
**Az Európai Unió munkaügyi irányelvek
és érvényesítésük a hazai
kollektív tárgyalásos gyakorlatban**

Kézikönyv



Budapest, 2003.

**Az Európai Unió munkaügyi irányelvek
és érvényesítésük a hazai
kollektív tárgyalásos gyakorlatban**

Kézikönyv

Budapest, 2003.

Kiadja a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége

1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.

www.mszosz.hu

ehanti@mszosz.hu

Szerkesztette:

Hanti Erzsébet

A kézikönyv összeállításában közreműködtek:

Rózsáné dr. Lupkovics Marianna (szerző - I. rész)

Szabó Julianna (szerző - II. rész)

dr. Tálás Miklós (jogi lektor)

Hódi Zoltán (lektor)

© Hanti Erzsébet, 2003.

ISBN 963 210 738 1

A program megvalósulását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
támogatja

Készült a VASAS-KÖZ Nyomdájában

Tartalomjegyzék

Előszó	7
I. A közösségi jogszabályok és azok átvétele.....	9
1. A munkaerő szabad áramlása	15
1. 1. Magyar munkavállalók az EU tagállamaiban a csatlakozás után	16
1. 2. Munkanélkülivé válás - munkanélküli ellátások	18
1. 3. Munkavégzés állandó munkahelyen kívül.....	19
A 96/71/EK irányelv tartalma.....	19
Az irányelvnek megfelelő magyar szabályok (átirányítás - kiküldetés - kirendelés - más munkáltatónál való munkavégzés és munkaerő-kölcsönzés).....	21
2. Esélyegyenlőség (európai és magyar felfogásban) - a nemek közti diszkrimináció tilalma és a biztosítási teher megfordítása.....	29
1. 1. A férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogszabályok összehangolásáról szóló 75/117/EGK irányelv	30
1. 2. A hátrányos megkülönböztetés komplex értelmezése és a bizonyítási teher megfordítása a 97/80/EK irányelv alapján	34
3. A csoportos létszámleépítés szabályai.....	36
1. 1. A csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv.....	37
1. 2. A tömeges (csoportos) létszámleépítés magyar szabályai.....	38
4. Az inszolvenca-irányelv (fizetése képtelenné vált munkáltatók munkavállalóinak védelme).....	43
1. 1. A 80/987/EGK irányelv a munkáltatók fizetése képtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami szabályok közelítésére.	45
1. 2. Az inszolvenca irányelv hazai szabályai:	48
5. A transzfer irányelv (munkáltatói jogutódlás).....	52
1. 1. A vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén a munkavállalók jogainak védelméről szóló 77/87/EGK irányelv, továbbá annak módosításai	52
1. 2. A munkáltatói jogutódlás (transzfer irányelv) alkalmazásának magyar szabályai	55
6. A munkaidő megszervezése	63
6. 1. A 93/104/EK irányelv a munkaidő megszervezésének szempontjairól.....	63
1. 2. A munkaidő/pihenőidő magyar szabályai	68

7. Fiatal munkavállalók védelme.....	82
1. 1. A fiatalok munkahelyi védelméről szó 94/33/EK irányelv	82
1. 2. A fiatal munkavállalók védelme a Munka Törvénykönyvében.....	84
8. A részmunkaidőről szóló irányelv.....	87
1. 1. A részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv	88
1. 2. A részmunkaidős foglalkoztatás magyar szabályai	90
9. A határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos irányelv	93
9. 1. A 99/70/EK irányelv tartalma.....	93
9. 2. Az irányelv magyar szabályai.....	94
10. A szülői szabadságról szóló irányelv	97
10. 1. A 96/34/EK irányelv tartalma.....	97
10. 2. Az irányelv hazai megjelenítése	99
11. A távmunka	103
11. 1. Az ETUC, az UNICE, az UEAPME és a CEEP keretmegállapodása a távmunkáról.....	104
11. 2. Hazai felkészülés a távmunka alkalmazására	106
12. A munkavállalók joga a tájékoztatásra, konzultációra és a részvételre; az európai vállalat (SE) és a hozzá kapcsolódó munkavállalói részvétel.....	107
12. 1. A 94/45/EK irányelv az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.....	107
12. 2. Az irányelv magyar bevezetése	110
12. 3. A 2002/14/EK irányelv az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról	111
12. 4. Az európai vállalat (SE) és a hozzá kapcsolódó munkavállalói részvétel	113
13. Összegzés	116
II. A kollektív tárgyalások és a jog.....	117
14. Az Európai Unió és elődjei a kollektív tárgyalásokról, a szociális jogokról.....	117
14. 1. A közösségi alapszerződések a szociális párbeszéd szerepéről.....	117
14. 2. Az Európai Szociális Karta alapelvei	121
A kollektív alkuhoz való jog a Szociális Kartában.....	124
A bértárgyalásokra vonatkozó előírások a Szociális Kartában és egyéb uniós dokumentumokban	125
A tisztességes bér fogalma	125

Egyenlő esélyek biztosítása a nők és a férfiak részére	126
Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve	126
15. A szociális párbeszédben figyelembe veendő munkajogi jogforrások rendszere Magyarországon	126
15. 1. A Magyar Köztársaság Alkotmánya.....	126
15. 2. A Munka Törvénykönyve.....	127
15. 3. A kollektív szerződések.....	128
15. 4. A munkaszerződés	128
16. A kollektív tárgyalások alakulásának fő tendenciái hazánkban	129
17. A szociális párbeszéd új fórumai, az ágazati párbeszéd bizottságok	130
18. Kapcsolódás a strukturális alapokhoz	134
19. Módszertani javaslatok a kollektív tárgyalásokhoz	136
19. 1. Elemzések a tárgyalások megkezdése előtt	136
A vállalat helyzetének értékelése	137
A munkavállalók helyzetének elemzése	139
A szakszervezetek tájékoztatáskéréshez való joga	140
A makroszintű és a nemzetközi adatok áttekintése a munkavállalók helyzetének felméréséhez	140
A vásárlóerő-paritás módszerének használhatósága.....	141
A 6/1992.(VI. 27.) számú MÜM rendelet a bérbesorolási rendszerekről.....	143
19. 2. A kollektív tárgyalás stratégiájának, taktikájának felépítése, alkalmazása	145
A tárgyalás stratégiájának kialakítása.....	145
A taktika meghatározásának legfőbb lépései.....	147
Megállapodás a tárgyalások szabályairól	147
A tárgyalási folyamat visszacsatolása a munkavállalókhoz	147
Az Országos Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat igénybevételének mérlegelése	148
A nyomásgyakorlás feltételeinek áttekintése.....	149
A kollektív szerződések teljesítésének ellenőrzése	150
Felhasznált irodalom:	151
Függelék: A kézikönyvben ismertetett irányelvek	153

ELŐSZÓ

Ez kézikönyv a gyakorlati munkában használható ismereteket kíván adni a munkaerőpiac résztvevőinek, melyben megismertetjük az Európai Unió munkaügyi tárgyú előírásait, amelyek a csatlakozással kötelezőek lesznek hazánkban is. Megkíséreljük összehasonlítani az uniós előírások magyarországi törvényi megfelelését, eloszlatni a félreértéseket, valamint rámutatni, hol van esetleges eltérés a magyar és az uniós szabályozás között.

Szükségesnek tartjuk a legfontosabb fogalmak tisztázását is. Segítséget kívánunk nyújtani a kollektív tárgyalásokhoz, hogy miképpen terjeszthetik ki azokat az uniós munkaügyi normák által szabályozott kérdésekre. Megpróbálunk tanácsokat, módszereket adni arra, hogyan tárgyaljanak, ha van magyar jogi szabályozás is az adott kérdésben, és hogyan, ha adott kérdésben vannak közösségi szabályok is, továbbá: mi a legcélszerűbb, ha eltérés van a kettő között. reméljük, hogy jó módszereket sikerül közvetítenünk arra is, hogy miként fogadtathatják el a munkáltatókkal a kollektív tárgyalások ilyenét való kiszélesítését, amely az Unió országaiban már bevett gyakorlat.

