

Az Európai Üzemi Tanácsokra vonatkozó új szabályok

Betekintés a 2009/38/EK irányelvbe



Szociális Európa



Európai Bizottság

Milyen célt szolgálnak az Európai Üzemi Tanácsok?

Az Európai Üzemi Tanácsok adott vállalat európai munkavállalóit képviselik. Ezeken keresztül tájékoztatja a vezetőség a munkavállalókat, és konzultál velük transznacionális szinten a gazdálkodásban bekövetkezett változásokról és bármely jelentős döntésről, amely hatással lehet rájuk.

Az Európai Üzemi Tanácsok létrehozására a 94/45/EK irányelv teremtette meg a jogalapot az Európai Unióban és az Európai Gazdasági Térség más országaiban (Izland, Liechtenstein és Norvégia) legalább 1000 alkalmazottat, és egyidejűleg két tagállamban egyenként legalább 150 főt foglalkoztató vállalkozások és vállalkozáscsoportok számára. A mintegy 970 Európai Üzemi Tanács több mint 15 millió alkalmazottat képvisel, támogatja a szociális párbeszédet és a változásokra való felkészülést a transznacionális vállalatoknál.

Egyre hatékonyabb Európai Üzemi Tanácsok

Az Európai Üzemi Tanácsok létrehozását lehetővé tevő jogi keret kialakítása 1994-re nyúlik vissza, amelyet a jogalkotásban, a gazdaságban és társadalomban időközben bekövetkezett változások alapján módosítani kellett, továbbá világosabb megfogalmazásokra volt szükség. Az európai szociális partnerekkel folytatott konzultációt és egy hatásvizsgálat lefolytatását követően a Bizottság 2008-ban javaslatot nyújtott be az irányelv átdolgozására. Ezt az új irányelvet 2009-ben hagyta jóvá az Európai Parlament és a Tanács néhány változtatással, melyeket elsősorban az európai szociális partnerek javasoltak.

A meglévő jogi keret eredményeire építve, az átdolgozott 2009/38/EK irányelv elsődleges célja a munkavállalók transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jogai hatékonyságának biztosítása, új Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának támogatása, valamint létrehozásukkor és működésük során a jogbiztonság biztosítása.

Európai Üzemi Tanácsok létrehozása

Új szabályok a 2009/38/EK irányelvben

A szükséges információ biztosítása: A központi és helyi irányítás felelős azoknak az információknak a biztosításáért, amelyek lehetővé teszik az egy új Európai Üzemi Tanács létrehozására irányuló tárgyalások megindítását.

Különleges tárgyaló testület létrehozása: A munkavállalókat az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló megállapodás megkötésére irányuló tárgyalások során képviselő különleges tárgyaló testület a tagállami munkavállalók minden 10%-a után egy képviselőből áll. Joga van külön összeülni a központi irányítással folytatott tárgyalás előtt vagy után.

A szociális partnerek szerepe: Az illetékes európai szakszervezetet és munkaadói szervezeteket tájékoztatni kell a tárgyalások megindításáról, hogy figyelemmel követhessék az új Európai Üzemi Tanácsok létrejöttét, és hogy előmozdítsák a legjobb gyakorlatokat (lásd kapcsolattartási pontok). A szakszervezetek is azon szakértők közé tartoznak, akik segítségére a különleges tárgyaló testület igényt tarthat a tárgyalások során.

A megállapodás tartalma: Az Európai Üzemi Tanácsról szóló megállapodásnak figyelembe kell vennie a munkavállalók Európai Üzemi Tanácsban való kiegyensúlyozott elosztásának szükségességét, és rendelkezni kell arról is, hogy ez az esetleges változások fényében módosítható legyen.

