



# 2009/38/EK IRÁNYELV AZ EÜT LÉTREHOZÁSÁRÓL

Útmutatás a nemzeti jogba való átültetés időszaka  
alatti tárgyaláshoz (2009. június. 5. – 2011. június. 5.)

Ezt a kiadványt az Európai Szakszervezeti Szövetség és a Szociális Fejlesztési Ügynökség (SDA) jelentette meg az "INFOPOINT" Információs és megfigyelési pont 2008-09 – projekt keretében, az Európai Bizottság támogatásával.

A Szociális Fejlesztési Ügynökség 2004-ben, az ESZSZ és a hozzá tartozó szervezetek kezdeményezésére jött létre olyan projektek támogatására, melyeknek célja az európai szociális dimenzió megerősítése a globalizált világban.

Email: [sda-asbl@etuc.org](mailto:sda-asbl@etuc.org) • [www.sda-asbl.org](http://www.sda-asbl.org)

Az SDA által irányított Infopoint-projekt ingyenes támogatást kíván nyújtani a társadalmi feleknek a 04030303 költségvetési tétel keretében, felmérve a közösségi ismeretek gyakorlati megvalósításának állását a munkavállalók tájékoztatási és konzultációs jogaira vonatkozóan.

A projektet az Európai Bizottság támogatja. Szerződészsám: VS/2008/0546–SI2.514134



**Az alábbi tanácsok nem helyettesítik a már meglévő ellenőrzési listákat vagy tárgyalási irányelveket.** Az útmutatás kizárólag olyan

további kérdéskörökre vonatkozik, melyek az irányelvnek a nemzeti jogba való átültetésének a fázisában aláírt EÜT megállapodások kapcsán merülhetnek fel, a 2009. június. 5. és 2011. június 5. közötti időszakban. A javaslatok útmutatást kívánnak adni mindenekelőtt az irányelvben szereplő újdonságok azonnali gyakorlati bevezetéséhez, annak érdekében, hogy az új és a régi megállapodások az új irányelv által bevezetett összes javítás előnyét élvezzék, támaszt nyújtva azoknak a kollégáknak, akiknek reagálniuk kell a vállalkozások központi irányításának próbálkozásával szemben, hogy a tárgyalásokat és újratárgyalásokat minél gyorsabban lezárják, az új kötelezettségek megkerülésének céljával.

Az Európai Üzemi Tanácsról szóló új 2009/38/EK irányelv 2009. június 5-én lépett hatályba. Ettől a dátumtól számítva az EU – tagállamoknak két év áll rendelkezésére az EÜT irányelvnek a nemzeti jogba való átültetésére. A tagállamok részéről történő elfogadásig továbbra is a jelenlegi (az 1994-es irányelvre épülő) jogszabályok érvényesek. Az új rendelkezések kizárólag a nemzeti jogba való átültetést követően lépnek életbe. Vagyis az EÜT irányelv által bevezetett javítások közvetlenül és automatikusan 2011. június 6-tól kezdve alkalmazhatók.

Az új irányelv a nemzeti jogba való átültetés időszakára néhány sajátos megállapodást vezetett be, ezek kiemelt figyelmet követelnek a szakszervezetek és a munkavállalók képviselői részéről. Bármilyen új megállapodásra és bármilyen a 6. cikk szerint felülvizsgált vagy újratárgyalt megállapodásra, az átültetés időszaka alatt, az 1994-es irányelv által meghatározott jogi kötelezettség érvényes, az új szabályok hatályba lépését követően is.

Ebből következik, hogy az átültetés időszakában rendkívüli óvatosság tanácsolt bármilyen EÜT megállapodás aláírásakor. Szigorú jogi szempontból a legbiztosabb opció az, ha 2011. június 6-a előtt kizárjuk bármilyen új vagy újratárgyalt megállapodás aláírását. Természetesen a tárgyalási vagy

újrátárgyalási folyamat már az említett határidő előtt megkezdődhet, ami számít, az az aláírás dátuma.

