annak a tagállamnak a joga, amelynek területén a vállalkozás képviselője, illetve ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoportjának központi vezetése található [Eüt. törvény 2. § (7) bekezdés].

2.2 Az Eüt. létrehozása

Az Eüt., illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakítása nem automatizmus a közösségi szintű vállalkozásoknál és vállalkozáscsoportoknál. Ezen eljárások kialakítása és/vagy testületek felállítása valamelyik fél kezdeményezéséhez kötött. Ezen az alapelven nem változtat sem az új irányelv, sem a tagállami jog. Ezek szerint kezdeményező lehet maga a központi vezetés, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, legalább két vállalkozásnál vagy telephelyen foglalkoztatott száz munkavállaló vagy e munkavállalók képviseleti szervei. Az egyes tagállami munkavállalói létszám nincs további korláthoz kötve, vagyis akár az is elképzelhető, hogy az egyik tagállamból 1, a másik tagállamból 199 fő kezdeményezi – írásban – az Eüt. vagy ugyanezt a célt szolgáló más eljárás kialakítását.

Ha bármely fél kezdeményezi az eljárást, a tárgyalások megkezdése és lefolytatása érdekében létre kell hozni egy ún. különleges tárgyaló testületet. Ennek a testületnek lesz a feladata, hogy megállapodást kössön a központi vezetéssel arról a testületről vagy eljárásról amely a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt az adott közösségi szintű vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál a lehető leghatékonyabban tudja a jövőben szolgálni. A tárgyalások eredményeként a felek megállapodhatnak egy formális keretek között, rendszeresen ülésező vállalat-specifikus Eüt. felállításában. Ha a fenti célt más – például a vállalkozásnál vagy vállalkozáscsoportnál már meglévő konzultációs és tájékoztatási mechanizmusokra épülő – eljárással lehet a legeredményesebben megvalósítani, akkor ezt célozzák meg a felek a tárgyalás során. Az irányelv és a törvény ugyanakkor lehetővé tesz egy harmadik érdemi kimemtetet is – ezt az irányelv szubszidiárius szabályoknak, az Eüt. terminológia másodlagos szabályoknak (vagy maga a törvénytöveg „Az európai üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezések”-nek: Eüt. törvény 10-23. §) nevezi. Ezen standard-szabályoknak az alkalmazása azonban később részletezett feltételekhez kötött. Negyedik kimenetként meg kell említeni a jogról való lemondás esetét is – egyfelől ennek minősül az, ha egyik fél sem kezdeményezi az eljárást; de a jogról való lemondás joga a már megkezdett tárgyalások során, menet közben is gyakorolható. Összességében megállapítható, hogy úgy az irányelv, mind a törvény megengedő szövegezése tág keretet enged a feleknek a tárgyalások során – végeredményben bármilyen testületet vagy eljárást felállíthatnak, vagy kialakíthatnak, amely a munkavállalók közösségi szintű tájékoztatását és a velük való konzultációt szerintük hatékonyan látja el. Az Eüt. ezen lehetőségek közül csupán egy.

Visszatérve a különleges tárgyaló testülethez, annak felállításának célja tehát nem, a tagjaival kapcsolatos szabályok viszont változtak. Az új irányelv 5. cikk (2) bekezdésének b) pontja kimondja, hogy a közösségi szintű vállalkozásokban vagy vállalkozáscsoportokban 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. Ennek megfelelően módosul az Eüt. törvény 4. § (2) bekezdése. Mivel a munkavállalói létszám egy bizonyos hányada után, további munkavállalói képviselői helyek biztosítására az új irányelvi rendelkezések továbbra is lehetőséget nyújtanak, összhangban az Eüt. korábbi szabályaival az Eüt. törvény 4. § (3) bekezdése erre a jövőben is lehetőséget nyújt (25-49% után további 1 fő; 50-74% után további 2 fő; 75% és fölötté további 3 fő).

Régi irányelv szerinti szabály, hogy a különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztására vagy kijelölésére szolgáló módszert azoknak a tagállamoknak kell meghatározniuk, amelyek területén a tagok megválasztandók vagy kinevezendők. A tagállamoknak rendelkezniük kell arról is, hogy azon vállalkozások esetében, amelyekben a munkavállalóknak önhibájukon kívül nincsenek képviselői, az alkalmazottak jogosultak legyenek a különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztására vagy kijelölésére. Mindkét kérdést a gyakorlat számára egyértelműen rendezi az Eüt. törvény 5. § (1)-(2) bekezdése – az üzemi tanács, központi üzemi tanács vagy a központi üzemi tanácsok közösen jelölik az Eüt. tagokat.

Az irányelv szerint [5. cikk (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. Ennek során azon szervezetekről van szó, amelyekkel a EUMSZ 154. cikke értelmében a Bizottság konzultációt folytat (jelenleg 62 munkáltatói érdekképviseleti szervezet, 16 szakszervezet). E szervezetek listáját a Bizottság frissíti és tesz közzé. Mivel a kapcsolattartás formáiról a szociális partnereknek – BUSINESSEUROPE és ETUC – kell gondoskodnia, a szociális partnerek az egyszerű, nem bürokratikus és hatékony eljárás érdekében egy-egy elektronikus levelezési címet biztosítanak e célra. A munkáltatók tekintetében az ewc@businessseurope.eu, a szakszervezetek vonatkozásában ewc@etuc.org elektronikus levelezési címre kell teljesíteni a tájékoztatást. A törvény e tájékoztatásra utalva előírja, hogy ezen elektronikus levelezési címeket a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter az általa vezetett minisztérium honlapján teszi közzé [Eüt. törvény 6. § (1) bekezdés].

Az irányelv [5. cikk (4) bekezdés] rögzíti, hogy 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 [Eüt. törvény 6. § (4) bekezdés].

Az Eüt. törvény – összhangban az irányelv 5. cikk (5) bekezdésének második mondatával – pontosítja a jogról való lemondás következményeit. Ezek szerint, ha a különleges tárgyaló testület a szavazatok legalább 2/3-os többségével úgy dönt, hogy nem kezdi meg a tárgyalásokat, illetve megszünteti a már megkezdett tárgyalásokat, akkor e döntés a megállapodás megkötését célzó eljárást (Eüt. törvény 7-8. §) is megszünteti. Ha ilyen döntés születik, akkor amellett, hogy haladéktalanul meg kell küldeni a döntésről szóló iratot a központi vezetésnek, a döntést követő

két éven belül nem nyújtható be újabb indítvány a különleges tárgyaló testület összehívására [Eüt. törvény 6. § (5)-(6) bekezdés].

Az Eüt. törvény – összhangban a 2009/38/EK irányelv 5. cikk (4) bekezdésével – egy új bekezdéssel kiegészülve kimondja, hogy a különleges tárgyaló testületnek a központi vezetés valamennyi ülése előtt és azt követően is jogában áll a központi vezetés részvétele nélkül ülésezni. Ezeken az üléseken is biztosítani kell a különleges tárgyaló testület számára a tájékoztatáshoz szükséges eszközöket [Eüt. törvény 6. § (8) bekezdés].

Az Eüt. törvény az irányelv 13. cikkével összhangban új, 6/A. §-sal egészül ki. Ez a szabályhely arra az esetre tartalmaz előírást, amikor a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezete jelentősen megváltozik és a hatályban lévő megállapodások (a felek között hatályban levő Eüt. megállapodások) erre vonatkozó rendelkezést nem tartalmaznak; illetve akkor, ha az esetre alkalmazandó két vagy több megállapodás rendelkezései összeegyeztethetetlenek. Az előbbi esetre lehet példa egy szétválás, vagy jogutódlás; az utóbbira egy olyan helyzet, amikor egyesülés vagy meghatározó befolyás szerzés okán több Eüt. megállapodás hatálya alá kerülnek a több tagállamban dolgozó munkavállalók. Ilyenkor az irányelv és a törvény értelmében a központi vezetés saját kezdeményezésére, vagy legalább két tagállamban működő, legalább két vállalkozásnál vagy telephelyen foglalkoztatott száz munkavállalónak, illetve e munkavállalók képviseleti szerveinek írásbeli indítványára tárgyalásokat kezdeményez az Eüt. létrehozására, vagy más, de ugyanezt a célt szolgáló eljárás kialakítására. A módosítás meghatározza a különleges tárgyaló testület összetételét, és eligazítást ad arra nézve, hogy a tárgyalások időtartama alatt miképpen folytatják működésüket. Ezek szerint ebben az esetben a különleges tárgyaló testület tagjait az eredeti, fent ismertetett szabályok szerint, de az új vállalkozásszerkezetre és létszámra tekintettel kell kijelölni; amely létszám kiegészül a meglevő Eüt. vagy meglevő Eüt.-k legalább három tagjával. A tárgyalások ideje alatt a felek – ebben az esetben: meglevő Eüt(k), az új Eüt. és a központi vezetés – esetlegesen kiigazított szabályok szerint jár el. Ha a tárgyalások során bármely okból nem jön létre megállapodás – a megállapodás hiányában általában követendő eljárással összhangban – az Eüt. megalakítására és működésére a törvény másodlagos követelményeiben foglalt rendelkezések irányadók (Eüt. törvény 10–23. §).

2.3 Megállapodás az Eüt. létrehozásáról

A különleges tárgyaló testület nyilvánvalóan akkor tölti be sikeresen a funkcióját, ha olyan megállapodást köt a központi vezetéssel, amely tartalma eredményesen garantálja a munkavállalók közösségi szintű tájékoztatását és a velük való konzultációt – figyelembe véve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetét, tulajdonosi összetételét, szervezeti kultúráját, döntéshozatali mechanizmusait, nemzeti szintű participációs rendszereit. Az Eüt. törvény az irányelv 6. cikk (5) bekezdésével összhangban új szabályként rögzíti, hogy az Eüt. létrehozására irányuló megállapodás megkötéséről a különleges tárgyaló testület tagjai szótöbbséggel határoznak (Eüt. törvény 8/A. §). Ha ez sikerül, a különleges tárgyaló testület befejezte a működését és átadja helyét az általa létrehozott mechanizmusoknak.

Az uniós és a tagállami jogalkotók azonban nem bízzák a megállapodás tartalmának kialakítását és a közöttük folyó együttműködés minőségét kizárólag a felekre. Ebben a fejezetben azokat a garanciális szabályokat helyezte el a jogalkotó az Eüt. törvényben, amelyekről és ahogyan a feleknek feltétlenül rendelkezniük kell. A felek közötti eljárási garanciát a következő szabály rögzíti: „Az e törvényben foglalt jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve köteles eljárni.” [Eüt. törvény 7. § (1) bekezdés]

Ami a megegyezés tartalmát illeti, a feleknek a következő kérdésekben kell egyezsége jutniuk: Eüt. jogköre, összetétele, megbízatásának ideje, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításának egyéb módja [Eüt. törvény 7. § (2) bekezdés]. Amennyiben a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület Eüt. létrehozásában állapodik meg, a megállapodást írásba kell foglalni. Ennek tartalmaznia kell különösen az alábbiakat (az új/módosított részeket aláhúzással jelöltem) [Eüt. törvény 7. § (3) bekezdés]:

- a) a közösségi szinten működő vállalkozások/ vállalkozáscsoportok azon telephelyeit, illetve vállalkozásait, amelyekre a megállapodás hatálya kiterjed, ideértve a tagállamok területén kívül lévő telephelyeket vagy vállalkozásokat;
- b) az Eüt. összetételét, tagjainak számát, a pótagok számát, a tisztségek elosztását – lehetőség szerint figyelembe véve a munkavállalók munkakör, beosztás és nem szerinti kiegyensúlyozott elosztásának szükségességét, valamint az Eüt. megbízatásának időtartamát;
- c) az Eüt. jogkörét és a tájékoztatására, a vele való konzultációra vonatkozó eljárás rendjét, valamint – tiszteletben tartva azt, hogy az Eüt. jogköre kizárólag transznacionális kérdésekre

terjed ki – az Eüt. és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolat módozatait;

- d) az ülések helyszínét, gyakoriságát és időtartamát;
- e) az Eüt. rendelkezésére álló pénzügyi és egyéb anyagi eszközöket;
- f) a megállapodás hatálybalépésének időpontját, időbeli hatályát, a megállapodás módosításának vagy megszüntetésének módjait, és azokat az eseteket, amikor a megállapodást újra kell tárgyalni, továbbá a megállapodás újratárgyalása során követendő eljárást – ideértve az átmeneti rendelkezéseket is –, valamint a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében bekövetkező változások követésével kapcsolatos kikötéseket;
- g) szükség szerint az Eüt.-én belül létrehozott ügyvezető bizottság összetételét, kinevezési eljárásait, feladatait és ülésrendjét.

A közösségi és tagállami szabályok ütközésének tilalmát szintén új szabályként rögzíti a jogalkotó. Az irányelv [12. cikk (2) bekezdés] és az Eüt. törvény [7. § (4) bekezdés] kimondja, hogy e megállapodás nem lehet ellentétes az Mt. munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseivel.

Új szabályt iktatott be a 2012. évi LXXXVI. törvény a fentiekhez kapcsolódóan [7. § (4) bekezdés], amely a közösségi és nemzeti szabályok egymáshoz illesztését szolgálja. Ezek szerint az Eüt. és a munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása, valamint a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolatra vonatkozó szabályozást a felek közötti megállapodás állapítja meg. Ezen megállapodás pedig nem lehet ellentétes az Mt. munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseivel.

2.4A másodlagos rendelkezések

Az új irányelv, és ennek megfelelően az új törvény sem változtat a szubszidiárius szabályok alkalmazásának szabályain. Ezek azok a szabályok, amelyek kiegészítő jelleggel, másodlagos megoldásként lépnek életbe, és amelyeket a joganyag a különleges tárgyaló testület létrehozásával analóg módon szabályoz. Az Eüt. törvény 9. § határozza meg a hatályba lépésének lehetséges eseteit:

1. Ha a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület így határoz.
2. Ha a központi vezetés a tárgyalások megkezdésére vonatkozó dolgozói (esetleg saját, de ez fogalmilag kizárt) indítvány benyújtását követő hat hónapon belül a tárgyalások megkezdését elutasítja.
3. Ha a felek a központi vezetés kezdeményezésétől, vagy a munkavállalók, illetve munkavállalói képviselői szervei indítványa benyújtásának időpontjától számított három év elteltével nem állapodtak meg a testület felállításáról vagy az eljárás kialakításáról; és a különleges tárgyaló testület nem élt a joglemondás lehetőségével.