A kézikönyv kollektív tárgyalásokat folytató szakszervezeti tisztviselőknek és szakértőknek készül, de a valódi célcsoport (akik érdekében a kiadvány felhasználásra kerül) az a több millió jelenlegi és leendő munkavállaló, akiknek a munkavállalási és munkakörülményei a kollektív tárgyalások eredményeként változnak.

A kézikönyvben összegyűjtve ismertetjük azokat az európai uniós irányelveket, amelyeket az ágazati kollektív tárgyalások során a tárgyaló feleknek figyelembe kell venniük az uniós csatlakozást követően, és megnézzük ezek magyar jogrendszerbeni megfelelését. Tisztázzuk az alapvető fogalmakat, miben rejlik eltérésük vagy azonosságuk. Külön kiemeljük azokat a területeket, amelyeken nincs, hiányos vagy eltérő a hazai gyakorlat. A jogi háttér alapján ajánlásokat, tanácsokat kívánunk adni a kollektív tárgyalásokban résztvevőknek. Javaslatokat megfogalmazni ahhoz, hogy az uniós irányelvek a hazai viszonyok közt milyen megfogalmazásban vihetők be a kollektív szerződésekbe, rámutatva egy-egy megközelítés előnyeire és hátrányaira. Közreadunk olyan általános kollektív szerződés-mintát is, amely esetenként kiegészíthető lenne a sajátosságokkal.

A kézikönyv közérthető, hasznosítható formában juttatja el az érintettekhez célzottan azokat az ismereteket, amelyek meghonosítása a hazai kollektív tárgyalásos gyakorlatban egyre inkább szükséges az uniós csatlakozással. Egyben kielégíti azt az információ-éhséget, amely a tagság részéről gyakran felmerül az uniós munkaügyi viszonyokkal kapcsolatban.

A gyűjteményszerű közzététel leegyszerűsíti az összes, ide vonatkozó előírás egységes áttekintését, egyúttal hasznosítható tapasztalatokat ad közre. Módszertani segítséget nyújt az uniós munkaügyi normák kollektív tárgyalásokon való bevezetéséhez, érvényesítéséhez. Mindezek által a kiadvány bővíti a kollektív tárgyalásokban érintettek szakmai ismereteit, és hasznos segítséget nyújt a tárgyalások lefolytatásához, összességében a hazai hiányos kollektív tárgyalási gyakorlat uniós közelítését elősegíti.

„Az Európai Unió nem elsősorban földrajzi fogalmat, hanem eszmerendszer, értékközösséget jelent, alapvető európai értékek fogalmazódnak meg az Unió Alapszerződéseiben, normarendszerében, amelyek minden tagállam, így Magyarország számára is meghatározzák a politikai cselekvés irányát és korlátait. Az európai integráció egyik legnagyobb érdeme az, hogy a jogot tette az államok közötti érdekellentétek feloldásának módjává. Olyan, államokon átnyúló jogközösséget és intézményrendszer hozott létre, amely képes volt a természetesen fennálló eltérő érdekek ötvözésére, kiegyenlítésére.”¹

I. A közösségi jogszabályok és azok átvétele

Az Európai Unió joga - az ismert „acquis communautaire” - tulajdonképpen a közösségi vívmányok összessége, amely magába foglalja az alapszerződéseket², továbbá az EU által kiadott rendeleteket, határozatokat és irányelveket és az Európai Bíróság³ ítéleteit. Az újonnan belépő tagállamok kötelezettsége, hogy átvegyék, beépítsék (harmonizálják) ezeket a jogszabályok saját jogrendjükbe. Magyarországot is egyoldalú és teljes körű jogközelítési kötelezettség terheli az Európai Megállapodás 67. Cikke alapján, amelynek eredményeképpen a lehetséges mértékig összeegyeztethetővé kell tennie jogszabályait a Közösség jogszabályaival. A lehetséges mérték kifejezés mögött a legfontosabb gazdasági, pénzügyi és egyéb érdekeinknek figyelembevételét kell érteni, e szabadság azonban nem korlátlan. Az átvétel maga egy hosszadalmas folyamat (Magyarország 1994-től kezdte el ezt a munkát), amelynek során a majdani tagállam haladékat (derogációt) kérhet az átvételre, az Unió pedig - kellő indokok alapján - engedélyt adhat egy halasztott átvételre, de a határidő lejártá után nincs lehetőség további halasztásra.

Az EU legfontosabb jogszabályai az alapszerződések, ezért ezeket gyűjtőnéven elsődleges jognak nevezzük, míg a többi jogszabály (rendelet, irányelv és az Európai Bíróság döntései) az Unió másodlagos jogát alkotják. Az elsődleges és a másodlagos jog között van egy erős rangsor (hierarchia), ami azt jelenti, hogy az alacsonyabb rangsorba tartozó rendelet és irányelv, továbbá az Európai Bíróság döntései nem ütközhetnek az alapszerződések rendelkezéseibe. A közösségi jog a tagállamok belső joga, az általa szabályozott kérdésekben elsődlegességet élvez minden más jogi normával szemben, így a tagállamok belső jogával szemben is, tehát ha a közösségi jog összeütközésbe kerül a tagállamok belső jogszabályaival, akkor a közösségi jogot kell alkalmazni, a tagállami jog háttérbe szorul, de nem lesz automatikusan érvénytelen (szupremácia elve)⁴. Ez a

¹: Jogalkotás, jogalkalmazás hazánk EU-csatlakozása küszöbén - KJK Kerszöv, szerkesztette Czuczai Jenő Dr. Balázs Péter: Előszó (11. old.)

² Alapszerződések: Európai Szén- és Acélközösség (1952), az Európai Gazdasági Közösség (1958), az Európai Atomenergia Közösség (1958) és az Európai Uniót megalapító szerződések, és ezek módosításai: Egyesítő Szerződés (1967), költségvetési szerződések (1970, 1975) Egységes Európai Okmány (1987), Amszterdami Szerződés (1997) és az új tagok csatlakozási szerződésai (1973, 1981, 1986, 1995. 2003.).

³ Európai Bíróság = luxembourgi székhellyel működő bíróság, feladata egyéni ügyekben való állásfoglalás, és az alapszerződések, valamint az EU jogának értelmezése. Ítéletei, állásfoglalásai az EU másodlagos jogának részét képezik, elfogadásuk minden tagállamra nézve kötelező.

⁴ Ez az alapelv nem mond ellent a szociális dimenzióra jellemző szubszidiaritás elvének, mely szerint azokon a területeken, amelyek nem tartoznak kizárólagos hatáskörébe, a Közösség csak akkor és annyiban avatkozik be, ha a tervezett intézkedések célkitűzéseit a tagállamok nem tudják megvalósítani, sőt: az intézkedése

hierarchia természetesen fennáll a magyar jogban is (Alkotmány - alkotmányos törvények - törvények - kormányrendeletek - minisztériumi rendeletek - önkormányzati rendeletek), annyi különbséggel, hogy a magyar jogrend alapszerződése természetesen az Alkotmány. A Magyarország által elfogadott és aláírt alapszerződések a magyar jogrendbe az Alkotmány módosítása révén fognak bekerülni (az Alkotmány módosítását népszavazással kell megerősíteni), tehát ebben a tekintetben az alapszerződések beépülése jogilag rendezett.

További, jogalkalmazási és jogalkotói problémák említése előtt szükséges áttekinteni az Unió másodlagos jogába tartozó jogszabályok típusait.

