EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2010.9.16.
COM(2010) 481 végleges

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

az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelv felülvizsgálatáról

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

az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló, 2003. július 22-i 2003/72/EK tanácsi irányelv felülvizsgálatáról

1. BEVEZETÉS

Az 1435/2003/EK tanácsi rendelet[1] (a továbbiakban: rendelet) létrehozza az európai szövetkezet (a továbbiakban: SCE) statútumát egy olyan egységes jogi keret kialakítása céljából, amelyen belül a különböző tagállamok szövetkezetei részére lehetővé válik üzleti működésük közösségi léptékű átszervezésének megtervezése és végrehajtása. A 2003/72/EK tanácsi irányelv[2] (a továbbiakban: irányelv) kiegészíti az említett rendeletet a munkavállalói részvétellel annak érdekében, hogy mindegyik SCE-ben előírásokat biztosítson a munkavállalók részvételére[3], így garantálva, hogy egy SCE létrejötte ne vonja maga után az SCE-ben részt vevő vállalatokon belül a munkavállalói részvételt szabályozó, már meglévő gyakorlatok megszűnését vagy csökkenését.

Az említett irányelv 17. cikkében előírtak szerint a Bizottság ebben a jelentésében felülvizsgálja az irányelv alkalmazását azzal a céllal, hogy szükség esetén megfelelő módosításokat javasoljon.

A felülvizsgálat előkészítéséhez a Bizottság független szakértőket felmérések[4] elkészítésével bízott meg, valamint ezekről a felmérésekről és a jelentéstervezetről konzultációt folytatott a tagállamokkal és az európai szociális partnerekkel[5].

Mivel az irányelv és az európai részvénytársaságban a munkavállalói részvétellel foglalkozó 2001/86/EK tanácsi irányelv[6] (a továbbiakban: SE-irányelv) igen hasonló, és bizonyos tagállamok[7] az irányelvet ugyanazzal az eszközzel vagy a 2001/86/EK

---

1 A Tanács 1435/2003/EK rendelete (2003. július 22.) az európai szövetkezet (SCE) statútumáról, HL L 207., 2003.8.18., 1. o.

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

3 „Munkavállalók részvétele”: minden olyan mechanizmus, beleértve a tájékoztatást, a konzultációt és a részvételt is, amelyen keresztül a munkavállalók képviselői befolyásolhatják a vállalkozáson belül meghozandó döntéseket (az irányelv 2. cikkének h) pontja).

4 A Labour Asociados (EU-25 2006–2008-ban) és a Milieu (BG, RO, 2009-ben) nemzeti jelentései, valamint a Labour Asociados 2007-es összefoglaló jelentése az EU-25-ről

5 A következő országokból érkeztek válaszok a konzultációra: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ESZSZ, UEAPME

6 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.

7 BG, EE, ES, FI

irányelvet átültető jogszabályok módosításával ültették át, a Bizottság ez utóbbi irányelv felülvizsgálatára hivatkozik[8].

A tájékoztatási és konzultációs jogokkal kapcsolatos horizontális kérdésekre vonatkozóan, mint pl. a munkavállalók képviselőinek védelme és a nekik nyújtott garanciák, vagy a titoktartás, a Bizottság az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv[9] felülvizsgálatára is hivatkozik.

2. AZ IRÁNYELV ÁTÜLTETÉSE 2009-BEN MEGVALÓSULT

A Bizottság a tagállamok kormányszakértőiből szakértői csoportot állított fel, hogy fórumot biztosítson az irányelv nemzeti jogszabályokba történő átültetésére irányuló intézkedések megvitatásához. A csoport 2005-ben háromszor is ülésezett, és az ülések során részletesen megvitatták az irányelv végrehajtásával kapcsolatban felmerült főbb kérdéseket[10].

Az előkészületi munkák ellenére csak 12 tagállam[11] ültette át az irányelvet a benne meghatározott határidőn belül (azaz 2006. augusztus 18-ig), és az utolsó végrehajtási intézkedések elfogadása 2009 márciusáig tartott[12]. A Bizottság 16 tagállam[13] ellen jogsértési eljárást indított, amelyből három eset az Európai Bíróság elé került. Az egyik tagállamot a Bíróság elítélte[14].