Ha a szubszidiárius szabályok lépnek életbe a fenti okok valamelyike nyomán, akkor a felek számára nem adott a tárgyalás és a választás lehetősége a tekintetben, hogy milyen testületet, illetve eljárást kívánnak létrehozni, amely a közösségi szintű vállalkozáson vagy vállalkozáscsoporton belül a munkavállalói tájékoztatást és konzultációt szolgálja. Ebben az esetben létre kell hozni az Eüt.-t és az irányelvben/törvényben meghatározott szabályok szerint kell azt működtetni.

Az Eüt. tagjainak a meghatározásához ugyanazt a szabályt kell alkalmazni, amelyet fent a különleges tárgyaló testület kapcsán ismertettem. Ez a szabály tehát szintén változott – az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan kell meghatározni az Eüt. létszámát. Ezen a létszámon felül, szintén a különleges tárgyaló testület tagjainál ismertetett szabályok szerinti arányban további tagok (egy, kettő vagy három fő) jelölhetők [Eüt. törvény 10. § (2)-(3) bekezdés]. Megjegyzem annak ellenére is az Eüt. tagok számáról van szó, hogy a törvényszöveg – tévesen – a „különleges tárgyaló testület” kifejezést használja a (3) bekezdés végén.

Mivel a szubszidiárius szabályok alkalmazásakor nincs mérlegelési lehetősége a feleknek a szabályok kialakításakor, az irányelv és a törvény részletszabályaira tudnak csak hagyatkozni például az Eüt. tagok jelölésével és megválasztásával kapcsolatban is. Ezen rendelkezések tehát sokkal részletesebben kerültek szabályozásra itt, mint a különleges tárgyaló bizottság esetében. Amellett hogy ebben az esetben is az üzemi tanács, a központi üzemi tanács vagy több központi üzemi tanács jelöli a tagokat, az Eüt. törvény részletesen szabályozza a választási bizottság eljárási rendjét, tagjainak számát és a választás lebonyolítását, az aktív és passzív választójogot, vagy az érvényesség és eredményesség kérdését [Eüt. törvény 11. § (1)-(5) bek].

Az Eüt. tagjainak megbízatása változatlanul három évre szól [Eüt. törvény 12. § (1) bekezdés első mondat]. Nem változtak azok az okok sem, amelyek a választott tagok

jogviszonyának megszűnéséhez vezetnek [Eüt. törvény 12. § (1) bekezdés a)-g) pontok] vagy a visszahívását eredményezik [Eüt. törvény 12. § (2) bekezdés]. Természetesen a központi vezetést továbbra is haladéktalanul tájékoztatni kell az Eüt. tagjainak nevééről és címéről, valamint arról, hogy a tag melyik vállalkozás vagy telephely munkavállalója. A központi vezetés ezekről az adatokról haladéktalanul tájékoztatja a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport valamennyi telephelyének, illetve vállalkozásának vezetőjét, valamint a munkavállalók képviselői szerveit, továbbá a belföldi telephelyen, illetve vállalkozásnál a munkavállaló képviselői szerveit [Eüt. törvény 14. §]. Az Eüt. továbbra is elnököt és elnökhelyettest választ [Eüt. törvény 15. § (1) bekezdés].

Az új irányelv a másodlagos követelményei között előírja, hogy a tevékenységei koordinálásának biztosítására az Eüt.-n belül egy legfeljebb öttagú külön bizottságot/ügyvezető bizottságot választanak [Másodlagos követelmények 1. pont d) alpont]. Az Eüt. törvény értelmében az ügyvezető bizottságnak legalább három, legfeljebb öt tagja lehet. Az ügyvezető bizottságnak tagja az Eüt. elnöke. Nemcsak magának az Eüt.-nek, de az ügyvezető bizottságnak is rendelkeznie kell mindazon feltételekkel, amelyek lehetővé teszik azt, hogy tevékenységét rendszeresen ellássa [Eüt. törvény 15. § (2) bekezdés]. Az új szabály nem az Eüt. tagjainak számától (vagyis, hogy kilenc fő alatti vagy feletti-e) teszi függővé az ügyvezető bizottság megalakítását, hanem funkcionálisan közelíti meg a kérdést: az Eüt. tevékenységeinek koordinálása és a rendkívüli körülmények hatékony kezelése érdekében jön létre – ráadásul kettő fővel megnövelt létszámban.

A szabályok változatlanul hagyása mellett főszabályként az Eüt. évente jogosult ülést tartani a központi vezetéssel annak érdekében, hogy tájékoztatást kapjon és konzultáljon a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport gazdasági helyzetéről és annak alakulásáról. Ha erről a felek külön megállapodnak, évente több ülés is tartható [Eüt. törvény 16. § (1) bekezdés].

Az ügykör, amelyről a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció zajlik az új szabályokban pontosításra került. A 2009/38/EK irányelv 1. cikkének (3) és (4) bekezdése értelmében a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megfelelő vezetési és képviselői szinten kell megtörténnie; az Eüt. hatásköre, valamint a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció folyamata a transznacionális kérdésekre korlátozódik. Az első elvárás magától értetődő: a tájékoztatásnak és a konzultációnak, ha helyi/nemzeti kérdéstről van szó, a helyi/hazai participációs mechanizmusok működtetésével kell megvalósulniuk, ha közösségi vagy az irányelv terminológiája szerint transznacionális a

tárgykör, akkor azt az irányelv által teremtett mechanizmusok mentén kell kezelni. Az irányelv meghatározza a transznacionális kérdés fogalmát is, melyet az Eüt. törvény a következők szerint ültet át. Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely:

- a) a közösségi szinten működő vállalkozás vagy közösségi szinten működő vállalkozáscsoport egészét, vagy
- b) a közösségi szinten működő vállalkozás vagy közösségi szinten működő vállalkozáscsoport két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását

érinti. Transznacionálisnak tekinthető az a kérdés is, amely az érintett tagországok számától függetlenül a közösségi munkavállalókra gyakorolt lehetséges hatása szempontjából jelentős, illetve amely a tevékenységek tagállamok közötti átruházásával jár. Valamely kérdés transznacionális jellegének meghatározásakor figyelemmel kell lenni a kérdés lehetséges hatásaira, és a kérdés által érintett vezetési és képviseleti szintre [Eüt. törvény 16. § (4) bekezdés]. Mind az irányelv, mind pedig a törvény következetesen törekszik tehát a közösségi és a nemzeti kérdéseket, és az ezekkel kapcsolatban felmerülő participációs gyakorlatokat elkülöníteni egymástól.

Az irányelvben foglalt másodlagos követelményeknek megfelelően pontosítja a törvény szövege a tájékoztatás és konzultáció ügkörébe tartozó konkrét témákat az alábbiak szerint (a módosításokat és kiegészítéseket újfent aláhúzással jelölöm). A felsorolás példálózó jellegű, nem taxatív:

- a) a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport struktúrája, valamint gazdasági és pénzügyi helyzete;
- b) az üzleti tevékenység, a termelés (szolgáltatás), valamint az értékesítés valószínűsíthető fejlődése;
- c) a foglalkoztatási helyzet és annak várható alakulása;
- d) a befektetések, illetve a befektetési programok helyzete és annak várható fejlődési iránya;
- e) a szervezetet érintő lényeges változások;
- f) az új munkamódszerek és termelési eljárások bevezetése;
- g) vállalkozások, telephelyek vagy a működés szempontjából lényeges üzem-, illetve üzletrészek, továbbá a termelés áthelyezése;
- h) vállalkozások vagy telephelyek összevonása vagy szétválása;

- i) vállalkozások, telephelyek vagy a működés szempontjából lényeges üzem-, illetve üzletrészek tevékenységének csökkentése, leépítése, bezárása vagy megszüntetése;
- j) a csoportos létszámcsökkentés [Eüt. törvény 16. § (5) bekezdés a)-j) pont].

Ez a felsorolás tartalmazza az ún. rendes részvételi jogokat. A jogalkotó a rendes részvételi jogok köréből azonban kiemelt hármat, ezeket nevezzük rendkívüli részvételi jogoknak. A rendkívüli részvételi jogok olyan rendkívüli körülmények felmerülése esetén lépnek életbe, amelyek a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintik, sok esetben veszélyeztetik. Ezekről a rendkívüli eseményekről a központi vezetés függetlenül a rendszeres ülések időpontjától, megfelelő időben köteles tájékoztatni az Eüt. tagjait. A rendkívüli részvételi jogok körét az új szabályozás egy ponton bővítette. A felsorolás ismételt példálózó jellegű, nem taxatív:

- a) a vállalkozások, telephelyek vagy a működés szempontjából lényeges üzem-, illetve üzletrészek áthelyezése;
- b) a vállalkozások, telephelyek vagy a működés szempontjából lényeges üzem-, illetve üzletrészek bezárása, tevékenységének csökkentése vagy megszüntetése;
- c) a csoportos létszámcsökkentés [Eüt. törvény 17. § (1) bekezdés a)-c) pont].

A rendkívüli részvételi jogok, ahogy a felsorolásból is látszik, a munkavállalókat a legközelebről érintő igen fajsúlyos témákhoz kötődnek. Ha rendkívüli tárgykörben folyik a konzultációs és a tájékoztatás a központi vezetés és az Eüt. ügyvezető bizottsága között, akkor erre az ülésre – amelyet a lehető legrövidebb időn belül meg kell tartani – meg kell hívni az Eüt. azon tagjait is, akiket az intézkedéssel közvetlenül érintett vállalkozások/telephelyek választottak meg. Új szabályként említhetjük, hogy az Eüt. és az ügyvezető bizottság jogosult a felmerült kérdésekről az ülés végén, illetve ezt követően ésszerű időn belül véleményt nyilvánítani [Eüt. törvény 17. § (3) bekezdés].

Az Eüt. törvény új szabályként a másodlagos követelmények körében biztosítja a jogot arra, hogy az Eüt. és az ügyvezető bizottság, esetleg a kibővített ügyvezető bizottság, a központi vezetéssel tartandó tárgyalást megelőzően a vezetés részvétele nélkül ülésezhessen. Ezt a nyilvánvalóan a gyakorlatból eredő munkavállalói igényt már az eredeti 94/45/EK irányelv is rögzítette, de a magyar jogalkotó most vette be szabályai körébe. A törvény az irányelv másodlagos követelmények 3. pontjának utolsó mondatával összhangban kimondja, hogy a tájékoztatás és konzultáció nem sértheti a hatékonyság elvét, valamint az üzemi, üzleti titokhoz fűződő jogos érdekeket, bizalmas információkat [Eüt. törvény 17. § (5)-(6) bekezdés].

Változatlanul a központi vezetést terhelik az Eüt. feladatai teljesítéséhez szükséges és indokolt költségek. Hogy mit jelent a szükséges és indokolt az egyes vállalkozások/vállalkozáscsoportok esetében, azt a törvény a felek közötti megállapodásra bizza. Új szabály azonban, hogy ha erről a felek külön nem állapodnak meg, a törvény példálózó felsorolással iránymutatást ad: helyiségek, dologi eszközök, hivatali személyzet, tolmácsok költségei, valamint az utazásokhoz és a tartózkodáshoz kapcsolódó költségek [Eüt. törvény 18. (3) bekezdés]. Ehhez kapcsolódóan megjegyezném, hogy míg az irányelvek szerint [Másodlagos követelmények 7. pont utolsó mondat] az egyes tagállamok meghatározhatnak költségvetési szabályokat – amelyekben például azt is lefektethetik, hogy legfeljebb egy szakértő költségeit köteles a központi vezetés téríteni – a hazai jogalkotó nem élt ennek a korlátozásnak a lehetőségével.

Az új szabályként bevezetett 18/A. § az eredeti irányelv nyomán [Másodlagos követelmények 1. pont f) alpont] tesz egy lényeges pontosítást. Ez a szabály immáron a magyar törvény szerint is előírja, hogy az Eüt.-nek, a létrehozását követő négy év eltelte után meg kell vizsgálnia annak lehetőségét, hogy kezdeményez-e tárgyalásokat az Eüt. létrehozására irányuló megállapodás megkötésére, avagy továbbra is alkalmazza a másodlagos követelményeket, vagyis az Eüt. törvény 10-23. §-ait. Ezzel mintegy időlegességet teremt a jogalkotó a szervezetek számára a szubszidiárius szabályok alkalmazására és egyben ösztönzi is őket arra, hogy a saját szervezeti struktúrájuknak és kultúrájuknak, valamint egyedi belső kommunikációs mechanizmusainak megfelelő, azokhoz a leginkább illeszkedő munkavállalói tájékoztatási és konzultációs formákat alakítsanak ki.

2.5 Közös szabályok

A törvény az irányelvek felépítésének megfelelően a minimum-standardokat követően helyezi el azokat a szabályokat, amelyek közősek – vagyis akár egyedi megállapodás született a felek között a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt illetően, akár a szubszidiárius szabályokat alkalmazzák a 9. §-ban rögzített esetek okán, mindenképpen be kell tartaniuk.