Az Unió legfontosabb jogszabálya: a **rendelet**, amely általános, minden tagállamban kötelező szabályokat tartalmaz. Ez azt jelenti, hogy az Európai Unió rendeletét minden tagállam változatlan szöveggel köteles beépíteni jogrendszerébe. (Ténylegesen a rendelet nevezhető „európai jog”-nak.). Ez azt is jelenti, hogy a rendeletet közvetlenül kell alkalmazni, a rendelet nem tűri a hazai jogalkotás „beavatkozását”.

A magyar jogrend szigorú hierarchiájától kissé távol esik az **irányelv** fogalma, holott számos esetben hazai jogunk is ismeri az ún. kerettörvény elnevezést, de mi mást értünk ezalatt (a mi fogalmaink szerint a kerettörvény azt jeleníti, hogy egy adott jogterület, jogviszony számos vonatkozását egy törvénybe „gyűjtjük”, pl. egy, a kisebbségekről szóló törvény ilyen keret-jogszabálynak tekinthető). Az irányelvek átvétele is kötelező (hiszen az irányelv maga is az „acquis communautaire” része), de nem változatlanul! Az irányelv maga nagyon jól visszatükrözi az Unió és tagállamainak viszonyát, mert előtérbe helyezi, „megengedi”, hogy a tagállamok az átvételkor saját nemzeti joguknak megfelelően „használják”, azaz maguk választhassák ki a nekik megfelelő jogi megoldást és a jogeszközöket. Fontos azonban, hogy a megoldásnak tükröznie kell az irányelv céljait, azokkal ellentétes nem lehet.

Az irányelvek esetében van leginkább szükség a harmonizációra, a közösségi és hazai szabályok „összesimítésára.” Ebben az eljárásban a tagállamoknak rendkívül módon ügyelniük kell arra, hogy jogalkotásukban kizárják az irányelvek harmonizációja során korábban beépített szabályok fellazítását, netán a jogszabályi ütközést. Nem elég tehát a szükséges minimum teljesítésével „átvenni az irányelvet”, hanem annak céljait, prioritásait a későbbiekben is meg kell tartani, módosítás csak az irányelv „szellemében” történhet. Az irányelv a közösségi munkajog legfontosabb jogszabálya, a munkajogi intézmények zöme irányelvek alapján épült ki⁵. A közösségi munkajogi irányelvek sajátossága továbbá, hogy hatályuk csakis az átvevő tagállam munkáltatóira és munkavállalóira terjedhet ki.

Meg kell említenünk még két jogi aktust: a **határozatot** és az **ajánlást** - jóllehet ez utóbbinak (nevéből adódóan is) nincs kötelező jellege. Mindkét jogi rendelkezés címzettjei konkrétan megnevezhetők: egy-egy tagállam, egyes személyek vagy csoportok.

Az Európai Unió munkajogában rendkívül fontos szerepet tölt be az **Európai Bíróság**. A Bíróság **döntéseire** a tagállamokban bármikor hivatkozni lehet, de ennél is fontosabb az Európai Bíróság szerepe a közösségi munkajog alakításában, mivel elvi jelentőségű döntései folyamatosan értelmezik, alakítják a közösségi szabályokat. Néhány, valóban

közösségi szinten jobban megvalósíthatók.

⁵ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - 8. Az európai munkajog bíróság általi érvényesítése

rendkívül fontos kérdést döntött el a Bíróság, mint pl. a munkavállalók szabad mozgása, vagy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, stb. Jóllehet a Bíróság eljárása - mint minden bíróságé - kérelemre indul, de az egyes ügyek kidolgozása, kimunkálása és az ítéletek jogereje miatt a Bíróság döntései nemcsak jogértelmezések, hanem jelentős jogfejlesztő hatásuk is van.

Az Európai Bíróság ítéleteire való hivatkozás nehézsége különösen azokban az országokban mutatkozik meg - így hazánkban is -, ahol sem maguk az egyes bíróságok, se más hatóságok nem engednek teret egy már ítélt ügyre való hivatkozásnak (azaz: nem ismert az ún. „esetjog”). Kíváncsian várjuk, hogy milyen módon fogják a magyar jogalkotók és jogalkalmazók az Európai Bíróság folyamatos jogértelmezése és esetjoga révén keletkező jogi normákat (szabályokat) beépíteni a hazai szabályozásba. Véleményünk szerint ezt a problémát a gyakorlat fogja - némi jogalkotói segítséggel - megoldani. Mint ismeretes, folyik egy jelentős és a politikai konszenzust próbára tevő jogszabály-előkészítő tevékenység, amelynek során elő kell készíteni és még a csatlakozásig el kell fogadni a saját „jogalkotási törvényünket”. Ennek a jogalkotási törvénynek lesz feladata felállítani a pontos hierarchiát, és e törvény fog segítséget nyújtani a jogalkalmazóknak is.

Végül még egy fontos kérdés vár megválaszolásra, még akkor is, ha - területi és tartalmi okokból - nem fejthető ki részletesebben. Nevezetesen: mi a teendő, ha a munkavállaló és/vagy a szakszervezet/üzemi tanács észleli, hogy a hazai jogszabály vagy annak egy rendelkezése nem felel meg a harmonizált irányelvnek, sőt azzal merőben ellentétes. Első megközelítésből a válasz erre az, hogy ugyanazt az eljárást kell követni, mint amikor egy magyar jogszabály - megszegve a joghierarchia szabályait - ütközik egy nála magasabb rangsorban álló jogszabállyal. A hazai jog esetén alkotmányos panasszal az Alkotmánybírósághoz kell fordulni. Ha ez ütközés valakinek a jogait jelentősen csorbítja, az ombudsman, illetve a bíróság hozhat döntést (az esettől függően kell az eljárást megválasztani).

A hazai és az uniós szabályok összeütközésére azonban egy kissé bonyolultabb eljárást kell követni. Mindenekelőtt abból kell kiindulni, hogy ilyen kérdések autentikus eldöntésére az Európai Bíróság jogosult, de a Bíróság csak kérelem alapján jár el (akár más bíróságok). A kérelem érkezik az Európai Bizottságtól vagy a hazai bíróságtól. Az első esetben a tagállam közösségi jogba ütköző magatartást tanúsított, tehát a Bizottság kötelezettsége az Európai Bírósághoz fordulni. A hazai bíróság pedig akkor fordulhat az Európai Bírósághoz, ha az alapszerződések, vagy a másodlagos jog értelmezésére van igénye (ilyenkor az Európai Bíróság ún. közbenső ítéletet hoz). Tehát azt látjuk, hogy a hazai és közösségi jog összeütközésénél az Unió alapszerződésai és egyéb jogszabályai mind abból indulnak ki, hogy a közösségi jogorvoslat (Európai Bíróság) csak akkor vehető igénybe, ha a hazai jogorvoslati eljárás már lezárult. Másik fontos követendő szabály, hogy a munkáltató és munkavállaló nem fordulhatnak közvetlenül az Európai Bírósághoz, a hazai bíróságok előbb-utóbb rákényszerülnek, hogy közbenső ítéletet kérjenek, majd meghozzák döntésüket, mely végigmegy a hazai jogorvoslati fokozatokon, ezután lehet megtenni az ütközés kiküszöbölésére vonatkozó lépéseket.⁶ Természetesen nem maradhat el az eszköztárból az a módszer sem, ahogy a szakszervezetek és a munkavállalók általában elindítanak egy kezdeményezést, majd

⁶ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - 8. Az európai munkajog bíróság általi érvényesítése (52.o.)

következő lépésként a parlamenti képviselőket „bombázzák” jogszabály-módosításra vonatkozó kérésekkel⁷.