Tartalékszabályok: A megállapodás hiányában alkalmazandó másodlagos követelmények megkülönböztetik azokat a területeket, ahol tájékoztatás és ahol konzultáció szükséges, valamint biztosítják annak lehetőségét, hogy indoklással ellátott választ kaphassanak bármely kibocsátott véleményre. Annak érdekében, hogy a különbizottság fontosabb szerepet tölthessen be, tagjainak számát legfeljebb 5 főben határozták meg, továbbá rendelkeznie kell azokkal a feltételekkel, amelyek lehetővé teszik tevékenységei rendszeres ellátását.

Az Európai Üzemi Tanácsok működése

A 2009/38/EK irányelv új kerete

Általános elv: A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció módozatait úgy kell meghatározni és alkalmazni, hogy biztosítsák hatékonyságukat, és lehetővé tegyék, hogy a vállalat hatékonyan hozzon döntést.

Az Európai Üzemi Tanácsok transznacionális hatásköre:

A transznacionális ügyek tartoznak az Európai Üzemi Tanácsok hatáskörébe. Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amely a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását érinti. Annak elbírálásakor, hogy az adott kérdés „transznacionálisnak” minősül-e, az alábbi tényezőket lehet figyelembe venni: az érintett tagállamok száma, az érintett vezetési szint vagy az ügy fontossága az európai foglalkoztatottak számára, lehetséges hatásainak köre alapján.

Kapcsolat a nemzeti szervekkel: Az Európai Üzemi Tanács tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatásához és konzultációjához kapcsolódik. Az e cél megvalósításához kapcsolódó szabályozást megállapodásban kell rögzíteni. Ennek hiányában átstrukturálás esetén a konzultációt európai és nemzeti szinten egyaránt biztosítani kell.

A munkavállalói képviselők szerepe és minősége

Együttes képviselő: Az Európai Üzemi Tanács tagjai rendelkeznek az ezen irányelv által biztosított jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel, és együttesen képviselik a munkavállalók érdekeit. Tájékoztatják a munkavállalókat az Európai Üzemi Tanács keretében megvalósult tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről.

Képzés: A munkavállalók képviselői teljes fizetés mellett képzésben részesülnek.

A tájékoztatás és konzultáció fogalma

A „**tájékoztatás**” 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.

A „**konzultáció**” a munkavállalói képviselők és a központi iránt nyitott, 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.

Kiegészítésre vonatkozó záradék

Ha jelentős változások mennek végbe egy vállalkozás vagy vállalkozáscsoport szerkezetében, pl. egyesülés következtében, az Európai Üzemi Tanács(ka)t megfelelően át kell alakítani. Ezt az átalakítást a vonatkozó megállapodás(ok) rendelkezései szerint kell elvégezni, vagy alapértelmezésben, és ha ezt a munkavállalók kérik, egy új megállapodásra irányuló tárgyalásos eljárás alapján, amelyben a meglévő Európai Üzemi Tanácsok tagjai részt vesznek. A meglévő Európai Üzemi Tanácsok az új megállapodás megkötéséig továbbra is működnek, adott esetben az új helyzetnek megfelelően átalakítva. Ez a záradék (a 2009/38/EK irányelv 13. cikke) minden helyzetre vonatkozik.

Menetrend

A 2009/38/EK irányelvet a tagállamoknak 2011. június 6-át megelőzően kell átültetniük. Azon a napon a meglévő (a 97/74/EK és 2006/109/EK irányelvekkel módosított) 94/45/EK irányelv hatályát veszti, és a 2009/38/EK irányelv lép helyébe.

A hatálytalanított irányelvekhez kapcsolódó nemzeti végrehajtási intézkedések érvényben maradnak 2011. június 6. után is olyan esetekben, amikor a 2009/38/EK irányelv új követelményei nem alkalmazhatók.