A közös szabályok közül elsőként – az Eüt. törvény 19. § változatlan formában hagyása mellett – a titoktartási kötelezettség és a bizalmas információk kerülnek szabályozásra. Lényeges és megtartott szabály, hogy a központi vezetést csak abban az esetben terheli a tájékoztatás és a konzultáció kötelezettsége, ha az nem veszélyezteti a közösségi szinten működő vállalkozás/vállalkozáscsoport üzleti vagy üzemi titkaihoz fűződő jogos érdekeit [Eüt. törvény

19. (1) bekezdés]. A titoktartási kötelezettség és az ez alóli kivételszabályok (pl. különleges tárgyaló testület tagja és póttagja, valamint a tolmács és a szakértő vonatkozásában) egyfelől védik a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok üzleti érdekeit, másfelől biztosítják az adatfelhasználás célhoz kötöttségét és pontosítják az az adatszolgáltatás körét. A titoktartási kötelezettség az érintettek (Eüt. tagja, póttagja, különleges tárgyaló testület tagja, póttagja, a konzultációs és tájékoztatási eljárásban egyébként résztvevő munkavállalói képviselő, tolmács, szakértő, vállalkozások és telephelyek munkavállalói képviselői) hivatali idejének lejárta után is fennáll.

A közös szabályok következő pontja a munkajogi védelem. Megtartja az irányelv által garantált [2009/38/EK irányelv 10. cikk (3) bekezdés] régi szabályt a hatályos törvény, amikor rögzíti, hogy az Eüt. és a különleges tárgyaló testület belföldön foglalkoztatott tagjai és póttagjai vonatkozásában az Mt. üzemi tanács tagjaira vonatkozó munkajogi védelmi szabályokat kell alkalmazni [Eüt. törvény 20. § (1) bekezdés]. Ezt elsődlegesen a tagok Eüt. és a különleges tárgyaló testület ülésein, illetve a megállapodással kapcsolatos bármely egyéb ülésein való részvételre, és a távolmaradás idejére kifizetett munkabérrre kell alkalmazni.

A 2009/38/EK irányelv újraírt 10. cikke tartalmának való megfelelést biztosítja az Eüt. törvény ennek megfelelően újraírt 20. §-a. Az Eüt. tagok – az egyéb, jellemzően tagállami vagy helyi munkavállalói érdekképviselői és participációs szervezetek hatáskörének sérelme nélkül – együttesen gyakorolhatják az irányelv és az Eüt. törvény által garantált jogukat. Ezek szerint tehát együttesen képviselik a közösségi szintű vállalkozás/vállalkozáscsoport munkavállalóinak érdekeit, együttesen rendelkeznek a jogok gyakorlásához szükséges eszközökkel, együttesen jogosultak a tájékoztatás és konzultációhoz fűződő jogok megsértésével kapcsolatos jogviták megindításának jogával is [Eüt. törvény 20. § (2) bekezdés].

Nagyon fontos elvet pótol az újjonnan beiktatott rendelkezés, amikor összeköti a közösségi szintű konzultáció és tájékoztatás mechanizmusait a tagállami/helyi szintű participációs rendszerekkel. Ezek szerint az Eüt. tagjai a telephelyeken, illetve a közösségi szinten működő vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalók közösségét a titoktartási kötelezettség megtartása mellett és a bizalmas információk sérelme nélkül tájékoztatják a tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről [Eüt. törvény 20. § (3) bekezdés].

A nemzeti és közösségi szintű tájékoztatás és konzultáció viszonyrendszerének további pontosítását adja az Eüt. törvény az új 21/C. §-ának beiktatásával, amely révén megteremti az összhangot a 2009/38/EK irányelv 12. cikk (1) bekezdésével is. Ez a szabály kimondja, hogy az

Eüt. tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatásához és konzultációjához kapcsolódik, tiszteletben tartva hatáskörüket, tevékenységi köreiket, és az 1. § (1) bekezdésében⁴²⁷ és a 16. § (3) bekezdésében⁴²⁸ szabályozott elveket. Ha az Eüt. hatáskörébe tartozó kérdéstről az Mt. alapján a nemzeti munkavállalói képviselői szervezetet is tájékoztatni kell, a tájékoztatást számukra egy időben kell megadni [Eüt. törvény 21/C. § (1) bekezdés].

Szintén a közösségi és nemzeti rendszerek viszonyához kapcsolódóan jelentkező új szabály a törvényben, hogy amennyiben a munkaszervezésre vagy a munkaszerződésekre jelentős mértékben kiható döntések meghozatala várható, és a felek között létrejött megállapodás nem tartalmaz ide vonatkozó részeket, a tájékoztatást és konzultációt az Eüt.-ben és a nemzeti munkavállalói képviselői testületekben is meg kell adni, illetve le kell folytatni [Eüt. törvény 21/C. § (2) bekezdés].

A 20. § új, utolsó bekezdése az Eüt. tagok beszámolási kötelezettségét írja elő a megbízatásuk lejártát követően. Ezek szerint kötelesek beszámolni a telephelyeken, illetve a közösségi szinten működő vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőinek, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalók közösségének a megbízatásuk idején elvégzett feladataikról, elért eredményeikről [Eüt. törvény 20. § (4) bekezdés].

Változatlanul érvényes maradt a közös szabályok körében az akadályoztatás, korlátozás, és akár előnyök, akár hátrányok kilátásba helyezésével a befolyásolás tilalma, amelyek vonatkoznak az Eüt. vagy egyéb konzultációs, tájékoztatási eljárás kialakítására és a kialakított testületek és eljárások működtetésére egyaránt [Eüt. törvény 21. § (1)-(2) bekezdés].

Az Eüt. törvény új 21/A. §-ának beiktatásával biztosítja a 2009/38/EK irányelv másodlagos követelményeinek 1. pontja a) alpontjában szabályozott azon követelményt, mely szerint a konzultációnak olyannak kell lennie, amely lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára,

⁴²⁷ 2003. évi XXI. törvény 1. § (1) bekezdés: „A közösségi szinten működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a velük való konzultációhoz fűződő jogának erősítése érdekében valamennyi közösségi szinten működő vállalkozásnál, illetve vállalkozáscsoportnál a 3. § (1) bekezdésében meghatározott kérelem szerint európai üzemi tanácsot kell létesíteni, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárást kell kialakítani. Erre vonatkozó megállapodás esetén, vagy megállapodás hiányában az európai üzemi tanács kialakítására, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt biztosító eljárásra e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni. A munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a módjait úgy kell meghatározni és alkalmazni, hogy azok biztosítsák a hatékonyságot, és lehetővé tegyék a vállalkozáson vagy vállalkozáscsoporton belüli hatékony döntéshozatalt.”

⁴²⁸ 2003. évi XXI. törvény 16. § (3) bekezdés: „A munkavállalók tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a megvitatott téma függvényében a megfelelő vezetési és képviselői szinten kell történnie. Az európai üzemi tanács hatásköre, tevékenységi köre, valamint a munkavállalók e törvény hatálya alá tartozó tájékoztatása és a velük való konzultáció kizárólag a transznacionális kérdésekre terjedhet ki.”

hogy tárgyalhassanak a központi vezetéssel, valamint indoklással ellátott választ kaphassanak bármely általuk kibocsátott véleményre és észrevételre. Azzal, hogy ezt az irányelvben eredetileg szubszidiárius szabályt a magyar jogalkotó a közös szabályok között helyezte el, nyilvánvalóan azt kívánta elérni, hogy az elv érvényesüljön minden olyan megállapodásban is, amelyet a tárgyaló felek egyedileg kötöttek. Olyan garanciákat ad ez a szabályhely a munkavállalók kezébe, amelyek a hatékony tájékoztatás és konzultáció alapvető feltételül szolgálnak.

Az Eüt. törvény új 21/B. §-ának beiktatásával biztosítja, hogy a különleges tárgyaló testület és az Eüt. tagjai képzésben részesüljenek feltéve, hogy ez a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájához szükséges [2009/38/EK irányelv 10. cikk (4) bekezdés]. A képzésre fordítható idő minimális mértékét a felek megállapodásban rögzíthetik. A rendelkezés példálózó felsorolást ad a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkához szükséges képzések köréről. Így különösen azt a képzést minősíti ilyennek, amely a közösségi szinten működő vállalkozás, illetve vállalkozáscsoport nemzetközi struktúrájának, stratégiájának, jogi és munkaügyi kapcsolatai hátterének megértéséhez, az Eüt. tevékenységének gyakorlati követelményeihez – ideértve a kommunikációs ismereteket és az idegen nyelvtudást – kapcsolódó igények kielégítéséhez szükséges ismeretek elsajátítására irányul. Az új szabályhely átfogóan határozza meg a képzésre irányuló kérelem tartalmi elemeit: a kérelemnek tartalmaznia kell a képzési igényekre, a képzés tartalmára, valamint egyéb lényeges adataira vonatkozó információkat, továbbá azokat az indokokat, amelyek alátámasztják azt, hogy a képzés a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkához szükséges. A képzésre irányuló kérelem nem utasítható vissza abban az esetben, ha a képzés a különleges tárgyaló testület és az Eüt. tagjainak nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájukhoz ésszerűen szükséges. A különleges tárgyaló testület és az Eüt. tagjait – az irányelvvel összhangban – a képzés idejére távolléti díjuk illeti meg [Eüt. törvény 21/B. § (1)-(5) bekezdés].

Az Eüt. törvény a 2009/38/EK irányelv új rendelkezéseire tekintettel kibővíti azon jogviták körét, amelyekben nemperes eljárásnak van helye – ideértve a különleges tárgyaló testület, az Eüt. és tagjainak Eüt.- törvényben szabályozott jogait és kötelezettségeit érintő jogvitákat is [Eüt. törvény 23. § (1) bekezdés].

Az Eüt. törvény újonnan beiktatott 23/A-23/B. §-ai a törvény hatályosulásának szabályait rendezik. Az átdolgozott 2009/38/EK irányelvben egy speciális, kétéves időtartamú periódus került meghatározásra, amely lehetővé teszi a vállalati szintű szociális partnerek számára, hogy vagy új megállapodásokat kössenek; vagy hogy a 94/45/EK irányelvet a nemzeti jogba átültető jogszabály alapján 2009. és 2011. között kötött megállapodásaikat felülvizsgálják (anélkül, hogy

azt az új irányelv szabályainak alá vessék). Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak nem csupán az új szabályokat kell átültetniük a hazai jogrendszerbe, hanem biztosítaniuk kell azt is, hogy a korábbi szabályozásnak megfelelően létrehozott Eüt.-k változatlan feltételek mellett működhessenek tovább.

Mind a 2009/38/EK irányelv, mind az Eüt. törvény világossá teszi, hogy az irányelv által meghatározott kötelezettségek nem vonatkoznak a korábbi irányelv (94/45/EK irányelv) alapján létrehozott Eüt.-kre, mindaddig, amíg azok érvényben maradnak és azokat a vállalati szintű szociális partnerek támogatják. Ezek a megállapodások a 2009/38/EK irányelv 5–7. cikkeivel összhangban módosíthatók abban az esetben, ha változás következik be a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében (tekintet nélkül a kiigazítás időpontjára), de nem kell a 2009/38/EK irányelv szabályait bennük érvényesíteni.

Azokra a közösségi szinten működő vállalkozásokra/vállalkozáscsoportokra, amelyek esetében a 94/45/EK irányelv szerint megkötött megállapodást 2009. június 5. és 2011. június 5. között írták alá, vagy módosították, ellenkező kikötés hiányában szintén a törvény – megállapodás aláírásakor vagy módosításakor hatályos – rendelkezéseit kell alkalmazni.

Amint hatályukat veszti e megállapodások, a felek közösen dönthetnek ezek megújításáról vagy módosításáról. Ilyen döntés hiányában a hatályos törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

3. Fejezet: A MOL-CSOPORT EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSA

Az Eüt-k számszaki elemzését tartalmazó harmadik részből kiolvasható, hogy Magyarországon összesen kettő munkáltató⁴²⁹ központi irányítása mellett működik európai üzemi tanács. Jelen fejezetben országunk 2004. évi uniós csatlakozásától működő Eüt., a MOL - csoport Eüt. működésének lényegi pontjait mutatom be a MOL Eüt. elnökétől, Bakos Ernőtől és kollegáitól kapott információk, valamint a MOL-csoport és az ETOSZ által készített kutatás eredmények alapján.⁴³⁰

3.1 A vállalkozáscsoport

A Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt. (MOL) és a MOL-csoport Közép-Kelet-Európa egyik vezető integrált olaj- és gázipari csoportja.⁴³¹ 1991 óta bejegyzett vállalkozás, amelynek legnagyobb versenytársai az osztrák ÖMV és a lengyel PKN. A MOL-csoport tagjai: a magyar vegyipar egyik meghatározó szereplője, a TVK Nyrt., a szlovákiai Sloznaft olajipari társaság, a román MOL Romania, és az ausztriai Roth kis- és nagykereskedelmi vállalat. Stratégia partnere a horvát INA, amelynek integrálása az egyik kiemelt feladata a cégcsoportnak. A vállalkozáscsoportnak tizenhárom európai országban van leányvállalata és telephelye, ebből tíz az unióban található. A foglalkoztatotti összlétszám hozzávetőlegesen 34.000 fő.⁴³²

3.2 MOL-csoport Eüt. megalakulásának körülményei

A MOL-csoporton belüli munkavállalói participáció erősítésének szándéka évekkal Magyarország uniós csatlakozását megelőzően felmerült – elsősorban a szlovák és magyar felek részéről. A Sloznaft és a TVK szakszervezetei 2001-ben kezdték meg a tárgyalásokat egy szlovák-magyar szakszervezeti/menedzsment fórum létrehozásáról. Ez a kezdeményezés a későbbiekben beolvadt az uniós csatlakozás kapcsán kötelezően kialakítandó tájékoztatási és konzultációs fórumba.

A MOL Eüt. 2004. június 17-én jött létre a MOL központi irányítás és a különleges tárgyaló testület hat hónapig tartó tárgyalásainak eredményeként. A munka a vállalatok és

⁴²⁹ MOL Nyrt., és GE Power Control

⁴³⁰ Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

⁴³¹ A cégcsoport legjelentősebb tevékenységei: kőolaj- és földgáz kutatás és- kitermelés; kőolajtermékek finomítása, szállítása, tárolása és kis- és nagykereskedelmi értékesítése; földgázszállítás; olefin- és polimer gyártás és kereskedelem; elektromos áram és hőenergia előállítás gáz- és megújuló erőforrásokból.

