AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 17.3.2008
COM(2008) 146 végleges

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

a 2002/14/EK irányelv EU-ban történő alkalmazásának felülvizsgálatáról

{SEC(2008) 334}

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

a 2002/14/EK irányelv EU-ban történő alkalmazásának felülvizsgálatáról

1 BEVEZETÉS

A 2002/14/EK irányelv[1] (a továbbiakban: irányelv) meghatározza az Európai Közösségben tevékenykedő munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció általános keretét. Az erre a területre vonatkozó egyéb közösségi irányelvek kiegészítésével[2], valamint a nemzeti jogszabályok és gyakorlatok számos hiányosságának orvoslásával az irányelv megerősíti a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció elvét. Az irányelv ezért kulcsfontosságú szerepet játszik a társadalmi párbeszéd és a bizalmi kapcsolatok elősegítésében a vállalatok és üzemek szintjén, ami egyaránt szolgálja a munkaadók és munkavállalók érdekét, és elengedhetetlen az innováció, az elvárások és az alkalmazkodás szempontjából kedvező munkakörnyezet biztosításához.

Ennek megvalósítása érdekében az irányelv meghatározza azokat a minimális követelményeket, amelyek a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó vállalati szintű elvekkel, meghatározásokkal és intézkedésekkel kapcsolatosak. Mivel a munkaügyi kapcsolatok területén az Unión belül országonként eltérő a helyzet és a gyakorlat, az irányelv kulcsfontosságú elveinek átvételében (mint például „munkavállalói képviselet”, „munkaadó”, „munkavállalók”), valamint a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó intézkedések megvalósításában a tagállamok nagy mértékű rugalmasságot élveztek. Az irányelv ebben a vonatkozásban teljes mértékben elismeri a vezetőség és a munkavállalók fontos szerepét.

A kis- és középvállalkozások megalapításával és fejlesztésével kapcsolatos adminisztratív, pénzügyi és jogi korlátozások bevezetésének elkerülése érdekében az irányelv rendelkezései a tagállam döntése szerint vagy csak a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 főt foglalkoztató üzemekre vonatkoznak.

Ahogyan az iránylev 12. cikke előírja, a Bizottság ebben a közleményben a tagállamokkal és a szociális partnerekkel közösségi szinten konzultálva felülvizsgálja az irányelv alkalmazását, hogy javaslatot tegyen bármilyen szükséges változtatásra.

A felülvizsgálat előkészületei során a Bizottság kérdőívet küldött a tagállamoknak és az európai szociális partnereknek[3]. A Bizottság ezenkívül tanulmány elkészítésével független

---

1 HL L 80., 2002.3.23., 29. o.

2 94/45/EK irányelv (HL L 254., 1994.9.30., 64. o.) 98/59/EK irányelv (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.) és 2001/23/EK irányelv (HL L 82., 2001.3.22., 16. o.)

3 A bizottsági szolgálatok ehhez a közleményhez tartozó munkadokumentumának 2. melléklete áttekintést nyújt azokról a válaszokról, amelyeket az érdekelt felek az irányelv felülvizsgálatát érintő kérdésekre adtak.

szakértőket[4] bízott meg, és a folyamatban lévő ellenőrző tevékenysége során is gyűjtött információkat.

A közleményt kísérő szolgálati jelentés részletesen foglalkozik az irányelv átültetésének különböző aspektusaival az összes tagállamban, felhasználva a fent említett kérdőívre érkezett válaszokat is.

2 AZ IRÁNYELV ÁTÜLTETÉSE

2.1 Az irányelv előírt határidőn belüli átültetésével kapcsolatban csak néhány tagállam hozott intézkedéseket (Franciaország, Magyarország, Hollandia, Portugália, Szlovákia, Finnország, Egyesült Királyság). Két tagállam (Németország, Ausztria) jelezte a Bizottságnak, hogy hatályos jogszabályaik megfelelnek az irányelv előírásainak. Bulgária és Románia az előírtaknak megfelelően európai uniós csatlakozása előtt átültette az irányelvet.