Tekintettel arra, hogy az Unió közösségi szintű, szociális (ebbe beleértve a munkavégzés viszonyait is) tartalmú szabályok kétféleképpen jönnek létre: közösségi szintű jogalkotással vagy a szociális partnerek közti megállapodással⁸, a magyar jog sem tekinthet el az Unióban alkalmazott fogalmak, intézmények étvételétől, alkalmazásától. Éppen ezért úgy véljük, hogy a magyar jogrendnek is számolnia kell a szociális dimenzió értelmezésének (a munka világával kapcsolatos egyes jogszabályok harmonizációja), valamint magának a szociális jognak a kiterjesztésével. Hamarosan meg kell szoknunk, hogy ha szociális dimenzióról beszélünk, akkor feltétlenül ide kell sorolnunk a szociális biztonsági rendszerek koordinációját is (ami európai értelemben a migráns munkások szociális ellátásáról szól), ha pedig szociális jogról szólunk, továbbra is az általunk megszokott terjedelemben használhatjuk ezt a fogalmat (ez viszont szélesebb, mint az európai fogalom, mert ide soroljuk a szociális biztonsági és egészségügyi jogokat, jogosultságokat és ellátórendszereket).

Mivel e kézikönyv segítséget kíván nyújtani a munkavállalóknak egy jó munkaszerződés, és nem utolsó sorban a szakszervezeteknek egy megfelelő kollektív szerződés és megkötésében, ki kell térnünk az irányelv átvételének néhány fontos kérdésére. Mindenek előtt arra, hogy mit kell és mit ésszerű átvenni a jogharmonizáció során az irányelvekből. Kialakult felfogás szerint a szó szerinti átvétel mellőzhető abban az esetben, ha az irányelvben megfogalmazott harmonizációs szint már megvalósult (pl. a megfogalmazott védelem megtalálható akár írott jogban, akár szokásjog alapján érvényesül). Ha azonban a megkívánt szabályozási szintnek a hazai szabályok nem felelnek meg, feltétlenül szükséges az - akár formális - átvétel.

A jogharmonizáció másik fontos kérdése, hogy milyen mértékben kell átvenni az irányelvet, ha a hazai gyakorlat az ott megfogalmazottaknál szigorúbb szabályokat tartalmaz. Ebben az esetben követni kell a legtöbb irányelvben megfogalmazott, és általában követett szabályt: a hazai gyakorlat nem szenvedhet csorbát, senkinek a jogai nem csorbulhatnak amiatt, hogy országa átvette az alacsonyabb szinten szabályozó közösségi irányelvet.

Egy másik értelmezés szerint, ha az irányelv ún. minimumszintet (minimum-standardot) ír elő, és megengedi az ettől (szigorítás irányába) való eltérést, megtarthatók a szigorúbb nemzeti szabályok (pl. a közösségi szabályok szerint a munkaszerződés írásba foglalása nem kötelező, de mivel a magyar Munka Törvénykönyve írásbeliséget írt elő, a munkajogi jogharmonizáció nem változtatott ezen a szabályon).

minimális standard

= *általánosan elfogadott és érvényes meghatározott normák,*

= *munkakörülmények minimális szintje az EU-ban és a hazai jogban*

⁷ Lásd pl. a szakszervezetek igényét arra, kollektív szerződést csak a szakszervezet köthessen, és más egyéb kérdéseket, melyekben a szakszervezetek sikeres „lobbizást” folytattak.

⁸ Gyulavári Tamás - Kardos Gábor: Szociális jogok az Európai Unióban (Az Európai Bíróság esetjoga) - AduPrint 1999.

A másik fontos kérdés, hogy a kollektív szerződés alkalmas-e egy-egy irányelv szabályainak befogadására - erre országonként eltérő választ adhatunk. Vannak olyan tagállamok, amelyekben a kollektív szerződésnek - ha rendelkezik országos területi hatállyal, és átfogó, szakmát vagy ágazatot átölelő személyi hatállyal - jogszabályi jellege van (azaz munkajogi szabálynak tekinthető), ezért a kollektív szerződésben való megjelenés alkalmas lehet egy-egy irányelv átvételére (pl. Franciaország vagy Belgium). Ahol a kollektív szerződésekben ilyen megoldások nem ismertek, az irányelveket előbb a hazai jogban jogharmonizáció útján kell átvenni, és általában csak ezután jelennek meg a kollektív szerződésekben.⁹

A magyar munkajogban elvileg - a kollektív szerződések kiterjesztése révén - alkalmas lehet egy-egy ágazati vagy szakmai kollektív szerződés a közösségi munkajogi irányelv érvényesítésére, de a csatlakozás időszakában, az „acquis communautaire” átvétele megterhelő feladatai közben, és arra tekintettel is, hogy szinte alig van példa ágazati/szakmai kollektív szerződésre, illetve kollektív szerződés kiterjesztésére - az irányelvek harmonizációja során a jól bevált gyakorlatot követjük.

Természetesen semmi nem gátolja a hazai munkáltatókat és kollektív szerződést kötő partnereiket, a szakszervezeteket, hogy a kollektív szerződés megkötése során tekintetbe vegyék és alkalmazzák az irányelvek szabályait, főleg azok minimális standardjait. Ehhez kíván e kézikönyv segítséget nyújtani azzal, hogy bemutatja az irányelvek által megkövetelt szintet, és mellé teszi a magyar szabályokat. Minimumstandard alatt e kézikönyv - kissé módosult fogalomként - azokat a szabályokat érti, amelyeket az adott irányelv illetve a neki megfelelő magyar szabály minimum követelményként fogalmaz meg, olyan szabályként, amelytől eltérni csakis felfelé, azaz csakis a munkavállaló javára lehet (a magyar Munka Törvénykönyve egyébként is ezt a pozitív eltérési szabályt fogalmazza meg a kollektív szerződés Mt.-től¹⁰ való eltérésének kérdéskörében).

A munkajogi minimum szabályok megfogalmazásához az alábbi irányelveket és azok tartalmát elemezzük, függetlenül attól, hogy Magyarország átvette az adott irányelvet, vagy sem, illetve, hogy hatályban van-e már az irányelv az Unióban, vagy szabályait csak meghatározott időponttól kell alkalmazni. E kézikönyv megírásakor még nem ültettük be hazai szabályaink közé pl. a részmunkaidőről szóló irányelvet (habár már a Parlament elé került a jogszabály-tervezet), vagy - ahogy az Unió más tagállamai számára is - az európai vállalat létrehozására és az abban való munkavállalói részvételre vonatkozó irányelv nálunk is csak 2004. októberétől alkalmazandó (természetesen, ha mi is EU-tagok leszünk). Mindkét irányelvet azonban a munkavállalói jogokra való erőteljes hatásai miatt elemezzük, remélve, hogy elősegítjük a felkészülést.

Kézikönyvünk az európai munkajogi tárgyú irányelvek és a magyar munkajogi szabályok összehasonlításán alapul az alábbi témák szerinti csoportosításban:

1. A munkaerő szabad mozgása (munkavégzés külföldön, külföldiek alkalmazása, továbbá munkavégzés más munkakörben és a megszokott munkahelyen kívül: átirányítás, kirendelés, kiküldetés, más munkáltatónál való ideiglenes munkavégzés),

⁹ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - 5.2. Az átvételt realizáló különféle jogi normák és a harmonizált joganyag értelmezése

¹⁰ Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) a továbbiakban Mt.

2. Esélyegyenlőség (európai és magyar felfogásban) - a nemek közti diszkrimináció tilalma és a biztosítási teher megfordítása,
3. A csoportos létszámleépítés szabályai,
4. Az inszolvenca-irányelv (fizetéseképtelenné vált munkáltatók munkavállalóinak védelme),
5. A transzfer irányelv munkáltatói jogutódlás,
6. A munkaidő megszervezése,
7. Fiatal munkavállalók védelme,
8. A részmunkaidőről,
9. A határozott ideig tartó munkavégzésről,
10. A szülői szabadság,
11. A távmunka,
12. A munkavállalók joga a tájékoztatásra, konzultációra és a részvételre (a munkavállaló tájékoztatása a munkaszerződésben, a szakszervezeti, üzemi tanács, felügyelő-bizottsági részvétel, legújabb EU-szabályok),
13. Az európai vállalat (SE) és a hozzá kapcsolódó munkavállalói részvétel.