⁴³² A vállalkozáscsoport összlétszáma az alábbiak szerint oszlik meg: Magyarország 9500 fő, Szlovákia 3500 fő, Csehország 1200 fő, Olaszország 600 fő. A többi EU-s tagállamban lévő vállalatnál, kirendeltségen összesen 1600 főt foglalkoztatnak. Az EU-s tagjelölt Horvátországban jelenleg több mint 17.000 alkalmazott van (2010-es adatok).

munkavállalók feltérképezésével indult. A különleges tárgyaló testület és a központi irányítás közötti tárgyalások sikeres lezárása után – kivételes sebességgel – két nap alatt megalakult az Eüt. A megállapodást a felek írásban is rögzítették. Az első Eüt-t három évre választották, így 2007-ben voltak a második választások, 2010-ben pedig a harmadik ciklus kezdte meg a működést.

A megalakuláskor az Eüt. 18 tagja 11 MOL érdekeltségű ország munkavállalóit képviselte az alábbi országokból: Magyarország, Szlovákia, Olaszország, Ausztria, Lengyelország, Csehország, Szlovénia, Anglia, Franciaország, Németország, Ciprus. A 18 tag az egyes országok munkavállalóinak létszámának arányában került meghatározásra.⁴³³ A tagok mellett megfigyelői státuszt kapott 8 munkavállalói képviselő Horvátországból, Szerbiából és Romániából.

3.3 MOL-csoport Eüt. tagsága

A 2009-ben megkötött és 2010-től hatályos megállapodás szerint a MOL-csoport vállalatainak, telephelyeinek munkavállalói létszáma, a nők-férfiak aránya, valamint az Eüt. törvény figyelembevételével, az Eüt. tagjainak és póttagjainak száma 23 fő az alábbi földrajzi megoszlás szerint:

Magyarország	8 fő
Szlovákia	4 fő
Olaszország	2 fő
Anglia	1 fő
Ausztria	1 fő
Németország	1 fő
Franciaország	1 fő
Csehország	2 fő
Lengyelország	1 fő
Románia	1 fő
Szlovénia	1 fő

Minden országból, ahol a MOL-csoportnak leányvállalata vagy kirendeltsége van, legalább egy fő tagja az Eüt-nek.⁴³⁴

⁴³³ 2004-ben a MOL-csoportban 17.300 munkavállaló dolgozott: a többségük (55.8%) Magyarországon, 28.1% Szlovákiában a Slovnaft-nál, 12.1% a TVK-nál Lengyelországban és 4% a MOL Romania-nál Romániában.

⁴³⁴ Ez nem jelenti ugyanakkor azt, hogy minden leányvállalatból lennének küldöttek az Eüt-ben. MOL-csoport, ill. a TVK csoport magyarországi vállalatai közül nem mindegyiknek van képviselője az Eüt-ben, még ha nagyobb létszámot foglalkoztat is. Itt az anyavállalat Eüt. tagjaira hárul a dolgozói tájékoztatás.

A nem EU-tag Horvátországban és Szerbiában foglalkoztatott munkavállalóinak képviselői (országoként legfeljebb 3 fő) tanácskozási, illetve megfigyelői joggal vehetnek részt az Eüt. ülésein.

3.4 MOL-csoport Eüt. ügyvezető testülete

A vonatkozó törvény alapján az Eüt. vezető tisztségei az alábbiak: elnök, elnök-helyettes, két ügyvezető. Az Eüt. első ülésén négyfős ügyvezetést választ, melynek tagjai a vezető tisztségviselők és a MOL Nyrt. üzemi tanácsának elnöke. Tevékenységét egy fő teljes munkaidejű koordinátor és egy fő fél munkaidős asszisztens szervezi. Az Eüt-t három évenként kell újrapasztani.

Az Eüt. ügyvezetése a különleges tárgyaló testület feladatát látja el a három-évente lebonyolításra kerülő Eüt. választáskor. Ebben az időszakban egyeztetést folytat a létszám kialakításáról és konzultációt kezdeményez az illetékes üzemi tanácsokkal, dolgozói érdekképviseletekkel a választással kapcsolatban felmerült kérdések rendezéséről.

Két Eüt. ülés között az ügyvezető testület tagjai havi rendszerességgel találkoznak. Ezeken a találkozókön a vállalatcsoport aktuális kérdéseit tárgyalják meg. Az Eüt. ügyvezetésének a csoportot érintő kezdeményezéseiről az elnök körszavazás formájában kéri ki az Eüt. tagjainak véleményét a döntéshozatal előtt.

Az ügyvezetés általában kéthavonta találkozik a központi irányítás képviselőivel, ahol a felek áttekintik azokat a MOL-csoport munkavállalóit érintő témákat, amelyek az Eüt. hatáskörébe tartoznak. Ezekről a megbeszélésekről az Eüt. valamennyi tagját írásban tájékoztatják (magyarul és angolul).

Lényeges kiemelni a párhuzamosan működő participációs rendszerek viszonylatában, hogy az Eüt. ügyvezető testülete kapcsolatot tart fenn a Felügyelő Bizottság munkavállalói tagjaival, a csoportszintű munkavédelmi bizottság tagjaival és a reprezentatív szakszervezetek vezetőivel. A nemzetek feletti és a nemzeti konzultációs fórumok szoros kapcsolatát jelenti, hogy az Eüt. ügyvezetése az előbbi munkavállalói képviseleti szervekkel közösen részt vesz a MOL központi üzemi tanács ülésein, amely lényegében keretet, fórumot biztosít az együttműködéshez.⁴³⁵

Az Eüt. tagjai a vállalatuknál bekövetkező, vagy a csoportot érintő változásokról és fejleményekről hasonlóképpen tájékoztatják az ügyvezetést, amely az információt és az ahhoz

⁴³⁵ Csabai I., Kisgyörgy S., 2010: Bakos Ernő, a MOL Nyrt. ÜT elnök nyilatkozata szerint „Az Nyrt. Üzemi Tanács az Eüt. zászlóshajója. Fontos, hogy a két testület megtalálja a harmóniát és szoros kapcsolatot tartson az anyaországon túlmutató kérdésekben.”

kapcsolódó intézkedésekről, vagy kezdeményezésekről szóló tájékoztatást továbbítja a többi Eüt. tag részére.

11. számú tábla: A MOL Eüt. legfontosabb adatai 2012.

Jellemzők	MOL Eüt.
Eüt. megalakítása	2004
Tárgyalások ideje	6 hónap
További megállapodások	2007. és 2010.
Hatályos nemzeti jog	magyar
Eüt. székhelye	Budapest, Magyarország
Összes tag	18 tag
EU tagok aránya	HU (9), SK (4), IT (1), AT (1), PL (1), RO (1), SLO (1)
Megfigyelők	Horvátország, Szerbia
Irányítás	4 tagú ügyvezetés
Tárgyalások	Évente; plusz ad hoc tárgyalások

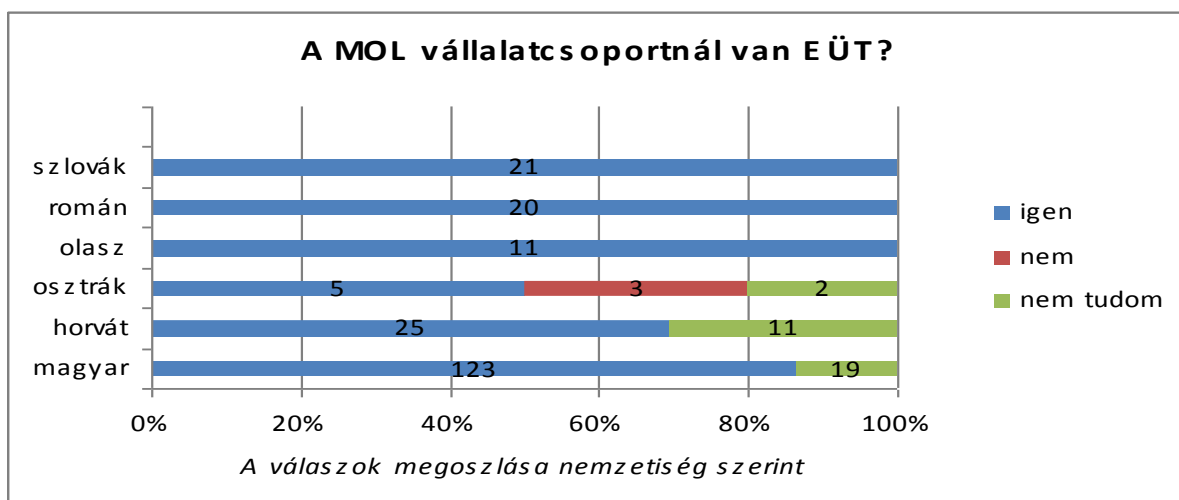
Forrás: EWSs in the New Member States – Case study MOL (Ford.: szerző)

A MOL-csoport Eüt. ÉTOSZ-szal közösen 2010-ben elkészített tanulmánya a munkavállalók kérdőíves felmérésének eredményeit is tartalmazza.⁴³⁶ Ezek szerint az Eüt. ismertsége a vállalatcsoportnál dolgozó munkavállalók körében igen magas, 84%-os.⁴³⁷ A válaszok egyes országokéni eltérését az alábbi ábra mutatja. A minta összességét tekintve 3 fő mondta azt, hogy a MOL-csoportnál nem működik Eüt., amely elenyészőnek mondható.

⁴³⁶ A kérdőíves kutatás alapvető célja az volt, hogy felmérje a MOL Eüt működésének elismertségét és sikerességét a munkavállalók körében. A 244 kitöltött kérdőív közül a legtöbb (142 darab) Magyarországról érkezett vissza, Ausztriából 10, Olaszországból 11, Romániából 20, Horvátországból 36, Szlovákiából 25 darab.

⁴³⁷ Csabai I., Kisgyörgy S., 2010, 22-23.

12. számú tábla: A MOL Eüt. ismertsége a munkavállalók körében országonként

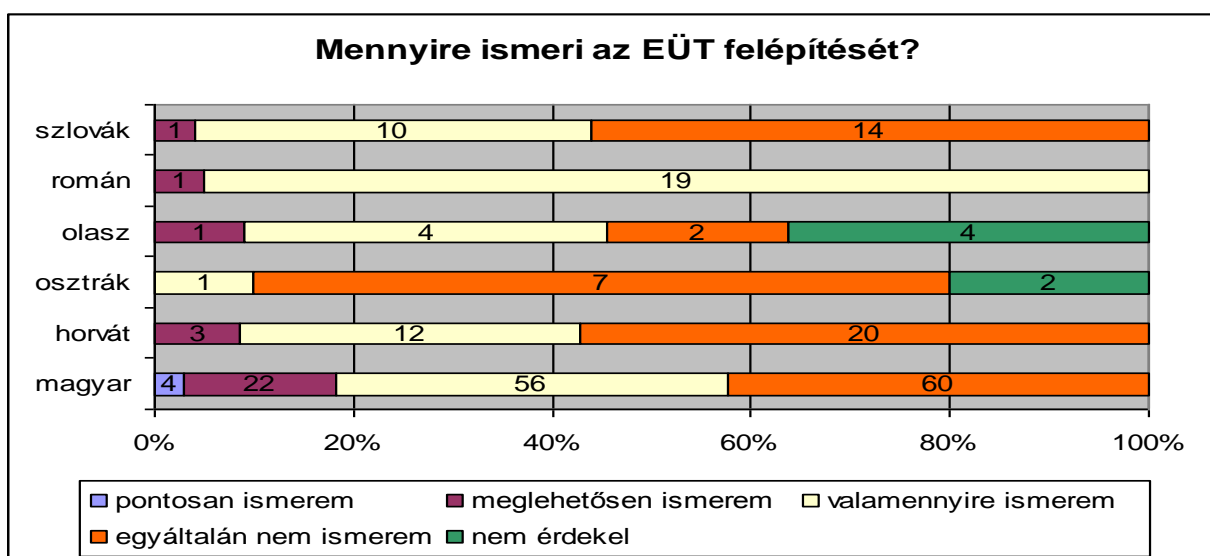


Forrás: Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

Más a helyzet az Eüt. felépítésének ismertsége tekintetében. A kérdőíves felmérés alapján megállapítható, hogy meglehetősen alacsony azoknak a száma, akik kellő ismerettel rendelkeznek arról, hogy kik alkotják az Eüt-t (13%).⁴³⁸ Darabszámra is majdnem azonos (42-42%) azoknak az aránya, akik a „valamennyire ismerem”, illetve az „egyáltalán nem ismerem” válaszokat jelölték meg.

Ezen kérdés országonkénti válaszait a következő táblázat mutatja.

13. számú tábla: A MOL Eüt. felépítésének ismertsége a munkavállalók körében országonként



Forrás: Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

⁴³⁸ Csupán 2% jelölte meg a pontosan ismerem lehetőséget, és 11% gondolta úgy, hogy meglehetősen pontos ismeretei vannak a felépítésről.

3.5 MOL-csoport Eüt. jogköre és ügyrendje

A MOL Eüt. alapvető jogkörei a következők: tájékoztatáshoz, konzultációhoz és véleményalkotáshoz való jog.

Az Eüt. éves tanácskozásainak helyszíne tipikusan Magyarország, bár 2010 óta lehetőség nyílt más országban is megrendezni a rendes ülést. Ennek előkészületeiért (időpont, helyszín pontosítása, napirendek meghatározása) és lebonyolításáért az Eüt. elnöke felel.

