



## A MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSHOZ, KONZULTÁCIÓHOZ ÉS RÉSZVÉTELHEZ VALÓ JOGA

Az Európai Unió kiegészíti a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogaival kapcsolatos tagállami tevékenységeket azáltal, hogy irányelvek útján vagy a tagállamok közötti együttműködés ösztönzését célzó intézkedéseken keresztül minimumkövetelményeket fogad el.

### JOGALAP

Az [Európai Unió működéséről szóló szerződés](#) (EUMSZ) 5., 114., 115., 151. és 153. cikke.

### CÉLKITŰZÉSEK

Az alapvető európai szociálpolitikai célkitűzések (az EUMSZ 151. cikke) – például az élet- és munkakörülmények javítása, a megfelelő szociális védelem, a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem – elérése érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a munkavállalói részvétellel kapcsolatos tagállami tevékenységeket.

### EREDMÉNYEK

#### A. Háttér

Az első szociális cselekvési program 1974-es elfogadása óta a munkavállalók tájékoztatáshoz, konzultációhoz és részvételhez való joga az európai viták egyik kiemelt fontosságú tárgyát képezi. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989-es közösségi charta ([a Szociális Charta](#)) hangsúlyozza, hogy elő kell mozdítani a munkavállalói részvételt. A Bizottság e téren előterjesztett javaslatai azonban gyakran ellenállásba ütköztek. Egészen addig nem volt megfelelő jogalap a közösségi jogalkotás számára, amíg 1997-ben be nem építették a szociálpolitikáról szóló megállapodást az [Amszterdami Szerződésbe](#).

A munkavállalói részvétel tekintetében az EUMSZ 153. cikke a következők elfogadására vonatkozó hatáskörrel ruházta fel a Parlamentet és a Tanácsot:

- a tagállamok közötti együttműködés előmozdítását célzó intézkedések;
- fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket megállapító irányelvek.



Ezen területre a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Európai Bizottságával folytatott konzultációt követően a rendes jogalkotási eljárás alkalmazandó.

## B. Hatályos jogszabályok

Az irányelvek első csoportja a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozóan a munkavállalók tájékoztatáshoz való jogával, illetve ama jogával foglalkozik, hogy a vállalkozások átruházásával vagy létszámcsökkentéssel kapcsolatban tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük:

- A 92/56/EGK és a [98/59/EK](#) tanácsi irányelvvel módosított, a **csoportos létszámcsökkentésről** szóló 75/129/EGK tanácsi irányelv, amelynek értelmében tömeges létszámcsökkentés esetén a munkáltatóknak tárgyalást kell kezdeményezniük a munkavállalókkal, annak érdekében, hogy azonosítsák a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az ebben érintett munkavállalók száma csökkentésének módjait.
- **A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelméről** szóló (a 77/187/EGK és 98/50/EK tanácsi irányelveket egységes szerkezetbe foglaló), [2001/23/EK tanácsi irányelv](#), amely kimondja, hogy a munkavállalókat tájékoztatni kell bármilyen átruházás indokairól és következményeiről; illetve lényeges rendelkezéseket is tartalmaz a munkahelyek és a munkavállalók jogainak átruházás esetén történő védelméről.
- **Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról** szóló [2002/14/EK irányelv](#), amely olyan közös minimumkövetelményeket állapít meg, amelyek védik a munkavállalóknak a munkahelyüket érintő gazdasági és foglalkoztatási helyzettel kapcsolatos tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogait.
- **Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről** szóló, 2019. június 20-i [\(EU\) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv](#) új jogokat hoz létre (pl. a próbaidős időszak korlátozása, a kizárólagossági feltételek tilalma és a munkaidőre vonatkozó előzetes tájékoztatás) valamennyi munkavállaló számára, bármilyen foglalkoztatási formában is dolgozzanak, ideértve a legrugalmasabb, nem hagyományos és új foglalkoztatási formákat is, mint amilyenek a nulla órás szerződések, az utalványos munkavállalók és a platform-munkavállalók.

A Bizottság célravezetőségi vizsgálatot folytatott le, amely 2013 júliusában arra a következtetésre jutott, hogy ezen irányelvek nagy vonalakban megfelelnek a céljaiknak, hasznuk pedig meghaladja a költségeket, de továbbra is vannak még hiányosságok, például az irányelvek hatályának a közalkalmazottakra, tengerészekre és a kkv-kra történő alkalmazása terén, valamint egyes fogalom meghatározásokat további vizsgálatoknak és megbeszéléseknek kell alávetni (SWD(2013) 0293). Felmerült a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joggal kapcsolatos irányelvek [\(C\(2015\)2303\)](#) átdolgozásának gondolata, de úgy tűnik, hogy lekerült a napirendről, mivel a Bizottság munkaprogramjai 2015 óta ezt már meg sem említik.



2018 januárjában elfogadták a [tengeri szállítási ágazat szociális partnerei között létrejött megállapodás uniós jogba való átültetéséről szóló tanácsi irányelvet](#), amely véget vetett a tengerhajózási dolgozóknak a munkavállalók konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogaival kapcsolatos irányelvekből való kizárásának.