Az irányelv átültetése a tagállamok többségében azonban nem történt meg időben. A Bizottság által indított jogsértési eljárást követően az Európai Bíróság Olaszországgal, Belgiummal, Luxemburggal, Spanyolországgal és Görögországgal szemben hozott ítéletet. Olaszország, Spanyolország és Görögország időközben elfogadta a végrehajtási jogszabályokat. Belgium és Luxemburg csak részben ültette át az irányelvet.

Az irányelv vártnál később történő átültetése néhány tagállamban azzal lehet összefüggésben, hogy nehezen sikerült megteremteni a nemzeti munkaügyi kapcsolatok reformjának kulcsfontosságú témáival kapcsolatos szükséges konszenzust.

2.2 A legtöbb tagállam törvényalkotás útján ültette át az irányelvet. Belgiumban és Dániában a hagyományoknak megfelelően törvényalkotás és kollektív megállapodások útján történt az irányelv átültetése. Néhány tagállamban (Dániában, Észtországban, Görögországban, Olaszországban, Cipruson, Lengyelországban) az irányelv átültetése átfogó jogszabály elfogadását is magában foglalta. Más tagállamokban (Csehország, Litvánia, Lettország, Magyarország, Hollandia, Szlovénia, Szlovákia, Finnország, Svédország) a hatályos jogszabályokban hajtottak végre néhány, többé-kevésbé kisebb változtatást.

Az irányelv átültetését majdnem az összes tagállamban a szociális partnerekkel történő konzultáció előzte meg, amelyek országonként különböző formája és eljárása tükrözte az országok hagyományait.

Az a néhány ország (Bulgária, Írország, Olaszország, Ciprus, Málta, Lengyelország, Egyesült Királyság), ahol hiányzott a tájékoztatás, a konzultáció vagy a munkavállalói képviselet általános, állandó és törvényben előírt rendszere, az irányelv 10. cikkében meghatározott átmeneti rendelkezéseket alkalmazta. Ez lehetővé teszi, hogy a tagállamok az első szakaszban 2007. március 23-ig magasabb küszöbértéket alkalmazzanak a végrehajtási intézkedések alkalmazásakor: 150 alkalmazottat a vállalkozások és 100 alkalmazottat az üzemek esetében. A második szakaszban, 2008. március 23-ig pedig 100 munkavállalót a vállalkozások és 50 munkavállalót az üzemek esetében.

3 AZ ÁTÜLTETÉSI INTÉZKEDÉSEK ELEMZÉSÉBŐL LEVONT KÖVETKEZTETÉSEK

---

[4] Tanulmány a 2002/14/EK irányelv végrehajtásáról a kibővült EU-ban, összefoglaló jelentés (hamarosan megjelenik a Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság weboldalán).

3.1 Általános megjegyzések

A tagállamok túlnyomó többsége elfogadott a 2002/14/EK irányelv főbb részeit érintő átültetési intézkedéseket. Ugyanakkor ezeknek az intézkedéseknek az elemzése lehetővé tette a Bizottság számára, hogy egy sor olyan területet is felismerjen, ahol veszélybe kerülhet az irányelv előírásainak tagállamok általi helyes és teljes átültetése, és amely ezért további tisztázást és vizsgálatot igényel.

3.2 3. cikk (Hatály)

A 3. cikk tekintetében a legfontosabb feladat annak biztosítása, hogy minden olyan vállalkozásban és üzemben, amelyre az irányelv vonatkozik, a munkavállalók hatékonyan gyakorolhassák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogukat. Ez különösen a vállalkozásonként vagy üzemenként megállapított küszöbértékek, a 10. cikket alkalmazó országok esetében pedig az átmeneti küszöbértékek betartását feltételezi. Ezenkívül azt is feltételezi, hogy a küszöbértékeket az Európai Bíróság esetjogával összhangban jogszerűen állapítják meg.

