



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. január 26.
(OR. en)

5837/24

**Intézményközi referenciaszám:
2024/0006(COD)**

**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.:	COM(2024) 14 final
Tárgy:	Javaslat – 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: COM(2024) 14 final.

Melléklet: COM(2024) 14 final



Brüsszel, 2024.1.24.
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Javaslat

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**

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

- **A javaslat indokai és céljai**

A munka világának a környezeti, gazdasági és társadalmi fenntarthatóságra való törekvés és az új technológiák bevezetése 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. A multinacionális vállalatoknál vagy csoportoknál a munkavállalók transznacionális szintű tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció jelentősen hozzájárulhat az ilyen bevonáshoz. E célból a 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ (a továbbiakban: irányelv vagy 2009/38/EK irányelv) minimumkövetelményeket állapít meg az egyes multinacionális vállalatoknál működő munkavállalói képviselői szervek, az úgynevezett Európai Üzemi Tanácsok létrehozására és működésére vonatkozóan. Az Európai Üzemi Tanácsok, valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs eljárások kiegészítik a munkavállalók nemzeti szintű tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt.

E javaslat célja, hogy orvosolja az irányelv hiányosságait, és ezáltal javítsa a munkavállalók transznacionális szintű tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó keret hatékonyságát. Nem érinti a nemzeti szintű munkavállalói részvételre vonatkozó uniós és nemzeti szabályokat és gyakorlatokat.

Az irányelv 2018. évi értékelése² megerősítette az irányelv hozzáadott értékét, valamint azt, hogy az irányelv javította a munkavállalók tájékoztatásának minőségét és körét. Ugyanakkor számos kihívást is azonosított, elsősorban az új Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának alacsony arányát, az Európai Üzemi Tanácsokkal folytatott konzultáció alkalmankénti eredménytelenségét, az Európai Üzemi Tanácsok igazságszolgáltatáshoz való jogának akadályait, továbbá egyes tagállamokban a hatékony jogorvoslatok, valamint a hatékony és visszatartó erejű szankciók hiányát.

Az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv felülvizsgálatáról szóló, a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó saját kezdeményezésű jogalkotási [állásfoglalásában](#)³ az Európai Parlament felszólított az Európai Üzemi Tanácsok mint tájékoztató és konzultációs szervek szerepének és kapacitásának megerősítésére a közösségi szintű vállalkozásokban. Ez a módosító jogi aktus az Ursula von der Leyen elnök [politikai iránymutatásában](#) kifejezett azon politikai kötelezettségvállalást követi, hogy az EUMSZ 225. cikkén alapuló állásfoglalásokra

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (átdolgozás), (HL L 122., 2009.5.16., 28. o.).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Az értékelés megállapításaira válaszul a Bizottság nem jogalkotási intézkedések révén lépett fel, hanem többek között pénzügyi támogatást nyújtott a szociális partnerek projektjeihez, kézikönyvet javasolt az Európai Üzemi Tanácsok gyakorlati szakemberei számára, valamint strukturált párbeszédet folytatott a tagállamokkal a végrehajtásról.

³ Az Európai Parlament 2023. február 2-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelvvel kapcsolatban (2019/2183(INL)).

jogalkotási javaslattal kell válaszolni, az arányosság, a szubszidiaritás és a minőségi jogalkotás elveinek teljes körű tiszteletben tartása mellett.

Az értékelés eredményeire és az azt követő bizonyítékgyűjtésre tekintettel e javaslat célja a következő főbb hiányosságok kezelése:

- Az irányelv hatálya alóli mentességek miatt az irányelv nem vonatkozik körülbelül 350 olyan közösségi szintű vállalkozásra⁴, amelyeknél léteznek transznacionális tájékoztatásról és konzultációról szóló megállapodások⁵. Ez bonyolulttá és széttagolttá teszi a szabályozási keretet, és különböző szintű védelmet biztosít a közösségi szintű vállalkozások munkavállalói számára. A javaslat célja, hogy elkerülje a munkavállalók minimális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga tekintetében transznacionális szinten mutatkozó indokolatlan különbségeket.
- Bizonytalanság merülhet fel az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának folyamatát és a munkavállalókat képviselő különleges tárgyaló testületek költségeinek fedezését illetően. Emellett a legtöbb esetben a létrehozási folyamat nem feltétlenül eredményez nem szempontból kiegyensúlyozott Európai Üzemi Tanácsokat. A javaslat célja, hogy biztosítsa a nem szempontból kiegyensúlyozottabb Európai Üzemi Tanácsok hatékonyabb és eredményesebb létrehozását.
- Egyes esetekben nincs valódi, időszerű és érdemi párbeszéd a vezetőség és az Európai Üzemi Tanácsok között. Ez a helyzet különösen akkor, ha a vezetés nem ad indokolással ellátott választ az Európai Üzemi Tanácsok véleményére, mielőtt transznacionális kérdésekben döntést fogadna el. Egyes Európai Üzemi Tanácsok jogbizonytalansággal szembesülnek erőforrásaik biztosítását és azokat a feltételeket illetően is, amelyek mellett a vezetés megkövetelheti az információk bizalmas kezelését, vagy megtagadhatja bizonyos információknak az Európai Üzemi Tanácsokkal való közlését. A javaslat célja, hogy hatékonyabb eljárást biztosítson az Európai Üzemi Tanácsok tájékoztatására és a velük való konzultációra, valamint azok megfelelő erőforrásaira.
- Az irányelv hatálya alá tartozó jogosultak nem mindig rendelkeznek hatékony jogorvoslati lehetőségekkel és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáféréssel jogaik érvényesítése érdekében. Ezenkívül a transznacionális tájékoztatási és konzultációs követelmények be nem tartását gyakran nem szankcionálják kellően hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciók. A javaslat célja, hogy a megfelelés javítása érdekében előmozdítsa az irányelv hatékonyabb végrehajtását.

• **Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel**

A munkavállalók vállalkozáson belüli tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát az Európai Unió Alapjogi Chartája rögzíti (27. cikk). Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) úgy rendelkezik, hogy az EU támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása terén (153. cikk),

⁴ E javaslat alkalmazásában továbbra is a „közösségi szintű vállalkozás” kifejezést használjuk, mivel az a 2009/38/EK irányelvben meghatározott fogalom, és nincs szükség e fogalom meghatározás érdemi módosítására.

⁵ A 2009/38/EK irányelv (41) preambulumbekzdése szerint a mentességek azon a megfontoláson alapultak, hogy meg kell engedni a hatályban lévő megállapodások további alkalmazását, hogy kötelező újratárgyalásuk elkerülhető legyen, amennyiben ez szükségtelen lenne.

elősegíti a szociális partnerek közötti szociális párbeszédet (151. cikk), és elismeri a szociális partnerek szerepvállalását (152. cikk). A [szociális jogok európai pillérének](#) 8. elve kimondja, hogy „a munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben”.

A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultáció nemzeti szintű megvalósítására vonatkozó uniós jogi keret több évtized alatt alakult ki. Számos uniós irányelv határoz meg a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó szabályokat. Az irányelv a különböző szintű tájékoztatási és konzultációs keretek közötti kölcsönhatásra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz annak érdekében, hogy biztosítsa a különböző meglévő jogi eszközökkel való összhangot, kiegészítő jelleget és szinergiákat. A javaslat fenntartja ezeket az elveket. Konkrétan:

- Az Európai Üzemi Tanácsok keretrendszere nem érinti a 2002/14/EK⁶, a 98/59/EK⁷ és a 2001/23/EK⁸ irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs eljárásokat, valamint a 2004/25/EK irányelv⁹, az (EU) 2017/1132 irányelv¹⁰ és az (EU) 2019/1023 irányelv¹¹ szerinti, a vállalati szerkezetátalakítással összefüggésben a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó követelményeket.
- A munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megvitattott téma függvényében a megfelelő vezetési és képviseleti szinten kell történnie. Ennek elérése érdekében az Európai Üzemi Tanácsok hatásköre és a 2009/38/EK irányelv követelményei a transznacionális kérdésekre korlátozódnak. Ez a körülhatárolás fontos a hatásköri összeütközések megelőzése érdekében, amelyek az eszköztől függően eltérőek: míg a 98/59/EK, a 2001/23/EK és a 2002/14/EK irányelv arra kötelezi a vezetést, hogy tájékoztassa a munkavállalók nemzeti szintű képviselőit, és konzultáljon velük „annak érdekében, hogy a nemzeti munkaügyi kapcsolatok keretében megállapodás szülessen”, az Európai Üzemi Tanácsok 2009/38/EK irányelv szerinti transznacionális konzultációja „a vezetés felelősségének sérelme nélkül” zajlik.

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról (HL L 80., 2002.3.23., 29. o.).

⁷ A Tanács 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.).

⁸ A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (HL L 82., 2001.3.22., 16. o.).

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/25/EK irányelve (2004. április 21.) a nyilvános vételi ajánlatról (HL L 142., 2004.4.30., 12. o.).

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/1132 irányelve (2017. június 14.) a társasági jog egyes vonatkozásairól (kodifikált szöveg) (HL L 169., 2017.6.30., 46. o.).

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1023 irányelve (2019. június 20.) a megelőző szerkezetátalakítási keretéről, az adósság alóli mentesítésről és az eltiltásokról, valamint a szerkezetátalakítási, fizetéseképtelenségi és adósság alóli mentesítési eljárások hatékonyságának növelését célzó intézkedésekről, és az (EU) 2017/1132 irányelv módosításáról (Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv) (HL L 172., 2019.6.26., 18. o.).

- A 2001/86/EK¹² és a 2003/72/EK irányelv¹³ előírja, hogy az európai részvénytársaságokban és az európai szövetkezetekben képviseleti szerveket kell létrehozni, amelyek a transznacionális kérdésekkel kapcsolatos tájékoztatással és konzultációval foglalkoznak. Az átfedések elkerülése érdekében kizárt a 2009/38/EK irányelv alkalmazása az ilyen típusú társaságokra. Ezt a megközelítést ez a kezdeményezés nem változtatja meg.

- **Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival**

A javaslat olyan intézkedésekről rendelkezik, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői a transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog összefüggésében hozzáférhessenek az igazságszolgáltatáshoz. Ezáltal előmozdíthatja a bíróság előtti hatékony jogorvoslathoz való jogot (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikke).

A javaslat összhangban van a kollektív tárgyaláshoz való joggal is (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 28. cikke), mivel vállalati szinten széles mérlegelési jogkört biztosít a szociális partnereknek a hatékony transznacionális tájékoztatás és konzultáció megfelelő megoldásainak megtárgyalására. Emellett teljes mértékben megőrzi a vezetőség azon képességét, hogy a vállalkozás szabadságával (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 16. cikke) összhangban hatékony döntéseket hozzon.

Az irányelv értelmében az Európai Üzemi Tanácsok tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a hatálya „transznacionális kérdésekre” korlátozódik. A transznacionális kérdések meghatározása nem konkrét témákra vagy kérdésekre való hivatkozással történik, hanem az alapján, hogy akár több tagállam munkavállalóit is érinthetik. Az Európai Üzemi Tanácsok így javíthatják a különböző uniós szakpolitikák végrehajtását a multinacionális vállalatoknál azáltal, hogy fórumot biztosítanak a központi irányítás és a munkavállalók képviselői közötti párbeszédhez. Így szinergiák alakulhatnak ki e kezdeményezés és bármely olyan uniós szakpolitikai terület között, amely számára előnyös az Európai Üzemi Tanácsok hatékony bevonása, különösen a kettős átállással összefüggésben.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

- **Jogalap**

Az irányelv elfogadása az Európai Közösséget létrehozó szerződés 137. cikke alapján történt. A jelenlegi Szerződésben az irányelv felülvizsgálatának megfelelő jogalapja az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének e) pontja, összefüggésben 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjával. Az EUMSZ 153. cikke (1) bekezdésének e) pontja jogalapot biztosít az Unió számára ahhoz, hogy támogassa és kiegészítse a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a javítására irányuló tagállami tevékenységeket. Ezen a területen az EUMSZ 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja lehetővé teszi az Európai Parlament és a Tanács számára, hogy – rendes jogalkotási eljárás keretében – irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadjon el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat.

