



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. január 26.
(OR. en)

Intézményközi referenciaszám:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2024. január 25.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	SWD(2024) 11 final
Tárgy:	BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM A HATÁSVIZSGÁLATI JELENTÉS VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓJA [...] amely a következő dokumentumot kíséri: AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a 2009/38/EK irányelvnek az Európai Üzemi Tanácsok létrehozása és működése, valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony érvényesítése tekintetében történő módosításáról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: SWD(2024) 11 final.

Melléklet: SWD(2024) 11 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2024.1.24.
SWD(2024) 11 final

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM
A HATÁSVIZSGÁLATI JELENTÉS VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓJA

[...]

amely a következő dokumentumot kíséri:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a 2009/38/EK irányelvnek az Európai Üzemi Tanácsok létrehozása és működése,
valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony érvényesítése
tekintetében történő módosításáról**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Kontextus

Az Európai Üzemi Tanácsok munkavállalói képviseleti szervek, amelyek transznacionális kérdésekben a bizonyos méretű multinacionális vállalatok vezetése általi tájékoztatásra és a vele való konzultációra szolgálnak. A munka világának a környezeti, gazdasági és társadalmi fenntarthatósági szempontok által vezérelt, folyamatban lévő átalakulása során a munkavállalók és képviselőik érdemi bevonása minden szinten segíthet a változások előrejelzésében és kezelésében, a munkahelyek megszűnésének csökkentésében, a foglalkoztathatóság fenntartásában, valamint a szociális jóléti rendszerekre gyakorolt hatások és a kapcsolódó kiigazítási költségek enyhítésében. Európai Üzemi Tanácsok, illetve a transznacionális tájékoztatásról és konzultációkról szóló egyéb megállapodások eddig mintegy 1 000 multinacionális vállalatnál léteznek, és mintegy 16,6 millió uniós munkavállalót képviselnek. A [2009/38/EK irányelv](#) (a továbbiakban: az irányelv) megteremti az Európai Üzemi Tanácsok létrehozására és működtetésére vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó keretet, amely tiszteletben tartja a vezetés és a munkavállalók képviselőinek arra vonatkozó autonómiáját, hogy a tájékoztatási és konzultációs folyamatot a sajátos szükségleteikhez igazítsák, ugyanakkor megőrzi a vezetés hatékony döntéshozatali képességét. A kezdeményezés célja annak biztosítása, hogy ez a keret egyértelmű, hatékony és végrehajtható legyen. Ez a kezdeményezés az uniós szintű vállalkozásokra és azok tagállami munkavállalóira vonatkozik.

Az Európai Üzemi Tanácsok, valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs eljárások kiegészítik a munkavállalók nemzeti szintű tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, különösen az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv, a vállalkozások átruházásáról szóló 2001/23/EK irányelv és a csoportos létszámcsoökkentésről szóló 98/59/EK irányelv értelmében. Ez a kezdeményezés nem érinti az ezen uniós irányelvekből eredő, a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó nemzeti jogszabályokat.

B. Az uniós fellépés iránti igény

Milyen problémát kell megoldani?

Az irányelv nem mindig éri el teljes mértékben azon célját, hogy a multinacionális vállalatok munkavállalóinak transznacionális szintű tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát javítsa. Egyes esetekben nincs valódi és érdemi párbeszéd a vezetőség és az Európai Üzemi Tanácsok között, és bizonytalanság övezi az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának folyamatát, az irányelvben a „transznacionális kérdésekre” korlátozódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek körét, a költségek fedezését, az információk bizalmas kezelésére vagy bizonyos információknak az Európai Üzemi Tanácsokkal való közlésének megtagadására vonatkozó feltételeket, valamint az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést. Emellett számos Európai Üzemi Tanács esetében egyértelműen hiányzik a nemek egyensúlya, és a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog megsértését gyakran nem szankcionálják kellő mértékben ahhoz, hogy biztosítsák a megfelelést. Végezetül, a hatály alóli mentességek miatt az irányelv nem alkalmazandó mintegy 350 olyan vállalkozásra, amelyek transznacionális tájékoztatásról és konzultációról szóló megállapodásokat kötöttek, ami bonyolulttá és széttagolttá teszi a szabályozási keretet, és eltérő szintű védelmet teremt az uniós szintű vállalkozások munkavállalói számára.