Azok a nemzeti rendelkezések, amelyek a küszöbértékek előbb említett megállapításából kizárnak bizonyos fiatal vagy rövid időtartamra szóló szerződéssel rendelkező munkavállalókat, problémákat okozhatnak, és további vizsgálatot igényelnek. Problémát okoz az irányelv és az átültetési intézkedéseknek az összeegyeztethetősége azon tagállamok esetében, amelyek kihasználták a 3. cikk (2) és (3) bekezdése által nyújtott lehetőségeket, de nem határoztak meg olyan különleges rendelkezéseket, amelyek a vállalkozások vagy az érintett munkavállalói kategóriák esetében alkalmazandók.

Tekintettel az irányelv alkalmazásának hatályára, tisztázni kell, hogy bizonyos országokban a nemzeti átültető jogszabályok a nem profitérdekeltségű vállalkozásokra is vonatkoznak-e.

3.3 4. cikk (A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések)

Az ennek a cikknek az átültetése céljából elfogadott nemzeti rendelkezések a részletesség és átfogó jelleg tekintetében nagymértékben különböznek egymástól. Számos tagállamban, különösen azokban, ahol már hosszú ideje létezik a tájékoztatás és a konzultáció rendszere, a nemzeti jogszabályok megfogalmazása nem mindig esik egybe az irányelvével. Míg az átültető jogszabályokat az irányelvnek megfelelően kell értelmezni, a jogbiztonság és a bizonyosság miatt egyes területeket érdemes részletesebben is megvizsgálni.

Néhány tagállamban az átültető jogszabály csak a tájékoztatásról rendelkezik, és nem foglalkozik a foglalkoztatási helyzettel, annak várható fejlődésével és a vonatkozó várható intézkedésekkel kapcsolatos témákról történő konzultációval. Néhány tagállamban továbbá nincs egyértelműen megfogalmazva a munkaadók azon kötelezettsége, hogy a munkavállalói képviseletek véleményére indokolással ellátott választ adjanak, vagy hogy a megegyezés céljából konzultáljanak.

Továbbá arra is szükség van, hogy részletesebben megvizsgálják a helyzetet azokban a tagállamokban, ahol a munkaadó számára a jogszabályok lehetővé teszik, hogy a

munkavállalókat a meghatározott munkavállalói képviseleteken kívüli más csatornákon keresztül tájékoztassák vagy konzultáljanak velük[5].

3.4 5. cikk (Megállapodáson alapuló tájékoztatás és konzultáció)

Ez a cikk jól illusztrálja az irányelv rugalmasságát, mivel biztosítja a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy megbízzák a szociális partnereket azzal, hogy tárgyaljanak a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó gyakorlati intézkedésekről. Ezek az intézkedések akár el is térhetnek a 4. cikkben említettektől, feltéve hogy tiszteletben tartják az irányelv 1. cikkében meghatározott elveket, valamint a tagállamok által meghatározott összes feltételt és korlátozást.

A legtöbb tagállam a gyakorlati intézkedésekkel kapcsolatban lehetővé teszi a szociális partnerségi megállapodást. Néhány tagállam különbséget tesz a már korábban fennálló megállapodások és az irányelv következtében elfogadottak között. Ugyanakkor a már korábban fennálló megállapodásokban meghatározott követelmények nem mindig illeszkednek az irányelvben meghatározott rendelkezésekhez. Előfordulhat, hogy a korábban fennálló megállapodások a munkavállalók tájékozatásának és a velük folytatott konzultáció semmilyen időkeretéről sem rendelkeznek. Továbbá nem rendelkeznek a konzultációról, csupán kikérik a munkavállalók véleményét, és előfordulhat, hogy végrehajtási rendelkezéseket sem tartalmaznak.

Általánosságban néhány tagállam nem tesz kifejezett említést az irányelv azon előírásáról, hogy a szociális partnereknek tiszteletben kell tartaniuk az 1. cikkben meghatározott elveket, ahol a 4. cikkben meghatározottaktól eltérő gyakorlati intézkedésekről egyeznek meg.

Ezzel összefüggésben szükséges tisztázni azokat feltételeket, beleértve a küszöbértékéket is, amelyek fennállása esetén a munkavállalók megfogalmazhatják fenntartásaikat, vagy megtámadhatják a korábban fennálló megállapodásokat, hogy felmérjék, sérült-e a tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő joguk.