¹² A Tanács 2001/86/EK irányelve (2001. október 8.) az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről (HL L 294., 2001.11.10., 22. o.).

¹³ A Tanács 2003/72/EK irányelve (2003. július 22.) európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről (HL L 207., 2003.8.18., 25. o.).

- **Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)**

Csak uniós kezdeményezés állapíthat meg közös szabályokat a munkavállalók Unión belüli transznacionális szintű tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozóan. Azok a kihívások, amelyek csökkentik a munkavállalók transznacionális tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának hatékonyságát, szorosan összefüggenek az irányelv szerinti kötelezettségek hatályával és tartalmával, és Uniószerter hatással vannak a vállalatokra és munkavállalókra. Tekintettel az irányelv hatálya alá tartozó vállalkozások és csoportok határokon átnyúló jellegére, valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs követelmények hatálya alá tartozó kérdések transznacionális jellegére, az egyes tagállamok nem tudják koherens és hatékony módon kezelni a jelenlegi keret hiányosságait. Az azonosított kihívásokat ezért uniós szinten kell kezelni.

- **Arányosság**

A javaslat módosítja az irányelvet és minimumszabályokat ír elő, így biztosítva, hogy a beavatkozás mértéke a javaslat célkitűzéseinek eléréséhez szükséges minimumra korlátozódjon. A javaslatban előterjesztetteknel már kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazó tagállamoknak nem kell majd módosítaniuk jogszabályaikat. A tagállamok dönthetnek úgy is, hogy túllépik az itt meghatározott minimumszabályokat.

Az azonosított problémák nagyságához és jellegéhez mérten a fellépés tiszteletben tartja az arányosság elvét. Az e kezdeményezést kísérő hatásvizsgálat összehasonlította a szakpolitikai alternatívákat az alapforgatókönyvhöz viszonyított arányosságuk tekintetében¹⁴. Az előnyben részesített alternatíva egyensúlyt teremt a politikai célkitűzések eléréséhez szükséges kellően megalapozott intézkedések bevezetésének szükségessége terén, megerősítve a vállalatokon belüli szociális párbeszéd keretét, ugyanakkor változatlanul hagyja az eszköz jellegét, és nem változtat az irányelv korábban hatékonynak bizonyult rendelkezésein.

- **A jogi aktus típusának megválasztása**

A vonatkozó jogalap kizárólag irányelvek formájában teszi lehetővé kötelező minimumkövetelmények elfogadását. Felmerült a nem kötelező erejű eszközök alkalmazása is, például az értelmező iránymutatást nyújtó bizottsági közlemény vagy a tagállamok általi végrehajtásra vonatkozó bizottsági ajánlások. Ezek az alternatívák azonban az értékelés alapján kevésbé bizonyultak eredményesnek és hatékonyak, mint az irányelv célzott felülvizsgálata.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

- **A jelenleg hatályban lévő jogszabályok utólagos értékelése/célravezetőségi vizsgálata**

A Bizottság 2018-ban tette közzé az irányelv [értékelését](#). Az értékelés megerősítette az irányelv uniós hozzáadott értékét, valamint azt, hogy az irányelv javította a munkavállalók tájékoztatásának minőségét és körét. Az irányelvet valamennyi érdekelt fél relevánsak

¹⁴ SWD(2024) xxx, 7.4. szakasz.

tekintette, a szociális partnerek pedig elismerték a transznacionális párbeszéd szükségességét. Az értékelés megállapította, hogy az irányelv nem ír elő olyan adminisztratív, pénzügyi és jogi kötelezettségeket, amelyek indokolatlan terhet jelentenének a vállalkozások számára.

Az értékelés azonban azt is megállapította, hogy az Európai Üzemi Tanácsokkal folytatott konzultáció időnként eredménytelen, egyes tagállamokban az Európai Üzemi Tanácsok akadályokba ütköznek az igazságszolgáltatáshoz való jog terén, és egyes tagállamokban hiányoznak a hatékony jogorvoslatok, valamint a hatékony és visszatartó erejű szankciók¹⁵. Válaszul a Bizottság nem jogalkotási intézkedések révén járt el: a szociális partnerek projektjeinek folyamatos pénzügyi támogatást nyújtott, az Európai Üzemi Tanácsok gyakorlati szakembereinek szóló kézikönyvet javasolt¹⁶, valamint folytatta a végrehajtásról szóló strukturált párbeszédet a tagállamokkal¹⁷. Ezek az intézkedések nem oldották meg az azonosított kihívásokat.

• **Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk**

Az EUMSZ 154. cikkével összhangban a Bizottság az első és a második szakaszban konzultációt folytatott az európai szociális partnerekkel, hogy kikérje véleményüket, először is az Európai Üzemi Tanácsok működésével kapcsolatos kihívások kezelését célzó uniós fellépés szükségességéről és lehetséges irányáról, majd ezt követően a tervezett javaslat tartalmáról. Négy szakszervezet és nyolc munkáltatói szervezet juttatta kifejezésre álláspontját a folyamat [első](#) és [második](#) szakaszában folytatott konzultációk keretében. A konzultáció második szakaszában a munkáltatói szervezetek jelezték, hogy készek részt venni az EUMSZ 155. cikke szerinti megállapodásra irányuló tárgyalásokon; a munkavállalói szervezetek – a CEC európai vezetői kivételével – nem.

A szakszervezetek általában szükségesnek tartják az irányelv jogilag kötelező felülvizsgálatát, míg a munkáltatói szervezetek többnyire a felülvizsgálat ellen érvelnek, és úgy vélik, hogy az irányelv megfelel a célnak, és óva intenek a vállalkozásokra nehezedő további szabályozási terhektől. Konkrétabban:

- A szakszervezetek úgy vélik, hogy az irányelv hatálya alóli mentességek egyenlőtlen versenyfeltételekhez vezetnek, jogi komplexitást eredményeznek, és azokat meg kell szüntetni. A munkáltatói szervezetek azzal érvelnek, hogy helyénvaló fenntartani a mentességeket, hangsúlyozva a felek autonómiáját, valamint a jól működő, meglévő tájékoztatási és konzultációs megállapodások megőrzésének szükségességét.
- Ami az új Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának folyamatát illeti, a szakszervezetek szerint nem ritka, hogy a központi irányítás késlelteti a tárgyalások megkezdését. A szakszervezetek azt is hangsúlyozzák, hogy a folyamatban megfelelő erőforrásokat és támogatást kell biztosítani az elismert szakszervezetek szakértőinek. A munkáltatói szervezetek szerint az Európai Üzemi Tanácsok létrehozása kielégítően működik.

¹⁵ SWD(2018) 187, 15. o.

¹⁶ A kézikönyvvel kapcsolatos munkát 2019 áprilisában felfüggesztették, miután az uniós szintű szakszervezetek megtagadták az ahhoz hozzájáruló szakértői csoportban való részvételt.

¹⁷ A Bizottság szolgálatai 2019-ben találkozót tartottak a tagállamok szakértőivel, különös tekintettel a végrehajtásra és a szankciókra, míg 2022-ben kötelezettségzegési eljárás indult az ír végrehajtási rendszerrel kapcsolatban, amely jelenleg is folyamatban van.

- A munkaügyi kapcsolatok mindkét oldalának érdekelt felei elismerik az Európai Üzemi Tanácsok nemi összetételének kiegyensúlyozatlanságát, különösen a férfiak által uralt iparágakban, például a gyártásban és az építőiparban, ahol a legtöbb Európai Üzemi Tanács létrejött. Ugyanakkor aggályokat vetnek fel a nemek egyensúlyának biztosítását célzó kötelező kvóta gyakorlati megvalósíthatóságával kapcsolatban.
- Ami a transznacionális tájékoztatási és konzultációs keret gyakorlati működését illeti, a szakszervezetek úgy vélik, hogy az irányelv nem biztosít kellő jogi egyértelműséget az olyan alapvető konzultációs követelmények tekintetében, mint például a transznacionális kérdések köre és az Európai Üzemi Tanácsok véleményeinek megfelelő nyomon követése. Ennek megfelelően támogatják az említett követelmények pontosítására és kiterjesztésére irányuló kötelező erejű intézkedéseket. Kijelentik továbbá, hogy a vezetés gyakran túlzott mértékben alkalmazza a titoktartási kötelezettséget, és azt állítják, hogy az Európai Üzemi Tanácsok nem rendelkeznek elegendő erőforrással (pl. szakértői tanácsadás, képzés vagy jogi költségek). Ezzel szemben a munkáltatói szervezetek úgy vélik, hogy a transznacionális kérdések jelenlegi koncepciója megfelel a célnak, és a gyakorlatban nem okoz vitákat a vállalati környezetben észszerűen elvárható mértéken túl. Kijelentik, hogy számos EÜT-megállapodás már most is konkrét határidőket ír elő a tájékoztatásra és a konzultációra, valamint az Európai Üzemi Tanácsok véleményeinek a vezetőség általi hivatalos megválaszolására. A munkáltatók hangsúlyozzák, hogy el kell kerülni a többletköltségeket, és felszólítanak a vállalkozásokra nehezedő adminisztratív és pénzügyi terhek enyhítésére az Európai Üzemi Tanácsok online üléseinek előmozdítása révén.
- Ami a szankciókat és a jogorvoslatokat illeti, a szakszervezetek úgy vélik, hogy az Európai Üzemi Tanácsok egyes tagállamokban nem rendelkeznek megfelelő hozzáféréssel az igazságszolgáltatáshoz, és az irányelv nem biztosítja a hatékony végrehajtást. Szigorúbb rendelkezéseket kérnek, beleértve a globális árbevétel akár 4 %-áig terjedő pénzbírságokra vonatkozó konkrét küszöbértékeket, valamint a vezetői döntések felfüggesztésére irányuló tiltó intézkedéseket. Ezzel szemben a munkáltatók azt állítják, hogy a meglévő szabályok elégségesek, és azzal érvelnek, hogy a bírósági ügyek korlátozott száma nem az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés hiányának, hanem a legtöbb Európai Üzemi Tanács kielégítő működésének tudható be. Óva intenek az aránytalan szankcióktól és a vállalati döntéshozatal késleltetésének kockázatától.

A szociális partnerekkel folytatott, Szerződésen alapuló hivatalos konzultációval párhuzamosan a háttér tanulmány¹⁸ keretében széles körű konzultációs tevékenységekre került sor, amelyek során az érdekelt felek széles körétől – többek között politikai döntéshozóktól, az Európai Üzemi Tanácsok képviselőitől, közösségi szintű vállalkozások vezetésétől, valamint jogi és tudományos szakértőktől – gyűjtöttek észrevételeket. Ezek a tevékenységek a következőkből álltak:

- célzott online felmérés az Európai Üzemi Tanáccsal rendelkező vállalatok vezetőinek és munkavállalói képviselőinek körében,

¹⁸ ICF(2023), Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council (Az Európai Üzemi Tanácsról szóló 2009/38/EK átdolgozott irányelvvel kapcsolatos kérdéseket és lehetséges megoldásokat vizsgáló tanulmány).

- részben strukturált interjúk az érdekelt felekkel,
- bizonyítékgyűjtő munkaértekezletek a vezetőség és a munkavállalók képviselőivel.

Ezek a tevékenységek nagyrészt megerősítették a szociális partnerekkel folytatott konzultáció során beérkezett észrevételeket, és további részletes információkat szolgáltattak, amelyek beépültek a probléma meghatározásába és a szakpolitikai lehetőségek értékelésébe.

A kezdeményezéssel kapcsolatban nem került sor nyilvános konzultációra. Tekintettel a releváns kérdések és lehetőségek sajátos és technikai jellegére, a kezdeményezés összefüggésében kevésbé releváns a nyilvánosság véleményének összegyűjtése. A kezdeményezés közvetlenül csak a fent leírt konzultációs tevékenységek által megcélzott érdekelt felek számára releváns, míg a más érdekelt felekre vagy a nagyközönségre gyakorolt közvetett hatások túlságosan elhanyagolhatóak ahhoz, hogy érdemi módon nyilvános konzultáció tárgyát képezzék.