Előfordulhat azonban, hogy nem mindig lehetséges vagy nem tanácsos kizárni az adott időszak alatt az új vagy újratárgyalt megállapodások aláírását. Ezért, abban az esetben, ha meghatározott okok vezetnek a megállapodásnak a 2011. június 6-a előtti aláírására, azon kell dolgozni, hogy a megállapodás megfogalmazása teljes mértékben megfeleljen a 2009/38/EK irányelv előírásainak, ennek átültetését követően.

Ezen kívül, azokban az esetekben, amikor a tárgyalás vagy újratárgyalás a nemzeti jogba való átültetés időszakára esik, a feleknek az új EÜT irányelvben lefektetett rendelkezések szerint kellene eljárni. A javított rendelkezések többsége az európai szociális partnerekkel (ETUC és BusinessEurope) lett egyeztetve, és az Európai Bizottság a javasolt változatban fogadta el őket. Semmi nem indokolja tehát az irányelv rendelkezései integrációjának további késleltetését a folyamatban levő tárgyalások vagy újratárgyalások keretében, hasonlóképpen nem indokolt az sem, ha ezeket csakis a már létező EÜT megállapodásokra korlátozva alkalmazzák.



# A szakszervezet és ezek támogató szerepe az EÜT megállapodások tárgyalásában vagy újratárgyalásában

A szakszervezetek jelentős szerepet hivatnak betölteni a munkavállalók EÜT képviselőinek támogatásában és képzésében. Az új irányelv hangsúlyozza, hogy az újratárgyalási folyamatban résztvevő különleges tárgyaló testület vagy EÜT munkáját a szakszervezeti képviselők támogathatják. Fontos, hogy a szakszervezetek bevonását a megállapodást tárgyaló vagy újratárgyaló munkavállalói képviselők egyértelműen igényeljék.

## Az új irányelv jobban meghatározza a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogokat

Az EÜT megállapodások meghatározzák a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárásnak a módozatait a nagy dimenziójú vállalkozásoknál. A megállapodások természetesen az EÜT megállapodásban lefektetett minimális követelményeket meghaladó legjobb gyakorlatot tartalmazzák. A megállapodások nem határozhatják meg, hogy jogi szempontból, mit is jelentenek olyan kifejezések mint a „transznacionális”, „tájékoztatás” és „konzultáció”, erősen tanácsoljuk azonban, hogy a tárgyalt vagy újratárgyalás alatt levő megállapodások tartalmazzák az irányelvben szereplő meghatározásokat, világosabb vélemény nyilvánítást engedve ezzel az összes érdekelt fél számára.

- **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.

- **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 tárgyául szolgáló javasolt intézkedésekről kapott információk alapján, ésszerű időn belül, a közösségi szintű vállalkozáson vagy közösségi szintű vál-

lalkozáscsoporton belül figyelembe vehető véleményt alkothassanak.

- **Transznacionális kérdés:** 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.

Az új irányelv bevezető részének 12. pontja szerint (mely az 1994-es irányelv preambulumát is képzí), a fent említett kérdések olyan döntésekre vonatkoznak, melyeket nem abban a tagállamban hoznak, ahol a munkavállalókat a gyakorlatban foglalkoztatják, és a 16. pont szerint minden olyan kérdés is beleértendő, mely az érintett tagországok számától függetlenül, az európai foglalkoztatottakra gyakorolt lehetséges hatásának szempontjából fontos.



## FIGYELEM

A munkaadók kísérletet tehetnek a tájékoztatás, konzultáció és transznacionalitás meghatározásának módosítására. Ez törvénytelen magatartás. Nem kizárt azonban, hogy sikerül olyan jobb gyakorlatot találni, mely túllépi az irányelvben lefektetett minimális követelményeket.