Az Eüt. éves rendes üléseit előre meghatározott időpontban és napirendi pontokkal rendezik meg. Az előzetes egyeztetéseket a központi vezetőség által kijelölt képviselővel az Eüt. elnöke folytatja le, az ülés tervezett időpontja előtt legalább egy hónappal. Az Eüt. a tájékoztatási és konzultációs jogkörét az alábbi ügyekben gyakorolhatja, amennyiben a tervezett munkáltatói döntés kiterjed a MOL-csoport egészére, vagy a különböző tagállamokban működő legalább két vállalkozásra:

- a) vállalkozáscsoport struktúrája, gazdasági és pénzügyi helyzete és várható alakulása,
- b) az üzleti tevékenység, a termelés, értékesítés és szolgáltatások valószínűsíthető fejlődése,
- c) a foglalkoztatási helyzet, és várható alakulása,
- d) humán és kompenzációs rendszerek várható alakulása,
- e) a csoportos létszámcsökkentés,
- f) befektetések és befektetési programok,
- g) a szervezetet érintő lényeges változások,
- h) új munkamódszerek és termelési eljárások bevezetése,
- i) a működés szempontjából lényeges üzem, üzletrészek, illetve termelés áthelyezések,
- j) vállalkozások vagy telephelyek összevonása vagy szétválása,
- k) vállalkozások vagy telephelyek tevékenységének csökkentése, megszüntetése,
- l) új technológiai eljárások bevezetése,
- m) munkavédelem, munkaegészségügy helyzete,
- n) szakmai képzéssel, átképzéssel kapcsolatos helyzet és elképzelések.

Az éves rendes ülés szervezésekor az ügyvezetés levélben tájékozik az Eüt. tagoknál, hogy a fő napirendi pontokon kívül, milyen aktuális kérdések kerüljenek az ülésen megvitatásra, milyen témában kérjen az Eüt. tájékoztatást a központi vezetéstől.

Az éves rendes ülések mellett rendkívüli ülésre a következő ügyekben és eljárással kerül sor:

- a) csoportos létszámcsökkentés,
- b) a működés szempontjából lényeges üzem, üzletrészek, illetve termelés áthelyezések,

- c) vállalkozások vagy telephelyek tevékenységének csökkentése, megszüntetése,
- d) valamint a MOL-csoport működésében jelentős akvizíciók vagy fúziók.

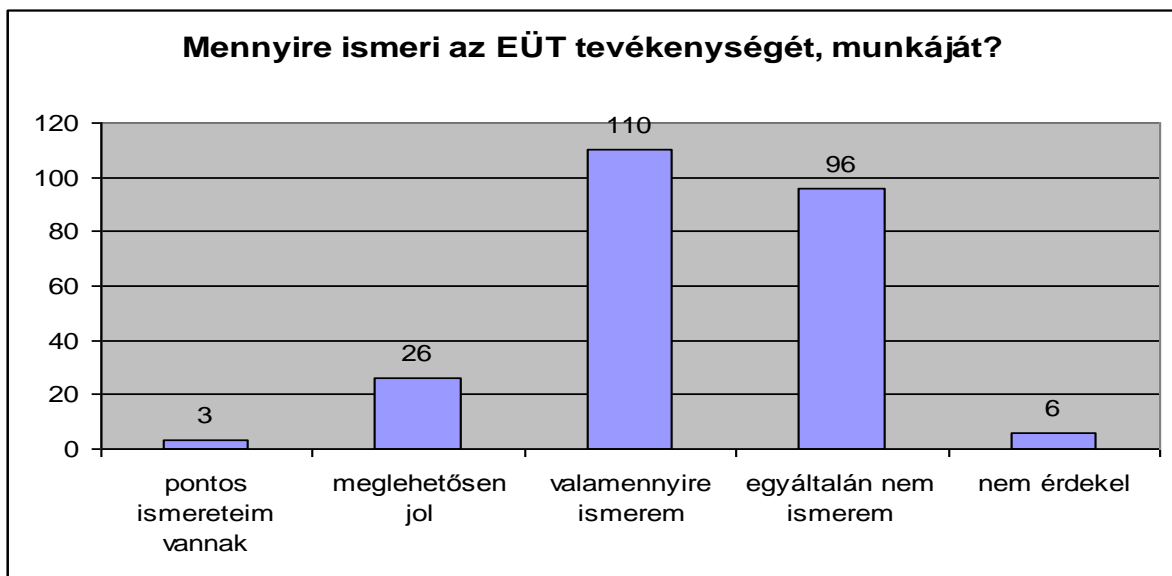
Miután a fenti tárgykörökről a központi irányítás írásbeli tájékoztatást ad az Eüt. részére, indokolt esetben bármely fél kezdeményezheti rendkívüli Eüt. ülés rendkívüli összehívását. A rendkívüli ülés megtartásának szükségességéről a felek négy héten belül közösen döntenek.

Soron kívüli ülés tartását az Eüt. elnöke írásban kezdeményezheti a központi vezetésnél, a soron kívüli ülés szükségességét alátámasztó indokok felsorolásával, a javasolt ülést megelőzően legalább hat héttel. A javaslat elfogadásáról vagy elutasításról a felek közösen döntenek.

Minden Eüt. ülésről emlékeztető készül, amit az Eüt. koordinátor angolul és magyarul készít el. Ezt az emlékeztetőt juttatják el minden Eüt. tagnak, akiknek feladata tájékoztatni delegálóikat az Eüt-ben végzett munkájukról.⁴³⁹

Az ÉTOSZ kérdőíves kutatás arra is kereste a választ, hogy a munkavállalók mennyire ismerik az Eüt. tevékenységét, munkáját. A válaszok megoszlása ebben a tárgykörben és az országonkénti bontásban is hasonlóan alakult, mint az Eüt. felépítésének ismeretére vonatkozó válaszoknál.

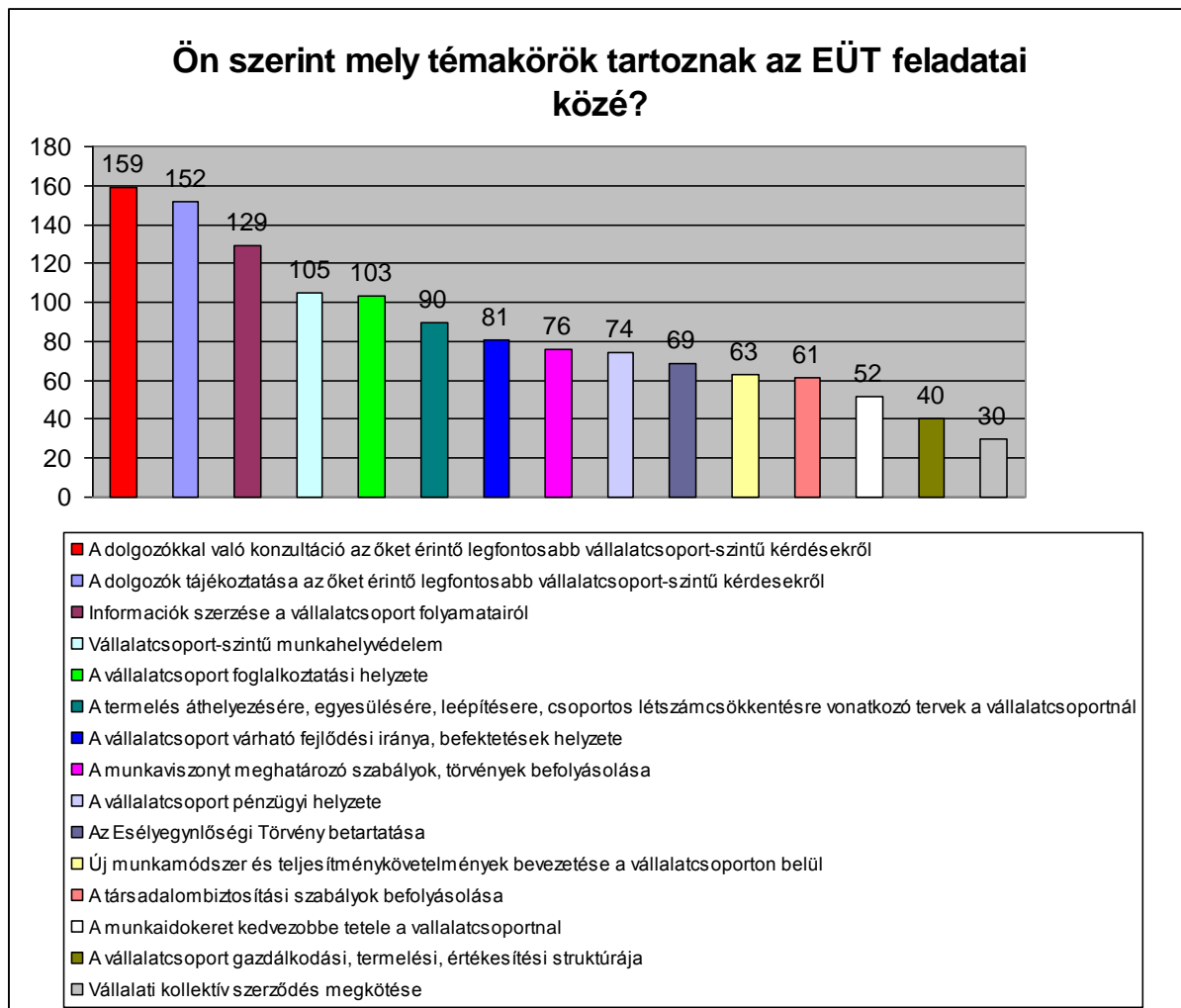
14. számú tábla: A MOL Eüt. működésének ismertsége a munkavállalók körében



Forrás: Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

⁴³⁹ A magyarul és angolul elkészült emlékeztető megjelenik: a MOL-csoport újságjában, a Panorámában (magyar, szlovák nyelven), egy román MOL újságban (román nyelven), a magyar szakszervezetek újságjaiban, kiadványaiban (pl. a MOL Bányász), és a vállalati elektronikus sajtóban.

15. számú tábla: A MOL Eüt. működésének ismertsége országonként a munkavállalók körében



Forrás: Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

Ha visszapillantunk az Eüt. működési körülményeit vizsgáló ábrákhoz, azt látjuk, hogy magas volt azok aránya, akik arról számoltak be, hogy „csak valamennyi ismeretük van”, vagy „egyáltalán nem ismerik” az Eüt. tevékenységét. Ezek után meglepő, hogy az Eüt. feladatainak rangsorolását mennyire pontosan tették meg a megkérdezettek. Az Eüt. legfontosabb feladatának a dolgozókkal való konzultációt és a dolgozók tájékoztatását tekintették azokról a vállalatscsoport-szintű kérdésekről, amelyek a munkavállalókat érintik. Ehhez a két témakörhöz szorosan kapcsolódik a harmadik helyre rangsorolt információszerzés a vállalatscsoport folyamatairól. Mindebből arra következtethetünk, hogy habár a válaszadók az Eüt. felépítését, tevékenységét és munkáját kevésbé ismerik, mégis pontosan meg tudják mondani az Eüt. azon feladatait, melyek a munkavállalókat vállalatscsoport szinten leginkább érintik.

3.6 MOL-csoport Eüt. költségvetése

Az Eüt. teljes költségvetése – szükséges és indokolt mértékig – a központi irányítást terheli.⁴⁴⁰ Ezek a költségek többek között az alábbiak:

- az Eüt. elnök esetleges díjazása,
- az Eüt. munkáját segítő asszisztens és koordinátor díjazása és munkaidő kedvezménye,
- az Eüt. tagok ülésekre és rendezvényekre történő utazásainak költsége,
- az Eüt. tagok szállásköltsége és étkezési költsége az Eüt. ülések alkalmával, amennyiben az ülés helyszíne nem az Eüt. tag lakhelye,
- az ülések szervezésének költsége: terembérlés, technika, tolmácsolási- és fordítási díjak, dokumentumok sokszorosítása, reprezentáció,
- az Eüt. működésével kapcsolatos információs anyagok beszerzése,
- az Eüt. működésével kapcsolatos postaköltség,
- a tájékozódást szolgáló képzéseken, konferenciákon való részvétel költsége beleértve az utazási, szállásköltségeket, az esetleges részvételi díjat,
- szakértői díj,
- folyóiratok, szakkönyvek, tájékoztató szakirodalom beszerzésének költsége,
- a kapcsolattartás költsége (telefon, internet),
- irodaszer és irodatechnikai felszerelés.

3.7 MOL-csoport Eüt. tagok képzése

Az Eüt. kiemelt kérdésként tekint a tagok képzésére, amely a költségvetésben is külön tétel. Az angol nyelvi képzés elsődleges, de a szakmai képzések is hangsúlyosak.⁴⁴¹

3.8 Kapcsolattartás a munkavállalókkal

Az Eüt. működésével összefüggő információk a MOL-csoport munkavállalóihoz alapvetően négy kommunikációs csatornán keresztül jutnak el, amelynek szervezéséért és alakításáért elsősorban az Eüt. teljes munkaidős koordinátora felel.

Kiemelt, bár korlátos, ezért nem kizárólagos kommunikációs eszköz a munkavállalókkal való személyes találkozás. Az Eüt. ügyvezetése rendszeresen látogatja a MOL-csoport

⁴⁴⁰ A költségvetésről a felek külön megállapodás formájában rendelkeznek.

⁴⁴¹ A szakmai képzések elsősorban munkavállalói érdekképviseleti, valamint az európai üzemi tanács szabályozásának tárgykörében jelentkeznek. A MOL Eüt. a magyar, a szlovák és a horvát szakszervezetek számára szemináriumokat is szervez kifejezetten abból a célból, hogy felkészítse az INA munkavállalói képviselőket az Eüt-ben való munkára.

nagyvállalatait az EU tagállamaiban. A látogatás célja közvetlen kapcsolattartás a munkavállalókkal, véleményük és észrevételeik megismerése.⁴⁴² Ezen túl, az Eüt. évente a MOL Nyrt. üzemi tanácsával együtt egy alkalommal nemzetközi munkavállalói fórumot szervez. Az alapkezdemenyezés a MOL Nyrt. üzemi tanácsától származik, amelyhez csatlakoznak a MOL-csoport legnagyobb külföldi vállalatainak képviselői is. A nemzetközi munkavállalói fórum keretében részben a helyi kérdések, valamint részben a vállalatcsoport fontos ügyei kerülnek megvitatásra.⁴⁴³

A személyes kommunikáción kívül további információs csatornákon keresztül tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat. Ezeket lényegében: az internet, a vállalati és szakszervezeti nyomtatott sajtó és a MOL-csoport honlapja.