- **Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása**

A hatásvizsgálatba több külső szakértő által készített tanulmány is beépült: [az irányelv értékelését alátámasztó tanulmány](#), a hatásvizsgálatot alátámasztó új, tényeken alapuló tanulmány, az irányelvet átültető nemzeti rendelkezések jogi szempontú összehasonlító áttekintése, valamint az Európai Üzemi Tanácsokkal kapcsolatos kihívásokat és megoldásokat vizsgáló [esettanulmányok](#). A szakértelem összegyűjtésével és felhasználásával kapcsolatos további információkért lásd a hatásvizsgálat 1. mellékletét. A hatásvizsgálat további tudományos forrásokra hivatkozik.

[A munkahelyi demokráciáról szóló 2021. évi európai parlamenti állásfoglalás](#) és [az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelv felülvizsgálatáról szóló 2023. évi saját kezdeményezésű jogalkotási állásfoglalás](#) is figyelembe vették, a Parlament kutatószolgálatának [európai hozzáadott értékre vonatkozó értékelésével](#) összefüggésben.

Emellett az [Eurostat](#) és az ETUI által végzett eseti adatgyűjtések (az [ETUI Európai Üzemi Tanácsokra vonatkozó adatbázisából](#), valamint Európai Üzemi Tanácsi és az európai vállalati üzemi tanácsi képviselők körében végzett [2018. évi ETUI-felmérésből](#)) további információkkal szolgáltak a hatásvizsgálathoz.

- **Hatásvizsgálat**

A javaslatot hatásvizsgálat kíséri¹⁹, amelyet a Szabályozói Ellenőrzési Testület először 2023. november 29-én vitatott meg. A Szabályozói Ellenőrzési Testület észrevételekkel ellátott kedvező véleményt²⁰ adott ki, az észrevételekkel az alábbiak révén foglalkoztak:

- a kezdeményezés célkitűzéseinek és a szakpolitikai alternatíváknak a tisztázása, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó egyéb nemzeti és uniós szabályokkal való kölcsönhatásokra,

¹⁹ SWD(2024) xxx. Lásd az összefoglaló lapot [[Link beillesztendő](#)]
²⁰ [[Link a Szabályozói Ellenőrzési Testület véleményére](#)]

- az arányossági értékelés, valamint a költségek és hasznok értékelésének megerősítése, beleértve a versenyképességre gyakorolt hatásokat is,
- a jelenleg mentesített vállalkozásoknál az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásának arányára vonatkozó elméleti foratókönyvek alapján a lehetséges aggregált költségek értéktartományainak kidolgozása, a felülvizsgált minimumkövetelmények figyelembevétele érdekében a meglévő megállapodások újratárgyalásának szükségessége tekintetében, valamint az Európai Üzemi Tanácsok működési költségeinek a kezdeményezés miatti lehetséges marginális növekedése tekintetében,
- az adatokkal kapcsolatos korlátok és bizonytalanságok előzetes elismerése, ami hatással van az elemzés megalapozottságára.

Az arányos és célzott hatásvizsgálat biztosítása érdekében az elemzés az érdekelt felekre várhatóan jelentős hatást gyakorló érdemi szakpolitikai intézkedésekre összpontosított. A 2009/38/EK irányelv pontosításait és kisebb kiigazításait kísérő intézkedésként határozták meg, és azokat nem értékelték egyenként. Általános feltételezés, hogy a kísérő intézkedések anélkül erősítik meg az alternatívák hatásait, hogy jelentős önálló hatást váltanának ki.

A hatások mennyiségi és minőségi elemzése alapján az előnyben részesített szakpolitikai alternatíva várhatóan a következő fő előnyökkel jár:

- 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 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 az uniós jog alapján érvényesíthető minimális jogok és kötelezettségek egyenlő alkalmazásából részesülhessenek. 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 nagyobb jogbiztonságot kapnának a vezetés azon kötelezettségével kapcsolatban, hogy hat hónapon belül tárgyalásokat kezdjen. A közösségi szintű vállalkozások munkavállalói számára is előnyös lenne a nemek egyensúlyának javítása az Európai Üzemi Tanácsokban, ami várhatóan hozzájárul a méltányosabb vállalati döntésekhez, és pozitív hatással lesz a vállalkozások általános teljesítményére.
- A tájékoztatási és konzultációs folyamat során azok az Európai Üzemi Tanácsok, amelyek a vezetéssel kötött megállapodásuk vonatkozó rendelkezése alapján még nem jogosultak arra, hogy a vezetés kellő időben indokolással ellátott választ adjon a véleményükre, ilyen jogot szereznének. Ez segíteni fogja őket abban, hogy valódi 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 alkalmazására vonatkozó egyértelműbb feltételek. Az Európai Üzemi Tanácsok, a

különleges tárgyaló testületek és a munkavállalók képviselői esetében, akik jelenleg nem rendelkeznek hatékony jogorvoslattal az irányelv szerinti jogaik érvényesítésére, a kezdeményezés javítaná az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést.

A közösségi 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, ami a versenyképességre gyakorolt potenciális pozitív hatásokhoz vezethet. Ezek a hatások azonban bizonytalanok, és megbízható bizonyítékok hiányában nem becsülhetők meg megbízhatóan, tekintettel a nemzeti és transznacionális szintű munkavállalói részvétel és az Európai Üzemi Tanácsok véleményeinek nem kötelező jellege közötti kölcsönhatásra.

Az előnyben részesített alternatíva a következő költségekkel járna:

- A jelenleg mentességet élvező, „önkéntes megállapodásokkal” rendelkező vállalkozásokban a központi irányítás tárgyalásokat kezdeményezhetne egy új Európai Üzemi Tanácsról, vagy köteles lenne kezdeményezni azt, ha a munkavállalók az irányelvvel összhangban kérik. Egy új EÜT-megállapodás megtárgyalásának átlagos egyszeri költsége tárgyalásonként körülbelül 148 000 EUR. 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. Amennyiben szükséges a meglévő EÜT-megállapodásoknak a felülvizsgált követelményekkel való összehangolása érdekében (pl. az Európai Üzemi Tanácsok jogi vagy szakértői tanácsadással és képzéssel kapcsolatos költségeinek fedezése érdekében), a központi irányításnak részt kell vennie az ismételt tárgyalásokban²¹. Ugyanakkor jelentős számú esetben várható, hogy az EÜT-megállapodások szükséges kiigazítására rendszeres újratárgyalások keretében kerül 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 elhanyagolható 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 kötelezettség, valamint a jogi költségek fedezésének tervezett pontosítása nyomán²². Végezetül, kötelezettségzegések esetén a vállalkozások nagyobb pénzbüntetés kockázatával szembesülnének. A jogviták előfordulásának és a szankciók alkalmazásának száma azonban várhatóan alacsony marad, és a szankciókra az arányosság elve vonatkozna.
- A számszerűsíthető egységköltségeknek az érintett vállalkozások árbevételével való összehasonlításakor és az előre jelzett tendenciákat figyelembe véve az előnyben

²¹ Az újratárgyalások átlagos költségeit nem lehetett megbízhatóan számszerűsíteni. 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 lehetett pénzben kifejezni (ülésként kb. 18 400 EUR).

²² Az Európai Üzemi Tanácsokhoz kapcsolódó működési költségeket esetlegesen befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos további magyarázatokért lásd az e kezdeményezést kísérő hatásvizsgálat 30. és azt követő oldalait, valamint 12. mellékletét (SWD...).

részesített alternatíva gazdasági költségei várhatóan elhanyagolhatók lesznek, és azok is maradnak²³.

Mivel az Európai Üzemi Tanácsokkal rendelkező vállalkozások elsősorban a fémipari, a szolgáltatási, a vegyipari, az építőipari, az élelmiszeripari, a mezőgazdasági és az idegenforgalmi ágazatban koncentrálnak, az azonosított társadalmi és gazdasági hatások valamennyi szakpolitikai területen elsősorban ezekben az ágazatokban jelentkeznek majd. Ezenkívül e vállalkozások székhelyének földrajzi eloszlása²⁴ miatt a legtöbb Európai Üzemi Tanács hét tagállam, nevezetesen Németország, Franciaország, Svédország, Hollandia, Írország és Olaszország nemzeti joga alapján jött létre. Mindazonáltal a szakpolitikai alternatívák hatásai valamennyi olyan tagállamban érintenék a munkavállalókat, ahol a vállalkozás működik, mivel őket az Európai Üzemi Tanácsok képviselik.

A kezdeményezésnek nincs jelentős vagy előre látható hatása a fogyasztókra, a kkv-kra²⁵ vagy a környezetre²⁶.

Az ugyanahhoz a szakpolitikai célkitűzéshez kapcsolódó szakpolitikai lehetőségek eredményességét, hatékonyságát, koherenciáját és arányosságát – hatásaik figyelembevételével – összehasonlították az előnyben részesített alternatíva azonosítása érdekében, figyelembe véve a különböző megközelítések közötti szükséges kompromisszumokat.

Az e kezdeményezést kísérő hatásvizsgálat 5. szakasza és 11. melléklete ismerteti a hatásvizsgálatban figyelembe vett alternatív intézkedéseket, amelyek összességében kevésbé eredményesek, hatékonyak, koherensek és arányosak, és ezért nem képezik az előnyben részesített alternatíva részét.

• **Célravezető szabályozás és egyszerűsítés**

A 2018. évi értékelés megerősítette, hogy a 2009/38/EK irányelvben meghatározott minimumkövetelmények nem írnak elő olyan kötelezettségeket, amelyek indokolatlan terhet jelentenének a vállalatok számára. A transznacionális tájékoztatás és konzultáció eljárási

²³ Lásd a hatásvizsgálat 5. mellékletét.

²⁴ Az Európai Üzemi Tanácsok egy multinacionális vállalat európai munkavállalóit képviselik, függetlenül attól, hogy azok székhelye az EU-ban vagy azon kívül található. Ha a vállalatok székhelye az EU-n kívül található, az Európai Üzemi Tanácsoknak valamely EU/EGT-tagállam joghatósága alá kell tartozniuk. Az Európai Üzemi Tanácsok legnagyobb része az Egyesült Államokban (170), Németországban (124), Franciaországban (102), az Egyesült Királyságban (92), Svédországban (69), Hollandiában (58), Svájcban (48), Olaszországban (38), Finnországban (37), Belgiumban (36) és Japánban (31) található nemzetközi vállalatoknál alakult meg.

²⁵ Tekintettel az átdolgozott irányelvben a „közösségi szintű vállalkozások” fogalom meghatározásában meghatározott küszöbértékekre, az irányelv szerinti követelmények nem vonatkoznak a kkv-kra. A kkv-kra gyakorolt előrelátható közvetett hatások hiányának magyarázatát lásd a hatásvizsgálat 12. mellékletének 1. szakaszában.

²⁶ Míg a másodlagos követelmények azon tervezett módosítása, hogy évente egy helyett két plenáris ülést kell tartani, növelheti a személyes találkozókra való utazáshoz kapcsolódó szén-dioxid-kibocsátást, ezen intézkedés potenciális környezeti hatása várhatóan jelentéktelen lesz, tekintettel a másodlagos követelmények hatálya alá tartozó Európai Üzemi Tanácsok alacsony számára. Emellett az a követelmény, hogy az EÜT-megállapodásokban meg kell határozni az ülések formátumát, arra ösztönözheti a szociális partnereket, hogy módszeresebben vegyék fontolóra az online találkozókot, ami bizonyos kibocsátásmegtakarításokhoz vezethet. A meglévő szabályok értelmében már rendelkezésre áll az ülések távmegtartásának lehetősége, amennyiben a felek beleegyeznek abba. Az okok részletes magyarázatát lásd a hatásvizsgálat 12. mellékletének 1. szakaszában.

keretének meghatározásával az irányelv lehetővé teszi a szociális partnerek számára, hogy egyedi szükségleteiknek és körülményeiknek megfelelő megoldásokról állapodjanak meg. Az EÜT-megállapodások részes felei például információs és konzultációs célokra használhatnak IKT-technológiákat, és dönthetnek például online megbeszélések lebonyolítására szolgáló szoftverek, automatikus fordítóeszközök vagy automatikus beszédalapú átírási eszközök használata mellett a költségek csökkentése és a hatékonyság elérése érdekében. A szinkrontolmácsolás költségeinek csökkentése érdekében szabadon megállapodhatnak az Európai Üzemi Tanácsok üléseire vonatkozó egyszerűsített nyelvhasználati szabályokról is. Az irányelv ugyanis nem ír elő külön költségvetést az Európai Üzemi Tanácsok költségeinek fedezésére, beleértve a szakértői tanácsadást vagy képzést is, hanem általános kötelezettséget ír elő a vállalat számára, hogy biztosítsa az irányelvből eredő jogok alkalmazásához szükséges eszközöket.