# Különleges körülmények

A másodlagos követelmények és az új definíciók alapján az EÜT megállapodásoknak tartalmazni kell, hogy különleges, a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintő körülmények vagy döntések – főképpen a vállalkozások vagy telephelyeik áthelyezése vagy bezárása, illetve csoportos létszámleépítések – esetében a különbizottság, illetve ilyen bizottság hiányában az Európai Üzemi Tanács jogosult arra, hogy mindezekről tájékoztatást kapjon. Kérésére jogában áll találkozni a központi irányítással, annak érdekében, hogy tájékoztatást kapjon és konzultáljon vele (az új definíciók meghatározása szerint).

Az Európai Üzemi Tanácsnak azon tagjai, akiket a kérdéses körülmények vagy döntések által közvetlenül érintett telephelyek és/vagy vállalkozások választottak meg vagy neveztek ki, szintén jogosultak a különbizottsággal folytatott értekezleten való részvételre.

A tájékoztatót és konzultációs megbeszélést a lehető legrövidebb időn belül meg kell tartani, és annak a központi irányítás által összeállított írásos jelentésen kell alapulnia. A kapott tájékoztatásnak kell segítenie abban, hogy a munkavállalók képviselői alaposan felmérjék a változásokat. A megbeszéléseken a munkavállalók képviselői és a központi irányítás egyeztetési konzultáció ütemezését (határidők, a munkavállalók képviselőit a vélemény nyilvánításban segítő szakértők szerepe).

Az egyeztetett ütemezés alapján a konzultációs megbeszélésnek lehetővé kell tennie a munkavállalók képviselői számára, hogy véleményt nyilváníthassanak és tárgyalhassanak a központi irányítással. A konzultációs megbeszélést követően egy újabb találkozót kell tartani annak érdekében, hogy a központi irányítást választ adhasson az EÜT által nyilvánított véleményre.

**FIGYELEM** A munkaadók szándékában állhat az, hogy a megállapodásban korlátozzák a konzultációra szánt időt. Ez a követelés elfogadhatatlan. A tájékoztatás és konzultáció folyamatának idejét alkalomról alkalomra kell meghatározni a változások horderejétől függően. Fontos, hogy a konzultációt ne a döntéshozatalban való akadálynak tekintsék, hanem lehetőségnek a vállalkozáson belüli hatékony döntések meghozatalában. Az új irányelv ezzel kapcsolatban világosan fogalmaz.

# Jog a képzéshez

Szükségszerű, hogy az új megállapodások egyértelmű rendelkezéseket tartalmazzanak az EÜT tagok képzésére vonatkozóan (valamint a különleges tárgyaló testület tagjainak esetében is, ha jelentős szerkezeti változásokat követően új tárgyalás veszi kezdetét). Az új EÜT irányelv leszögezi az EÜT tagoknak a képzéshez való jogát, akiknek biztosítani kell, hogy a képzés végzése érdekében a munkájuk alól felmentést kapjanak. A képzés és ennek költségei a központi irányítást terhelik. A munkavállalók képviselőinek jogában áll meghatározni a képzés tartalmát, a képzők kiválasztását és megszabni a képzési tanfolyamok szervezési módozatait (egyéni, nemzeti vagy EÜT szinten).

## Kötelezettség a munkavállalók és más munkavállalói képviselők tájékoztatására

Az EÜT minden egyes tagjának feladata a nemzeti szinten való beszámolás. Éppen ezért a központi irányítás kötelessége, hogy megfelelő eszközöket biztosítson az EÜT minden egyes tagjának a munkavállalói képviselők nemzeti szervezeteivel való kommunikációhoz. Ilyen szervezetek hiányában engedélyezni kell a vállalkozás üzemébe való időszakos belépést, beleértve a képviselt munkaerővel való kapcsolattartás lehetőségét elektronikus kommunikációs eszközök segítségével, melyeket a meglévő EÜT minden egyes tagjának a rendelkezésére kell bocsátani.