3.5 6. cikk (Bizalmas információk)

A legtöbb tagállam ezt a rendelkezést általános feltételek alkalmazásával ültette át, amelyek nagyvonalakban hasonlóak az irányelvben meghatározottakhoz anélkül, hogy tovább részletezték volna őket, amit az esetjogra, valamint a vezetés és a munkavállalók közötti megállapodásokra hagynak. Néhány tagállam csak a legszükségesebbeket ültette át, és kihagyott bizonyos feltételeket, így kérdések merültek fel arról, hogy a végrehajtási rendelkezések összeegyeztethetők-e az irányelvvel.

Miközben hatékonyan biztosítani kell a munkaadók titoktartásra vonatkozó jogos érdekeit, a munkavállalók tájékoztatáshoz és a velük való konzultációhoz való jog hatékony alkalmazása nem sérülhet azzal, hogy a munkaadó a titoktartási záradékra indokolatlanul hivatkozik.

Érdemes néhány további témát közelebbről is megvizsgálni:

---

[5] Ebben a tekintetben figyelembe kell venni az irányelv 16. preambulumbekezdését, amely arról rendelkezik, hogy az irányelv nem sérti azokat a rendszereket, amelyek a munkavállalók közvetlen bevonásáról rendelkeznek, amennyiben szabadon gyakorolhatják a tájékoztatás jogát, és képviseleteiken keresztül tájékoztatják őket.

- az átültető jogszabályokban a titoktartási kötelezettség fenntartásáról egyértelmű rendelkezések hiányát a munkavállalói képviseletek megbízatásának lejáratát követően, vagy az ilyen kötelezettség meghatározott időtartamra való korlátozását a megbízatás lejáratát követően;

- annak a lehetőségét, hogy adott jogszabályok anélkül minősítsenek bizalmasnak információt, hogy az alapul szolgáló kritériumokat meghatároznák, különösen amikor az objektív kritériumok szerint a vállalkozásnak jogos érdeke fűződik ehhez, vagy fennáll érdeksérelmének a lehetősége;

- a nemzeti jogi aktusok megfelelőségét, amelyek arról rendelkeznek, hogy egy információ már attól bizalmasnak számít, hogy a munkaadó bizalmasan teszi közzé, és onnantól nem számít bizalmasnak, hogy az illetékes fél úgy dönt, hogy az információ nem bizalmas jellegű.

Továbbá tekintettel a 6. cikk közigazgatási és bírósági jogorvoslati eljárásokról szóló utolsó bekezdésére, a Bizottság azt tapasztalta, hogy néhány tagállam nem tett konkrét intézkedéseket ennek a rendelkezésnek az átültetésére.

3.6 7. cikk (A munkavállalók képviselőinek védelme)

Az összes tagállam megfelelő védelmet és garanciát nyújt a munkavállalói képviseleteknek, hogy megfelelően végezhessék munkájukat. Ebből a célból a tagállamok mindenek előtt biztosítják a fizetett szabadsághoz való jogot, valamint az olyan munkaadói fellépések elleni védelmet, amely a munkavállalói képviseleteket feladatuk végrehajtása közben vagy néhány esetben megbízatásuk lejárta után hátrányosan érintenék vagy diszkriminálnák.

3.7 8. cikk (A jogok védelme)

Minden tagállam megfelelő közigazgatási és bírósági eljárást biztosít annak érdekében, hogy biztosítsa az irányelv által előírt kötelezettségek tiszteletben tartását. A felügyeletet és az ellenőrzést a legtöbb országban a munkaügyi felügyeletek végzik. A vitás ügyekkel az arra kijelölt szervezetek és/vagy bíróságok foglalkoznak.