Ami a közszférában dolgozó munkavállalókat illeti, a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogával kapcsolatos egyik irányelv sem vonatkozik a közigazgatási szervekre (lásd az Európai Bíróság Nolan-ügyben hozott C-583/10. sz., valamint a Scattolon-ügyben hozott C-108/10. sz. ítéletét). A konzultáció általános keretéről szóló irányelv 2001-es tárgyalása során a Parlament arra törekedett, hogy az irányelv hatálya terjedjen ki a közszférára is, de ezt a Tanács elutasította. A központi kormányzati szervekről szóló ágazati szociális párbeszéd bizottsága 2015 decemberében ágazati megállapodást írt alá a központi igazgatásban dolgozó munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogainak közös minimumszabályairól, és tanácsi irányelv útján kérte ennek végrehajtását. 2018. március 5-én a Bizottság arról tájékoztatta a szociális partnereket, hogy nem javasolja, hogy a Tanács irányelvként hajtsa végre e megállapodást.

Az irányelvek második csoportja a transznacionális vonatkozású helyzetekben lévő munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogával foglalkozik:

- A [2009/38/EK irányelvvel](#) módosított, **az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról** szóló 94/45/EK tanácsi irányelve. Az európai üzemi tanácsok Európa-szerte összefogják a központi vezetőség és a munkavállalók képviselőit olyan ügyek megvitatására, mint a vállalat teljesítménye, kilátásai, foglalkoztatottsági helyzete, átszervezése és humán erőforrás-politikája. Az irányelv a munkakörnyezettel kapcsolatban is biztosít a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való bizonyos jogokat a munkavállalók számára. Az európai üzemi tanácsokra vonatkozó jogszabály az EU/EGK területén legalább 1000 főt, és két vagy több tagállamban legalább 150 főt foglalkoztató multinacionális vállalatokra vonatkozik. Az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) [erre vonatkozó adatbázisa](#) adatokat szolgáltat az európai üzemi tanácsokról.
- **A nyilvános vételi ajánlatról** szóló [2004/25/EK irányelv](#), melynek értelmében az érintett vállalatok munkavállalóinak vagy azok képviselőinek lehetőséget kell biztosítani arra, hogy kifejthessék véleményüket az ilyen vételi ajánlatnak a foglalkoztatásra gyakorolt előrelátható hatásairól. A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó szokásos szabályok is alkalmazandók.
- **A részvénytársaságok egyesüléséről** szóló [2011/35/EU irányelv](#), amelynek értelmében az egyesülő társaságok munkavállalóit a vállalkozások átruházásáról szóló irányelvben biztosítottal azonos szintű védelem illeti meg.

2018. május 14-én a Bizottság közzétette az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv [REFIT értékelését](#), és arra a következtetésre jutott, hogy a munkavállalók tájékoztatása a minőségét és tartalmát tekintve javult, ugyanakkor az irányelv nem növelte az új európai üzemi tanácsok létrehozásának ütemét. A Bizottság javaslatot tett egy, az európai üzemi tanácsok tagjait segítő gyakorlati kézikönyv kidolgozására, valamint



e tanácsok létrehozását és hatékonyságát támogató finanszírozás biztosítására a szociális partnerek számára.

Az irányelvek harmadik csoportja a transznacionális vonatkozású helyzetekre alkalmazandó szabályokat kívánja megállapítani, amelyek részben biztosítják a döntéshozatalban való részvételi jogot:

- **Az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre** vonatkozó kiegészítéséről szóló [2001/86/EK tanácsi irányelv](#) a munkavállalóknak a vállalat stratégiai fejlesztési döntéseiben való részvételére vonatkozó szabályokat fekteti le. Az irányelv nem csupán arról rendelkezik, hogy a munkavállalókat tájékoztassák és az európai üzemi tanácsokhoz hasonló fórumon keresztül konzultáljanak velük, hanem a munkavállalók testületi szintű részvételéről is, amennyiben a részvétel ezen módját a nemzeti alapító társaságokban is alkalmazták (az ún. „előtte és utána” elv).
- **Az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre** vonatkozó kiegészítéséről szóló [2003/72/EK tanácsi irányelv](#) a munkavállalóknak a vállalat stratégiai fejlesztési döntéseiben való részvételére vonatkozó szabályokat fekteti le.
- A társasági jog egyes vonatkozásairól szóló [\(EU\) 2017/1132 irányelv](#) is tartalmaz szabályokat a **tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesülésére** alkalmazandó munkavállalói részvételi rendszer meghatározására vonatkozóan.

A negyedik csoport az alábbiakból tevődik össze: a Tanács által (a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló [97/81/EK](#) és a határozott idejű munkaviszonyról szóló [99/70/EK tanácsi irányelvekkel](#)) végrehajtott két ágazatközi megállapodás a szociális partnerek között, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló [2008/104/EK irányelv](#) és számos, a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogra vonatkozó implicit rendelkezést tartalmazó egészségvédelmi és biztonsági irányelv.