Ma már szinte elképzelhetetlen egy kézikönyv - csak írott anyagként létező gyakorlati, naponta használatos információk nélkül, hiszen az állandó használatot megkönnyíti az elektronikus forma. Különösen igaz megállapításunk az EU joganyagára, amit természetesen anyanyelvünkön használunk (akár szöveghűen, akár jogrendünkhöz igazítva - harmonizálva - vesszük át).

A közösségi jogszabályok magyar nyelven az Igazságügyi Minisztérium honlapjáról¹¹ érhetők el, és kétféleképpen - Celex szám vagy szakterület szerint lehet keresni. E Kézikönyv végén megtalálhatók azok az irányelvek, amelyeket már beépítettünk munkajogi szabályain közé, illetve azok is, amelyeket még nem kötelező alkalmaznunk, de - ha nem is hivatalos formában - szövegüket már lefordították. Az irányelvek szövege elé készített felsorolásban feltüntettük az úgynevezett Celex¹² sorszámokat is. Ezek a kódszámok az Európai Unió által kidolgozott egységes jogszabály-nyilvántartáshoz és az ott tárolt dokumentumok azonosításához szükségesek, amelyek több szempontból, főleg, ami a keresést illeti - bizonyulhatnak hasznosnak. Az Európai Unió (jogalkotásáról szóló) honlapján¹³ több nyelven megtalálhatók az Unió jogszabályai, és itt is - ahogy a magyar nyelvű gyűjteményben is - a Celex sorszám szerinti keresés egyszerűbb.

A munkajogi irányelvek - szakterületi bontás alapján - a „05 Munkaerő szabad mozgása és szociálpolitika” fejezetben található, de a fejezeten belül elég nehéz megtalálni az egyes keresett irányelveket, mert az uniós jogalkotási és nyilvántartási logika eltérő attól, amit nálunk használtunk és megszoktunk. Pl. a férfiak és nők egyenlő bánásmódjáról szóló irányelvet a 05 fejezeten belül a

¹¹ <http://www.im.hu>, →Jogharmonizáció→A közösségi jog magyarul→ Az európai közösségi jogszabályok magyar nyelvű fordításainak adatbázisa

¹² Celex=Communitatis Europea Lex, azaz európai közösségi joganyag

¹³ EURLEX internetes címe: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>

05.20.20.20. számmal jelzett, „Bérek, jövedelem és munkaidő” című alfejezetben találhatjuk meg. Mindenesetre, ha már egyszer bejutottunk az adatbázisba - szakterület vagy Celex szám alapján - megtaláljuk a keresett jogszabályt.

A Celex szám 10 illetve 11 számból áll, ahol az első szám a szabályozott terület száma (a legtöbb irányelv Celex száma 3-sal kezdődik), majd jön egy négyjegyű szám, ez a jogszabály megszületésének éve (pl. 1991, vagy 1993, illetve 2001, stb.) Ezután a dokumentum típusának száma következik, amit általában egy vagy két betű jelöl (pl. L=Directive, azaz irányelv), majd a három számból álló dokumentum-jel - ami a dokumentum azonosítója. Néhány esetben további számokat is tartalmaz a Celex szám, pl. az Unió Hivatalos Lapjának azon példányszámát jelölik, amelyben az adott dokumentum megjelent.

1. A munkaerő szabad áramlása

Mindenek előtt tisztázni szükséges, hogy mit jelent a személyek illetve a munkaerő szabad áramlása, egyáltalán mit értünk ezalatt?

A munkavállalók és az önálló tevékenységet folytató magánszemélyek és családtagjaik az EU tagországaiban jogosultak bármely EU-tagállamban élni és dolgozni, valamint ugyanolyan feltételek mellett részesülni a jóléti juttatásokból, mint a helyi munkavállalók, diszkrimináció nélkül.¹⁴ Az Amszterdami Szerződés 18. cikkelye kimondja: „Az Európai Unió minden polgárának joga van szabadon mozogni és letelepedni a tagállamok területén, a szerződés rendelkezéseinek és azok végrehajtási szabályainak figyelembe vételével”. A nemzeti jóléti rendszerek azonban továbbra is a tagállamok hatáskörébe tartoznak, tehát önmagában még a szabad mozgás nem alapozza meg a jóléti juttatásokból való automatikus részesedést, erre megfelelő közösségi szabályok által megszabott feltételek teljesülése lehet igényt formálni.

Európai Unió tagállamai és a csatlakozó országok politikai erői is erőteljes nyomást fejtettek ki a megfelelő szabályozás érdekében. Végül olyan megoldás született, amely egyaránt engedett a tagállamok gyanakvásainak és félelmeinek, illetve a csatlakozó államok elvárásainak.

Maga a munkaerő szabad áramlása a személyek szabad mozgása kérdéskörében alapjogként is meghatározott, ezért része az alapszerződéseknek is. Ugyanakkor bővebben kell a kérdéstről szólni, ha olyan szabályokat kívánunk megfogalmazni, amely a csatlakozás után eligazodási pontokat jelenthet munkáltatóknak és munkavállalóknak is egyaránt.

A személyek szabad mozgása nem szűkíthető le a szabad munkavállalás eseteire - melyre ráadásul a csatlakozó országok polgárainak még a csatlakozás után sem lesz teljes mértékben lehetőségük. Magyarország esetében ez azt jelenti, hogy lesznek olyan uniós országok, ahol még a csatlakozás után is csak korlátozott mértékben (többnyire kvóta szerint) lehet majd munkavállalás céljából letelepedni.

Ugyanakkor a hazai munkaerőpiacnak számolnia kell azzal, hogy a hozzánk

¹⁴ Lásd: a Római Szerződés 39. [48] cikkelyét és az 1621/68/EGK. számú rendelet a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról

munkavállalás céljából érkező európai állampolgárok számára ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani, amelyek megfelelnek az uniós viszonyoknak, amit egy kollektív szerződés megkötésénél sem lehet figyelmen kívül hagyni.

1. 1. Magyar munkavállalók az EU tagállamaiban a csatlakozás után

Fő szabályként 2 évig minden tagország maga dönti el, hogy korlátozza-e a magyar állampolgárok foglalkoztatását, majd az EU Bizottsága által készített jelentés alapján (amely megvizsgálja a korlátozás fenntartásának indokait) a korlátozások még további 3 évig fenntarthatók. Ezután már csak azon tagállamok tarthatják fenn a korlátozásokat legfeljebb még két évig, ahol a magyar munkavállalók megjelenése a munkaerő-piacon rendkívüli zavart okozna. Ilyen (akár 7 évre szóló) korlátozással lehet számolni Ausztria és Németország esetében. Több uniós ország már jelezte - pl. Dánia, Svédország¹⁵, Írország, Hollandia, Görögország és Finnország - kész a munkavállalók fogadására minden korlátozás nélkül, és megnyitja munkaerő-piacát a csatlakozó országok munkavállalói előtt.

Függetlenül azonban a beengedett munkavállalók számától, azoknak, akik az Unió államaiban fognak dolgozni, néhány nagyon fontos szabályt kell ismerniük.

Mielőtt e szabályokat ismertetnénk, fontos azt is tudni, hogy az Unióban, ahogy nálunk is különbséget kell tenni a munkavállalás és a vállalkozás között. Ez azt is jelenti, hogy amíg a munkavállalás a magyar munkavállaló számára az előbb említett helyeken és korlátozásokkal érvényes, addig vállalkozásokat létre lehet hozni - bármely tagországban, korlátozás nélkül! Ez az - ha úgy tetszik - uniós állampolgári jog számunkra már most is működik több tagállam esetében (pl Németországban), ismertetésünk a munkaviszony létesítésekor figyelembe veendő szabályokra terjed ki. A vállalkozni kívánóknak csak egy „hasznos” tanácsot tudunk adni: mindenekelőtt kérjenek alapos felvilágosítást az adott ország nagykövetségétől, vagy a már működő EU-információs bázisoktól, vagy kamarájuktól (!).