Az átültetés majdnem mindegyik tagállamban a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követő jogalkotással történt olyan eljárások útján, amelyek az egyes országok sajátos hagyományait tükrözték[15]. A szociális partnerek jelentős szerepet játszottak pl. Belgiumban, ahol az irányelvet állami szintű kollektív szerződés útján ültették át, amelyet jogszabály egészített ki, illetve Olaszországban, ahol a szociális partnerek közös véleményt írtak alá, amely az irányelvet átültető jogszabály alapját képezte. A legtöbb tagállamban a szövetkezeti mozgalmat a folyamattal hozták összefüggésbe. Az irányelv átültetése nem vezetett nagyobb nyilvános vitákhoz.

A végrehajtás minőségét illetően a független szakértők által elvégzett fenti felmérések azt a következtetést vonták le, hogy a nemzeti végrehajtási intézkedések

---

8 A Bizottság közleménye az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről szóló, 2001. október 8-i 2001/86/EK tanácsi irányelv felülvizsgálatáról, 2008. szeptember 30-i COM(2008)591 végleges

9 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. A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a 2002/14/EK irányelv EU-ban történő alkalmazásának felülvizsgálatáról COM(2008)146 végleges, 2008.3.17.

10 A csoport munkadokumentumai és jegyzőkönyvei az alábbi honlapon érhetők el: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK

12 A nemzeti végrehajtási intézkedések részletei a következő honlapon találhatók: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Az egyik tagállam meghozta a végrehajtási intézkedéseket a kijelölt határidőn belül, de erről nem értesítette a Bizottságot.

14 BE: C-92/08. ügy, EL: C-82/08. ügy, LU: C-70/08 ügy 2008. október 9-én.

15 NL: a 2003/72/EK irányelvről nem folytattak külön konzultációt a szociális partnerekkel, UK: nyilvános konzultáció, ES: közös konzultációt folytattak a 2003/72/EK és a 2001/86/EK irányelvről.

általánosságban szorosan, gyakran szó szerint követik az irányelv rendelkezéseit, és az átültetés nem mutatott rá semmilyen komoly szabálytalanságra. Fény derült azonban bizonyos nehézségekre, hiányosságokra, kihagyásokra, változatokra és kiegészítésekre[16], amelyeket a Bizottságnak még meg kell vizsgálnia.

3. AZ IRÁNYELV TARTALMÁT GYAKRAN SZÓ SZERINT ÜLTETIK ÁT

3.1. Az egyeztetés prioritást élvez, és alternatív út néhány újonnan megalakult SCE számára

Az irányelv alapelve és kinyilvánított célja, hogy biztosítsa a munkavállalóknak az őket érintő döntésekben való részvételhez kapcsolódó jogait. Az SCE létrehozása előtt hatályban lévő munkavállalói jogoknak ezért az SCE-ben való részvételre vonatkozó munkavállalói jogok alapjául kell szolgálniuk („előtte és utána” elv). Ezt a célt elsősorban az érintett jogi személyek vezetősége és a munkavállalók képviselői közötti megállapodás útján kívánják elérni. Amennyiben hat hónapon belül nem kerül sor megállapodásra (ez az időszak megállapodás útján legfeljebb 12 hónapra hosszabbítható), az irányelv általános szabályrendszert határoz meg. Ezen túlmenően a munkavállalók képviselői úgy is határozhatnak, hogy nem kezdik meg az egyeztetést, vagy lezárják a már megkezdett egyeztetéseket, valamint a munkavállalói tájékoztatás és konzultáció azon szabályaira támaszkodnak, amelyek azokban a tagállamokban vannak érvényben, ahol az SCE munkavállalókkal rendelkezik.

Az egyeztetésnek adott prioritás az európai részvénytársaság (SE) összefüggésében kialakított rendszert tükrözi. Az irányelv azonban alternatív mechanizmust is meghatároz az újonnan létrehozott SCE-k lehetőségével kapcsolatban. Az irányelv 8. cikke előírja, hogy a kizárólag természetes személyek által vagy egyetlen jogi személy és természetes személyek által létrehozott SCE-k esetén, amelyek együttesen legfeljebb 50 munkavállalót alkalmaznak, illetve ennél többet alkalmaznak egyetlen tagállamban, különleges rendelkezéseket kell alkalmazni. Ilyen esetben az SCE-re, annak leányvállalataira és telephelyeire a munkavállaló részvételéről szóló azon nemzeti rendelkezéseket kell alkalmazni, amelyek ugyanabban a tagállamban található, más ilyen típusú jogi személyekre vonatkoznak (lásd a 3.5. pontot).