### C. Egyéb kezdeményezések

A társaságok és a munkavállalók képviselői elkezdtek transznacionális vállalati megállapodásokat kötni, amely a társadalmi párbeszéd egyik – a vállalatok növekvő nemzetközivé válására reagáló – formája. E megállapodások változatos formát öltenek, amelyeket több tagállamban a vállalati képviselők és a munkavállalói szervezeteket együttesen dolgozzák ki. E gyakorlat kapcsán azonban felvetődhetnek bizonyos jogi és politikai kérdések a szociális párbeszéd különböző vertikális szintjei (nemzetközi, európai és nemzeti) és a horizontális alkalmazási körök (ágazatok közötti, ágazatspecifikus és vállalati szintű) közötti kapcsolatok tekintetében. Ráadásul eltérések alakulhatnak ki a transznacionális vállalati megállapodások és a nemzeti normák és referenciák között, és kevés vitarendezési mechanizmus áll rendelkezésre.

A Bizottság kinyilvánította azon szándékát, hogy a tapasztalatcsere és a kutatás támogatásával segítse és nyomon kövesse a transznacionális vállalati megállapodások kidolgozását. E célból [adatbázist](#) működtet a transznacionális vállalati megállapodásokról.



A Bizottság 2018. áprilisban előterjesztette az uniós társasági jog reformjára vonatkozó javaslatcsomagot, többek között a határokon átnyúló átalakításokra, egyesülésekre és szétválásokra vonatkozó 2017-es irányelv módosítására irányuló javaslatot.

A [szociális jogok európai pillérével](#) összhangban – amely minden ágazatban az összes munkavállalót feljogosítja arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben – e javaslat egyik célja a munkavállalók védelmének javítása a határokon átnyúló átalakításokról, egyesületekről vagy szétválásokról nyújtott tájékoztatás javítása révén. Minden vállalatnak be kell nyújtania az alkalmazottainak egy jelentést, amely az ilyen műveletek rájuk gyakorolt hatásával foglalkozik. A munkavállalók véleményét a közgyűlésen figyelembe kell venni. A határokon átnyúló átalakítások és szétválások speciális esetében az alkalmazottaknak is lehetőséget kell biztosítani a javasolt művelet tervezetére vonatkozó álláspontjuk ismertetésére.

Ami a munkavállalói részvételi jogok védelmét illeti, az egyesülésekre vonatkozóan már vannak erre vonatkozó szabályok, amelyek a későbbiekben is változatlanok maradnak. A határokon átnyúló átalakítások és szétválások esetében ama elv javasolt, hogy a vállalatok a fogadó tagállam szabályait tartsák irányadónak.

A javaslat folyamatban lévő intézményközi tárgyalások tárgyát képezi.

## AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

Parlament számos állásfoglalást fogadott el, amelyekben szorgalmazza a munkavállalók vállalati döntéshozatalban való részvételi jogának biztosítását, illetve azt, hogy ez a jog a nemzeti és a nemzetközi társaságokra – jogállásuktól függetlenül – egyaránt vonatkozzon. A Parlament [2009. február 19-i állásfoglalásában](#) felszólított továbbá arra, hogy a közsférában dolgozó munkavállalók is kerüljenek a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joggal kapcsolatos irányelvek hatálya alá.

[A munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról, a szerkezetátalakítás előrejelzéséről és kezeléséről](#) szóló, 2013. január 15-i állásfoglalásában a Parlament felszólította a Bizottságot, hogy mihamarabb terjesszen elő egy jogi aktusra irányuló javaslatot, amelynek rendelkeznie kell arról, hogy a munkavállalók képviselőit valamennyi szerkezetátalakításról teljes körűen tájékoztassák, és e konzultációra határozzanak meg ésszerű időkeretet.

E jogalkotási felhívást [a gazdaságpolitikai koordinációra vonatkozó európai szemeszterről szóló 2014. október 22-i állásfoglalásában](#), majd [a határokon átnyúló egyesületekről és szétválásokról szóló, 2017. június 13-i állásfoglalásában](#) is megismételte.

A Caterpillar és az Alstom kiterjedt szerkezetátalakítására irányuló tervek bejelentését követően a Parlament [2016. október 5-én elfogadta az európai újraparosítási politika szükségességéről szóló állásfoglalását](#), amelyben az összes érintett hatóságot felszólította arra, hogy gondoskodjanak róla, hogy valamennyi résztvevő fél teljes mértékben tartsa be a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó nemzeti és európai szabályozásokat, különösen szerkezetváltás idején.



A Parlament [a szociális jogok európai pillérééről szóló, 2017. január 19-i állásfoglalásában](#) emlékeztetett az abban rejlő értékekre, ha a munkavállalókat bevonják a döntéshozatalba és a vállalatok irányításába, továbbá rámutatott arra, hogy a szociális vállalkozások, például a szövetkezetek jó példával járnak elől a minőségű munkahelyek megteremtése, a társadalmi befogadás támogatása és a részvételen alapuló gazdaság előmozdítása terén.

Aoife Kennedy  
11/2019

