



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 a létszámcsökkentésekkel 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 [\(EU\) 2019/1152 irányelv](#) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Ez az irányelv új jogokat hoz létre valamennyi munkavállaló számára, bármilyen foglalkoztatási formában is dolgozzanak, ideértve a nem hagyományos és új foglalkoztatási formákat is, amilyen például a platformalapú munkavégzés.

A Bizottság 2013-ban célravezetőségi vizsgálatot folytatott le, amely 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 fogalommeghatározásokat 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 fogja javasolni a Tanácsnak a megállapodás végrehajtását. A Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége (EPSU) által kezdeményezett jogi lépések nyomán az Európai Unió Bírósága 2019. október 24-én úgy határozott, hogy a Bizottságnak kezdeményezési jogköréből adódóan jogában áll eldönteni, hogy a szociális partnerek megállapodásait valamennyi uniós tagállamban jogilag kötelező érvényűvé teszi-e. Az EPSU fellebbezett, és a Bíróság várhatóan 2021 folyamán hoz végleges ítéletet.

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 irányelv. 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 humánerőforrás-politikája. Az irányelv a munkakörnyezettel kapcsolatban is biztosít a tájékoztatáshoz és a 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 számát. A Bizottság javaslatot tett egy, az európai üzemi tanácsok tagjait segítő gyakorlati kézikönyv kidolgozására, valamint a 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 státútumának 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 státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló [2003/72/EK tanácsi irányelv](#) a munkavállalóknak a vállalat stratégiai fejlesztési döntéseiben való részvételére vonatkozó szabályokat fekteti le.
- Az [\(EU\) 2019/2121 irányelv](#) a határokon átnyúló átalakulások, egyesülések és szétválások tekintetében módosította az (EU) 2017/1132 irányelvet. Az irányelv aktualizálja a határokon átnyúló egyesülésekre vonatkozó rendelkezéseket, és a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló átalakulására és szétválására vonatkozó rendelkezésekkel és feltételekkel egészül ki. Megerősíti a munkavállalók és képviselőik pozícióját a határokon átnyúló átalakulást megelőző tájékoztatás, konzultáció és részvételi jogok tekintetében. Arra kötelezi a vezetőséget, hogy reagáljon a munkavállalókkal folytatott konzultáció eredményeire, és jogot biztosít a szakszervezeteknek és a nemzeti munkavállalói képviselőknek arra, hogy elemezzék a tervezett átalakulás hatásairól szóló ügyvezetői jelentést. Ami a munkavállalói részvételi jogok védelmét illeti, az egyesülésekre vonatkozó szabályok változatlanok maradnak; a határokon átnyúló átalakulások és szétválások esetében pedig a fogadó állam szabályait kell alkalmazni.

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](#), az [európai szociális partnerek digitalizációról szóló keretmegállapodása \(2020\)](#), valamint a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogra vonatkozó implicit rendelkezést tartalmazó számos egészségvédelmi és biztonsági irányelv.

C. Egyéb kezdeményezések

A társaságok és a munkavállalók képviselői elkezdtek transznacionális vállalati megállapodásokat kötni, amelyek a társadalmi párbeszéd egyik – a vállalatok egyre inkább nemzetközivé válására reagáló – formáját alkotják. E megállapodások



változatos formát öltenek, és ezeket 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 segíti és nyomon követi a transznacionális vállalati megállapodások kidolgozását. E célból [adatbázist](#) működtet a transznacionális vállalati megállapodásokról.

AZ EURÓPAI PARLAMENT SZEREPE

A 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 közszférában 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 észszerű 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 újraiparosítási 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 szerkezetátalakítás idején.

A Parlament [a szociális jogok európai pilléréről 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 minőségi munkahelyek megteremtése, a társadalmi befogadás támogatása és a részvételen alapuló gazdaság előmozdítása terén. [Az euróvezet foglalkoztatás- és szociálpolitikájáról szóló, 2020. október 22-i állásfoglalásában](#) a Parlament hangsúlyozta, hogy az uniós helyreállítási terv sikeres végrehajtásához minden szinten megfelelő – a szociális partnereket hatékonyan bevonó – szociális párbeszédre van



szükség. Hangsúlyozta a munkavállalói és szakszervezeti jogok, valamint a kollektív tárgyalások és a munkavállalói részvétel megerősítésének fontosságát, amelyek a demokrácia és a befogadás alapvető eszközei.

[A fenntartható vállalatirányításról szóló, 2020. december 17-i állásfoglalásában](#) a Parlament hangsúlyozta, hogy nagyobb mértékben be kell vonni a munkavállalókat a vállalati döntéshozatali folyamatokba annak érdekében, hogy jobban integrálják vállalataik hosszú távú célkitűzéseit és hatásait. Felkérte a Bizottságot, hogy fontolja meg az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv felülvizsgálatát, és hozzon létre új keretet az európai vállalatok munkavállalóinak tájékoztatására, a velük folytatott konzultációra és bevonásukra. Egy másik, [a vállalati átvilágításról és a vállalati elszámoltathatóságról szóló, 2021. március 10-i állásfoglalásában](#) a Parlament felszólított arra, hogy a tájékoztatási és konzultációs irányelveket arra használják fel, hogy biztosítsák a szakszervezeteknek és a munkavállalók képviselőinek az átvilágításra vonatkozó stratégia kidolgozásába és végrehajtásába való bevonását.

A Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága jelenleg két jelentés elkészítését tervezi ezen a területen, egy saját kezdeményezésű jogalkotási jelentést „Az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálata” címmel ([2019\(2183\)INL](#)) és egy saját kezdeményezésű nem jogalkotási jelentést „Munkahelyi demokrácia: a munkavállalói részvételi jogok európai keretrendszere és az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv felülvizsgálata” címmel ([2021/2005\(INI\)](#)).

Aoife Kennedy
05/2021