Természetesen a személyek szabad mozgása keretében valóban korlátozás-mentesen mozoghatnak 1993 óta az államokban a diákok, a nyugdíjasok és a magukat ellátók.¹⁶

Útravalóul a külföldön dolgozni vágyó munkavállalóknak:

- ✓ a tagországok államainak polgárai munkát vállalhatnak (és vállalkozási tevékenységet végezhetnek) - a csatlakozó országokra érvényes mennyiségi korlátozással együtt - bárhol, az adott ország polgáraival egyenlő bánásmódban részesülve, állampolgárságon alapuló diszkriminációtól mentesen;
- ✓ a diszkrimináció tilalma jelenti egyúttal a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a tagállamok polgárai között „foglalkoztatás, a bérezés továbbá minden más munka- és

¹⁵ Bár Svédországról éppen a Kézikönyv megírásának idején felröppent a sajtóhír: vissza kívánja vonni nyilatkozatát, és korlátozni kívánja a magyar munkavállalók foglalkoztatását

¹⁶ Magukat ellátóknak nevezi a 90/365/EK sz. irányelv azokat a személyeket, akik nem munkavállalási céllal távoznak egy tagállamból, hanem csak kényelmi vagy egészségügyi megfontolások alapján („Az Európai Unió szociális dimenziója - Kézikönyv. OFA kiadvány, szerkesztette: Gyulavári Tamás)

- foglalkoztatási feltétel tekintetében”;
- ✓ tilos továbbá bármiféle megkülönböztetés a nemzeti hovatartozás tekintetében - azaz tilos a közvetett és közvetlen diszkrimináció is, ha az az adott ország területén dolgozó külföldi munkavállalót a hazai munkaerő helyzetével összehasonlítva sújtja;
 - ✓ a Római Szerződés (az Európai Unió egyik legfontosabb alapszerződése!) 39. (3) [48. (3)] szerint a munkavállalók szabad mozgása az alábbi jogokra terjed ki:
 - ✓ jelentkezési lehetőség a ténylegesen meghirdetett állásokra (akár a számbeli korlátokat alkalmazó, akár a munkavállalást a csatlakozás első percétől megengedő országok álláshirdetéseiről van szó);
 - ✓ szabad belépés e célból bármely tagállam területére;
 - ✓ az adott állam foglalkoztatási szabályainak megfelelően munkavállalói minőségben való munkavégzés és e célból való tartózkodás (a korlátozást alkalmazó országokban a munka megfelelő engedélyek birtokában lehet csak e célból ott tartózkodni, de - mint tudjuk - ez a korlátozás csak 7 évig tarthat!);
 - ✓ 1612/68/EGK rendelet szerint „a szabad költözés a munkavállalók és családtagjaik alapvető joga”;
A rendelet szerint családtagnak minősül a munkavállaló házastársa, és azok leszármazottai, akik még nem töltötték be a 21. életévüket, vagy még eltartottak, valamint a munkavállaló és házastársának eltartott felmenő ági rokonai (szülők, nagyszülők) - egy feltétellel: a munkavállaló köteles olyan lakást biztosítani családtagjainak, amely megfelel a hasonló életkörülmények között élő hazai munkavállalók lakáskörülményeinek¹⁷;
 - ✓ az egyenlő bánásmód (melyet a későbbiekben még részletezünk) többek között kiterjed pl. a nyelvhasználat jogára, olyan egészségügyi vizsgálat megtagadásának jogára, amelyre a hazai munkavállalót sem kötelezik; olyan szociális és adókedvezmények igénybe vételére, amely a hazai munkavállalókat is megilleti; oktatásban, képzésben, átképzésben való diszkrimináció mentes részvétellel;
 - ✓ szabad részvétel különösen a szakszervezeti választásokon, korlátozástól mentes szakszervezeti tagság, illetve szakszervezeti tisztségviselővé választás¹⁸;
 - ✓ a tagország állampolgárai (és hozzátartozóik) - meghatározott feltételek fennállása mellett - foglalkoztatásuk megszűnése után is a befogadó tagállamban maradhatnak, ha elérték a nyugdíjkorhatárt és legalább 3 éves tartózkodáson belül legalább egy évet foglalkoztatták, vagy munkaképessége csökkent/megszűnt és legalább 2 évet tartózkodott a befogadó államban; továbbá három éves munkaviszony után másik tagállamban vállal munkát, de lakását fenntartja és rendszeresen visszatér oda;
 - ✓ a betöltendő állásokra vonatkozó információk gyorsabb elérhetőségére létre hozták az ún. először az ún. SEDOC- rendszert, majd e rendszer továbbfejlesztéseként a EURES-rendszert. Ez utóbbi azt jelenti, hogy minden tagállamban működik a rendszerhez tartozó hivatal, és az egyes társhivatalok egymás között is áramoltatják

¹⁷ Gyulavári Tamás - Könczei György: Európai szociális jog (Osiris 2000.) - 3. A munkavállalók szabad mozgása

¹⁸ Az Európai Bíróság 213/90 ECR I-3507. döntése szerint a közösségi jogot sérti, ha a hazai szakszervezet megtagadja a tagdíjat fizető migráns szakszervezeti tag munkavállalótól a szakszervezeti választáson való részvétel és szavazás jogát (Gyulavári Tamás- Könczei György: Európai szociális jog (Osiris 2000.) - 3. A munkavállalók szabad mozgása)

- az információkat, ugyanakkor megküldik az Európai Koordinációs Irodának is;
- ✓ a munkavállalók szabad mozgását - ahogy a személyek szabad mozgását is - csak a közrend, közbiztonság és közegészségügy által indokolt esetekben lehet korlátozni, de ugyanakkor ezek az intézkedések nem lehetnek gazdasági jellegűek, és biztosítani kell ezen intézkedésekkel szembeni jogorvoslatot¹⁹

1. 2. Munkanélkülivé válás - munkanélküli ellátások

Nem teljes a kép a külföldi munkavállalásról, ha nem ismertjük, hogy mi lesz azzal a munkavállalóval, aki munkanélkülivé válik olyan tagországban, ahol munkavállalás céljából tartózkodik, milyen ellátásban részesülhet.

Fő szabály - ahogy a munkavállalás esetében már említettük -, hogy az EU állampolgárok szabadon kereshetnek munkát a tagállamok területén. Ebből következően, ha egy állampolgár munka nélkül marad, nem köteles emiatt elhagyni utolsó tartózkodási helyét, sőt arra is jogosult, hogy itt (a munkanélküli válás helye szerinti tagállamban) munkanélküli ellátást igényeljen.

A munkanélküliség elsősorban szociális problémát jelent, erről szól a 1408/71/EGK rendelet a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról, valamint az ennek végrehajtására vonatkozó 574/72/EGK rendelet.

Az ellátás igényléséhez az alábbi feltételek szükségesek.

- a munkanélkülivé válás színhelye szerinti tagállamban való tartózkodás legalább 1 hónapon át,
- munkanélküliként való regisztrálás,
- más tagállamban is kereshet munkát, ezért a kérheti, hogy munkanélküli juttatását utána küldjék,
- az utánküldés feltétele, hogy a munkakeresés új színhelyén 7 napon belül bejelentkezzen és munkanélküliként regisztráltassa magát,
- a munkanélküli juttatást 3 hónapon át kérheti a munkanélkülivé válás színhelye szerinti tagállamtól,
- ha 3 hónapon belül nem talált munkát, vissza kell térnie az eredeti tagállamba (ahol munkanélkülivé vált), azért hogy ne essen el a további juttatásoktól (előfordulhat, hogy abban a tagállamban, ahol munkanélkülivé vált fél évig lehet igénybe venni a munkanélküli juttatásokat),
- két esetben maradhat a munkakeresés színhelyén:
 - amikor a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy valóban keresett munkát és több mint valószínű, hogy találni is fog (ekkor 6 hónapig maradhat, de ennél tovább nem),
 - véglegesen maradni akar (azaz nem akar visszatérni a munkanélkülivé válás színhelye szerinti tagállamba). Ez akkor fordulhat elő, ha ez az ország szociális rendszere lehetővé teszi a szociális segélyben való részesülést, de ebben az esetben elesik eredeti munkanélküli juttatásától.