A munkavállalókkal való kommunikáció tekintetében lényeges kiemelni a tagállami érdekképviselők szerepét. Az ugyanis értelemszerűen nem várható el, hogy az Eüt. egymaga lássa el a munkavállalók széles körének tájékoztatásának funkcióját, mi több az irányelv maga is hangsúlyozza a transznacionális és a nemzeti munkavállalói képviselői szervek együttműködésének fontosságát.⁴⁴⁴ A MOL Eüt. szoros szakmai kapcsolatot ápol a tagállami munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel akár üzemi tanácsról, akár szakszervezetről legyen szó.⁴⁴⁵

Nagyobb gondot jelent a munkavállalói kommunikáció azoknál a vállalatoknál, ahol nem működik szervezett munkavállalói érdekképviselő, vagy ahol nincs az Eüt-be delegált tag. Ezekben az esetekben kapcsolattartót neveznek meg a munkavállalók maguk közül, aki az Eüt-vel való kommunikáció fenntartásáért és a kollegák tájékoztatásáért felelős.

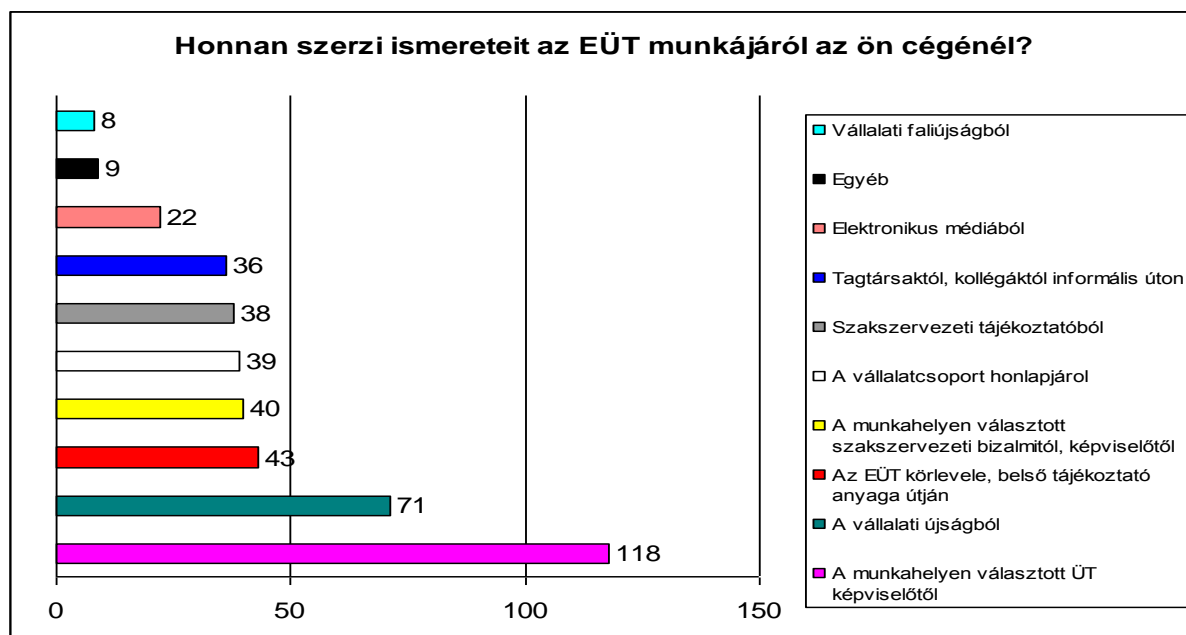
⁴⁴² Az ügyvezetés például 2008-ban az olaszországi IES és a romániai MOL Romania céghez, 2009-ben a cseh I&C Energo vállalathoz látogatott el.

⁴⁴³ Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.: „A fórumokon a dolgozók szóban és előre írásban is kérdezhetnek. Gyakran fordul elő, hogy több mint kétszáz kérdés merül föl. Ha üléseken nem kerül sor egyes kérdésekre, akkor kihasználva a MOL Nyrt. kommunikációs lehetőségeit, a kérdések és a válaszok a sajtóban jelennek meg. Dolgozók érdeklődése leginkább konkrét, helyi ügyekben nyilvánul meg, elsősorban a munkakörülményeikre vonatkozó témákban. Egyéb ügyekben érdektelenség tapasztalható.”

⁴⁴⁴ 2009/38/EK irányelv 10. cikk (2) bekezdés

⁴⁴⁵ Például: finn TOIMIHENKILOUNIONI, svéd UNIONEN, a skandinávsvövetség NORDIC IN, szlovák OZCH, román FSLI Petrom, német IG BCE

16. számú tábla: A MOL Eüt. kommunikációs csatornái



Forrás: Csabai I., Kisgyörgy S., 2010.

3.9 Következtetések

A MOL-csoport Eüt. működése kapcsán az alábbi megállapítások tehetők. A tagok alapvető kritikaként fogalmazták meg az Eüt. korlátozott mozgásterét a nemzeti munkaügyi kapcsolatok és ezen keresztül a nemzeti szervezeti kultúra vonatkozásában. Ez közelebbről annyit jelent, hogy hiába teljesülnek a megállapodásban rögzített tájékoztatási és konzultációs jogok a központi irányítás részéről az Eüt. irányába, ezek az információk alig tudják betölteni szerepüket a helyi/nemzeti vezetéssel való tárgyalásokban.

A helyi vezetésnek az Eüt. fórumairól való távolléte okán a munkavállalói participáció egymástól függetlenül, egymással párhuzamosan működik európai szinten és a hazai munkaügyi kapcsolatok szintjén.

Az információ-áramlással kapcsolatban szintén érdemes kiemelni, hogy esetenként nemcsak az Eüt. tagok és a nemzeti szintű munkáltató(k) kapcsolatában akadozik a tájékoztatás és konzultáció a transznacionális kérdések körében, hanem a képviselt munkavállalók (vagyis a vállalatcsoport összes munkavállalója) irányában is.

A kapcsolattartás és együttműködés legszűkebb vonatkozásban az Eüt-n belüli kommunikáción alapul. Az Eüt-n belüli információáramlás nehézségeit elsősorban a nyelvi sokszínűség okozza. Az Eüt. működési nyelve az angol, a pontosabb ügymenetet tolmács

és/vagy fordító segíti. Mindez pénz- és időigényes megoldást jelent, ezért angol nyelvi képzéssel támogatja a központi irányítás a tagok nyelvi képességeit.

Az említett nehézségek mellett és azok ellenére az Eüt. a tagok szerint eredményesen működik. Az irányelv elsődleges célját – vagyis a munkavállalók nemzetközi vonatkozású kérdésekben történő tájékoztatását és a velük e témákban folytatott konzultációt – az intézmény betölti. Ezen felül a központi irányítással való közvetlen kommunikációt; a vállalatcsoport működésének, szervezetének megértését; valamint az eltérő nemzeti munkaügyi kapcsolatok megismerését szintén hasznosnak és fontosnak ítélik a tagok.

ÖSSZEGZÉS

1. Az ILO, jogalkotási mechanizmusában a participáció kérdését elsősorban „puha” jogforrásokkal, ajánlásokkal közelíti meg, csupán egy, a munkavállalói képviselők munkajogi védelméről és a számukra biztosítandó többletjogosítványok rendszerével kapcsolatban köti a részes államokat kötelező érvénnyel egyezmény. A munkavállalók tájékoztatásával és a velük való konzultációval az alábbi jogforrások foglalkoznak: 94., 129., 143. számú Ajánlások és a 135. számú Egyezmény. Ez nem jelenti ugyanakkor azt, hogy további egyezményekben és ajánlásokban ne szerepelne munkáltatókat terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettség – járulékos jelleggel. Ezen témák: létszámleépítés, munkáltató fizetéseképtelensége, munkavállalói sérelmek kivizsgálásának módja.
2. Az Európai Unió szociálpolitika terén mutatott jogalkotási törekvései – összhangban egyébként az ILO kezdeményezéseivel is – az 1980-as évektől kristályosodtak ki igazán. Ami az európai szintű munkajogot illeti megállapítható, hogy a kisszámú rendeleti és jelentős számú irányelvi szintű szabályozás 1994-et megelőzően kizárólag - tagállami terminológiával élve - az individuális munkajog tárgyköreire szorítkozott. A kollektív munkajog közösségi szintű szabályozása megkésett, jelentőségét illetően pedig szerény eredményeket tudhat magáénak, mivel e téren a tagállamok illetve a szociális partnerek nézetkülönbségei oly erősek voltak, hogy lehetetlennek tűnt az európai szabályozáshoz szükséges konszenzus kialakítása.
3. A részvétel, a participáció alapvetően nem gazdasági, hanem társadalomtudományi fogalom. A participáció a munkavállalóknak, illetve a munkavállalók közösségének a társadalmilag szervezett munkába, a vállalati, a szervezeti döntéshozatalba, irányításba, ellenőrzésbe, adott esetben a tulajdon feletti kontrollal való valamilyen formájú – de mindenkor kooperáción alapuló – bekapcsolódását jelenti. Amennyiben a részvétel fogalmát eltérő tudományágakban vizsgáljuk, az mindenkor ellenérdekű felek sajátos együttműködéseként, kooperációjaként definiálható.
4. A participáció a munkaügyi kapcsolatok fogalma szerint: a munkavállalói részvétel a munkaügyi kapcsolatok két, ellentétes érdekű szereplőjének a sajátos, intézményes együttműködési viszonyát jelenti, amikor a tulajdonos, a munkáltató tulajdona feletti jogait

részben korlátozza, átengedi a munkavállalóknak annak érdekében, hogy azok a szervezeti döntéshozatalt - közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján is) – befolyásolhassák.⁴⁴⁶ A participáció fogalmának munkajogi értelmezésekor az alábbi négy szintér különíthető el egymástól: üzemi szintű, munkavédelemre irányuló, a transznacionális vállalkozásoknál alkalmazott, valamint a vállalkozás ellenőrzésében való participáció.

5. Az üzemi szintű participációs rendszerek fogalmi meghatározása, szerkezete, jogosultsági rendszere, tagsága igen jelentős eltéréseket mutat a tagállamok jogszabályi rendszerében és gyakorlatában. A tagállami gyakorlatok tömör felvázolásával azt a közeget kívántam bemutatni, amibe bekerül, amire ráépül a későbbiekben részletesen ismertetett Európai üzemi tanácsok rendszere.
6. A közösségi szintű munkavállalói részvételre vonatkozó szabályozási igény kezdetben nem a szociálpolitika, hanem a társasági jog egységesítését célzó törekvések körében jelent meg. 1970-ben tették közzé az Európai Részvénytársaság (*Statute of the European Company, Societas Europae; SE*) statutumára vonatkozó első irányelvjavaslatot.⁴⁴⁷ Hamar egyértelművé vált azonban, hogy ha az európai szintű participáció intézményét kizárólag az SE esetében teszi kötelezővé a közösség, egyben kudarcra is ítéli azt. A közösségi szintű társasági jog keretein belül létrejövő további harmonizációs törekvések – nevezetesen az V. számú társasági irányelv a részvénytársaságok szervezetére és az ebben való munkavállalói részvételre vonatkozóan – bonyolultsága okán szintén az érdekeltek ellenállásába ütközött és nem került elfogadásra.
7. Az 1994-ben végül elfogadott első Európai üzemi tanácsi irányelv (94/45/EK irányelv) legjelentősebb előzményének az ún. Vredeling javaslatok tekinthetők 1980-83-ból, amelyek ebben az évtizedben még koraiak voltak egy irányelv megszüvegezéséhez.
8. A munkavállalói részvétel, konzultáció és tájékoztatás rendszere közösségi szinten több komplementer irányelvben is megjelenik. Az Eüt. irányelv közösségi szintű vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra kiterjedő szabályanyaga mellett, további, a vállalkozás szerkezetétől vagy nagyságától függő irányelv rendelkezik a munkavállalói részvétel,

⁴⁴⁶ Tóth 2008, 92.

⁴⁴⁷ OJ C (1970) 124.

tájékoztatás, konzultáció intézményesített formáiról. Ezek: 2002/14/EK „tájékoztatási” irányelv, 2001/86/EK „SE” irányelv, 2003/72/EK „SCE” irányelv. Az irányelvek elvi és gyakorlati jelentősége mellett a dolgozatban kitérek arra is, hogy mindegyiknek vannak gyengeségei is: Ad1) terminológiájuk igen elnagyolt (tájékoztatás, konzultáció, részvétel fogalma) Ad2) nem minden tekintetben hiánytalanok (pl.: „megfelelő időben” történő tájékoztatás és konzultáció fogalmának meghatározása) Ad3) szükségtelenül bonyolultak (Eüt., SE, SCE irányelvek komplex nézőpontjai).

9. A munkavállalói tájékoztatási és konzultációs rendszerek másik nagy csoportja a vállalati szerkezetátalakításokhoz, illetve olyan munkáltatói döntésekhez kötődik, amelyek lényeges foglalkoztatást érintő következményekkel járnak – ezért a munkavállalókat védendő születtek egyes irányelveken belül konzultációs- és tájékoztatási szabályok. Ezek: a csoportos létszámleépítésről szóló 98/59/EK irányelv, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló 2001/23/EK irányelv.
10. Az irányelvek harmadik csoportját az atipikus munkajogviszonyokhoz tapadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettség alkotja. Ezen foglalkoztatási formák kapcsán ugyanis gyakran citált fogalomként merül fel a „*flexicurity*” közösségi műszó, amely okán munkavállalókat védő intézkedések szükségesek, többek között tájékoztatás és konzultáció. A dolgozatban vizsgált joganyag a következő: 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, a 99/70/EK irányelv a határozott időre létrejövő munkajogviszonyról, a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről, valamint a Távmunka Keretmegállapodás.
11. A közösségi szintű rendelkezések negyedik csoportja a munkavédelemi folyamatok és eljárások gyakorlásához kötött részvételi, tájékoztatási és konzultációs kötelezettség. Ennek legfontosabb megállapításait a 89/391/EK irányelv és a vonatkozó hazai jogforrás, az 1993. évi XCIII. törvény szabályain keresztül mutatom be.
12. 1994 szeptemberében a Tanács elfogadta a 94/45/EK irányelvet - Az Európai üzemi tanács (Eüt.) létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.