Bár ezek a kérdések nem tekinthetők általános érvényűnek, együttesen az Európai Üzemi Tanácsokra vonatkozó meglévő keret hatékonyságának hiányosságaihoz vezetnek. Következésképpen az Európai Üzemi Tanácsokban rejlő lehetőségeket nem használják ki teljes mértékben a munkavállalói részvétel

és elfogadottság, valamint a fenntartható munkafeltételek előmozdítására, a zöld és digitális átálláshoz kapcsolódó strukturális változásokkal összefüggésben sem.

Mi e kezdeményezés várható eredménye?

A kezdeményezés általános célja az, hogy orvosolja az irányelv hiányosságait, és ezáltal javítsa a munkavállalók transznacionális szintű tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó keret hatékonyságát. Ez a célkitűzés összhangban van az irányelvben meghatározott célokkal és elvekkel. Az Európai Unió működéséről szóló szerződésben foglalt vonatkozó jogalaprak megfelelően az irányelv alapvető jellege mint tájékoztatási és konzultációs – nem pedig a döntéshozatalban való részvételt szolgáló – eszköz változatlan marad.

A kezdeményezés célja, hogy i. elkerülje a munkavállalók minimális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga tekintetében transznacionális szinten mutatózó indokolatlan különbségeket, ii. biztosítsa az Európai Üzemi Tanácsok hatékony és eredményes létrehozását, iii. biztosítsa az Európai Üzemi Tanácsok megfelelő forrásellátottságát, valamint a hatékony tájékoztatási és konzultációs eljárást, továbbá iv. előmozdítsa az irányelv hatékonyabb végrehajtását, többek között a munkavállalói képviselők igazságszolgáltatáshoz való hozzáférése, valamint hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciók révén.

Milyen többletértéket képvisel az uniós szintű fellépés?

Az irányelv minimumszabályokat állapít meg a multinacionális vállalatok munkavállalóinak transznacionális szintű tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozóan. Mivel ez határokon átnyúló kérdés, a kihívásokkal uniós szinten kell foglalkozni. A kezdeményezés konkrét uniós hozzáadott értéke e minimumszabályok kidolgozásában rejlik. Ezek a normák elősegítik a foglalkoztatási és szociális eredmények felfelé irányuló konvergenciáját a tagállamok között. A kezdeményezés a vállalatok számára is növelni fogja a hozzáadott értéket azáltal, hogy Unió-szerte egyszerűbb és koherensebb szabályozási keretet hoz létre. Földrajzi értelemben a probléma valamennyi tagállamot érintheti, mivel következményei nem csak abban a tagállamban jelentkeznek, ahol az Európai Üzemi Tanács székhelye található, hanem az ugyanazon csoporthoz tartozó telephelyek székhelye szerinti tagállamban is.

C. Szakpolitikai alternatívák

Milyen jogalkotási és nem jogalkotási szakpolitikai alternatívák merültek fel?

A Bizottság különböző szakpolitikai alternatívákat vizsgált meg, figyelembe véve a rendelkezésre álló bizonyítékokat és az érdekelt felek véleményét, különösen az átdolgozott irányelv értékelését, az Európai Parlament vonatkozó állásfoglalásait és a szociális partnereknek a kétszakaszos konzultációhoz való hozzájárulását. Az alternatívákat a fent említett négy különböző szakpolitikai célkitűzéshez viszonyítva csoportosították.

Ami a különböző szabályoknak a vállalkozásokra történő alkalmazását illeti, attól függően, hogy mikor kötötték meg tájékoztatási és konzultációs megállapodásukat vagy EÜT-megállapodásukat, jogi okokból kétféle szakpolitikai lehetőség áll fenn: az egyik a mentességek fenntartása, a másik pedig a mentességek kivonása az irányelv hatálya alól.