3.2. Nemzetek közötti egyeztetési eljárás

Az egyeztetési eljárásra annak a tagállamnak a jogszabályai vonatkoznak, amelyben az SCE székhelye található. Ami az egyeztetések megkezdését illeti, a szükséges lépések megtételéért az SCE létrehozásában közreműködő jogi személyek vezetősége vagy igazgatási szervei felelősek, amint az SCE létrehozásáról tervet dolgoztak ki. Végrehajtási intézkedéseikben sok tagállam ebből a szempontból túllép az irányelv általános feltételein[17].

---

[16] A BusinessEurope egyik tagszervezete, a CIP úgy találta, hogy a nemzeti jogszabályokban megállapított kötelezettségek számos területen túlmutatnak az irányelven.

[17] Előzetes tájékoztatásnyújtás: CZ, IE, LT, PL, SI; A képviselet nélküli munkavállalók tájékoztatása: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Maximális időtartam az egyeztetések megkezdéséhez: ES, LT; de nincs megemlítve az, hogy „amint lehetséges”: PT.

Az egyeztetések céljából a munkavállalók képviseletére létre kell hozni egy különleges egyeztető testületet (a továbbiakban: különleges egyeztető testület). A különleges egyeztető testület tagjait a részt vevő jogi személyek, illetve az érintett leányvállalatok és szervezetek által az egyes tagállamokban alkalmazott munkavállalók számaránya szerint kell megválasztani vagy kinevezni[18]. A saját területükön megválasztandó vagy kinevezendő tagok megválasztásához, illetve kinevezéséhez alkalmazandó módszerről a tagállamok szabadon dönthetnek. Néhány tagállam nem felelt meg az irányelv azon előírásának, hogy az alkalmazott módszernek a különleges egyeztető testületen belül a nemek közötti egyenlőségre kell törekednie[19]. Az irányelv foglalkozik ugyan az egyeztetések megkezdésekor fennálló állapottal, de nem tartalmaz rendelkezéseket azokra az esetekre nézve, amikor az egyeztetések lezárulta előtt a kezdeti állapothoz képest változások következnek be. Az ilyen változások kezelésére azonban több tagállam rendelkezéseket fogadott el[20].

A különleges egyeztető testület szerepe az, hogy a részt vevő jogi személyek illetékes szerveivel megegyezzen az SCE-n belüli munkavállalói részvételről. Határozhat ugyanakkor úgy is, hogy nem kezd egyeztetésekbe, vagy lezárja a már folyamatban lévőket. Míg a különleges egyeztető testület által elfogadott döntésekhez alapvetően kettős abszolút többségre van szükség (a tagok abszolút többsége úgy, hogy ez a többség a munkavállalók többségét is képviselje), ez utóbbi esetben háromszoros minősített többség szükségeltetik (azaz a munkavállalóknak legalább kétharmadát képviselő tagok kétharmados arányú szavazata, ideértve a legalább két tagállamban alkalmazott munkavállalókat képviselő tagok szavazatait is). Ilyen háromszoros többségre van szükség (bizonyos kiegészítő feltételekkel) abban az esetben is, ha az egyeztetés eredményeként csökkennek a részvételi jogok.

Az egyeztetésekkel kapcsolatos költségek a részt vevő jogi személyekre hárulnak. Több tagállam úgy hajtotta végre ezt a rendelkezést, hogy ezeket a költségeket a részt vevő jogi személyekre háruló gazdasági teher szempontjából az ésszerű, alapvetően fontos és szükséges költségekre korlátozta. Más tagállamokban a költségek indikatív vagy nyílt listáját állították össze. Egyes átültetési jogszabályok mindkét modellt tartalmazzák[21]. Ezen túlmenően három tagállam olyan kritériumot határozott meg, hogy ezeket a költségeket meg kell osztani a részt vevő jogi személyek között[22].

Az egyeztetésekhez a különleges egyeztető testület kérheti az általa kiválasztott szakértők támogatását. Néhány kivétellel[23] a legtöbb nemzeti jogszabály egy személyre korlátozta a részt vevő vállalatok által finanszírozandó szakértők számát, ezt ugyanis az irányelv lehetővé teszi.

---

18 Vállalatok egyesülése esetén az irányelv lehetőséget nyújt további munkavállalói képviselői helyekre is. Ezt az elemet Romániában még nem hajtották végre.