13. Az irányelv Egyesült Királyságra történő kiterjesztéséről a 97/74/EK irányelv rendelkezik, Bulgária és Románia Európai uniós csatlakozása okán pedig a 2006/109/EK irányelv módosította az eredeti irányelvet.
14. A 94/45/EK irányelv a Vredeling javaslattal megegyező célokat tűzött ki, de stratégiája jelentősen eltér ettől: részletes szabályozás helyett tisztán eljárási megoldásokat kínál. Az irányelv (változatlan) célja: erősíteni kell, illetve lehetővé kell tenni a munkavállalók döntéseiben való részvételét azokban az esetekben is, amikor a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő munkáltatói döntések külföldön, a közösségi szinten tevékenykedő vállalatok és vállalkozáscsoportok vezetésében születnek és ezek a döntések ezáltal kikerülnek a nemzeti munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok hatálya alól [1. cikk (1) bekezdés].
15. Az Eüt. irányelv megkettőzi a nemzeti jogok munkavállalói részvételi rendszereit, hiszen az azokra vonatkozó szabályokat érintetlenül hagyja, azokra ráépül.
16. Az Eüt. irányelv részvételi jogok alatt tájékoztatási és konzultációhoz való jogokat ért. Ezek érvényre juttatásának lehetséges módjai a következők: Ad1) A központi irányítás és a különleges tárgyaló testület tárgyalások útján létrehoz egy Európai üzemi tanács (Eüt.) elnevezésű testületet, amelynek célja a munkavállalók közösségi szintű részvételének biztosítása. Ebben az esetben a vállalkozás vezetésétől elkülönült képviseleti szerv jön létre, amely rendszeresen, meghatározott időközönként összeül a vállalat vezetésével, tárgyal – gyakorolja a tájékoztatáshoz és a véleményezéshez (konzultációhoz) való jogát minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók foglalkoztatásával összefügg. Ad2) Az irányelv 6. cikke alapján a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog gyakorlása az Eüt.-hez képest eltérő módon, a munkáltató és a munkavállalók megállapodása alapján kialakított, az előbbivel egyenértékű eljárásban is megvalósulhat [1. cikk (2) bekezdés]. Ad3) Szubszidiárius szabályok alkalmazása, amely feltételekhez kötött. Ad4) A tárgyalásokat a munkavállalói oldal nevében folytató különleges tárgyaló testület legalább kétharmados szavazattöbbséggel dönthet úgy, hogy nem kezdi meg az érdemi tárgyalásokat a központi irányítással, vagy a már megkezdett tárgyalásokat beszünteti. Ez a jogról való lemondás esete, amely a megállapodás megkötését célzó eljárást megszünteti.

17. Lényeges logikai eleme az irányelvnek, hogy a szervezeti kritériumok teljesülése esetén sem alapít Eüt. létrehozási kötelezettséget a felekre. Az Eüt. létrehozása ugyanis legalább két tagállam összesen 100 munkavállalójának indítványához kötött.
18. Az Eüt. gyakorlatban is megmutatkozó hiányosságai okán 1999-től mind a Bizottság, mind a szociális partnerek részéről folyamatosan napirenden volt a megújítási szándék. Az új irányelv, a 2009/38/EK irányelv 2009-től hatályon kívül helyezi a korábbi három szabályt és egységesen rendelkezik a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról.
19. A 2009/38/EK irányelv legfontosabb újításai a következők: transznacionális jelleg és a közösségi szintű vállalkozás fogalmának pontosítása; tájékoztatás és konzultáció fogalmi meghatározása; az esetjog nyomán a munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség (vállalkozás szerkezetére és létszámára vonatkozóan) telepítése bármely, a vállalkozáscsoporthoz tartozó vállalkozás irányítására; különleges tárgyaló testület tagjainak arányossá tétele (10% után 1 fő minden tagállamból); európai szakszervezetek és munkaadói szövetségek szerepének erősítése a folyamatban; a felek között megkötött megállapodás tartalmának pontosítása; szubszidiárius szabályok kiigazítása.
20. Az Eüt. közösségi szabályozásával kapcsolatos esetjog számát illetően szerény, bár súlyát tekintve nem elhanyagolható. A Luxemburg kontra Bizottság ügyet⁴⁴⁸ kivéve, amely az irányelv implementációjával kapcsolatos kötelezettségszegési eljárást jelentett, az összes ügy német kezdeményezésű, előzetes határozathozatali eljárás volt.
21. Időben az első, a Bofrost ügyben⁴⁴⁹ a vállalkozáscsoporton belüli ellenőrző vállalkozás kiléte volt vitatott, amely okán az Eüt. létrehozását kezdeményező munkavállalók nem jutottak megfelelő információhoz a vállalkozás szerkezetét és a létszámát illetően. Végül soron az Európai Bizottság határozatában kimondta, hogy az ellenőrző vállalkozás fogalmának tág értelmezése szükséges az irányelv céljainak megvalósításához, vagyis a vállalkozáscsoporton belül minden vállalkozást terhel a munkavállalói érdekképviseltek felé teljesítendő azon

⁴⁴⁸ C-430/98. számú ügy

⁴⁴⁹ C-62/99. számú ügy

tájékoztatási kötelezettség, amely az Eüt. megalakításához szükséges információkat tartalmazza.

22. A Kühne & Nagel ügyben⁴⁵⁰ a felek közötti vita tárgya az alapeljárásban szintén az Eüt. megalakításához szükséges tájékoztatás volt. Ebben az esetben a központi irányítás tagállamon kívül (Svájcban) működik, amely elmulasztotta az Eüt. megalakításához szükséges információk biztosítását a feltételezett központi irányítás számára (4. cikk (2) bekezdés szerinti feltételezett központi irányítás). A Bíróság utalva a Bofrost ügyre is, határozatában kimondta, hogy amennyiben a közösségi szintű vállalkozás-csoport központi irányítása nem tagállamban működik, az Eüt. tárgyalások megindításához szükséges tájékoztatási kötelezettség a munkavállalói képviselők irányában a központi irányításról átszáll a feltételezett központi irányításra (a legnagyobb munkavállalói létszámmal működő tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetésére). Amennyiben a központi irányítás a tárgyalások megindításához szükséges információkat nem biztosítja a feltételezett központi irányítás számára, úgy ez utóbbi – hogy kötelezettségének eleget tudjon tenni – köteles a tagállamokban működő, a vállalkozás-csoporthoz tartozó többi vállalkozástól a kért adatokat beszerezni, befogadni és azokat a munkavállalói érdekképviselők felé továbbítani. Ezen kötelezettség tükröképeként, az Európai Bíróság azt is kimondta, hogy a tagállamokban működő, a vállalkozás-csoporthoz tartozó többi vállalkozás viszont köteles a birtokában levő és megkért adatokat a feltételezett központi irányítás számára szolgáltatni, vagy ha ezek nincsenek a birtokában, de be tudja őket szerezni, akkor köteles beszerezni azokat.

23. Az Anker üggyhöz⁴⁵¹ szintén az Eüt. megalakításához kötődő tájékoztatási kötelezettség elmulasztása adott alapot. A kérdés az volt, hogy vajon a központi irányítás (holland vállalat) vagy a feltételezett központi irányítás (brit vállalat) az irányelv alapján akkor is köteles-e az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez szükséges információkat a csoport egyik ellenőrzött vállalkozásának (német vállalat) megadni, ha a kérelmet az ellenőrzött vállalkozás munkavállalóinak képviselői nyújtották be. Az Európai Bíróság ítéletében - több helyen is utalva a Bofrost és Kühne & Nagel ügyekre – hangsúlyozta, hogy az irányelv szerint a központi irányítás akkor is köteles az említett információkat közölni, ha az nem a német EBRG hatálya alá tartozó területen, hanem egy másik tagállamban található.

⁴⁵⁰ C-440/00. számú ügy

⁴⁵¹ C-349/01. számú ügy

24. Az *ewcdb*⁴⁵² legfrissebb, 2012. novemberi nyilvántartása szerint 1017 működő Eüt. létezik az EU-ban. A „legtermékenyebb” év 1996 volt, azaz a 94/45/EK irányelv implementálási éve, ekkor közel 400 testület alakult. 2005-ös adatokat⁴⁵³ vizsgálva megállapítható, hogy a skandináv országokban a legmagasabb (40% feletti) az Eüt-k aránya, magyarországi központtal 2 Eüt. működik. Az Eüt-k mintegy 60%-a a fémiparban és a vegyiparban működik. Az 5.000 fő alatti munkavállalói létszámmal működő vállalkozások és a 10.000 fő feletti nagyvállalatok ugyanolyan arányban (37-37%) működtetnek Eüt-t, míg a kettő közötti, közepes méretűek körében jelentősen kisebb ez a szám. Érdekes adat, hogy az Eüt-k több mint fele több mint 10 országot átfogó konzultációs mechanizmust működtet, az Eüt-k tagjai között pedig sok esetben nem uniós tagállami munkavállalók is helyet kapnak, igaz csupán megfigyelői státussal.
25. Az Eüt. irányelv magyar implementációja a többször módosított 2003. évi XXI. törvény. A törvény nagyban az irányelv szabályozási nyomvonalán halad, annak logikáján és tartalmán nem változtat, hűen tükrözi a 2009/38/EK irányelv újításait.
26. Hazai empirikus adatokat keresve, a MOL-csoport Eüt. vizsgálatára esett a választásom. A rendezett munkaügyi kapcsolatokat működtető közösségi szintű vállalkozáscsoport 2004-ben létrehozott határokon átvívelő – minta értékű - intézménye szintén az irányelv logikáján nyugvó megállapodás alapján működik. A 23 tagú Eüt., amelynek székhelye Budapest, operatív munkáját ügyvezető testülete gyakorolja. A MOL Eüt. tájékoztatási és konzultációs jogköre transznacionális kérdésekben az irányelv szerinti témákra terjed ki. Költségvetése a központi irányítást terheli, amelyben helyet kap a tagok nyelvi (angol) és szakmai képzésének költsége is.

⁴⁵² European Work Council Database

⁴⁵³ Kerkhofs 2006.

IRODALOMJEGYZÉK

Arató, K.: *A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve a munkavállalók tájékoztatását és a velük történő konzultációt szolgáló Európai Üzemi Tanácsok vagy egy eljárás létrehozásáról közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok esetén.* IN: Acta Humana: Emberi jogi közlemények, 1998. 9. évf. 33. sz.

Arató, K.: *Szociális párbeszéd az Európai Unióban.* Rejtjel Politológiai Könyvek X. kötet, Rejtjel Kiadó, Budapest, 2001.

Arrigo, G., Casale, G.: *A Comparative overview of Terms and Notions on Employee Participation.* Working Document Number 8., International Labour Organization, Geneva, 2010. February.

Arrowsmith, J.: *Temporary agency work in an enlarged European Union.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2006.

Ásványi, Zs.: *2009-től új szabályok vonatkoznak az európai üzemi tanácsokra.* IN: Pécsi Munkajogi Közlemények II. évf. I. szám, 2009. július

Ásványi, Zs.: *The Employment Act 2008. – Változások.* Pécsi Munkajogi Közlemények II. évf. I. szám, 2009. július

Ásványi, Zs.: *European Work Councils in the 21st Century – Utopia or Reality?* Az utopia ezer arca Pécs, 2010.

Ásványi, Zs.: *A munkajogi acquis communautaire.* Tudásmenedzsment, Pécs, XI. évf. 1. szám, 2010. április

Ásványi, Zs.: *A szociális párbeszéd történelmi előzményei Európában.* Tudásmenedzsment, Pécs, XII. évf. 2. szám 2010. október

Ásványi, Zs.: *A demokratikus deficit kérdése az Európai Unióban.* Tudásmenedzsment, XII. évfolyam 2. szám 2011. október

Ásványi, Zs.: *Jogharmonizációs kötelezettségből fakadó változások az Európai üzemi tanácsok szabályozásában.* LexHR, II. évfolyam 11. szám 2011. november és II. évfolyam 12. szám 2011. december-január

Ásványi, Zs., Bankó, Z., Barakonyi, E., Egerszegi, Z., Kártyás, G., László, Gy., Nemeskéri, Zs.: *A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra.* TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” keretében megvalósuló kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft. Paks-Pécs, 2010.

Bankó, Z., Berke Gy., Gyulavári, T., Kiss, Gy.: *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből: A munkavállalók jogai*. KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.

Bankó, Z.: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus – PTE ÁJK, Budapest- Pécs, 2010.

Barreto, J., Borbély, Sz.: *Mit kell tudni az európai üzemi tanácsokról?* Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága, Budapest, 2001.

Belyó, P., Ékes, I.: *A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése*. Munkaerő-piaci kutatások tanulmánykötet. Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest, 2008.

Benedek, A.: *Vocational Training and Social Partnership*. The Hungarian Situation Conference paper, Vienna, 1996.

Berke, Gy.: *A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre*. IN: Tanulmányok a munkajog jövőjéről, Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.

Berke, Gy.: *Jogutódlás a munkáltató személyében - A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*. Doktori értekezés, Pécs, PTE ÁJK, 2006.

Berke, Gy.: *Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga*. IN: Kiss Gy. (Szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris Kiadó, 2001.

Berke, Gy.: *A szolgálati viszonyok sorsa az üzletátruházás és üzemutódlás során a magyar magánjogban*. IN: Jogtörténeti tanulmányok VII. Pécs, PTE ÁJK, 2001.

Berke, Gy.: *A nemzetközi (kollíziós) munkajog*. IN: Berke Gy. – Gyulavári T. – Kiss Gy.: *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*. Budapest, KJK Kerszöv, 2002.

Berke, Gy.: *A munkavállalók szabad mozgása*. IN: Bankó Z. – Berke Gy. – Gyulavári T. – Kiss Gy. (Szerk.): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből*. Budapest, KJK Kerszöv, 2004.