Ami az Európai Üzemi Tanácsok létrehozását illeti, a jogalkotási és nem jogalkotási szakpolitikai alternatívák az EÜT-megállapodás megtárgyalásával megbízott munkavállalói képviselők rendelkezésére álló erőforrások tisztázását, és különösen az észszerű jogi költségek fedezését foglalják

magukban. Kísérő intézkedésként az alternatívák közé tartozik az Európai Üzemi Tanácsok létrehozására irányuló kérelmet követő tárgyalások megkezdésére vonatkozó határidő pontosítása. Szélesebb hatókörű alternatívaként a lehetőségek magukban foglalják az Európai Üzemi Tanácsok nemek szerint kiegyensúlyozott összetételére vonatkozó célkitűzést is, amelyet az EÜT-megállapodásoknak is tükrözniük kell.

Ami az Európai Üzemi Tanácsok működését illeti, a „transznacionális kérdések” fogalmának tisztázására szolgáló szakpolitikai alternatívák a nem kötelező erejű értelmező iránymutatástól és a megfogalmazás célzott pontosításától a fogalom jelentős kiszélesítéséig terjednek, kiegészülve a vezetés azon kötelezettségével, hogy megindokolja, hogy egy adott ügy miért nem transznacionális jellegű. Másodszor, megvizsgálták a vezetés azon kötelezettségét, hogy indokolással ellátott választ adjon az Európai Üzemi Tanács véleményére, valamint annak pontosítását, hogy a vezetés csak a vállalkozás jogos érdekében írhatja elő az információk bizalmas kezelését. Ezenkívül az alternatíva értelmében a vezetőségnek kérésre meg kell határoznia azokat az indokokat, amelyek alapján bizonyos információkat bizalmasnak nyilvánítanak, vagy megtagadják azok hozzáférhetővé tételét. Egy szélesebb hatókörű alternatív lehetőség lehetővé tenné a vezetőség számára, hogy csak előzetes bírósági vagy közigazgatási engedély birtokában tagadhassa meg az információk közzétételét azon az alapon, hogy az súlyosan veszélyeztetné a vállalkozás működését, és általában mentesítené az Európai Üzemi Tanács és a nemzeti vagy helyi munkavállalók képviselői közötti információmegosztást a titoktartási korlátozások alól. Harmadszor, ami az Európai Üzemi Tanácsok költségeinek fedezését illeti, a szakpolitikai lehetőségek közé tartoznak a meglévő követelmények alkalmazását megkönnyítő, nem kötelező erejű iránymutatások, vagy a felekre vonatkozó konkrétabb jogszabályi követelmények, hogy megállapodásukban szabályozzák, hogy bizonyos kiadásokat – például a szakértői díjakat, valamint a jogi és képzési költségeket – hogyan fedeznek. Alternatív megoldásként az irányelv szélesebb hatókörű, kötelező érvényű követelményeket állapíthatna meg a költségek fedezésére vonatkozóan.

Ami a végrehajtás és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés kérdését illeti, a szakpolitikai alternatívák az irányelvet átültető nemzeti jogszabályok megsértése esetén alkalmazandó szankciókat és az ilyen esetekben a jogosultak rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőségeket foglalják magukban. A kötelezettségekkel járó alternatívák a spektrum egyik végén olyan intézkedéseket foglalnak magukban, amelyek tisztázzák és megerősítik az irányelvben foglalt általános követelményeket, többek között annak előírása révén, hogy a pénzbírságok meghatározásakor figyelembe kell venni a vállalkozások árbevételeit, valamint előírják a tagállamok azon kötelezettségét, hogy értesítsék a Bizottságot arról, hogy az irányelv szerinti valamennyi jog tekintetében hogyan biztosítják az igazságszolgáltatáshoz és a hatékony jogorvoslathoz való hozzáférést. A spektrum másik végén szélesebb hatókörű alternatívák állnak, amelyek egyrészt lehetővé teszik az Európai Üzemi Tanácsok számára, hogy kérjék az irányítási döntések felfüggesztését, másrészt pedig a pénzbírságok felső határát a vállalkozások világméretű árbevételeinek 2 %-ában (nem szándékos jogsértések esetén), illetve 4 %-ában (szándékos jogsértések esetén) rögzítik.