E kiindulási helyzethez képest az e kezdeményezés által biztosított tehercsökkentés lehetősége korlátozott. A fent említetteknek megfelelően a kezdeményezés csak elhanyagolható költségekkel jár a közösségi szintű vállalkozások számára árbevételük arányában, és a jobb minőségű szociális párbeszédhez kapcsolódó potenciális – nem számszerűsíthető – gazdasági előnyöket teremt. Mindazonáltal a vállalkozások költségei és adminisztratív terhei korlátozásának szükségességét a szociális partnerekkel folytatott konzultáció során az üzleti szervezetek által felvetett aggályokkal összhangban az intézkedések kidolgozása és értékelése során végig figyelembe vették, és az az olyan lehetőségek elvetésének alapját képezte, mint például az Európai Üzemi Tanácsok által viselt jogi költségek finanszírozásának kötelezettsége, korlátozás nélkül.

A javaslat nem okoz megfelelési költségeket a kkv-k számára, mivel a tervezett szakpolitikai intézkedések nem vonatkoznának a kkv-kra, és nem várhatók a kkv-kra gyakorolt közvetett hatások.

- **Alapjogok**

A transznacionális tájékoztatás és konzultáció keretének hatékonyabbá tételével a javaslat megerősítené a munkavállalóknak a vállalkozáson belüli tájékoztatáshoz és konzultációhoz való alapvető jogát (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke). A kollektív tárgyaláshoz való joggal (a Charta 28. cikke) összhangban a javaslat fenntartja a felek autonómiájának elvét, amelynek értelmében a munkavállalók képviselőinek és a vállalkozás vezetésének feladata az Európai Üzemi Tanácsok jellegének, összetételének, funkciójának, működési módjának, eljárásainak és pénzügyi erőforrásainak meghatározása sajátos körülményeiknek megfelelően. Az Európai Üzemi Tanácsok nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételére vonatkozó célkitűzések bevezetése elő fogja mozdítani a nők és férfiak közötti egyenlőséget (a Charta 23. cikke). A javaslat megerősítené továbbá a 2009/38/EK irányelv szerinti jogok megsértésével szembeni hatékony jogorvoslathoz való jogot (a Charta 47. cikke). Közvetett módon pozitív hatások érhetők el a munkakörülményekre, összhangban a munkavállalók egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogával (a Charta 31. cikke). A kezdeményezés összhangban van a vállalkozás szabadságával is (a Charta 16. cikke), mivel megőrzi a vezetés hatékony döntéshozatali képességét, és elkerüli a vállalkozásokra nehezedő indokolatlan terheket.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslat az uniós költségvetésből nem igényel kiegészítő forrásokat.

5. EGYÉB ELEMEK

- **Végrehajtási tervek, valamint az ellenőrzés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai**

A tagállamoknak a 2009/38/EK irányelv módosításait a javasolt módosító irányelv hatálybalépésétől számított egy éven belül át kell ültetniük nemzeti jogukba. A felülvizsgált követelmények alkalmazását két évvel elhalasztanák annak érdekében, hogy az EÜT-megállapodások részes felei számára elegendő idő álljon rendelkezésre ahhoz, hogy szükség esetén tárgyalásokat folytassanak a kiigazításokról.

A kezdeményezés célkitűzéseinek megvalósítása terén elért eredményeket a szakpolitikai célkitűzésekhez kapcsolódó mutatók segítségével fogják nyomon követni. Ezeket a mutatókat és a kapcsolódó adatforrásokat a hatásvizsgálat 13. melléklete tartalmazza.

- **Magyarázó dokumentumok (irányelvek esetén)**

Az átültetési folyamat részeként a tagállamoknak értesíteniük kell a Bizottságot arról, hogy az Európai Üzemi Tanácsok, a különleges tárgyaló testületek és a munkavállalók képviselői milyen módon indíthatnak bírósági és adott esetben közigazgatási eljárást a 2009/38/EK irányelv szerinti egyes jogok tekintetében. Ezen túlmenően az irányelvek átültetésére vonatkozó általános szabályok is alkalmazandók. Kiemelt szempont, hogy a tagállamoknak egyértelmű és pontos tájékoztatást kell nyújtaniuk a javaslatot átültető intézkedésekről²⁷. Az e jogbiztonsági kötelezettségnek való megfelelés, valamint a javasolt módosító irányelv rendelkezéseinek teljes körű átültetése érdekében a tagállamoknak az irányelv minden egyes rendelkezésére vonatkozóan meg kell jelölniük az irányelv átültetését biztosító nemzeti rendelkezést vagy rendelkezéseket.

- **A javaslat egyes rendelkezéseinek részletes magyarázata**

A transznacionális kérdések fogalmának módosításai (a 2009/38/EK irányelv 1. cikkének (4) bekezdése)

A transznacionális kérdések fogalmának tisztázása érdekében a transznacionális jelleg vélelme nemcsak azokra az esetekre vonatkozik, amikor a vezetőség által mérlegelt intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy egynél több tagállam munkavállalóit érintik, hanem azokra az esetekre is, amikor az ilyen intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy csak egy tagállam munkavállalóit érintik, az intézkedések következményeiről pedig észszerűen feltételezhető, hogy legalább egy másik tagállam munkavállalóit érintik, amint az az irányelv (16) preambulumbekkezdésében szerepel. A célzott pontosítás a fennálló bizonytalanság kezelésére és a viták kockázatának csökkentésére irányul, ugyanakkor a

²⁷ Vö.: a Bíróság 2019. július 8-i ítélete, Európai Bizottság kontra Belgium, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, 59. pont.

nemzeti tájékoztatási és konzultációs eljárásokkal való összeütközések megelőzése érdekében fenntartja a nemzeti kérdésektől való különbségtételt.

A „tájékoztatás” és a „konzultáció” fogalommeghatározásának módosítása (a 2009/38/EK irányelv 2. cikke (1) bekezdésének f) és g) pontja, valamint 9. cikke; az 1. melléklet 1. pontja a) alpontjának harmadik albekezdése)

A „tájékoztatás” és a „konzultáció” meglévő fogalommeghatározásai nemcsak meghatározzák e kifejezések jelentését a 2009/38/EK irányelv alkalmazásában, hanem normatív követelményeket is tartalmaznak. A jogszabályok szövegezésére vonatkozó szabályokkal összhangban, valamint a koherencia és a jogi egyértelműség érdekében ezeket a követelményeket ehelyett a 9. cikk fogja meghatározni. A lényegi változtatások a konzultációs követelményeket érintik: a 9. cikk pontosítani fogja, hogy a konzultációnak lehetővé kell tennie a munkavállalók képviselői számára, hogy a döntés elfogadása előtt véleményt nyilvánítsanak, és hogy az ilyen véleményre a központi irányításnak indokolással ellátott írásbeli választ kell adnia, mielőtt ez utóbbi döntést hozna a javasolt intézkedésről. A 2009/38/EK irányelv 1. mellékletében meghatározott másodlagos követelmények ennek megfelelően kiigazításra kerülnek.

A különleges tárgyaló testületek létrehozására, összetételére és erőforrásaira vonatkozó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 5. és 7. cikke, valamint az 1. melléklet 5. és 6. pontjának utolsó albekezdése)

A 2009/38/EK irányelv 5. cikke (2) bekezdésének b) pontja azzal a követelménnyel egészül ki, hogy a különleges tárgyaló testület tagjait a nemek egyensúlyára törekedve kell megválasztani vagy kinevezni. Az 5. cikk (6) bekezdésének első albekezdése pontosítja, hogy a tárgyalásokkal kapcsolatos költségek, amelyeket a központi irányításnak kell viselnie, magukban foglalják a különleges tárgyaló testület jogi segítségnyújtással, képvisellettal és eljárásokkal kapcsolatos észszerű költségeit. Ezenkívül az 5. cikk (6) bekezdése második albekezdésének utolsó mondatát el kell hagyni, mivel nem szükséges megemlíteni, hogy a tagállamok a finanszírozást egy szakértőre korlátozhatják, hiszen ugyanezen albekezdés első mondata már kimondja azon jogukat, hogy a különleges tárgyaló testület működését illetően költségvetési szabályokat határozhatnak meg, tiszteletben tartva azt az elvet, amely szerint a különleges tárgyaló testület feladatainak megfelelő ellátásával kapcsolatos költségeket a központi irányításnak kell viselnie. Végül a 7. cikk (1) bekezdése második franciabekezdésének egyértelműsítésére kerül sor azzal, hogy az a különleges tárgyaló testület első ülése összehívásának elmulasztására utal, nem pedig arra, ha a központi irányítás elutasítja a tárgyalások megkezdését.

Az EÜT-megállapodások tartalmát érintő, a felek által megtárgyalandó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 6. cikkének (2) bekezdése)

Az EÜT-megállapodások részes feleinek legalább a szakértők igénybevétele, a jogi költségek és a képzés tekintetében meg kell határozniuk az Európai Üzemi Tanácsok számára biztosítandó pénzügyi és anyagi erőforrásokat. Ezenkívül meg kell határozniuk az Európai Üzemi Tanácsok üléseinek formátumát is, amely a felek egyetértése esetén virtuális formátumokat is magában foglalhat. A meglévő Európai Üzemi Tanácsok hatékonyságának javítása érdekében a pénzügyi és anyagi erőforrásokra, valamint az Európai Üzemi Tanácsok üléseinek formátumára vonatkozó új követelmények a már meglévő EÜT-megállapodásokra is vonatkoznak, amelyeket ezért ki kell igazítani. Erről a 6. cikk (2) bekezdésének új albekezdése rendelkezik. Az átmeneti időszak alatt a meglévő EÜT-megállapodások részes

feleinek ellenőrizniük kell, hogy megfelelnek-e ezen irányelv felülvizsgált követelményeinek, és amennyiben nem, újra kell tárgyalniuk azokat a felülvizsgált követelmények alkalmazandóvá válását követően felmerülő jogviták kockázatának elkerülése érdekében. Amennyiben az újratárgyalás nem lenne sikeres, az irányelvhez csatolt másodlagos követelményeket kell alkalmazni.

Az Európai Üzemi Tanácsok nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételére vonatkozó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 6. cikkének (2) bekezdése)

Az új EÜT-megállapodások tárgyalása vagy a meglévő megállapodások újratárgyalása során a feleknek a 2009/38/EK irányelv 6. cikke (2) bekezdésébe újonnan bevezetett bekezdés értelmében meg kell állapítaniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy az Európai Üzemi Tanácsok és adott esetben a különbizottság összetétele nemi szempontból a lehető legnagyobb mértékben kiegyensúlyozott legyen. Ezt a célt az a célérték határozza meg, hogy az Európai Üzemi Tanácsban – illetve a különbizottságban – mindkét nem tagjai megkapják a helyek 40 %-át. Ugyanez a célkitűzés tükröződik a 2009/38/EK irányelv 1. mellékletében az újonnan létrehozott, másodlagos követelményeken alapuló Európai Üzemi Tanácsok esetében. Az Európai Unió Bíróságának a pozitív fellépéssel kapcsolatos vonatkozó ítélkezési gyakorlata fényében²⁸ a 40 %-os célérték attól függően alkalmazandó, hogy az jogilag és ténylegesen megvalósítható-e, és nem érinti a munkavállalók képviselőinek megválasztására vonatkozó nemzeti jogszabályokat.