A nemzeti átültető intézkedések közigazgatási, illetve bizonyos esetekben büntető szankciókról is rendelkeznek, és számos esetben meghatározzák az ilyen szankciók minimális és/vagy maximális számát. Ezek a számok az egyes tagállamokban nagymértékben eltérnek. Függhetnek a munkaadó jogi formájától (természetes vagy jogi személy), a vállalkozás méretétől, a jogsértés relatív súlyosságától a hasonló jogsértésekhez viszonyítva, a gyakorlatban alkalmazott visszatartott erőtől stb. Több tagállamban is vannak olyan rendelkezések, amelyek különösen hatékony szankciókat alkalmaznak, amennyiben a munkaadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettségének tiszteletben tartása nélkül hoz döntéseket. Az ilyen döntések felfüggeszthetők, vagy akár semmisnek tekinthetők. Néhány országban akkor is figyelembe vehetik a megfelelés hiányát, amikor azokat az intézkedéseket határozzák meg, amelyeket a munkaadó azért hoz, hogy a munkavállalókat a szerkezetátalakítás következtében elszenvedett hátrányokért kompenzálja.

Szükséges ellenőrizni, hogy az érvényben lévő rendelkezések az irányelv rendelkezéseinek megsértése esetén – beleértve amikor a munkavállalói képviseletek sértik meg titoktartási kötelezettségüket – biztosítják-e a hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat.

3.8 9. cikk (Az irányelv és egyéb közösségi és nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat)

A legtöbb nemzeti átültető aktus úgy rendelkezik, hogy nincs hatással vagy nem sérti azokat a nemzeti rendelkezéseket, amelyek a tájékoztatás és konzultáció területére vonatkozó irányelveket ülteti át[6]. Az előbb említett irányelvek kölcsönhatása nem okoz problémát azokban az országokban, ahol egyetlen jogi aktussal, általában a munka törvénykönyvének módosításával ültették át az összes irányelvet. Olyan esetekben okozhat ez problémát, amikor az átültetés különböző jogi aktusokkal történt, amelyek a tájékozatási és konzultációs jogok kedvezményezettjeit (a szereplők lehetséges megduplázása) vagy az ilyen tájékoztatás és konzultáció eljárási szabályait illetően nem mindig tűnnek teljesen koherensnek.

4 AZ IRÁNYELV ALKALMAZÁSÁNAK FELÜLVIZSGÁLATA

A fentieknek megfelelően az irányelv 12. cikkével összhangban az irányelv alkalmazásának felülvizsgálatáról a Bizottság kérdőív segítségével konzultált a tagállamokkal és az európai szociális partnerekkel[7].

4.1 A tagállamok álláspontja

Az irányelv gyakorlati alkalmazásának kérdését tekintve, beleértve a célkitűzések teljesítését is, több tagállam is felhívta a figyelmet arra, hogy jogszabályaik már régóta biztosítják a vállalatokban és üzemekben a munkavállalók tájékozatását és a velük való konzultációt. Több más tagállam úgy válaszolt, hogy korai még végleges választ adni, mivel az irányelv végrehajtása még korai szakaszban van.

Az összes tagállam kellőképpen rugalmasnak és alkalmasnak tartja az irányelvet.

Több tagállam megjegyezte, hogy a nemzeti átültető intézkedések munkaügyi kapcsolati rendszerekre gyakorolt hatása várhatóan minimális lesz, mivel már hosszú ideje léteznek jogszabályok ezen a területen. Más tagállamok pozitívnak ítélték a hatást, míg néhány tagállam arra mutatott rá, hogy túl korai még elvégezni az értékelést.

A tagállamok többsége nem tartja szükségesnek az irányelv felülvizsgálatát. Ugyanakkor több tagállam arra mutatott rá, hogy túl korai még elvégezni egy ilyen felülvizsgálatot. Az irányelv felülvizsgálatát két tagállam tartotta szükségesnek.

A legtöbb tagállam nem tartotta szükségesnek az irányelv rendelkezéseinek tisztázását. Néhány tagállam hangsúlyozta, hogy túl korai még ennek az igényével foglalkozni. Az irányelv rendelkezéseinek tisztázását két tagállam tartotta szükségesnek.