19 FR, LU, MT, RO, SK

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

21 A költségeknek ésszerűnek (EE, MT, UK), alapvetően fontosnak (NL), szükségesnek (SE), indokoltnak és szükségesnek (HU) vagy helyénvalónak (AT, DK, FI, SI) kell lenniük; a költségek listája (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); mindkét modell (CZ, DE, PL)

22 LV, PL, PT

23 DE, SE; Belgiumban kedvezőbb megállapodás másként is rendelkezhet; Lettországban „legalább” egy szakértő költségeit fedezik.

3.3. A felek önállósága a megállapodás tartalma szempontjából

Az irányelv egyik alapelve, hogy a munkavállalók részvételét illetően a felek szabadon dönthetnek az őket kötelező szabályokról. Az irányelv egyértelművé teszi, hogy a megállapodásra ellenkező rendelkezés hiányában nem vonatkoznak az általános szabályok. Mindegyik nemzeti végrehajtási intézkedés ezt az irányvonalat követi[24].

Az egyeztetésben részt vevő felek támogatására az irányelv tartalmazza azon elemek listáját, amelyeknek a megállapodásban szerepelniük kell. Ez a lista adott esetben tartalmazza a megállapodás újratárgyalásának az eljárásait is, amennyiben az SCE megalakulása után szerkezeti változások következnének be. Ez fontos kiegészítés az SE-irányelvben és az Európai Üzemi Tanácsokról szóló 94/45/EK irányelvben szereplő hasonló listákhoz[25].

A felek önállósága előtt azonban két fontos korlátozás áll. Az átalakulással létrehozott SCE-k esetében a megállapodásnak a munkavállalói részvétel valamennyi elemének legalább ugyanakkora szintjét kell előírnia, mint amilyen az SCE-vé átalakítandó szövetkezetben létezik[26]. Ezenkívül az irányelv 9. cikke korlátozza annak lehetőségét, hogy a munkavállalók teljes körűen részt vehessenek a közgyűlésen, amit az irányelv hozzáadott a megegyezés szerinti elemekhez (lásd a 3.6. pontot).

3.4. Megállapodás hiányában alkalmazandó általános szabályok

3.4.1. Az általános szabályok alkalmazásának feltételei

Az általános szabályok csupán kiegészítő jelleggel alkalmazandók, azaz: a) ha a felek erről külön megállapodtak, vagy b) ha a hat hónapos (bizonyos körülmények között 1 éves) határidőn belül nem született megállapodás, és a részt vevő jogi személyek részéről az illetékes testületek az SCE bejegyzésének folytatása mellett döntenek, valamint a munkavállalói oldalon a különleges egyeztető testület még nem döntött arról, hogy nem kezd egyeztetésbe, vagy befejezi a már folyamatban lévőket.

A munkavállalói részvételt illetően, és az átalakuláson kívüli esetekben az irányelv meghatározza a részt vevő munkavállalók minimális százalékát (vállalatok egyesülésekor 25 %, más esetben 50 %) ahhoz, hogy az általános szabályok alkalmazhatók lehessenek. Amennyiben azonban e százalékarány az előírtnál alacsonyabb, úgy az általános szabályok alkalmazásához elegendő a különleges egyeztető testület döntése. Csaknem[27] az összes tagállam alkalmazta ezeket a szabályokat, és egyik sem élt azzal az irányelv nyújtotta lehetőséggel, hogy vállalatok egyesülése esetén ne alkalmazza az általános részvételi szabályokat.

---

[24] Spanyolországban azonban némileg különbözik: az általános rendelkezések akkor is alkalmazandók, amikor a megállapodás „nem tartalmaz különleges rendelkezést".

[25] MT és RO nem illeszti be ezt a kiigazítást a listába.

[26] Németország ugyanezt a korlátozást teszi hozzá, amikor a szövetkezet kettősről egyes vezetési struktúrára vált, vagy fordítva.

[27] Ciprus az egyesülésre is 50 %-ot alkalmaz; az Egyesült Királyság nem említi az átalakulást (mivel azonban az Egyesült Királyságban nincs testületi szintű részvételi rendszer, igen korlátozott annak a veszélye, hogy egy adott részt vevő szövetkezet, miközben SCE-vé alakul, az általános szabályok értelmében elveszíti részvételi rendszerét).