Az Európai Üzemi Tanácsok plenáris üléseinek számára vonatkozó módosítások a másodlagos követelmények alapján (a 2009/38/EK irányelv 1. mellékletének 2. pontja)

A felülvizsgált másodlagos követelmények – egy helyett – évente két plenáris ülést írnak elő az Európai Üzemi Tanácsok és a központi irányítás között.

Az Európai Üzemi Tanácsok rendkívüli üléseinek számára vonatkozó módosítások a másodlagos követelmények alapján (a 2009/38/EK irányelv 1. melléklete 3. pontjának első és második albekezdése)

A 2009/38/EK irányelv I. mellékletének 3. pontjában foglalt másodlagos követelmények szövegezése kiigazításra került egyrészt annak egyértelművé tétele érdekében, hogy az Európai Üzemi Tanácsok e követelmények alapján történő tájékoztatását és a velük való konzultációt főszabály szerint – amennyiben lehetséges – a plenáris üléseken kell teljesíteni, a rendkívüli ülések e célra csak sürgős esetben vehetők igénybe. Másodsor, egyértelművé kell tenni, hogy a tájékoztatást időben meg kell adni, harmadszor pedig, hogy az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak joguk van részt venni a különbizottsággal tartott rendkívüli üléseken, ha olyan munkavállalókat képviselnek, akiket az ilyen ülések tárgya közvetlenül érinthet.

Az Európai Üzemi Tanácsok számára elérhető erőforrásokra vonatkozó módosítások a másodlagos követelmények alapján (a 2009/38/EK irányelv 1. mellékletének 5. és 6. pontja)

Az 1. melléklet 5. pontja egyértelművé teszi, hogy a másodlagos követelmények alapján az Európai Üzemi Tanácsokat, illetve a különbizottságokat segítő szakértők lehetnek szakszervezeti képviselők is, és hogy e szakértők az Európai Üzemi Tanács vagy a különbizottság kérésére tanácsadói minőségben részt vehetnek az üléseken. Az 1. melléklet 6. pontja egyértelművé teszi, hogy az Európai Üzemi Tanácsok központi irányítás által

²⁸ Vö.: A Bíróság 2000. március 28-i ítélete, Badeck és társai, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

viselendő működési költségei magukban foglalják az észszerű jogi költségeket, amelyekről előzetesen értesíteni kell a központi irányítást. Továbbá az 1. melléklet 6. pontjának utolsó albekezdéséből a második mondatot a 2009/38/EK irányelv 5. cikkének (6) bekezdésével kapcsolatban fent kifejtett okok miatt el kell hagyni.

A bizalmas információk kezelésére vagy továbbításának megtagadására vonatkozó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 8. cikke)

A bizalmas információk továbbítására és bizonyos információk továbbításának megtagadására vonatkozó rendelkezéseket külön cikkek határozzák meg a világosabb struktúra biztosítása érdekében. Ezenkívül a bizalmas információközlés során a központi irányításnak tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében egyidejűleg tájékoztatnia kell a különleges tárgyaló testület tagjait, az Európai Üzemi Tanács tagjait vagy a munkavállalók képviselőit a megosztott információk bizalmas jellegét alátámasztó okokról. A bizalmas információk felfedésének tilalmára vonatkozó kötelezettség megszűnik, ha a vezetés által adott indokolás a vezetéssel egyetértésben elavulttá válik. Ezen túlmenően a központi irányítás azon lehetősége, hogy ne továbbítson információkat, azokra az esetekre korlátozódik, amikor azok továbbítása súlyosan veszélyeztetné a vállalkozás működését. Ilyen helyzetben a központi irányításnak tájékoztatnia kell az Európai Üzemi Tanács tagjait, a különleges tárgyaló testület tagjait vagy a munkavállalók képviselőit az információtovábbítás megtagadásának okairól.

A munkavállalók képviselőinek szerepére és védelmére vonatkozó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 10. cikke)

A 2009/38/EK irányelv 10. cikkének (1) bekezdése kiigazításra került annak egyértelművé tétele érdekében, hogy nem csak az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak, hanem a munkavállalók képviselőinek – beleértve a különleges tárgyaló testület tagjait és az Európai Üzemi Tanács tagjait is – rendelkezniük kell az ezen irányelvből eredő jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel. A 10. cikk (2) bekezdésében pontosításra kerül, hogy az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak rendelkezniük kell az ahhoz szükséges joggal és eszközökkel, hogy a központi irányítással tartott ülések előtt és után tájékoztassák az érintett munkavállalói képviselőket a transznacionális tájékoztatási és konzultációs eljárásról. A 10. cikk (3) bekezdésének második albekezdésében pontosításra kerül, hogy a 2009/38/EK irányelv értelmében a jogosultak számára egyenértékű védelmet kell biztosítani a megtorló intézkedésekkel vagy elbocsátással szembeni védelem tekintetében is. Végül a 10. cikk (4) bekezdésében pontosításra kerül, hogy a központi irányításnak kell viselnie az Európai Üzemi Tanácsok és a különleges tárgyaló testület tagjai képviseleti feladatainak ellátásához szükséges képzéssel kapcsolatos költségeket és kiadásokat, amelyekről a központi irányítást előzetesen tájékoztatni kell.

A bírságokra és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférésre vonatkozó módosítások (a 2009/38/EK irányelv 11. cikke)

A 2009/38/EK irányelv 11. cikke fogja rögzíteni a tagállamok azon kötelezettségét, hogy hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat írjanak elő, amelyeket jelenleg a 2009/38/EK irányelv (36) preambulumbekzdése említ az uniós jog általános elveire való hivatkozással. E kötelezettség teljesítése érdekében a tagállamoknak a szankciók meghatározásakor figyelembe kell venniük a jogsértés súlyosságát, időtartamát, következményeit, szándékos vagy gondatlan jellegét, valamint pénzbírság esetén a szankcionált vállalkozás vagy csoport méretét és pénzügyi helyzetét (például éves árbevételét), továbbá egyéb releváns kritériumokat. Ugyanezen bekezdés olyan rendelkezéssel

egészül ki, amely előírja a tagállamok számára, hogy a 9. cikk (2) és (3) bekezdésében meghatározott tájékoztatási és konzultációs eljárásokkal kapcsolatos jogsértések esetén legalább pénzbírságokat írjanak elő. Ez nem akadályozza meg őket abban, hogy a szankciók egyéb formáit is fenntartsák vagy bevezessék. A 11. cikk (3) bekezdésének első albekezdésébe be kell illeszteni az Európai Üzemi Tanácsok és a különleges tárgyaló testületek tagjaira való hivatkozást, mivel ez a rendelkezés rájuk, valamint a munkavállalók képviselőire vonatkozik. Ugyanebben a bekezdésben további pontosításra kerül, hogy a központi irányítás által előírt bizalmas kezelés vagy információ-visszatartás esetén alkalmazandó fellebbezési eljárás időtartamának összeegyeztethetőnek kell lennie a 2009/38/EK irányelv szerinti tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony gyakorlásával. Ezen túlmenően a 11. cikk új rendelkezéssel egészül ki annak biztosítása érdekében, hogy a nemzeti jog szerinti esetleges kötelező, peren kívüli előzetes vitarendezési eljárások ne érintsék a 2009/38/EK irányelv szerinti jogok tekintetében az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést.

A mentességek megszüntetése és a meglévő megállapodásoknak a felülvizsgált követelményekhez való hozzáigazítását szolgáló intézkedések (a 2009/38/EK irányelv 14. cikke)

A 2009/38/EK irányelv 14. cikkét el kell hagyni, és a 2009/38/EK irányelv hatálya alóli mentességeket meg kell szüntetni. Következésképpen a 94/45/EK irányelv átültetését megelőzően transznacionális tájékoztatási és konzultációs megállapodásokkal (a továbbiakban: önkéntes megállapodások) rendelkező közösségi szintű vállalkozások vagy csoportok munkavállalóinak és munkavállalói képviselőinek jogukban áll fenntartani meglévő megállapodásaikat, vagy – a 2009/38/EK irányelv 5. cikkének (1) bekezdésével összhangban – Európai Üzemi Tanács létrehozását vagy tájékoztatási és konzultációs eljárás megállapítását kérni a korábbi megállapodások felváltása céljából. A 2009/38/EK irányelvből eredő felülvizsgált kötelezettségek a 2009. június 5. és 2011. június 5. között aláírt vagy felülvizsgált megállapodásokkal rendelkező vállalkozásokra is vonatkoznak.

A 14a. cikk új rendelkezése rendelkezik a 94/45/EK irányelv 5. és 6. cikke, illetve a 2009/38/EK irányelv 5. és 6. cikke alapján kötött meglévő megállapodásoknak a 2009/38/EK irányelv felülvizsgált követelményeihez való hozzáigazításáról. Az ilyen megállapodások részes felei lehetőséget kapnak arra, hogy a 2009/38/EK irányelv módosításainak átültetési határideje és a felülvizsgált követelmények nemzeti jog szerinti alkalmazásának kezdő időpontja közötti kétéves időszakban tárgyalásokat folytassanak a szükséges kiigazításokról. Ezek az átmeneti rendelkezések nem alkalmazandók az irányelv hatályán kívül kötött és működő „önkéntes megállapodásokra”. Az ilyen megállapodásokkal rendelkező vállalkozásokra gyakorolt következményeket a fentiekben ismertetjük a mentességek megszüntetésével kapcsolatban.

Átültetés és alkalmazás (a javaslat 2. cikke)

A tagállamoknak a 2009/38/EK irányelv módosításait a javaslat hatálybalépésétől számított egy éven belül kell átültetniük. Az átültető intézkedések alkalmazását az átültetési határidőt követő két évvel el kell halasztani.

Tekintettel a 2009/38/EK irányelv 11. cikkét módosító rendelkezésekre, a tagállamoknak értesíteniük kell a Bizottságot arról, hogy a jogosultak a joghatóságuk alatt hogyan indíthatnak bírósági és adott esetben közigazgatási eljárásokat a 2009/38/EK irányelv szerinti valamennyi jog tekintetében.

Javaslat

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

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 153. cikke (2) bekezdésének b) pontjára, összefüggésben a 153. cikk (1) bekezdésének e) pontjával,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²,

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke szerint a munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt. A szociális jogok európai pillérének 8. elve megerősíti, hogy a munkavállalóknak vagy képviselőiknek joguk van arra, hogy kellő időben tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük az őket érintő kérdésekben.
- (2) A transznacionális kérdések tekintetében a 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv³ célja ezen alapelvek gyakorlati megvalósítása a közösségi szintű vállalkozások és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak

¹ HL C [...], [...], . o.

² HL C [...], [...], . o.

³ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/38/EK irányelve (2009. május 6.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (átdolgozás), HL L 122., 2009.5.16., 28. o. ELI: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32009L0038>.

tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelmények meghatározásával.