Berke Gy.: *A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében*. In: Kiss Gy. (Szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Budapest, Osiris Kiadó, 2001.

Sandmann, B.: *Die Euro-Betriebsrats Richtlinie 94/45/EG*. Dissertation, Augsburg, 1995.

Blanpain, R., Engels, C. (Eds.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, The Netherlands, 1993.

Blanpain, R., Hanami, T.: *European Works Councils*. Peeters, Leuven 1995.

Blanpain, R. (Ed.): *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2007.

Blanpain, R.: *European Labour Law*. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2010.

Borbély, Sz.: *Az európai szintű ágazatközi párbeszéd és lehetőségei* – Kutatási szakanyag, MSZEIB, Budapest, 2005.

Broughton, A.: *ETUC Adopts Resolution on Review of EWCs Directive*
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/01/inbrief/eu0001221n>. (Letöltés: 2012.05.10.)

Bossányi, K., Nyikos, L.: *Együtt dönteni, Párbeszéd és meditáció a kollektív vezetésről*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1987.

Bulmer, S.: *The Governance of the European Union: A New Institutional Approach*. IN: Journal of Public Policy Vol. 13. No. 4. 1994.

Buschak, W., Kallenbach, V.: *The European Trade Union Confederation*. IN: Lecher, Wolfgang E., PLatzer, Hans-Wolfgang (Eds.): *European Union – European Industrial Relations? Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics*. Routledge, London-New York, 1998.

Casale, G. (Ed.): *Workers' Participation in Central and Eastern Europe. New Challenges and Trends*. International Labour Office, Central and Eastern European Team, Budapest, 1998.

Casale, G. (Ed.): *European Work Councils and Industrial Relations in Europe: East-West Comparison*. International Labour Office Central and Eastern European Team, Budapest, 1999.

Csabai I., Kisgyörgy, S.: *A kommunikáció fejlesztés lehetőségei a MOL vállalatcsoport Európai Üzemi Tanácsánál*, ÉTOSZ Egyesülés, Budapest, 2010.

CEEP, ETUC and BUSINESSEUROPE/UEAPME: *Lessons learned on European Work Councils*, 2005.

Dagmar, A. E.: *Artikel 13 der Richtlinie 94/45/EG*. Kassel, 1997.

Detrich, Zs., Soós E., Szegő A.: *Az Európai Unió és a szociálpolitika lehetőségei*. Municipium Magyarország Alapítvány, Budapest, 2002.

Dobák, M. (Szerk.): *A gazdasági és társadalmi érdekérvényesítés stratégiai és szervezeti modelljei a 20. században*. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2011.

EIRO: *EU social partners issue joint statement on EWCs*. Dublin, 2005.

EIRO: *EU-level social partners negotiate joint text on restructuring*. Dublin, 2003.

- EIRO: *Comparative study: Developments in European Works Councils*. Dublin, 2004.
- EIRO: *Social partners reply to European Commission on restructuring and EWCs*. Dublin, 2005.
- ETUC: *European Works Councils – Facts and Figures*. 2006.
- ETUC: *Transposition of the EWS Directive into National Law. Status of transposition at 31. December, 1997. Tips for practical work*. ETUC, Brussels, 1998.
- Eurofound: *Telework in the European Union*. 2010.
- Eurofound: *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*. 2001.
- Eurofound: *Employment in Europe*. 2007.
- Eurofound: *European Works Councils and transnational restructuring*. 2006.
- Eurofound: *European works councils in practice*. 2004.
- Eurofound: *European Works Councils in practice: Key research findings*. 2008.
- Eurofound: *EWC case studies: Auchan, BAT, IKEA, Pirelli, DaimlerChrysler, MOL, DT*. 2006.
- Eurofond: *Direct Participation and the Modernisation of Work Organisations*, 2000.
- Eurofound: *New structures, forms and processes of governance in European industrial relations*. 2007.
- Eurofound: *The experience of European Works Councils in new EU Member States*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- European Commission: *Mergers and Acquisitions Note, 2007*. DG ECFIN N.4. April, 2007.
- European Commission: *European Sectoral Social Dialogue – Recent Developments*. 2010.
- Fahlbeck, R.: *Towards a Revolutionised Working Life. The Information Society and the Transformation of the Workplace*. IN: IJCLLIR, 1998/3.
- Falkner, G.: *The Transformation of Governance in the EU: Dilemmas of Corporatism*. ECPR Joint Session of Workshops, 29 March – 3 April 1996, Oslo. International Integration Online Papers, 1. 11. 1996
- Falkner, G.: *EU Social Policy in the 1990s. Towards a Corporatist Policy Community*. Routledge Research in European Public Policy, London-New York, 1998.

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1919-1951*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1952-1976*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1977-1995 és Kiegészítés: nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1996-2002*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Farkas, O.: *Az Európai Unió szociális joga és szociálpolitikája*. Grimm, JATE Press, Szeged, 1998.

Fazekas, J. (Szerk.): *Az Európai integráció alapszerződésai 2. – A Római, a Maastrichti, az Amszterdami és a Nizzai szerződések*. KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2002.

Figge, J.: *Mitbestimmung auf Unternehmensebene in Vorschlägen der Europäischen Gemeinschaften*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1992.

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2008. évi tevékenységéről*, Budapest, 2009.

Gerdom, T.: *Gemeinschaftsrechtliche Unterrichts- und Anhörungspflichten und ihre Auswirkungen auf das Betriebsverfassungs- und Mitarbeitervertretungsrecht*. Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main, 2009.

Giubboni, S.: *Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Labour Law Perspective*. Cambridge University Press, Cambridge, 2009.

Gömbös, E. (Szerk.): *Globális kihívások, millenniumi fejlesztési célok és Magyarország*. ENSZ-Akadémia. Magyar ENSZ Társaság, Budapest, 2008.

Gyulavári, T. (Szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. OFA Kht. Budapest, 2004.

Haas, E. B.: *Beyond the Nation-State: Functionalism and International Organisation*. Stanford University Press, Stanford, 1964.

Hajdú, J., Kun, A.: *Munkajog I-II*. Bethlen-sorozat, Patrocinium Kft., 2011.

Hanti, E. (Szerk.): *Az Európai Unió munkügyi irányelvek és érvényesítésük a hazai kollektív tárgyalásos gyakorlatban*. MSZOSZ, Budapest, 2003.

Hartai, Gy.: *Az európai üzemi tanács irányelveinek beépítése a nemzeti törvényhozásba* IN: *Munkaügyi szemle*, 2003. (47. évf.) 7-8. sz.

Herpai, Gy-né: *Európai Részvénytársaság, Societas Europaea*, Szakdolgozat, Lektor: dr. Vári Istvan BGF KKKFK főiskolai docens, Budapest, 2005.

Héthy, L., Ónodi, I.: *Országos társadalmi párbeszéd intézmények – Áttekintés és elemzés*. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest, 2010.

Héthy, L.: *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. Friedrich Ebert Stiftung: a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2000.

Héthy, L.: *Political Changes and the Transformation of Industrial Relations in Hungary*. IN: Riland J. R., Lansbury, R. D., Verevis C. (Eds.): *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenge*. Sage, Thousand Oaks, London-New Delhi, 1994.

Héthy, L.: *Tripartizmus: lehetőség vagy illúzió?* IN: Berki Erzsébet (Szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. Az ILO támogatásával létrejött szakértői testület vitaanyagainak gyűjteménye. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, 1993.

Horváth, I.: *Az európai és a magyar munkajog*. SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt., Budapest, 2005.

Horváth, Z., Ódor, B.: *Az Európai Unió szerződéses reformja – Az Unió Lisszabon után*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2010.

Jansen, P., Seul, O.: *Das erweiterte Europa: Arbeitnehmerbeteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen*. Peter Lang, Bern, 2009.

Kártyás, G.: *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Doktori értekezés, Budapest, ELTE ÁJK, 2011.

Kecskés, L.: *EU-Jog és jogharmonizáció*. HVG-Orac, Budapest, 2003.

Kende, T., Szűcs, T.: *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*. Complex Kiadó, Budapest, 2009.

Kenner, J.: *EU Employment Law – From Rome to Amsterdam and Beyond*. Hart Publishing, Oxford, Portland, Oregon, 2003.

Keohane, R. O., Hoffmann, S.: *The New European Community: Decisionmaking and Institutional Change*. Westview Press, Oxford, 1991.

Kerkhofs, P., *European Works Councils facts and figures 2006*. ETUI-REHS, Brussels, 2006.

Kiss, Gy. (Szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2003.

Kiss, Gy., Berke, Gy., Bankó, Z.: *Bevezetés a munkajogba*. Justis Kiadó, Pécs, 2007.

Kiss, Gy.: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005.

Klein, B., Klein, S.: *A szervezet lelke*. EDGE 2000. Kiadó Budapest, 2006.

Klinkhammer: *Eurapaischer Betriebsratein der Praxis*. Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Kriftel, Berlin, 1995.

Koltay, J. (Szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok helyzete és a munkavállalók helyzete*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 2000.

Kuhlmann, R.: *Information, Consultation and Preparing Decisions in the Age of Globalisation. Conclusions from the Renault Case*. IN: Gabaglio, Emilio, Hoffmann, Reiner (Eds.): *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research*, ETUI, Brussels, 1998.

Ladó, M., Tóth, F.: *Konzultációs és intézményei Az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon*. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, Budapest, 2001.

Ladó, M.: *Európai szociális párbeszéd*. IN: Gyulavári Tamás (Szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000.

Ladó, M.: *Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd – nemzetközi tapasztalatok*. IN: Lux Judit (Szerk.): *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest, 1998.

Lawrence, R. Z.: *Single World – Divided Nations? International Trade and OECD Labour Markets*. Brookings Institution Press – OECD Development Centre, Paris, 1996.

Leary, A. V., Warner, D. (Eds.): *Social Issues, Globalisation and International Institutions – Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*. Martinus Nijhoff Publishers, Leiden/Boston.

Lecher, W.E., Platzer, H-W.: *European Union – European Industrial Relations? Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics*. Routledge, London-New York, 1998.

Lengyel képviselők a multinacionális vállalatok európai üzemi tanácsaiban. IN: *Műszaki-gazdasági információ*. Korszerű vezetés, 1999. 11. sz.

Makó, Cs., Novoszáth, P., Veréb, Á.: *A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái – Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban*. AULA Kiadó Kft., Budapest, 1998.

Munkaviszonyok szabályozása az Európai Unióban 1. kötet. OFA Kht., Budapest, 2002.

Müller, C.: *Europäische Betriebsrate-Gesetz, Kommentar*. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, 1997.

Nagy, L.: *Az Európai Unió munkajoga*. JATE Press, Szeged, 2001.

Nagy, L.: *Az európai üzemi tanácsok ürügyén a hazai üzemi tanácsokról*. IN: Munkaügyi szemle, 1998. (42. évf.) 1. sz.

Nemzeti ILO Tanács Titkársága: *A Nemzeti Munkaügyi Szervezet egyes alapidokumentumai*. Budapest, 2004.

Nochta, T., Juhász, L., Szécsényi, L.: *Kereskedelmi jog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2008.

Nochta, T.: *Társasági jog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2007.

Oetker, H.: *Europaisches Betriebsverfassungsrecht*. IAAEG, Trier, 1999.

Pál, L., Radnay, J., Tallián, B.: *Munkajogi kézikönyv*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2007.

Petrovics, Z.: *Munkajog*. L'Hamattan Kiadó, Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 2006.

Pochet, P., Peeters, A., Léonard E., Perin, E.: *Dynamics of European sectoral social dialogue*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 2009.

Prof. Weiss, M.: *A munkavállalói participáció jövője az Európai Unióban*. Johann-Wolfgang Goethe University, Frankfurt-am-Main IN: *The Future of Labour Law*, Liber Amicorum Bob Hepple QC, Edited by Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillian S. Morris. Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2004.

Prugberger, T.: *Az európai munkajog vázlat*. Debreceni Egyetem, ÁJK, Lícium-Art Könyvkiadó- és Kereskedelmi Kft, Debrecen, 2007.

Prugberger, T.: *Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás. A munkaáltató és a munkavállaló közötti konzultációs eljárás* In: *Cég és jog*, 2003. 5. évf. 5. sz.

Prugberger, T.: *Érdek és érdekegyeztetés a jogban*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002.

Prugberger, T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex Kiadó, Budapest, 2006.

Rácz, R., Horváth, I. (Szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.

Radnay, J.: *Az európai üzemi tanácsok*. IN: *Gazdaság és jog*, 1997 (5. évf.) 3. sz.

Radnay, J.: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2008.

Rogowski, R., Kajtár, E.: *The European Social Model and Coordination of Social Policy - An Overview of Policies, Competences and New Challenges at the EU Level*. TLM.NET Conference, Quality in Labour Market Transitions: A European Challenge, Amsterdam 25-26 November 2004.

- Shaw, Jo: *Law of the European Union*. Palgrave Law Masters, New York, 2000.
- Szalayné Sándor E. (Szerk.): *Az Európai Unió alapidokumentumai 2010*. Studia Europaea 2010 – Fontes Juris 1, PTE, ÁJK, Európa Központ, Pécs, 2010.
- Szalayné Sándor E.: *Az Európai Unió közjogi alapjai*. Dialog Kampus, Budapest, Pécs, 2003.
- Szászy, I.: *Nemzetközi munkajog*. KJK, Budapest, 1969.
- Tóth, F.: *Konszenzuskereső évek, az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége*. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének elnöksége, Budapest, 1998.
- Tóth, F.: *A változó foglalkoztatási érdekegyeztetés*. OFA, Budapest, 2001.
- Tóth, F.: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Szent István Egyetemi Kiadó, Budapest-Gödöllő, 2008.
- UN Department of Economy and Social Affairs: *Multinational Corporations in World Development*. United Nations, New York, 1973.
- Uvalic, M. (Ed.): *The Pepper Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*. Florence & Brussels, 1991.
- Várnay, E., Papp, M.: *Az Európai Unió joga*. KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.
- Working at a distance – UK Teleworking and its implications*. London, House of Lords, 1996.