3.4.2. A munkavállalókat képviselő testület

Az általános szabályok szerint a munkavállalók képviseleti testületen keresztül gyakorolják azon jogukat, hogy részt vehessenek az SCE-ben. A képviseleti testület az SCE-nek, leányvállalatainak és létesítményeinek a munkavállalóiból áll, akiket a munkavállalók képviselői választanak meg vagy neveznek ki az egyes tagállamokban alkalmazott munkavállalóik számának arányában[28]. Összetételét az SCE-ben, leányvállalataiban és létesítményeiben bekövetkezett változások fényében ki kell igazítani. Négy évvel létrejötte után el kell döntenie, hogy megállapodás megkötéséről egyeztetésekbe kezd-e, vagy az általános szabályok értelmében folytatja-e tovább tevékenységét.

Noha e rendelkezések átültetését a tagállamok általánosságban biztosítják, fény derült néhány hiányosságra a képviseleti testület nagy mérete esetén megválasztandó kiválasztási bizottság, valamint – a fizetés elvesztése és a változásokhoz való igazodás nélkül – a szerv tagjainak szabadságra való joga tekintetében[29]. A képviseleti testület különböző nagyságát írják elő ahhoz, hogy kiválasztási bizottságra legyen szükség. Arra vonatkozóan, hogy a képviseleti testületet az általa kiválasztott szakértők segíthessék, a legtöbb tagállam élt a lehetőséggel, hogy a különleges egyeztető testülethez hasonlóan az SCE finanszírozását is egy szakértőre korlátozza.

3.4.3. Nemzetek közötti tájékoztatás és konzultáció

A tájékoztatást és a konzultációt illetően a képviseleti testület hatásköre a határokon átnyúló jellegű kérdésekre korlátozódik. Hatásköre gyakorlásához a képviseleti testületnek jogában áll, hogy az SCE illetékes szervezeti egysége által az SCE üzleti vállalkozásának, foglalkoztatásának és szervezésének alakulásáról összeállított rendszeres jelentések alapján évente legalább egyszer találkozzon az SE illetékes testületével. Ezenkívül a képviseleti testületnek jogában áll a) tájékoztatást kapni akkor, amikor a munkavállalók érdekeit bizonyos rendkívüli körülmények jelentős mértékben befolyásolják, b) a tájékoztatás és konzultáció érdekében rendkívüli értekezlet összehívását kérni, és c) véleményt nyilvánítani. Amennyiben az SCE nem a kinyilvánított véleménnyel összhangban cselekszik, a képviseleti testület újabb értekezlet összehívását kérheti. A nemzeti végrehajtási intézkedések ebből a szempontból nem mutatnak sajátos jellegzetességeket.

3.4.4. A munkavállalók testületi szintű részvétele

A munkavállalói részvételt illetően az általános szabályok főként arról rendelkeznek, hogy az SCE-n belüli részvétel szintjét a részt vevő jogi személyekben az SCE létrehozása előtti részvételi szint határozza meg. Ezért, ha az SCE bejegyzése előtt a részt vevő jogi személyek egyikére sem vonatkoznának részvételi szabályok, az előbbi számára nem kötelező rendelkezéseket megállapítania a munkavállalók részvételéről.

---

[28] A német rendelkezések az egész csoport munkavállalóit figyelembe veszik.

[29] Szlovákiában a kiválasztási bizottságnak nincs belső értekezlete, Portugáliában és az Egyesült Királyságban nincs képzési szabadság fizetésveszteség nélkül, az Egyesült Királyságban nincs kiigazítás.

Ha többféle részvételi forma létezik, a különleges egyeztető testület dönti el, hogy az SCE-re melyik formát kell alkalmazni. A legtöbb tagállam él a lehetőséggel, hogy ebből a szempontból alapértelmezett szabályokat fogadjon el, elsősorban olyan részvételi rendszer választásával, amely a legtöbb munkavállalót öleli fel.