A legtöbb tagállam nem tapasztalt a tájékoztatásról és konzultációról szóló különböző EU-s irányelvek közti kapcsolatból fakadó nehézséget, ezért nem tartja szükségesnek a köztük lévő koherencia erősítését. Két tagállam ugyanakkor szükségesnek tartotta az irányelv rendelkezéseinek tisztázását. Néhány tagállam arra mutatott rá, hogy túl korai még ennek az igényével foglalkozni.

---

[6] Lásd a 2. lábjegyzetet.

[7] A válaszok áttekintése a bizottsági szolgálatok fenti 3. lábjegyzetben említett munkadokumentumának 2. mellékletében található.

4.2 Az európai szociális partnerek álláspontja

Az összes megkérdezett szociális partner rámutatott arra, hogy általában véve az irányelv tagállamokra gyakorolt hatása attól függ, hogy a nemzeti tájékoztatás és konzultáció kialakított rendszere milyen mértékben valósult már meg. Az irányelv gyakorlati jelentőségét különbözőképpen ítélték meg. A BusinessEurope számára az irányelv hatása még mindig bizonytalan, mivel alkalmazása néhány országban további jogszabályok megalkotását és egységes megközelítés alkalmazását eredményezheti. Továbbá több országban sem sikerült megvalósítani, hogy a szociális partnerek megállapodások elfogadásával komolyabb szerepet kapjanak. Az UEAPME (Kézműves, Kis- és Középvállalkozások Európai Szövetsége) arra is felhívja a figyelmet, hogy az irányelv néhány tagállamban egységes modell alkalmazását jelentené, növelné a büroktatikus terheket, és szociális elégedetlenséghez vezetne. A CEEP (Állami Vállalatok és Általános Gazdasági Érdekű Vállalkozások Európai Központja) megjegyezte, hogy a nemzeti végrehajtási intézkedések általában megfelelnek az irányelv célkitűzésének, és hozzátette, hogy néhány országban az irányelv végrehajtásakor bizonyos munkavállalói képviseleteket részesítettek előnyben mások hátrányára.

Az ESZSZ (Európai Szakszervezetek Szövetsége) szerint pozitív az irányelv hatása, különösen ami az munkaügyi kapcsolatokban való részvétel növelését érinti, annak ellenére, hogy néhány rendelkezés nem eléggé konkrét, az eljárások és szankciók gyengék, és hiányzik a szakszervezetekre történő hivatkozás. Az ESZSZ emellett azokra a kísérletekre is felhívta a figyelmet, amelyek a jelenlegi eljárásoktól való eltérést és a jelenlegi képviseleti szervektől való eltávolodást célozták meg.

Valamennyi európai szociális partner egyetért abban, hogy az irányelv általánosságban véve megfelelő, és kellő mértékben rugalmas.

A BusinessEurope, az UEAPME és a CEEP nem tartotta szükségesnek az irányelv felülvizsgálatát és egyértelműbbé tételét. Ezzel szemben az ESZSZ megjegyezte, hogy az irányelven több ponton lehetne még javítani és egyértelműsíteni.

A BusinessEurope és az UEAPME szerint nincs szükség a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó irányelvek közötti koherencia javítására, helyette azt tanácsolják a Bizottságnak, hogy aszerint értékelje a hatályos EU-s rendelkezéseket, hogy a jobb szabályozásra irányuló kezdeményezés tekintetében mekkora a hozzáadott értékük. A CEEP megjegyezte, hogy az egyedi irányelvek elsőbbséget élveznek az általánossal (azaz a 2002/14/EK irányelvvel) szemben, míg hozzáteszik, hogy néhány tagjuk megkérdőjelezi egy későbbi irányelv szükségességét. Az ESZSZ rámutatott arra, hogy azért lenne szükség a jelenleg hatályos irányelvek harmonizálására, hogy el lehessen kerülni a párhuzamosságot, amikor különböző szereplőknek ugyanazokkal a témákkal kell foglalkozniuk. Az ESZSZ továbbá sürgeti az Európai Üzemi Tanácsról szóló 94/45 irányelv aktualizálását, hogy továbbra is megfeleljen a bizonyos tekintetben előrehaladottabbnak számító 2002/14/EK irányelvben megfogalmazott szabványoknak.