- (3) Bár a 2009/38/EK irányelv 2018-ban közzétett értékelése⁴ megerősítette az irányelv hozzáadott értékét és elvi relevanciáját, hiányosságokat is feltárt például a konzultációs folyamat hatékonysága, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés, a szankciók és egyes fogalmak értelmezése tekintetében.
- (4) 2023-ban az Európai Parlament az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 225. cikkével összhangban saját kezdeményezésű jogalkotási állásfoglalást fogadott el, amelyben ajánlásokat fogalmazott meg a 2009/38/EK irányelv felülvizsgálatáról⁵, a Bizottság pedig az Európai Unió működéséről szóló szerződés 154. cikkével összhangban kétszakaszos konzultációt folytatott a szociális partnerekkel az említett irányelv hiányosságainak kezelésére irányuló intézkedések szükségességéről és tartalmáról. A Bizottság egy célzott online felmérés, az érdekelt felekkel folytatott interjúk, munkaértekezletek, valamint a nemzeti ítélkezési gyakorlat és a tagállamok vonatkozó rendelkezéseinek elemzését magában foglaló tanulmány révén is gyűjtött bizonyítékokat.
- (5) A bizonyítékok azt mutatják, hogy a transznacionális kérdések fogalmával kapcsolatos jogbizonytalanság értelmezésbeli különbségekhez és vitákhoz vezetett. A jogbiztonság szavatolása és az ilyen jogviták kockázatának csökkentése érdekében pontosítani kell ezt a fogalmat. E célból érdemes tisztázni, hogy ennek az irányelvnek nemcsak azokra az esetekre kell vonatkoznia, amikor a vezetőség által mérlegelt intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy egynél több tagállam munkavállalóit érintik, hanem azokra az esetekre is, amikor az ilyen intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy csak egy tagállam munkavállalóit érintik, az intézkedések következményeiről pedig észszerűen feltételezhető, hogy legalább egy másik tagállam munkavállalóit érintik. Erre azért van szükség, hogy az irányelv az olyan esetekre is kiterjedjen, amikor a vállalkozások olyan intézkedéseket – például leépítéseket és elbocsátásokat – terveznek, amelyek kifejezetten csak egy tagállamban található telephelyeket céloznak meg, de észszerűen feltételezhető, hogy következményekkel járnak egy másik tagállam munkavállalóira nézve is, például a határokon átnyúló ellátási láncban vagy a termelési tevékenységekben bekövetkezett változások miatt, amennyiben az ilyen intézkedések a munkaszervezésben vagy a szerződéses kapcsolatokban jelentős változásokhoz vezethetnek.
- (6) A tájékoztatás és a konzultáció 2009/38/EK irányelvben szereplő fogalommeghatározása normatív követelményeket tartalmaz. A koherencia és a jogi egyértelműség érdekében helyénvaló ezeket a normatív rendelkezéseket a jogokat és kötelezettségeket meghatározó cikkekben rögzíteni.
- (7) A különleges tárgyaló testületek tagjainak jogi tanácsadásra vagy képviselőre lehet szükségük a 2009/38/EK irányelv szerinti feladataik ellátásához. Nem kellően egyértelmű azonban, hogy jogosultak-e a kapcsolódó jogi díjak megtérítésére. A költségek fedezésének biztosítása érdekében egyértelművé kell tenni, hogy a központi irányításnak kell viselnie a különleges tárgyaló testületek tagjainak költségeit,

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

⁵ Az Európai Parlament 2023. február 2-i állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal az Európai Üzemi Tanácsról szóló irányelvvel kapcsolatban (2019/2183(INL)).

amelyeket ez utóbbiaknak előzetesen be kell jelenteniük. Helyénvaló ezt a kötelezettséget az észszerű jogi költségekre korlátozni annak biztosítása érdekében, hogy a vezetés ne legyen felelős a nyilvánvalóan aránytalan költségekért, az adott jogi tanácsadáshoz vagy képviselőhöz indokoltan nem kapcsolódó költségekért, illetve a nyilvánvalóan megalapozatlanul, komolytalanul vagy rosszhiszeműen benyújtott költségvisszatérítési igényekért. Ezenkívül a 2009/38/EK irányelv mérlegelési jogkört biztosít a tagállamok számára a különleges tárgyaló testület és az Európai Üzemi Tanácsok működésére vonatkozó, másodlagos követelményeken alapuló költségvetési szabályok megállapítása tekintetében, figyelembe véve azt az elvet, hogy a különleges tárgyaló testület feladatainak megfelelő ellátásával kapcsolatos költségeket a központi irányításnak kell viselnie. Ezért a központi irányítás által finanszírozandó szakértők számára vonatkozó rendelkezések feleslegesek, így azokat törölni kell.

- (8) A 2009/38/EK irányelv előírja, hogy az EÜT-megállapodás részes felei határozzák meg az Európai Üzemi Tanács üléseinek helyszínét. Helyénvaló pontosítani, hogy az ilyen ülések formátumát is meg kell határozniuk, különösen annak érdekében, hogy ne merüljön fel kétség azzal kapcsolatban, hogy szabadon állapodhatnak meg arról, hogy az ülések egy részét vagy mindegyikét virtuális környezetben, online megbeszélések lebonyolítására szolgáló eszközök használatával tartják meg, az uniós, nemzeti és vállalati kibocsátáscsökkentési célokkal összhangban csökkentve az ülések környezeti lábnyomát, miközben alacsonyabb környezeti és pénzügyi költségek mellett érdemi tájékoztatást és konzultációt biztosítanak.
- (9) Bizonytalanságok és viták az Európai Üzemi Tanácsok működése során is felmerülhetnek bizonyos kiadások fedezését és bizonyos erőforrásokhoz való hozzáférést illetően. A felek autonómiájának elvével összhangban helyénvaló előírni, hogy az EÜT-megállapodásokban konkrétan meg kell határozni a pénzügyi és anyagi erőforrások bizonyos típusait, nevezetesen a szakértők – például műszaki szakértők vagy jogi szakértők – esetleges igénybevételét, a szakértői díjak fedezését, valamint a jogi költségek fedezését, beleértve a jogi képviselőt és a közigazgatási vagy bírósági eljárásokban való részvétel költségeit is. A 2009/38/EK irányelv 10. cikkének (4) bekezdésében foglalt minimumkövetelmény sérelme nélkül a megállapodásoknak ki kell terjedniük az Európai Üzemi Tanács tagjainak szóló megfelelő képzésre és a kapcsolódó költségek fedezésére is.
- (10) A 2009/38/EK irányelvben foglalt azon követelmény, hogy az Európai Üzemi Tanácsok összetételének meghatározásakor lehetőség szerint figyelembe kell venni a munkavállalók nemi szempontból kiegyensúlyozott képviselőtének szükségességét, elégtelennek bizonyult a nemek egyensúlyának előmozdításához. A nők továbbra is alulreprezentáltak a legtöbb Európai Üzemi Tanácsban. Ezért a nemek képviselőtével kapcsolatban hatékonyabb és konkrétabb célkitűzéseket kell meghatározni, amelyeket a vezetőség és a munkavállalók képviselőinek kell végrehajtaniuk megállapodásaik tárgyalásakor vagy újratárgyalásakor. E célok elérése érdekében bizonyos esetekben szükség lehet arra, hogy az Európai Üzemi Tanács vagy annak különbizottsága összetételében elsőbbséget biztosítsanak az alulreprezentált nemnek. Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata⁶ szerint az ilyen pozitív fellépés a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének megfelelően lehetséges, feltéve, hogy a nemek egyensúlya célkitűzésének elérése érdekében hozott intézkedések nem biztosítanak

⁶ A Bíróság 2000. március 28-i ítélete, Badeck és társai, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

automatikus és feltétel nélkül elsőbbséget az adott nemhez tartozó személyeknek, hanem lehetővé teszik más kritériumok, például az érdekek és képesítések, valamint a vonatkozó jogszabályokban meghatározott választási eljárás figyelembevételét. Az EÜT-megállapodás részes felei számára ezért biztosítani kell a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy tiszteletben tartsák a pozitív fellépés jogi és ténybeli korlátait. Hasonló megfontolásokból helyénvaló továbbá lépéseket tenni a különleges tárgyaló testület nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételére való törekvés érdekében, hogy ezt a célkitűzést már a tárgyalási szakaszban előmozdítsák.

- (11) A bizonyítékok azt mutatják, hogy a tárgyalások megkezdése néha a 2009/38/EK irányelvben meghatározott hat hónapos időszakon túl is késedelmet szenved. Egyes esetekben a vezetőség nem tesz lépéseket, és nem is utasítja el kifejezetten a tárgyalások megkezdését az Európai Üzemi Tanács létrehozására irányuló kérelmet követően. Ezért meg kell határozni, hogy a 2009/38/EK irányelvben rögzített másodlagos követelményeket kell alkalmazni abban az esetben, ha a különleges tárgyaló testület első ülését az Európai Üzemi Tanács létrehozására irányuló kérelmet követő hat hónapon belül nem hívják össze, függetlenül attól, hogy a központi irányítás kifejezetten elutasítja-e a tárgyalások megkezdését.
- (12) Amikor egy tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében érzékeny információkat osztanak meg az Európai Üzemi Tanácsok tagjaival, a különleges tárgyaló testületek tagjaival vagy a munkavállalók képviselőivel, a vezetésnek lehetősége van előírni, hogy a szóban forgó információmegosztás bizalmas jellegű, és az információkat tilos továbbadni. Bizalmas jellegű információmegosztás alkalmával a központi irányításnak egyidejűleg észszerű indokolást kell nyújtania. Az érzékeny információk bizalmas jellegének megőrzését szolgáló megfelelő intézkedések kialakítása bizalmat kelthet és megkönnyítheti az ilyen információk megosztását, miközben védi a vállalkozások és a munkavállalók érdekeit, többek között az olyan növekvő kockázatok elkerülése érdekében, mint az ipari kémkedés.
- (13) A központi irányítás azon lehetőségét, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében ne továbbítson információt a különleges tárgyaló testületek vagy az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak vagy a munkavállalók képviselőinek, azokra az esetekre kell korlátozni, amikor az ilyen továbbítás súlyosan veszélyeztetné az érintett vállalkozások működését. Az átláthatóság és a hatékony jogorvoslat érdekében a központi irányításnak meg kell határoznia az információtovábbítás megtagadásának okait is.
- (14) A jogi egyértelműség növelése érdekében helyénvaló a bizalmas információk továbbítására és az információk továbbításának megtagadására vonatkozó rendelkezéseket két külön cikkben megállapítani. Emellett azt a meglévő rendelkezést, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy különös szabályokat állapítsanak meg az ideológiai iránymutatásra törekvő vállalkozások számára, át kell helyezni az egyéb nemzeti rendelkezésekkel való kapcsolatáról szóló cikkbe, mivel tágabb értelemben a 2009/38/EK irányelv követelményeinek végrehajtására vonatkozik.
- (15) A hatékony transznacionális konzultációhoz valódi, tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében zajló párbeszédre van szükség a központi irányítás és az Európai Üzemi Tanácsok, illetve a munkavállalók képviselői között. Ez azt jelenti, hogy a tájékoztatást és a konzultációt oly módon kell lefolytatni, hogy a munkavállalók képviselői a döntés elfogadása előtt kifejtessék véleményüket, és hogy az Európai

Üzemi Tanácsok vagy a munkavállalók képviselői által kibocsátott véleményekre a központi irányítástól indokolással ellátott választ kapjanak, mielőtt ez utóbbi elfogadja a szóban forgó javasolt intézkedésre vonatkozó döntését. A jogbiztonság szavatolása érdekében a 2009/38/EK irányelvben erre vonatkozóan kifejezett követelményt kell megállapítani.