3.5. Nemzeti rendelkezések olyan újonnan létrehozott SCE-k esetén, amelyek kevesebb mint 50, illetve legalább 50 munkavállalót alkalmaznak egyetlen tagállamban

Az SE-kkel ellentétben az SCE-ket természetes személyek, illetve egyetlen jogi személy és természetes személyek „újonnan" is létrehozhatják. Erre az esetre az irányelv 8. cikke különleges rendelkezéseket ír elő. Amennyiben egy adott SCE egy tagállamban kevesebb mint 50 vagy legalább 50 munkavállalót alkalmaz, nem kötelező az egyeztetési eljárás, és az SCE-re, annak leányvállalataira és telephelyeire a munkavállaló részvételéről szóló azon nemzeti rendelkezéseket kell alkalmazni, amelyek ugyanabban a tagállamban található, más ilyen típusú jogi személyekre vonatkozik. Ha azonban a munkavállalók egyharmada ezt igényli, vagy ha az SCE bejegyzése után a munkavállalók száma eléri az 50 fős küszöbértéket, az egyeztetési eljárás megkezdődik. Ha az SCE székhelye másik tagállamba tevődik át, különleges rendelkezés biztosítja a részvétel fenntartását. A tagállamok általában szó szerint átültették ezeket az új rendelkezéseket.

3.6. Korlátozott jogosultság a közgyűlésen való részvételre szavazati joggal

Az irányelv 9. cikke a többi vonatkozó irányelvhez képest új módszert ír elő a munkavállalók részvételére: az SCE munkavállalói és/vagy azok képviselői jogosultak a közgyűlésen, vagy – adott esetben – a részlegülésen vagy ágazati ülésen való részvételre, és szavazati joggal rendelkeznek. Ez az eset áll fenn akkor, ha átalakulás történt, ilyenkor az általános szabályokat kell alkalmazni, ha a részt vevő szövetkezet(ek) ilyen rendszer szerint működött/működtek, vagy ha ebben állapodtak meg.

A közgyűlésen való részvételi jogosultságot azonban a rendelet 59. cikkének (4) bekezdése korlátozza: azaz 2003 augusztusa előtt a nemzeti rendelkezések elismerték az ilyen részvétel lehetőségét. Ez az eset csak három tagállamot érint: Dániát, ahol az ilyen részvétel bevett gyakorlatnak számít, Magyarországot és Luxemburgot. Hét kivételével[30] minden tagállam vállalta, hogy ezt a cikket szó szerint átülteti.

3.7. A munkavállalók részvételével foglalkozó irányelvek közös rendelkezései

Az irányelv rendelkezései a fogalommeghatározások, a fenntartás és titoktartás, a munkavállalók képviselői és az SCE illetékes testülete közötti együttműködésre való törekvés, valamint a munkavállalók képviselőinek biztosított védelem és garanciák tekintetében megegyeznek a többi olyan irányelv rendelkezéseivel, amely a munkavállalók részvételével foglalkozik. A tagállamok ugyanilyen formában is hajtották őket végre. A Bizottság ezen a területen a korábbi jelentésekre hivatkozik (lásd a bevezetést).

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, ahol a rendelkezések nem ismerték el az ilyen részvételt.

4. AZ IRÁNYELV VÉGREHAJTÁSA ÉS ALKALMAZÁSA SORÁN FELMERÜLT KÉRDÉSEK

4.1. Tapasztalathiány

A Bizottság úgy tudja, hogy 2010. május 8-ig mindössze 17 SCE jött létre, és ebből egyiknek sem volt jelentős számú munkavállalója[31]. Még ha a szövetkezeteket képviselő szervezetek szerint más SCE-k létrehozását is terveznék, hiányzik az irányelv végrehajtásával és alkalmazásával kapcsolatos tapasztalat.

4.2. A rendelkezések összetettsége

A kisebb szervezetek számára mind a rendelet, mind az irányelv nemzeti végrehajtási rendelkezéseinek értelmezése kihívást jelenthet[32]. Az irányelvet illetően a munkavállalók SCE-ben való részvételét szabályozó két különböző utat – egyeztetés vagy nemzeti szabályok –, valamint a közgyűléseken való részvételről szóló különleges rendelkezéseket megfelelően kell tudni értelmezni. Mivel azonban a tagállamok általában szó szerint ültették át az irányelvet saját jogszabályaikba, a végrehajtás nem nehezíti meg az érthetőséget. A szövetkezeti és a szakszervezeti mozgalomban részt vevő szociális szereplők továbbá hangsúlyozzák, hogy az összetettség inkább a statútumra jellemző, és 2006 óta már hoztak intézkedéseket, gyakran az Unió pénzügyi támogatását élvezve, hogy előkészítsék az SCE-k tájékoztatási, konzultációs és részvételi mechanizmusainak felállítását.