4.3 Értékelés

Az irányelv végrehajtása nagyon fontos előrelépést jelent az Európai Unió Alapjogi Chartájában megfogalmazott tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog megszilárdításában. Azzal, hogy a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának általános és rugalmas kerete az összes tagállamban létrejön, az irányelv várhatóan hozzájárul a nemzeti rendszerek egymáshoz való közelítéséhez az Európai Unióban. Különösen azokban a

tagállamokban várható az irányelv jelentős hatása, ahol korábban nem rendelkeztek a munkavállalói képviseletek tájékoztatásának és a velük való konzultáció általános, állandó és törvényben előírt rendszeréről[8].

Az irányelv végrehajtása szükségszerűen a tagállamok munkaügyi kapcsolati rendszerének keretében történik. Általánosan elfogadott, hogy az irányelv megfelelő mértékben rugalmas ahhoz, hogy minden tagállamban az adott ország helyzetéhez igazodjon. Ugyanakkor amíg az irányelv említést tesz a kulcsfontosságú elvek nemzeti meghatározásáról, beleértve a „munkavállalói képviseletek" fogalmát is, végrehajtása bizonyos országokban élénk és olykor elhúzódó vitákhoz vezetett arról, hogy hogyan szervezzék meg a munkavállalói képviseletek rendszerét: egy vagy két csatornán (üzemi tanácsok és szakszervezetek keresztül, vagy kevert megoldást alkalmazzanak.

Míg a vélemények többsége az irányelv általános hatását tekintve pozitív kilátásokat fogalmaz meg, egyértelmű, hogy egy végleges értékelés elkészítéséhez több időre van szükség, mivel az irányelv teljes hatása még nem látható. Az átültetési határidő óta csak alig két év telt el. Emellett több tagállamban jelentős késéssel ültették át az irányelvet, és néhány tagállamban semmilyen formában nem történt meg. Az irányelv alkalmazásáról szóló tényadatokon alapuló átfogó kutatás[9] elvégzése még túl korai az összes tagállamban[10]. Az irányelv előírásai továbbá nem vonatkoznak az irányelv által érintett összes vállalkozásra, mivel néhány tagállam kihasználta az átmeneti időszak nyújtotta előnyt, és az irányelv alkalmazását jelenleg a 100-nál több munkavállalót alkalmazó vállalkozásokra korlátozza.

A Bizottság ezért jelenleg nem tervezi, hogy javasolja a 2002/14/EK irányelv módosítását. Míg az irányelv rendelkezései tovább javíthatók, és bizonyos speciális pontokat illetően konkrétabbá tehetők, a Bizottság úgy véli, hogy időt kell adni arra, hogy a nemzeti végrehajtási intézkedések beépüljenek a tagállamok munkaügyi kapcsolatainak rendszerébe.

Az irányelv egyik része azonban szükségessé teheti a cselekvést. A 3. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az irányelv személyi hatálya ne vonatkozzon a tengerjáró hajók legénységére. Ugyanakkor az ilyen kizárás a tagállamokon múlik, akik ezekre a munkavállalókra vonatkozóan „különös rendelkezéseket" határozhatnak meg. 2007. október 10-én a Bizottság elfogadta „a több és jobb uniós tengerhajózási állásért a szociális szabályozási keret újraértékeléséről" szóló közleményt az ugyanazon a napon elfogadott tengerpolitikáról szóló kék könyvvel összefüggésben. A közlemény, amely a 3. szakasz c) pontjában említi az irányelvet, elindította a szociális partnerek közti konzultáció első szakaszát, amely további olyan EU-s intézkedésekhez vezethet, amelyek biztosítják a

---

8 Összevetésként lásd a kvantitatív adatokat Lengyelország kérdőívre adott válaszában (műszaki melléklet). Az Egyesült Királyság esetében lásd: „A multinacionális vállalatok foglalkoztatási gyakorlata szervezeti összefüggésben: széles körű felmérés, 2007. június; http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment

9 Az Egyesült Királyság kivételével, ahol nemrég jelent meg egy jelentés (kutatási projekt első állomása: „A tájékoztatás és konzultáció megvalósítása: a konzultációról és tájékoztatásról szóló szabályozásokkal kapcsolatos első tapasztalatok) néhány tagállamban nincs kézzel fogható információ arról, hogy milyen kapcsolat van az üzemi tanácsok és a szakszervezetek között, a gyakorlatban alkalmazott tájékoztatási és konzultációs eljárások hatékonyságáról (vagy azok hiányosságairól), valamint arról, hogy az érdekelt felek mennyire vannak (vagy nincsenek) tisztában jogaikkal és kötelezettségeikkel.