Európai Üzemi Tanácsok létrehozásáról szóló, 2009. június és 2011. június között aláírt vagy felülvizsgált megállapodások

A 2009/38/EK irányelv az alábbi kétéves időszak vonatkozásában biztosítja a következő lehetőséget: azokra a vállalatokra nézve, amelyek 2009. június 5. és 2011. június 5. között kötöttek Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló megállapodást, vagy amelyek meglévő megállapodásaikat ebben az időszakban vizsgálták felül, a 2009/38/EK irányelv új követelményei nem bírnak kötelező hatállyal.

Új keret 2011. júniusától

2011. június 6-tól az Európai Üzemi Tanácsok létrehozása és működése az átdolgozott 2009/38/EK irányelv keretében zajlik, annak tagállami végrehajtási rendelkezései alapján.

Tárgyalások vállalati szinten

100 munkavállaló két országból érkező kérelme vagy a munkáltató kezdeményezése nyomán egy új Európai Üzemi Tanács létrehozásának folyamata indul el. Az egyes Európai Üzemi Tanácsok összetételét és működését az adott vállalat egyedi helyzetével összhangban kell kialakítani az érintett országokban a vezetőség és a munkavállalók képviselőinek megállapodása alapján. A másodlagos követelmények az ilyen megállapodás hiányában alkalmazandók.

Az Európai Üzemi Tanácsok sikerét már a kezdetektől jelentős mértékben meghatározta a vállalaton belüli tárgyalásos megoldás előnyben részesítése létrehozásuk és működésük folyamatában. Ez a mechanizmus változatlan marad.

Folytonosság

Az új irányelv nem tartalmaz általános kötelezettséget a már meglévő, Európai Üzemi Tanácsok létrehozására vonatkozó megállapodások újratárgyalására. Továbbá az első irányelv jóváhagyása óta ösztönözték az Európai Üzemi Tanácsoknak a jogi követelmények kialakítását megelőző létrehozását. Azokra a vállalatokra, amelyek az irányelv első hatálybalépésekor, azaz 1996-ban a teljes munkaerő nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról rendelkező megállapodással rendelkeztek, nem vonatkoznak az új irányelvből eredő kötelezettségek. Ugyanez érvényes az irányelvnek az Egyesült Királyságra történő 1999. évi kiterjesztése vonatkozásában is. Ezen megállapodások folytonosságát a 2009/38/EK irányelv biztosítja.

További információk

Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy aközösségiszintűvállalkozásokés vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 122., 2009.5.16., 28. o.) szövege, valamint további információk az Európai Bizottság munkajoggal foglalkozó honlapján található (http://ec.europa.eu/labour_law).

Támogatás és finanszírozás

Az Európai Unió a szociális partnerekhez kapcsolódóan erőfeszítéseket tesz a legjobb gyakorlatokra való figyelemfelhívás és azok támogatása terén, különösképpen a gyakorlatok cseréjére irányuló projektek finanszírozásával egy külön erre a célra kialakított költségvetési tétel keretében (04.03.03.03 – A vállalatok képviselőinek tájékoztatása, konzultációja és részvétele), amelyre 7,5 millió eurót allokáltak 2011-re.

Kapcsolattartási pontok

Európai Bizottság: Foglalkoztatás, Szociális Ügyek,
és Társadalmi Összetartozás Főigazgatósága,
Munkajog, B-1049 Brüsszel,
E-mail: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Európai Szakszervezeti Szövetség,
Európai Üzemi Tanácsok,
5 boulevard Roi Albert II, B-1210 Brüsszel,
E-mail: ewc@etuc.org

BusinessEurope, Szociális ügyek, Európai Üzemi Tanács,
168 avenue de Cortenbergh, B-1000 Brüsszel,
E-mail: ewc@businesseurope.eu



Kiadóhivatal

Borítóillusztráció: © Belga Pictures

© Európai Unió, 2011

A képek felhasználási és sokszorosítási engedélyéért forduljon közvetlenül a jogtulajdonos(ok)hoz.

Printed in Luxembourg

FEHÉR KLÓRMENTES PAPIRRA NYOMTATVA (ECF)