A szakpolitikai intézkedések kidolgozása és a szakpolitikai lehetőségek kialakítása érdekében történő megfogalmazása során a Bizottság a következő fő megfontolásokból indult ki: i. annak szükségessége, hogy a tagállamok mérlegelési jogkörrel rendelkezzenek a transznacionális tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó felülvizsgált minimumkövetelmények végrehajtása során, lehetővé téve számukra, hogy a szubszidiaritás elvével és a Szerződés jogalapjával összhangban beépítsék azokat saját szabályaikba, munkaügyi kapcsolati hagyományaikba és gyakorlatukba; ii. a szociális partnerek autonómiájának teljes körű tiszteletben tartása a minimumkövetelmények gyakorlati megvalósítása során; iii. az a tény, hogy az üzleti szereplők általában a nem kötelező erejű intézkedéseket részesítik

előnyben, míg a szakszervezetek és a munkavállalói képviselők a jogszabály-módosításokat támogatják. Ezért, bár elméletileg a jogalkotási és a nem jogalkotási intézkedések különböző lehetséges kombinációi is elképzelhetők, az érdekelt felek visszajelzései nem utaltak ilyen kombinációra; iv. az alapforgatókönyv részét képezik a nem jogalkotási intézkedések, mint például a transznacionális tájékoztatási és konzultációs kerettel kapcsolatos tudatosságot előmozdító projektek finanszírozása, valamint az irányelv tagállami végrehajtásának Bizottság általi nyomon követése. A jogalkotási kezdeményezés ezért automatikusan összekapcsolódna az ilyen folytatólagos, nem kötelező erejű intézkedésekkel.

Ki melyik alternatívát támogatja?

A munkahelyi demokráciáért folytatott szélesebb körű kampány részeként a Parlament [a munkahelyi demokráciáról szóló 2021. évi állásfoglalásában](#) és különösen [a Bizottsághoz intézett, a 2009/38/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozó ajánlásokat tartalmazó 2023. évi állásfoglalásában](#) felszólított az Európai Üzemi Tanácsok mint tájékoztatási pontok és szervek szerepének és kapacitásának megerősítésére az Európai Unióban működő uniós szintű vállalkozásokban. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság az elmúlt években [hasonló felhívásokat](#) tett. Az európai szakszervezetek általában támogatják a fent vázolt szélesebb hatókörű, kötelező erejű módosításokat, amelyek figyelembe veszik az Európai Parlament ajánlásait, míg az üzleti szervezetek vitatják az uniós szakpolitikai fellépést indokoló hiányosságok fennállását, és óva intenek attól, hogy egyes lehetőségek további költségeket generáljanak és negatív hatást gyakoroljanak a versenyképességre.

Melyik az előnyben részesített alternatíva és miért?

Az előnyben részesített szakpolitikai alternatíva a következő intézkedéseket ötvözi:

- i. Egyes uniós szintű vállalkozások mentességei megszűnnek a transznacionális tájékoztatás és konzultáció keretének egyszerűsítése, valamint a munkavállalók számára az irányelv szerinti jogokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása érdekében. A korábban mentesített vállalkozások „önkéntes megállapodásait” az uniós jog hatályán kívül kötötték és működtették, így a mentesség megszüntetését követően az Európai Üzemi Tanács a munkavállalók kérésére vagy a vezetés saját kezdeményezésére is létrehozható, vagy ilyen kérelem hiányában az önkéntes megállapodások folytatódhatnak.
- ii. Pontosításra kerülnek a munkavállalók képviselői számára az új EÜT-megállapodások tárgyalása során rendelkezésre álló erőforrások, különösen az észszerű jogi költségek fedezése, valamint a vezetőség azon kötelezettségének megfogalmazása, hogy az Európai Üzemi Tanácsok létrehozására irányuló kérelemtől számított hat hónapon belül tárgyalásokat kezdjen. Emellett az EÜT-megállapodásoknak tükrözniük kell a nemek egyensúlyára vonatkozó célkitűzést, mivel egyébként állandósulna az Európai Üzemi Tanácsok jelenlegi kiegyensúlyozatlan összetétele.
- iii. A transznacionális kérdések fogalmának célzott pontosítására kerül sor az irányelvben a fennálló bizonytalanság kezelése és a viták kockázatának csökkentése érdekében. A transznacionális kérdésekről folytatott párbeszéd fokozott hatékonysága érdekében elő kell írni a vezetőség azon kötelezettségét, hogy oly módon folytasson tájékoztatást és konzultációt, amely lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy a döntés elfogadása előtt véleményt nyilvánítsanak, és hogy indokolással ellátott választ adjon az Európai Üzemi Tanácsok véleményeire a transznacionális kérdésekkel kapcsolatos döntés elfogadása előtt. Ami az Európai Üzemi Tanácsok költségeinek fedezését illeti, az előnyben részesített alternatíva fenntartja a felek autonómiájának elvét, és előírja, hogy az EÜT-megállapodásokban foglalkozni kell az olyan lehetséges vitás kérdésekkel, mint a jogi költségek, a szakértői díjak és a képzési költségek fedezése. A másodlagos követelmények alapján

működő Európai Üzemi Tanácsok esetében az észszerű jogi költségek fedezéséhez való jogukat e követelmények határozzák meg. Az Európai Üzemi Tanácsok és a különleges tárgyaló testületek tagjai számára szükséges képzés „teljes fizetés mellett” való biztosítására vonatkozó jelenlegi követelmény szövegét ki kell igazítani annak egyértelművé tétele érdekében, hogy az ilyen képzéssel kapcsolatos költségeket és kiadásokat a vállalkozásoknak kell fedezniük. Továbbá annak biztosítása érdekében, hogy az információk bizalmas kezelését ne írják elő indokolatlanul, az előnyben részesített alternatíva ezt a lehetőséget azokra az esetekre korlátozza, amikor az a vállalkozás jogos érdekét szolgálja. Az átláthatóság és a hatékony jogorvoslat érdekében a vezetésnek kérésre indokolnia kell a bizalmas kezelést, illetve a nyilvánosságra hozatal megtagadását.

iv. A tagállamoknak átültetési kötelezettségük részeként tájékoztatást kell adniuk az irányelv által garantált jogokra vonatkozó jogérvényesítési keretükről annak érdekében, hogy megkönnyítsék a megfelelés Bizottság általi nyomon követését és végrehajtását, továbbá az irányelv tükrözni fogja a hatékony szankciók és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés biztosításának általános kötelezettségét. A transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog megsértésének szankcionálására szolgáló pénzügyi szankciókat a vállalkozások árbevételének figyelembevételével kell meghatározni, biztosítva azok arányosságát és visszatartó erejét.

D. Az előnyben részesített alternatíva hatásai

Melyek az előnyben részesített alternatíva előnyei?

A jelenleg 678, aktív EÜT-megállapodással rendelkező vállalkozás és azok mintegy 11,3 millió uniós munkavállalója, valamint a jövőbeli EÜT-megállapodások részes felei számára előnyös a jogi követelmények egyértelműbbé tétele, ami várhatóan csökkenti a viták kockázatát és a kapcsolódó költségeket.