- (16) Ezenkívül a 2009/38/EK irányelvnek a munkavállalók képviselőinek szerepéről és védelméről szóló rendelkezéseit módosítani kell az egyértelműség és a pontosság növelése érdekében, különös tekintettel a különleges tárgyaló testületek tagjainak és az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak a megtorló intézkedésekkel vagy elbocsátásokkal szembeni védelmére. A viták elkerülése érdekében azt is meg kell határozni, hogy a központi irányítás fedezi a különleges tárgyaló testület és az Európai Üzemi Tanács tagjainak képzésével kapcsolatos költségeket, valamint a feladataik ellátásához szükséges egyéb járulékos költségeket, amennyiben a vezetést előzetesen tájékoztatták ezekről a költségekről.
- (17) Egyes tagállamokban a 2009/38/EK irányelv szerinti jogosultak nehézségekbe ütköznek a jogaik érvényesítése érdekében indított jogi eljárások során. Ezért meg kell erősíteni a tagállamok azon kötelezettségét, hogy biztosítsák a hatékony jogorvoslatot és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférést, valamint az e kötelezettségnek való megfelelés Bizottság általi felügyeletét. E célból a tagállamok számára elő kell írni, hogy értesítsék a Bizottságot arról, hogy a jogosultak hogyan és milyen körülmények között indíthatnak bírósági és adott esetben közigazgatási eljárásokat az ezen irányelv szerinti jogaik tekintetében. Ezenkívül egyértelművé kell tenni, hogy a vonatkozó eljárásoknak lehetővé kell tenniük az időben történő és hatékony végrehajtást, és hogy az esetleges előzetes peren kívüli vitarendezési eljárások nem eredményezhetnek az érintett felekre nézve kötelező erejű döntést, és nem sérthetik a jogosultak bírósági eljáráshoz való jogát.
- (18) A 2009/38/EK irányelv 2018. évi bizottsági értékelése kimutatta, hogy a transznacionális tájékoztatási és konzultációs követelmények be nem tartása esetén alkalmazandó szankciók gyakran nem kellően visszatartó erejűek. Ezért helyénvaló megállapítani a tagállamok azon kötelezettségét, hogy hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat írjanak elő. Pénzbírságot kell előírni a 2009/38/EK irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs eljárások be nem tartása esetére. A szankciók egyéb formáit is elő lehetne írni. Annak érdekében, hogy hatékonyak, visszatartó erejűek és arányosak legyenek, a pénzbírságokat a közösségi szintű vállalkozás vagy csoport méretének és pénzügyi helyzetének – például éves árbevétele alapján –, valamint bármely más releváns tényezőnek – például a jogsértés súlyossága, időtartama, következményei, valamint szándékos vagy gondatlan jellege – a figyelembevételével kell meghatározni.
- (19) Azok a vállalkozások, amelyek 1996. szeptember 23., azaz a 94/45/EK tanácsi irányelv⁷ alkalmazásának kezdőnapja előtt kötöttek a munkavállalók transznacionális tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló megállapodást, mentesülnek a 2009/38/EK irányelvből eredő kötelezettségek alkalmazása alól. Az ilyen

⁷ A Tanács 94/45/EK irányelve (1994. szeptember 22.) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról (HL L 254., 1994.9.30., 64. o., ELI: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:31994L0045>).

megállapodások alapján létrehozott munkavállalói tájékoztatási és konzultációs szervek létrejöttek, és azok továbbra is az uniós jog hatályán kívül működnek. A 2009/38/EK irányelv nem biztosítja a mentesített vállalkozások munkavállalói számára azt a lehetőséget, hogy az említett irányelv alapján Európai Üzemi Tanács létrehozását kérjék. A jogi egyértelműség, az egyenlő bánásmód és a hatékonyság szempontjainak figyelembevétele érdekében azonban minden közösségi szintű vállalkozásban vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportban a munkavállalóknak és képviselőiknek elvileg jogukban áll Európai Üzemi Tanács létrehozását kérni. Közel 30 évvel azt követően, hogy uniós szinten első alkalommal határozták meg a munkavállalók transznacionális tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket rögzítő jogszabályi keretet, a szóban forgó szempontok elsőbbséget élveznek a már meglévő megállapodások folytonosságára vonatkozó, a mentességet eredetileg indokló megfontolásokkal szemben. Ezt a mentességet ezért meg kell szüntetni.

- (20) Továbbá ugyanezen megfontolásokból ugyanazokat a minimumkövetelményeket kell alkalmazni a 2009/38/EK irányelv alapján működő Európai Üzemi Tanácsokkal rendelkező közösségi szintű vállalkozásokra és azokra, amelyekben 2009. június 5. és 2011. június 5. között EÜT-megállapodást írtak alá vagy vizsgáltak felül. Ezért ez utóbbi vállalkozásoknak a 2009/38/EK irányelv alkalmazása alóli mentességét is meg kell szüntetni.
- (21) A 2009/38/EK irányelv 1. mellékletében meghatározott másodlagos követelmények alapján működő Európai Üzemi Tanácsoknak jogában áll évente egyszer találkozni a központi irányítással, hogy tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak az érintett közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport üzleti tevékenységének alakulásáról és kilátásairól. Az említett Európai Üzemi Tanácsok transznacionális tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megerősítése érdekében helyénvaló kettőre növelni az ilyen éves plenáris ülések számát a másodlagos követelmények keretében.
- (22) Emellett a rendelkező részekkel való összhang biztosítása érdekében bizonyos technikai változtatásokat is végre kell hajtani a 2009/38/EK irányelv 1. mellékletében meghatározott másodlagos követelményeken.
- (23) Ezért helyénvaló módosítani a 2009/38/EK irányelvet annak érdekében, hogy az adott követelményeknek megfelelő valamennyi vállalkozás az irányelv hatálya alá tartozzon, tisztázni kell néhány kulcsfogalmat, javítani kell a transznacionális tájékoztatási és konzultációs folyamatot, valamint biztosítani kell a hatékony jogorvoslatot és végrehajtást.
- (24) Egyes esetekben előfordulhat, hogy a meglévő EÜT-megállapodások vagy a tájékoztatási és konzultációs eljárásokról szóló megállapodások, amelyeket a 94/45/EK irányelv vagy a 2009/38/EK irányelv alapján kötöttek az ezen irányelv átültetése érdekében a tagállamok által elfogadott intézkedések hatálybalépése előtt, nem feltétlenül felelnek meg a felülvizsgált követelményeknek. Ezért helyénvaló átmeneti rendelkezéseket megállapítani, amelyek lehetővé teszik az ilyen megállapodások részes felei számára, hogy az átültető intézkedések alkalmazásának kezdőnapja előtt tárgyalásokat folytassanak a kiigazításokról.

- (25) Ezen irányelv általános célja, hogy biztosítsa a 2009/38/EK irányelv követelményeinek hatékonyságát a közösségi szintű vállalkozások és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció tekintetében. Ezt a célkitűzést a tagállamok önmagukban nem tudják kielégítően megvalósítani, de e követelmények eredendően transznacionális jellege és nagyságrendje miatt az uniós szinten jobban megvalósítható. Az Unió ezért az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket hozhat. Az említett cikkben foglalt arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az e célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.
- (26) A fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 27. cikke értelmében a fogyatékkal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhatják munkavállalói és szakszervezeti jogukat. Mivel az Unió és tagállamai egyaránt részes felei az egyezménynek, a 2009/38/EK irányelvet és a vonatkozó nemzeti jogszabályokat ezen elvvel összhangban kell értelmezni, például a különleges tárgyaló testületek tagjai, az Európai Üzemi Tanácsok tagjai és a feladataikat ellátó munkavállalói képviselők számára biztosított akadálymentesség és észszerű alkalmazkodás, valamint a kapcsolódó költségek központi irányítás általi viselése tekintetében.
- (27) A 2014/23/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸ 30. cikkének (3) bekezdésével és 42. cikkének (1) bekezdésével, a 2014/24/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv⁹ 18. cikkének (2) bekezdésével és 71. cikkének (1) bekezdésével, valamint a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁰ 36. cikkének (2) bekezdésével és 88. cikkének (1) bekezdésével összhangban a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak biztosítására, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések teljesítése során betartsák az uniós jog által a szociális jog és a munkajog területén előírt kötelezettségeket. Az ezen irányelv szerinti követelmények hatékony végrehajtását adott esetben a társadalmi fenntarthatósági szempontoknak a közszolgáltató ajánlatkérők által a gazdaságilag legelőnyösebb ajánlatok azonosítására kidolgozott odaítélési szempontokba történő beépítésével kell előmozdítani. Ez az irányelv azonban az említett irányelvekkel kapcsolatban nem hoz létre további kötelezettségeket.
- (28) Annak érdekében, hogy a közösségi szintű vállalkozások vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalói képviselőinek és a központi irányításnak elegendő idejük legyen a felülvizsgált minimumkövetelmények mérlegelésére és az azok alkalmazására való felkészülésre, helyénvaló két évvel elhalasztani a tagállamok által az ezen irányelvnek való megfelelés érdekében elfogadott rendelkezések alkalmazását,

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/23/EU irányelve (2014. február 26.) a koncessziós szerződésekről (HL L 94., 2014.3.28., 1. o.).

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/24/EU irányelve (2014. február 26.) a közbeszerzésről és a 2004/18/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 65. o.).

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/25/EU irányelve (2014. február 26.) a vízügyi, energiaipari, közlekedési és postai szolgáltatási ágazatban működő ajánlatkérők beszerzéseiről és a 2004/17/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 94., 2014.3.28., 243. o.).

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 2009/38/EK irányelv a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk (4) bekezdésének helyébe a következő szöveg lép:

„(4) Transznacionálisnak tekintendő minden olyan kérdés, amelyről észszerűen feltételezhető, hogy a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek két különböző tagállamban található legalább két telephelyét vagy vállalkozáscsoportjához tartozó vállalkozását érinti.

Ezeket a feltételeket teljesítettnek kell tekinteni, ha:

a) a közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport vezetése által mérlegelt intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy a vállalkozások vagy telephelyek munkavállalóit egynél több tagállamban érintik;

b) a közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport vezetése által mérlegelt intézkedésekről észszerűen feltételezhető, hogy egy tagállamban hatással lesznek egy vállalkozás vagy telephely munkavállalóira, és ezen intézkedések következményeiről észszerűen feltételezhető, hogy egy másik tagállamban hatással lesznek egy vállalkozás vagy telephely munkavállalóira.”

2. A 2. cikk (1) bekezdésében az f) és a g) pont helyébe a következő szöveg lép:

„f) »tájékoztatás«: adatoknak a munkaadók által a munkavállalók képviselőinek történő továbbítása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát;

g) »konzultáció«: a munkavállalók képviselői és a központi irányítás, illetve bármely, megfelelő vezetési szint közötti párbeszéd és véleménycsere kialakítása;”.

3. Az 5. cikk a következőképpen módosul:

a) a (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő szöveg lép:

„b) A közösségi szintű vállalkozásokban vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportokban a különleges tárgyaló testület tagjait az adott tagállamban alkalmazott munkavállalók számával arányosan választják meg vagy nevezik ki olyan módon, hogy a nemek egyensúlyára törekedve minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden 10 %-a vagy ennek hányada után egy helyet biztosítanak;”

b) a (6) bekezdés a következőképpen módosul:

– az első albekezdés a következő mondatokkal egészül ki:

„Ezek a költségek magukban foglalják a szakértők igénybevételének észszerű költségeit, beleértve a jogi segítségnyújtást is, amennyiben ez az említett célból szükséges, valamint a jogi képviselő és a közigazgatási vagy bírósági eljárásokban való részvétel észszerű költségeit. A költségeket felmerülésük előtt be kell jelenteni a központi irányításnak.”;

- a második albekezdés második mondatát el kell hagyni.

4. A 6. cikk a következőképpen módosul:

a) a (2) bekezdés a következőképpen módosul:

- a c) és a d) pont helyébe a következő szöveg lép:

„c) az Európai Üzemi Tanács feladatait és tájékoztatási, illetve konzultációs eljárását, valamint az Európai Üzemi Tanács és a nemzeti munkavállalói képviselői szervek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolat módozatait, az 1. cikk (3) bekezdésében és a 9. cikkben meghatározott elvekkel és követelményekkel összhangban;

d) az Európai Üzemi Tanács üléseinek formátumát, helyszínét, gyakoriságát és időtartamát;”

- az f) pont helyébe a következő szöveg lép:

„f) az Európai Üzemi Tanács számára biztosítandó pénzügyi és anyagi erőforrásokat, beleértve legalább a következő szempontokat:

- szakértők – köztük jogi szakértők – esetleges igénybevétele az Európai Üzemi Tanács feladatainak ellátásában való támogatására;
- az Európai Üzemi Tanács vagy a nevében eljáró tagok jogi képviselője és részvétele közigazgatási vagy bírósági eljárásokban;
- megfelelő képzés biztosítása az Európai Üzemi Tanács tagjai számára, a 10. cikk (4) bekezdésének első albekezdésében foglalt minimumkövetelmény sérelme nélkül;”

Az első albekezdésben felsorolt elemek meghatározására vonatkozó, [Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelvre való hivatkozás beszúrását*], által módosított követelmény alkalmazandó a(z) [Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelv 2. cikkének második albekezdésében meghatározott dátum beszúrását] előtt megkötött EÜT-megállapodásokra is.

* [Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelvre való HL-hivatkozás beszúrását]

b) a cikk a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A központi irányítás és a különleges tárgyaló testület az EÜT-megállapodás tárgyalása vagy újratárgyalása során megállapodik és megállapítja a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy – a munkavállalók képviselőinek megválasztására vonatkozó nemzeti jogszabályok sérelme nélkül – a nemek egyensúlyának célkitűzése a lehető legnagyobb mértékben megvalósuljon, amely nyomán mind a nők, mind a férfiak az Európai Üzemi Tanács tagjainak legalább 40 %-át, és adott esetben a különbizottság tagjainak legalább 40 %-át teszik ki.”