4.3. A szövetkezetek sajátosságai

A szövetkezetek több szempontból is különböznek a korlátolt felelősségű társaságoktól. Saját jogszabályaik vannak, amelyek néhány tagállamban[33] különböznek a társasági jogtól, a nemzeti jogszabályok értelmében vállalat helyett még civil szervezetnek is minősülhetnek, és a szövetkezetek bizonyos típusaira (mezőgazdasági, lakás-, hitel- vagy egészségügyi) külön jogszabályok alkalmazandók. Az egyéni foglalkoztatási viszonyok tekintetében a legfontosabb szempontokban nincsenek szembetűnő különbségek. A kollektív kapcsolatok tekintetében azonban léteznek bizonyos sajátosságok, hogy különbséget lehessen tenni a szövetkezetben tagsággal rendelkező, illetve nem rendelkező munkavállalók között. Míg ezek a sajátosságok a tájékoztatás és a konzultáció szempontjából nem okoznak különös problémát, a kollektív szerződések és a testületi szintű részvétel tekintetében összetettebb képet mutatnak[34].

A nemzeti szövetkezeti mozgalmak aggodalmuknak adtak hangot, mely szerint az SCE-k alááshatják a szövetkezeti elveket, de ezek az aggodalmak magára a statútumra irányulnak, nem a munkavállalók részvételére. A független szakértők

---

31 A Bizottság számára a Cooperatives Europe, az EURICSE és az EZAI Alapítvány által készített felmérés előzetes eredményei: 17 SCE-t jegyeztek fel (1-et 2006-ban, 5-öt 2008-ban, 7-et 2009-ben és 4-et 2010 elején) 9 tagállamban (5-öt Olaszországban, 3-at Szlovákiában, 2-t Magyarországon, 2-t Belgiumban, 1-et a következő országokban: DE, LIE, NL, ES, SE) összesen 32 munkavállalóval.

32 A BusinessEurope egyik tagszervezete, az SN megjegyezte, hogy „noha a mechanizmus eléggé összetettnek mondható, a munkavállalói részvétel szempontjából általános eljárássá vált”, és összességében ugyanolyan módon van megszervezve, mint az SE esetében.

33 Saját jogszabályok: ES, HU, PL, PT, SE; civil szervezet: NL.

34 Cipruson pl. magánszerződések vannak, és nem kollektívak; Magyarországon pedig nincs testületi szintű részvétel.

felismerték az irányelv átültetésének a munkajogra és vállalati jogra gyakorolt kedvező hatását. A Bizottság azt is hozzáteszi, hogy az irányelv végrehajtása ösztönzőleg hatott a szakszervezetek és a szövetkezeteket nemzeti és európai szinten képviselő szervezetek közötti közös munkára és fejleményekre[35].

4.4. A munkavállalók transznacionális részvételével kapcsolatos közös kérdések

Néhány kérdés a munkavállalók transznacionális részvételével foglalkozó különböző irányelvek[36] mindegyikében felmerül, különösen a 2001/86/EK irányelvben (az SE-irányelvben).

Az eljárásokkal való visszaéléssel kapcsolatban a független szakértők[37] rámutattak, hogy több tagállam[38] nem ültette át az irányelv 13. cikkét, amely arra szólítja fel a tagállamokat, hogy tegyék meg a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék az SCE-vel történő – a munkavállalóknak a munkavállalói részvételre vonatkozó jogoktól megfosztására, vagy e jogok visszatartására irányuló – visszaélést. A Bizottság úgy véli, hogy ez esetlegesen aggodalomra adhat okot, ahogy az SE-irányelvvel is történt[39].

Egy adott európai vállalat vagy szövetkezet nemzeti statútumú vállalattá vagy szövetkezetté alakulása során a részvételi jogok védelme az SE-irányelv felülvizsgálatakor szóba került[40]. A probléma orvoslásaképpen a határokon átnyúló egyesülésekről szóló 2005/56/EK irányelv arra kötelezi a vállalatot, hogy olyan jogi formát válasszon, amely lehetővé teszi a részvételi jogok gyakorlását[41].

A független szakértők hangsúlyozzák, hogy az irányelvben nincsenek rendelkezések a munkavállalói részvételről szóló megállapodás érvényre juttatásáról[42]. Az Európai Üzemi Tanácsokról szóló irányelv átdolgozása ezen a téren új megközelítésekhez vezetett, ugyanis a munkavállalói képviselők rendelkezni fognak a szükséges eszközökkel ahhoz, hogy a munkavállalók érdekeinek kollektív képviseletéhez használhassák az irányelv által biztosított jogokat.