Az irányelv hatálya alóli mentességek megszüntetésével az irányelv alkalmazási körébe tartozó valamennyi vállalkozás (kb. 3 970) egyenlő elbánásban részesülne, ami egyszerűsítene a szabályozási keretet és megerősítené annak koherenciáját. Az EU/EGT mintegy 5,4 millió munkavállalója (és képviselőik) vagy a jelenleg „önkéntes megállapodásokkal” rendelkező vállalkozások (323) vezetése jogosult lenne Európai Üzemi Tanács létrehozását kérni annak érdekében, hogy élhessenek az uniós jog alapján érvényesíthető minimális jogok és kötelezettségek egységes alkalmazásából adódó előnyökkel. A vezetéssel együtt a jól működő önkéntes megállapodások fenntartása mellett is dönthetnek. Az új Európai Üzemi Tanácsok létrehozására irányuló kérelmekkel összefüggésben a munkavállalók képviselői egyértelműen jogosultak lennének észszerű jogi költségeik fedezésére, és fokozottabb jogbiztonságot élvezhetnének a vezetés azon kötelezettségével kapcsolatban, hogy a tárgyalásokat hat hónapon belül meg kell kezdeni. Az uniós szintű vállalkozások munkavállalói számára is előnyös lenne az Európai Üzemi Tanácsok nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételére vonatkozó célkitűzés, és e szemléletnek tükröződnie kell az újonnan megkötött vagy újratárgyalt EÜT-megállapodásokban is. A nemek egyensúlyának javítása az Európai Üzemi Tanácsokban javítaná a szociális párbeszéd minőségét, és hozzájárulna a transznacionális kérdésekkel kapcsolatos igazságosabb irányítási döntésekhez.

A tájékoztatási és konzultációs folyamat során azok az Európai Üzemi Tanácsok, amelyek még nem jogosultak arra, hogy a vezetés kellő időben adjon indoklással ellátott választ a véleményükre, ilyen jogot szereznének. Ez segíteni fogja őket abban, hogy párbeszédet folytassanak a központi irányítással a transznacionális kérdésekben. Ezt a párbeszédet megkönnyíti továbbá a transznacionális kérdések alapvető fogalmának pontosítása, amely meghatározza az Európai Üzemi Tanácsok tájékoztatási és konzultációs tevékenységeinek körét, valamint a titoktartási kötelezettség kizárólag objektíven

indokolt esetekben történő alkalmazása. Azon Európai Üzemi Tanácsok, különleges tárgyaló testületek és munkavállalói képviselők esetében, akik jelenleg nem rendelkeznek hatékony jogorvoslattal az irányelv szerinti jogaik érvényesítésére, a kezdeményezés javítaná az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést.

Az uniós szintű vállalkozásokon belüli transznacionális szociális párbeszéd fokozott hatékonysága és minősége lehetővé teheti a vállalatok tájékozottabb stratégiai döntéshozatalát, és megerősítheti a vezetés és a munkaerő közötti kölcsönös bizalmat. Az ilyen előnyök elemzése azonban szükségszerűen minőségi jellegű, mivel azok jellemzően hosszú távúak és közvetettek, és olyan immateriális tényezőktől függenek, mint a munkavállalói részvételre vonatkozó kialakult kultúra az adott vállalkozásban.

Milyen költségekkel jár az előnyben részesített alternatíva?

A jelenleg mentességet élvező, „önkéntes megállapodásokkal” rendelkező vállalkozásokban a központi irányítás tárgyalásokat kezdeményezhetne egy új Európai Üzemi Tanácsról, vagy köteles lenne kezdeményezni azt, ha azt a munkavállalók az irányelvvel összhangban kérik. Ez tárgyalásonként körülbelül 148 000 EUR átlagos költséggel jár e vállalkozások számára. Általában a különleges tárgyaló testület bevonásával járó tárgyalások vagy újratárgyalások során a vállalkozások – az alapítási szakaszban felmerülő egyéb költségek mellett – kötelesek lesznek az észszerű jogi költségeket is fedezni, ami jelenleg nincs kifejezetten előírva a tagállamok többségében. Amennyiben szükséges a meglévő EÜT-megállapodásoknak a felülvizsgált követelményekkel való összehangolása (pl. az Európai Üzemi Tanácsok jogi vagy szakértői tanácsadással és képzéssel kapcsolatos költségeinek fedezése) érdekében, a központi irányításnak részt kell vennie az ismételt tárgyalásokban. Az újratárgyalások átlagos költségeit nem lehetett megbízhatóan számszerűsíteni, mivel azok nagyon eltérőek. A bizonyítékok arra engednek következtetni, hogy az újratárgyalási folyamat rövidebb, mint az új Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának folyamata, azonban összetett esetekben több ülésre is szükség lehet. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a vezetőség és az Európai Üzemi Tanácsok képviselői között a meglévő megállapodások újratárgyalása céljából tartott találkozók bizonyos költségeit (ülésként kb. 18 400 EUR) lehetett pénzben kifejezni. Jelentős számú esetben várható, hogy az EÜT-megállapodások szükséges kiigazítására újratárgyalások keretében kerülhet sor, amelyek átlagosan ötévente zajlanak, és amelyek az alapforgatókönyvhöz képest nem vagy csak nagyon korlátozott többletköltségekkel járnak. A vállalkozások az Európai Üzemi Tanácsok működtetésével járó ismétlődő éves költségek járulékos növekedésével is szembesülhetnek (ezek az alapforgatókönyv szerint évente átlagosan mintegy 300 000 EUR-t tesznek ki), például az Európai Üzemi Tanácsoknak adott indokolással ellátott válaszra vonatkozó kötelezettséggel kapcsolatban. Végezetül, kötelezettségszegések esetén a vállalkozások nagyobb pénzbüntetés kockázatával szembesülnének. A jogviták előfordulásának és a szankciók alkalmazásának száma azonban várhatóan alacsony marad.