10 Összehasonlításként lásd: összefoglaló jelentés (fenti 4. lábjegyzet), „A tájékoztatásról és konzultációról szóló EU-s irányelvek hatása és értékelése", PE 385.646, Európai Parlament, 2007.

tengerjáró személyzet tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jogainak megfelelő védelmét[11].

5 KÖVETKEZTETÉSEK

A legnagyobb kihívást most az jelenti, hogy biztosítani kell az irányelv teljes körű és hatékony átültetését. Ehhez szükséges, hogy ebben ne csak a Bizottság mint a Szerződés őre, hanem a tagállamok is aktívan részt vegyenek, hiszen ebben a tekintetben fontos a szerepük, mivel a gyakorlatban az ő feladatuk biztosítani a közösségi jog végrehajtását és alkalmazását.

Ahogy arról az irányelv[12] rendelkezik, a vezetőség és a munkavállalók vezető szerepet játszhatnak a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó intézkedések meghatározásában olyan módon, amely szükségleteiknek és kívánságaiknak a legjobban megfelel. Ez a helyzet több olyan tagállamban, ahol nagy hagyománya van a szociális partnerségnek. Az irányelv releváns előírásait ebben a tekintetben tiszteletben kell tartani.[13]

Ahogy a fentiekben szerepel, a Bizottság számos olyan kiemelkedő témát is meghatározott, amelyek vagy az irányelv értelmezésének kérdését, vagy pedig kétségeket vetnek fel a végrehajtási intézkedések irányelvvel történő megfelelésével kapcsolatban. A Bizottságnak az a szándéka, hogy az érintett tagállamok nemzeti hatóságaival szorosan együttműködve közelebbről is megvizsgálja ezeket a témákat. Amennyiben szükséges, az EK-Szerződés 226. cikke szerint eseti elbírálás alapján szabálysértési eljárást indít.

Biztató, hogy bizonyos tagállamok már bevezettek jogszabálytervezetet[14], hogy orvosolják az irányelv átültetésével kapcsolatban észlelt hiányosságokat.

Ezenkívül a Bizottság olyan további cselekvések megvalósítását is tervezi, amelyek célja az irányelv megfelelő végrehajtásának elősegítése. A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó jogok teljes és hatékony munkahelyi alkalmazásának elengedhetetlen feltétele, hogy a vezetőség és a munkavállalók tisztában legyenek az erre a területre vonatkozó jogaikkal és kötelezettségeikkel. A Bizottság szándéka, hogy lépéseket tegyen a tudatosítás fokozása érdekében, valamint elősegítse a bevált módszerek egymás közti megosztását, és szemináriumok, képzések segítségével, tanulmányok készítésével és olyan projektek pénzügyi támogatásával, amelyeket a munkaadói és munkavállalói képviseletek nyújtanak be[15]segítse az összes érdekelt fél kapacitásának bővítését.

Jelenleg nem tervezik az irányelv módosításának javaslatát.

---

11 COM(2007) 591 végleges, 2007.10.10.

12 Lásd különösen az irányelv (23) preambulumbekezdését, 5. cikkét és 11. cikkének (1) bekezdését.

13 Lásd a fenti 3.4 szakaszt.

14 Jogszabálytervezet Görögországban (hajózási iparág), Lettországban és Lengyelországban.

15 A Bizottság számos olyan fellépést támogat, amelyeknek ez a célja, különösen a 04.030303 – A vállalatok képviselőinek tájékoztatása, konzultációja és részvétele című költségvetési tétel alatt.