## A nemzeti és európai szint integrációja a tájékoztatási és konzultációs folyamatokban

Az EÜT megállapodásnak biztosítani kell a tájékoztatás és konzultáció nemzeti és európai szintjei közötti megfelelő összhangot. Érdemes megjegyezni, hogy az új EÜT irányelv rendelkezése szerint az európai szintű tájékoztatási folyamatnak meg kell előznie a nemzeti, vagy legalábbis ezzel egy időben kell lezajlania, mindkettő hatékonyságának biztosítására.



## Kiigazítás

Az Európai Üzemi Tanácsokról szóló 2009/38/EK irányelv kiigazító 13. cikke lesz érvényes az összes megállapodásra, beeértve azokat, melyekre az 1994-es irányelv 13. cikke vonatkozik, és azokat, melyeknek aláírása vagy felülvizsgálása a 6. cikk szerint az átültetési időszak alatt történik, azt követően, hogy a nemzeti jogszabályok életbe léptek. Ez a záradék lehetővé teszi a megállapodások újratárgyalását az új irányelv rendelkezéseinek értelmében, de kizárólag akkor alkalmazható, ha a szóban forgó megállapodások nem tartalmazzák a vállalkozás szerkezetének megváltozására vonatkozó rendelkezéseket, vagy ha ezek rendelkezései összeegyeztethetetlenek.

**FIGYELEM** A megállapodásoknak a 13. vagy a 6. cikk szerinti újratárgyalásakor, vagy új megállapodások tárgyalása esetében, a munkaadók a vállalkozás szerkezetének változására vonatkozó záradékok beillesztésére törekedhetnek, azzal a céllal, hogy végérvényesen kizárják az adott megállapodásoknak az új irányelv szerinti újratárgyalásának lehetőségét. Elfogadhatatlan követelésről van szó, vissza kell tehát utasítani az új irányelvben szereplő kiigazításnak megfelelő megfogalmazással.

**Miként biztosítható, hogy az átültetési időszak alatt tárgyalat vagy újratárgyalat megállapodások az új 2009/38/EK irányelv összes előnyét élvezzék:**

A megállapodás bevezetőjét képző általános elveknek egyértelműen utalni kell arra, hogy az új rendelkezések hatályba lépésével, ezek kerülnek alkalmazásra. Annak a tisztázása is szükséges, hogy a megállapodást az EÜT-re vonatkozó új 2009/38/EK irányelv teljes tudatában és ismeretében írják alá vagy vizsgálják felül, azzal a céllal, hogy az említett irányelv szándéka szerint meghatározzák a felek jogait és kötelelességeit.

Ezen kívül, annak a szándéknak a hangsúlyozására, hogy a felek az új rendelkezéseket kívánják alkalmazni, a megállapodás újratárgyalási záradékot tartalmazhat a következő megfogalmazással:

- Jelen megállapodás felül lesz vizsgálva a 2009/38/EK irányelvnek a nemzeti jogba való átültetésétől számított hat hónapon belül, azzal a céllal, hogy a megállapodás kiegészüljön az irányelvből származó kötelezettségekkel.
- Abban az esetben, ha az újratárgyalat megállapodás aláírása nem történik meg a nemzeti jogba való átültetésétől számított egy éves határidőn belül, az EÜT az akkor hatályos EÜT irányelv másodlagos követelményeinek rendelkezései szerint fog működni, egészen addig, amíg az újratárgyalat megállapodás nem kerül aláírásra.
- Jelen megállapodás hatályos marad és alkalmazható az újratárgyalat időszaka alatt, az új megállapodás hatályba lépéséig.

## **WARNING**

Remember, in making agreements during the transposition period, employees and employers must always be guided by the provisions in Directive 2009/38/EC. Be aware that from a strictly legal point of view the safest way to ensure that an EWC agreement benefits from all the improvements in the new Directive is to sign after 6<sup>th</sup> June 2011.