5. A 7. cikk (1) bekezdésének második franciabekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„– ha a különleges tárgyaló testület első ülését nem hívják össze az 5. cikk (1) bekezdése szerinti kérést követő hat hónapon belül,”.

6. A 8. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„8. cikk

Bizalmas információközlés

(1)A tagállamoknak rendelkezniük kell arról, hogy a különleges tárgyaló testület tagjai, az Európai Üzemi Tanács tagjai, illetve a munkavállalók képviselői a tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében, valamint az őket segítő szakértők a központi irányítás által a rendelkezésükre bocsátott, kifejezetten bizalmas információt nem hozhatják nyilvánosságra. Ezen túlmenően a központi irányítás megfelelő információtovábbítási és -tárolási intézkedéseket határozhat meg a bizalmasan közölt információk bizalmas jellegének megőrzése érdekében.

(2)Amennyiben a központi irányítás az (1) bekezdéssel összhangban bizalmas információt közöl, tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében tájékoztatja a különleges tárgyaló testületek vagy az Európai Üzemi Tanácsok tagjait, illetve a munkavállalók képviselőit a bizalmas információközlés indokairól.

(3)Az (1) bekezdésben említett kötelezettség, függetlenül attól, hogy az (1) bekezdésben említett személyek hol vannak, hivatali idejük lejárta után is tovább alkalmazandó, amíg a központi irányítással egyetértésben a benyújtott indokolás elavultnak nem minősül.”

7. Az irányelv a következő 8a. cikkel egészül ki:

„8a. cikk

Az információtovábbítás konkrét indokok alapján történő megtagadása

(1)A tagállamok egyedi esetekben, valamint a nemzeti jogszabályokban megállapított feltételek és korlátozások mellett előírják, hogy a területükön található központi irányítás nem köteles információt továbbítani a különleges tárgyaló testületek tagjainak vagy az Európai Üzemi Tanácsok tagjainak vagy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében, valamint az őket segítő szakértőknek, amennyiben az objektív kritériumok alapján az érintett vállalkozások működését súlyosan veszélyeztetné.

Valamely tagállam előzetes közigazgatási vagy bírósági jóváhagyás mellett nyújthat ilyen felmentést.

(2) Amennyiben a központi irányítás az (1) bekezdésben hivatkozott okok alapján nem továbbít információt, tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében tájékoztatja a különleges tárgyaló testületek vagy az Európai Üzemi Tanácsok tagjait, illetve a munkavállalók képviselőit az információtovábbítás megtagadásának indokairól.”

8. A 9. és a 10. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„9. cikk

Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalókkal kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs eljárás működése

(1) A központi irányításnak és az Európai Üzemi Tanácsnak az együttműködés szellemében egymás kölcsönös jogaira és kötelezettségeire tekintettel kell működnie.

Ugyanez vonatkozik a központi irányítás és a munkavállalók képviselői közötti, a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás keretében történő együttműködésre.

(2) A transznacionális kérdésekkel kapcsolatos tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal történik, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek a lehetséges hatásuk alapos elemzését és szükség esetén konzultációk előkészítését a közösségi szintű vállalkozás vagy a közösségi szintű vállalkozáscsoport illetékes szervével.

(3) A konzultáció megfelelő időben, módon és tartalommal történik, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy a döntés elfogadása előtt és a (2) bekezdéssel összhangban nyújtott információk alapján – a vezetőség felelősségének sérelme nélkül – véleményt nyilvánítsanak, az ügy sürgősségét figyelembe véve észszerű időn belül. A munkavállalók képviselői a szóban forgó intézkedésekre vonatkozó döntés elfogadása előtt jogosultak a központi irányítástól vagy a vezetés bármely megfelelő szintjétől származó, indokolással ellátott írásbeli válaszra, feltéve, hogy a munkavállalók képviselői az első mondattal összhangban észszerű időn belül véleményt nyilvánítottak.

10. cikk

A munkavállalók képviselőinek szerepe és védelme

(1) Az egyéb testületek vagy szervezetek ilyen irányú hatáskörének sérelme nélkül a munkavállalók képviselői, beleértve a különleges tárgyaló testület tagjait és az Európai Üzemi Tanács tagjait, rendelkeznek az ezen irányelv által biztosított jogok alkalmazásához szükséges eszközökkel, és együttesen képviselik a közösségi szintű vállalkozás vagy közösségi szintű vállalkozáscsoport érdekeit.

(2) A 8. és 8a. cikk sérelme nélkül az Európai Üzemi Tanács tagjai jogosultak arra és rendelkeznek a megfelelő eszközökkel ahhoz, hogy különösen a központi irányítással folytatott ülések előtt és után tájékoztassák a telephelyeken, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalókat a tájékoztatási és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről.

(3)A különleges tárgyaló testületek tagjai, az Európai Üzemi Tanácsok tagjai, valamint a 6. cikk (3) bekezdésében említett eljárás keretében feladataikat végző munkavállalók képviselői a feladataik gyakorlása közben védelmet élveznek és egyenértékű garanciákban részesülnek, mint amelyeket alkalmazásuk országában a hatályos nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselői élveznek.

Ezt elsődlegesen a különleges tárgyaló testületek vagy az Európai Üzemi Tanácsok ülésein, illetve a 6. cikk (3) bekezdésében említett megállapodással kapcsolatos bármely egyéb ülésen való részvételre, és azoknak a tagoknak a feladataik végzése és megtorló intézkedésekkel vagy elbocsátással szembeni védelme érdekében történő távolmaradás idejére kifizetett munkabérre kell alkalmazni, akik a közösségi szintű vállalkozás vagy a közösségi szintű vállalkozáscsoport alkalmazottai.

(4)A különleges tárgyaló testület és az Európai Üzemi Tanács tagjai teljes fizetés mellett képzésben részesülnek, amennyiben erre a nemzetközi környezetben végzett képviselői munkájukhoz szükség van.

A 6. cikk (2) bekezdésének f) pontja alapján kötött megállapodások sérelme nélkül az ilyen képzés költségeit és a kapcsolódó költségeket a központi irányítás viseli, feltéve, hogy a központi irányítást előzetesen tájékoztatták.”

9. A 11. cikk a következőképpen módosul:

a) a (2) bekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket állapítanak meg az ezen irányelv szerint elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetére. Különösen arról gondoskodnak, hogy:

a) megfelelő eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek időben történő és hatékony érvényesítésére;

b) az ezen irányelvből eredő jogok és kötelezettségek megsértése esetén hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciók legyenek alkalmazandók.

A 9. cikk (2) és (3) bekezdése szerinti kötelezettségeket átültető nemzeti rendelkezések be nem tartása esetén a tagállamok pénzbírságot írnak elő, amelyet az e bekezdés harmadik albekezdésében felsorolt kritériumok figyelembevételével kell meghatározni, az egyéb típusú szankciók előírására vonatkozó lehetőség sérelme nélkül.

Az első albekezdés b) pontjának alkalmazásában a tagállamok a szankciók meghatározásakor figyelembe veszik a jogsértés súlyosságát, időtartamát, következményeit, szándékos vagy gondatlan jellegét, a pénzbírságok tekintetében pedig a szankcionált vállalkozás vagy csoport méretét és pénzügyi helyzetét, valamint minden egyéb releváns kritériumot.”;

b) a (3) bekezdés a következőképpen módosul:

– az első albekezdés helyébe a következő szöveg lép:

„(3) A tagállamok biztosítják közigazgatási, illetve bírósági jogorvoslati eljárások igénybevételét a különleges tárgyaló testület tagjainak, az Európai Üzemi Tanács tagjainak vagy a munkavállalók képviselőinek kezdeményezésére, ha a központi irányítás a 8. cikkkel összhangban bizalmas információt közöl, vagy a 8a. cikkkel összhangban konkrét indokok alapján nem továbbít információt.”;

– a bekezdés a következő albekezdéssel egészül ki:

„Az ilyen eljárások időtartamának összeegyeztethetőnek kell lennie az ezen irányelv szerinti tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony gyakorlásával.”;

c) a szöveg a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Amennyiben a tagállamok a bírósági eljáráshoz való hozzáférést alternatív vitarendezés előzetes végrehajtásától teszik függővé, ez az eljárás nem eredményezhet az érintett felekre nézve kötelező erejű döntést, és más módon sem sértheti a bírósági eljárás megindításához való jogukat.”

10. A 12. cikk a következő bekezdéssel egészül ki:

„(6) A tagállamok különleges rendelkezéseket hozhatnak a területükön működő vállalkozások központi irányítására vonatkozóan, amelyek a tájékoztatással és a véleménynyilvánítással kapcsolatosan közvetlenül és alapvetően bizonyos ideológiai iránymutatást követnek, amennyiben ezek a különleges rendelkezések már ezen irányelv elfogadásának időpontjában a nemzeti jogrendszer részét képezték.”

11. A 14. cikket el kell hagyni.

12. A szöveg a következő cikkel egészül ki:

„14a. cikk

Átmeneti rendelkezések

(1)Ha az [*Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelvre való hivatkozás beillesztését*] átültetését követően a(z) [*Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelv 2. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében meghatározott, az átmeneti rendelkezések hatálybalépésének dátumát beilleszteni*] előtt, a 94/45/EK irányelv 5. és 6. cikkével vagy az ezen irányelv 5. és 6. cikkével összhangban kötött valamely EÜT-megállapodás vagy tájékoztatási és konzultációs eljárásról szóló megállapodás az [*Kiadóhivatal: kérjük a módosító irányelvre való hivatkozás beillesztését*] által előírt módosítások következményeként nem felel meg az adott megállapodásra alkalmazandó bármely követelménynek, a központi irányítás legalább két különböző tagállamban legalább két vállalkozás vagy telephely legalább 100 munkavállalójának vagy azok képviselőinek írásos kérelmére tárgyalásokat kezdeményez a megállapodás módosításáról. A központi irányítás saját kezdeményezésére is kezdeményezhet ilyen tárgyalásokat.

(2)Amennyiben az EÜT-megállapodás vagy a tájékoztatási és konzultációs eljárásról szóló megállapodás eljárási szabályokat tartalmaz a megállapodás kiigazítására vagy újratárgyalására vonatkozóan, a kiigazítás az említett rendelkezéseknek megfelelően

tárgyalható. Ellenkező esetben a kiigazítás az 5. cikkben meghatározott eljárást követi, összefüggésben a 13. cikk második és harmadik bekezdésével.

(3) Amennyiben a kiigazítási eljárás a munkavállalók vagy képviselőik kérelmének időpontjától számított két éven belül nem vezet megállapodáshoz, az I. mellékletben meghatározott másodlagos követelményeket kell alkalmazni.”

13. Az I. melléklet az ezen irányelvhez csatolt melléklettel összhangban módosul.

2. cikk

- (1) A tagállamok legkésőbb [*Kiadóhivatal: kérjük a dátum beillesztését: az irányelv hatálybalépését követő egy év*]-jéig/-ig elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottságnak.

Ezeket a rendelkezéseket [*Kiadóhivatal: kérjük az első albekezdésben meghatározott dátumot két évvel követő dátum beillesztését*]-tól/-től alkalmazzák.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

Az irányelv 1. cikkének 8. pontjában meghatározott módosítások tekintetében a tagállamok [*Kiadóhivatal: kérjük az (1) bekezdés első albekezdésében szereplő dátum beillesztését*]-ig értesítik a Bizottságot azokról az eszközökről, amelyek révén az Európai Üzemi Tanácsok, a különleges tárgyaló testületek és a munkavállalók képviselői a módosított 2009/38/EK irányelv 11. cikke (2), (3) és (4) bekezdésével összhangban bírósági és adott esetben közigazgatási eljárást indíthatnak az ezen irányelv szerinti valamennyi joguk tekintetében.

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről

az elnök

az elnök