Az irányelv alapvető fogalommeghatározásaival – mint pl. „munkavállalók képviselői", „munkavállalók részvétele", „tájékoztatás", „konzultáció", „részvétel", „részt vevő jogi személyek" – kapcsolatos kérdések ugyanúgy felmerültek, mint más irányelvekben is, pl. a 2001/86/EK SE-irányelvben. Mindegyik irányelvben felmerül az igény arra, hogy ezek a fogalommeghatározások koherensebbek legyenek.

---

35 Elsősorban a 04.03.03.03 költségvetési tétel keretén belül finanszírozott projekteken keresztül.

36 A 2009/38/EK irányelvvel átdolgozott 94/45/EK irányelv az Európai Üzemi Tanácsokról, a 2001/86/EK SE-irányelv (lásd feljebb), az Európai Parlament és a Tanács 2005/56/EK irányelve (2005. október 26.) a tőkeegyesítő társaságok határokon átnyúló egyesüléséről, *HL L 310., 2005.11.25., 1. o.*

37 Lásd a Labor Asociados és a Milieu felméréseinek 4. lábjegyzetét.

38 EL, HU, IE, NL, SI; további vizsgálat szükséges: BG, CZ, LV és PT.

39 Lásd a COM(2008)591 jelentés 3.6. pontját.

40 Lásd a COM(2008)591 jelentés 4.4. pontját.

41 Svédország azt is hozzátette, hogy az európai zártkörű társaságról szóló rendeletjavaslat 35. cikkéről folytatott 2009-es tanácsi vita kapcsán új ötletek is felmerültek arról, hogy hogyan lehetne kezelni egy adott európai statútum értelmében egy vállalat megalakulása után a munkavállalók számát érintő fontos változásokat.

42 Spanyolország és Portugália nemzeti végrehajtási intézkedései azonban lehetővé teszik a megállapodás jogi hatékonyságát.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

Az irányelvet csak 2009 márciusával ültették át valamennyi tagállamban, gyakorlati alkalmazásában ezért még nincs elég tapasztalat.

Az irányelv továbbá nem önálló jogszabály. Az SCE-rendeletet egészíti ki, és meglepő hasonlóságot mutat más olyan irányelvekkel is, amelyek a munkavállalók részvételét szabályozzák, ilyen pl. az SE-irányelv. A Bizottság úgy véli, hogy még mielőtt bármilyen felülvizsgálatba kezdenénk a jövőben, figyelembe kell venni az irányelvek és a rendelet értékelésének eredményeit.

Ezekkel a következtetésekkel minden olyan tagállam[43] és szociális partner[44] egyetért, amely a jelentés összeállítását célzó konzultációs eljárás során kifejtette álláspontját.

Még mielőtt az irányelv felülvizsgálata felé további lépéseket tennénk, ki kell deríteni, hogy a szövetkezetek miért ilyen kis számban alkalmazzák csak az uniós jogi keretet.

A jelentés néhány olyan kérdést[45] is felvet, amelyek további figyelmet érdemelnek. A Bizottság folytatja az irányelv helyes végrehajtásának figyelemmel kísérését és az érdekelt felek kapacitásnövelésének elősegítését[46].

---

43 Lásd az 1. pontban (bevezetés) adott válaszok listáját; Néhány tagállam úgy gondolja, hogy a jövőbeli felülvizsgálatoknak az irányelv helyett inkább a rendeletre, valamint az európai szövetkezetekre kellene összpontosítaniuk.

44 Az ESZSZ úgy véli, hogy nincs szükség az irányelv egyszerűsítésére, és a rendelet felülvizsgálata során konzultálni kellene a szociális partnerekkel. A Business Europe tagszervezete, a CIP szerint a jogszabály bármilyen felülvizsgálatának el kellene kerülnie, hogy a vállalatokra további terhek háruljanak.

45 Különös tekintettel a nemzetek közötti egyeztetési eljárásra, az eljárásokkal való visszaélésre és a munkavállalói részvétellel foglalkozó irányelvek közötti transzverzális kérdésekre.

46 A Bizottság több ilyen célú tevékenységet is támogat, különösen a 04.030303 – A vállalatok képviselőinek tájékoztatása, konzultációja és részvétele című költségvetési fejezet alatt.