A szakpolitikai alternatívák hatásainak értékeléséhez a rendelkezésre álló költségbecsléseket az uniós szintű vállalkozások átlagos árbevételéhez viszonyított alternatívára vetített átlagos egységköltségek formájában mutatták be. A számszerűsíthető egységköltségeknek az érintett vállalkozások árbevételével való összehasonlításakor és az előre jelzett tendenciákat figyelembe véve az előnyben részesített alternatíva gazdasági költségei várhatóan elhanyagolhatók lesznek, és azok is maradnak. Ennek megfelelően az előnyben részesített alternatíva nem tárt fel hatást a vállalatok versenyképességére.

A kezdeményezés aggregált költségeire vonatkozóan becsléseket dolgoztak ki, amelyek elméleti feltételezéseken alapulnak a szociális párbeszéd működését befolyásoló tényezők sokfélesége miatt,

amelyeket nem lehet megbízhatóan megbecsülni (például nem lehet megbízhatóan megbecsülni, hogy hány olyan, jelenleg önkéntes megállapodásokkal rendelkező vállalkozás munkavállalói vagy vezetősége kezdeményezné az Európai Üzemi Tanácsok létrehozását, vagy hogy e kezdeményezés eredményeként hány meglévő EÜT-megállapodást módosítanának). Az a tény, hogy az irányelv széles körű szabadságot biztosít az EÜT-megállapodások részes feleinek arra, hogy a tájékoztatási és konzultációs folyamatot, valamint az erőforrásokat, a képzést stb. a sajátos helyzetükhöz és szükségleteikhez igazítsák, alapvetően megnehezíti a szakpolitikai lehetőségek és a konkrét gazdasági és társadalmi eredmények közötti ok-okozati összefüggés megállapítását.

Érintettek lesznek-e a kkv-k vagy a fogyasztók?

A tervezett szakpolitikai intézkedések nem vonatkoznának a kkv-kra, és nem várhatók a kkv-kra gyakorolt közvetett hatások. Az sem valószínű, hogy az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásával vagy működtetésével kapcsolatos költségek esetleges marginális növekedését áthárítanák a fogyasztókra.

Jelentős lesz-e a nemzeti költségvetésekre és a közigazgatásra gyakorolt hatás?

Valamennyi tagállamnak módosítania kellene az irányelvet végrehajtó jogszabályait. A tagállamoknak információkat kellene gyűjteniük és jelenteniük kell a Bizottságnak arról, hogy az Európai Üzemi Tanácsok, a különleges tárgyaló testületek és a munkavállalók képviselői hogyan indíthatnak bírósági eljárást az irányelv szerinti jogaik tekintetében. Ez a kötelezettség korlátozott adminisztratív költségekkel járna, amelyek minimalizálhatók azzal, hogy az átültetési intézkedésekkel kapcsolatos értesítésekhez használt, eleve rendelkezésre álló informatikai rendszerek szokásos eljárásait használnák. A kezdeményezés valószínűleg nem jár magasabb végrehajtási/bírósági költségekkel a nemzeti hatóságok számára.