¹⁹ Gyulavári Tamás - Kőnczei György: Európai szociális jog (Osiris 2000.) - 3. A munkavállalók szabad mozgása

1. 3. Munkavégzés állandó munkahelyen kívül

Ez a fogalom akkor állja ki a más országok, illetve az EU idevonatkozó irányelveivel²⁰ való összehasonlítást, ha ismerjük a fogalom tartalmát.

Tehát: az állandó munkahelyen kívüli munkavégzés tartalma szerint lehet belföldön vagy külföldön való munkavégzés; lehet más munkáltatónál vagy saját munkáltatónál, de nem a munkaszerződés szerinti munkavégzés helyén. A belföldi munkavégzés esetében is különbséget kell tenni (és a magyar munkajogi tesz is ilyen különbséget), ha a munkavállaló egy meghatározott helyről - munkavégzési helyéről - kapja az utasításokat, de ténylegesen a munkát mindig más munkahelyen kell végeznie (ez lehet a munkáltató telephelye, vagy más munkáltató telephelye). Ilyen munkakör a szerelőké, munkaviszonyban foglalkoztatott rendelésfelvevőké (a vevőket látogatják), a belső ellenőröké, munkaviszonyban álló szállító/rakodómunkásoké. A másik esetkör az, ha a munkavállaló és a munkáltató már a munkaszerződésben megállapodnak²¹ abban, hogy a munkavállaló munkavégzési helye „*változó*”, ezért a munkaszerződés módosítása nélkül átküldhető a munkáltató egy másik telephelyére (ezt az esetet nevezzük „*változó munkahelynek*”). Ilyen körülmények között végeznek munkát pl. a kereskedelem, a vendéglátás, a szállodaláncokban és más szolgáltatást végző munkáltatóknál...

Az európai tagállamok nem mindegyike szabályozza ilyen részletesen a munkaszerződésben rögzített munkavégzési helytől való eltérés eseteit, és a szolgáltatás keretében kirendelt munkavállalókról szóló irányelv sem azért született meg, hogy a rendkívül sokféle szabályt egységesítse, hanem azért, hogy a munkaerő szabad áramlása következményeként a más tagállamba kirendelt vagy kölcsönzött munkavállalókat védő minimális szabályok összhangba kerüljenek. Az már egy más történet, hogy a magyar jogharmonizáció során az irányelv céljaihoz a kirendelés szabályainak további részletezésével - kitégítve az eredeti tárgyköröket - a jogalkotó a rugalmas foglalkoztatás alapjául szolgáló szabályokat iktatott be a Munka Törvénykönyvébe (2001-ben).

A 96/71/EK irányelv tartalma

A munkavállalók szabad mozgása másik nagy területe: a munkavállaló kirendelése más tagállamba illetve a külföldiek foglalkoztatása. Az előbbi magyar jogban a kirendelésre, kiküldetésre és munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat jelenti, melyek a 96/71/EK irányelv átvétele során kerültek a Munka Törvénykönyvébe. Maga az irányelv a szolgáltatás nyújtása keretében kirendelt munkavállalókról szól, és ennek megfelelően nem szab korlátot sem a szolgáltatások szabad áramlásával, sem a munkavállalók munkavégzésével szemben.

Az irányelv szabályozási alapelve a Római Szerződés azon szabályán alapul, mely kimondja, hogy ha két vállalkozás köt egymással szerződést egyikük munkavállalóinak más ország területén történő foglalkoztatására, a felek szabadon választhatják meg az alkalmazandó nemzeti jogot, e választás hiányában a munkavégzés helyének joga az

²⁰ Elsősorban a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelvről lesz szó.

²¹ Ezzel nem azt akarjuk mondani, hogy az előzőekben nem kell a munkaszerződésben rögzíteni a munkavégzés helyét, illetve az a körülményt, hogy a munkavállaló munkavégzési helye naponta változik.

irányadó.

Az idő múlásával az Unión belüli alapszabadságok szabad áramlása következtében egyre gyakrabban volt szükség a munkavégzés helye szerinti jog alkalmazására és mind többször merültek fel jogértelmezési problémák. Az Unió arra törekedett, hogy az ilyen munkavállalók védelmére egységes szabályt alkosson, e szándék alapozta meg az 1996. december 16-án elfogadott, a munkavállalók - szolgáltatások nyújtása esetén történő - kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelvet, melyet a jogharmonizáció során a 2001. évi XVI. törvénnyel építettünk be a Munka Törvénykönyvébe.

Az irányelv tartalmából következő legfontosabb szabályok:

- ✓ a vállalkozások szerződést kötnek egymással, melyben rögzítik, hogy a munkaviszony a kiküldetést elrendelő küldő vállalkozás és a munkavállaló között áll fenn,
- ✓ a kiküldetésre a küldő vállalkozás gazdasági érdekei, vagy harmadik személlyel kötött megállapodás miatt kerül sor,
- ✓ a kiküldetés ideje alatt a munkavállaló a szokásostól eltérő munkahelyen végzi munkáját,
- ✓ a kiküldés időtartama csak időleges lehet,
- ✓ meg kell különböztetni a kiküldetés ideje alatti munkahely fogalmát a szokásos telephelyen kívüli munkavégzési hely fogalmától (változó munkahely meghatározása),
- ✓ megkülönböztetett munkavállalói csoportok (terhes és kisgyermekes nők, gyermeküket egyedül nevelő férfiak) védelemben részesülnek,
- ✓ ha a munkavállaló a kiküldetés során feladataiba nem tartozó munkát (is) végez, úgy kell tekinteni, mint akit más munkakörbe irányítottak át, és ennek megfelelően kell a munkabérét megállapítani,
- ✓ a kiküldetés során alkalmazott munkabért illetően az általános szabályokat kell követni, de a munkavállalónak meg kell téríteni a kiküldetés teljesítése érdekében felmerült költségeit,
- ✓ a kirendelést a kiküldetés sajátos eseteként kell kezelni, ahol alapvető elem a munkáltatók közötti ellenszolgáltatás nélküli megállapodás, és a küldő és befogadó vállalkozás közötti tulajdonosi kapcsolat van (két munkáltató közül legalább az egyik tulajdonosa a másiknak, vagy a két munkáltatónak közös tulajdonosa van, vagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonyuk alapján áll kapcsolatban egymással),
- ✓ a munkaerő-kölcsönzés a kiküldetésnek megfelelő intézmény, amelyben a munkáltató a vele e célból munkaviszonyt létesítő munkavállalót üzletszerűen (díjazás ellenében) engedi át más munkáltatóknak (foglalkoztatónak),

Az irányelvnek megfelelő magyar szabályok (átírányítás - kiküldetés - kirendelés - más munkáltatónál való munkavégzés és munkaerő-kölcsönzés)

A Munka Törvénykönyve a jogharmonizáció során az alábbi fogalmakat és szabályokat alakította ki:

a) **Átírányítás:** Mt.83/A. §

fogalma: a munkavállaló a munkaszerződés módosítás nélkül és ideiglenesen (átmenetileg), a munkáltató működésével összefüggő okból, az eredeti munkakör helyett vagy eredeti munkakör mellett, más munkakörbe tartozó feladatokat is ellát;

bérezés: a ténylegesen végzett munka alapján, amely nem lehet kevesebb a távolléti díjánál, akár saját munkaköre mellett, akár helyette látja el a más munkakörbe tartozó feladatokat;

munkáltatói jogok: a munkáltatói jogkör gyakorlása változatlan (kiküldetésben a munkáltató irányítási és utasítási joga fennmarad!);

időtartama: nem lehet több mint évi 44 munkanap, (amely kollektív szerződésben emelhető).

b) **Kiküldetés:** Mt.105. §

fogalma: a munkáltató gazdasági érdekből, ideiglenesen, a munkaszerződés módosítása nélkül, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját (nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi).

bérezés: a felek eltérő megállapodása, illetve e törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkavállalót a munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, az átírányítás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

munkáltatói jogok: a kiküldetést elrendelő munkáltatónál vannak (maradnak).

időtartama: nem lehet több mint évi 44 munkanap

c) **Kirendelés:** Mt.106. §

fogalma: a munkavállaló a munkaszerződés módosítása nélkül, és ideiglenesen (átmenetileg), a munkáltatók közötti - ellenszolgáltatás nélkül létrejött - megállapodás alapján más munkáltatónál való munkavégzésre is kötelezhető.

Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

- ✓ amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy
- ✓ amikor a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- ✓ a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

bérezés: munkaszerződés szerinti munkabér jár. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, az átirányítás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

munkáltatói jogok: eltérő megállapodás hiányában - a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

időtartama: nem lehet több mint évi 44 munkanap.

d) **Más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés:** Mt. 150.§

fogalma: a munkáltató működési körében felmerülő ok miatt, a küldő és fogadó munkáltató közötti - ellenszolgáltatás nélkül létrejött - megállapodás alapján, feltétele: a munkáltató a munkaviszonyból eredő foglalkoztatási kötelezettségét átmenetileg nem tudja teljesíteni;

bérezés: munkaszerződés szerinti munkabér jár. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, az átirányítás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

munkáltatói jogok: eltérő megállapodás hiányában - a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelynek munkahelyén a munkavállaló munkáját végzi, a munkaviszony megszüntetésének jogát azonban az átadó munkáltató gyakorolja. A munkavállalót a munkáltatói jogok gyakorlójának személyéről tájékoztatni kell.

időtartama: nem lehet több mint évi 44 munkanap.

Közös szabályok az átirányítás, kiküldetés, kirendelés és a más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés alkalmazásakor:

- az átirányítás és a más munkáltatónál, más helyiségben történő munkavégzés időtartama egyenként nem haladhatja meg - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - naptári évenként a 44 munkanapot²²;
- egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átirányítás, kiküldetés, kirendelés és a más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés időtartamát össze kell számítani, és ezek együttes időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - nem haladhatja meg az évi 110 munkanapot;
- ha az átirányítás, kiküldetés, kirendelés és a más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés egy munkanapon belül meghaladja a 4 órát, azt egy munkanapként kell számításba venni;
- az átirányítás, kiküldetés, kirendelés és a más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés a munkavállaló beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel nem járhat!!

²² Jóllehet a kollektív szerződésben az eltérés megengedett, mivel azonban az eltérésnek nincsen jogi felső határa - a szakszervezetnek különös gonddal kell eljárni a kollektív szerződés megkötésekor, illetve módosításakor, és el kell érnie, hogy a munkaszerződés módosítása nélkül a munkavállalók ne tölthessenek többet 44 munkanapnál átirányításban, kiküldetésben, kirendelésben, stb.

- a nők és férfiak egyenlő bérezésére vonatkozó szabályokat be kell tartani!
- a munkavállalókat tájékoztatni kell:
 - az átirányítás, a kiküldetés, a kirendelés illetve a más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés várható időtartamáról,
 - kirendelés és más munkáltatónál átmenetileg történő munkavégzés esetén a munkáltató jogok gyakorlójának személyéről,
- belföldi kiküldetés esetén, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívülre esik, a munkavállalót erre az időre - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - legalább a készenlét díjazására vonatkozó szabályokban meghatározott összeg kétszerese illeti meg. Utazási időnek minősül személygépkocsival történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig; tömegközlekedési eszközzel történő utazás esetén annak indulásától a megérkezéséig tartó, valamint az átszállással töltött idő; továbbá a tömegközlekedési eszköz megérkezésétől a kiküldetés szerinti munkavégzés megkezdéséig, valamint a munkavégzés befejezésétől a tömegközlekedési eszköz indulásáig eltelt idő.

Tekintettel arra, hogy ez az irányelv tartalmazza a **munkaerő-kölcsönzés** általános fogalmát²³ szükségesnek tartjuk a magyar munkaerő-kölcsönzési szabályok bemutatását (Munka Törvénykönyve Harmadik Rész XI. fejezet, 193/B-193/P. §).

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezet elején (193/B. §) rögzíti, hogy a munkaerő-kölcsönzés szabályait milyen módon kívánja meghatározni. A jogalkotók azt a megoldást választották, mely szerint a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve szabályait - a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális eltérésekkel - kell alkalmazni.

Az Mt. megfogalmazza a munkaerő-kölcsönzés alkalmazásához szükséges fogalmakat:

munkaerő-kölcsönzés = az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (a továbbiakban: kölcsönzés);

kölcsönbeadó = az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi, és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó);

Kölcsönvevő = az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

Az Mt. szigorú feltételeket szab mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönbevevői pozíciók elfoglalására. Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amely megfelel az e törvényben, illetve az egyéb

²³ 96/71/EK irányelv 1 cikk 3. bekezdés c) pont: „ideiglenes foglalkoztatási vállalkozásként vagy munkaközvetítőként munkavállalót küld ki egy tagállam területén alapított vállalkozáshoz, feltéve, hogy az ideiglenes foglalkoztatási vállalkozás vagy munkaközvetítő és a munkavállaló a kiküldetés idején foglalkoztatási viszonyban áll egymással”.

jogszabályban foglalt feltételeknek, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ (a továbbiakban: munkaügyi központ) nyilvántartásba vette.

A kölcsönbevevőkre nézve erőteljes tiltasokat fogalmaz meg a törvény, kimondja, hogy tilos a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása:

- a) jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre;
- b) a kölcsönvevő olyan munkahelyén illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.

A törvény néhány garanciális szabályt rögzít, amelyek révén biztosítani kívánja a kölcsönzött munkavállalók védelmét. Ezért előírja, hogy a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során köteles együttműködni, valamint megtiltja a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban a munkavállalót megillető jogok korlátozását illetve kizárását. Ésszerű és hasznos előírás - szintén a munkavállalói jogok védelme érdekében - annak megtiltása, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezze. További fontos tilalom, hogy ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa (azaz már megkötött munkaszerződések utólag nem változtathatók át munkaerő-kölcsönzési viszonyt rögzítő megállapodásra).

Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely

- a) a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;
- b) amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel jogviszonyt kíván létesíteni.

A munkáltatói jogok tekintetében a törvény úgy rendelkezik, hogy

- a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja,
- a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli,
- a kölcsönzés során a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak abban, hogy a munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket - megosztva gyakorolják (a megszüntetésre vonatkozó korlátozások kivételével).

A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a) a munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) a hátrányos megkülönböztetés tilalmára,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása tekintetében.

A munkabért a kölcsönbeadó köteles a munkavállalónak megfizetni, fizetési kötelezettségét nem érinti, ha nem kapta meg esedékességekor a kölcsönvevőtől a neki járó díjat. Ugyancsak a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése.

Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell legalább:

- a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- a munkavégzés helyét,
- az elvégzendő munka jellegét.

Míndezeken túl a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót:

- az irányadó munkarendről,
- a munkáltatói jogkört gyakorló személy megnevezéséről (193/E. § (2) bekezdés),
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről, továbbá
- minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

Az Mt. 193/I-193/M. §-a tartalmazza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó speciális szabályokat. A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony atipikus jellegére figyelemmel, a jogintézmény sajátos - az általánosnál rugalmasabb - megszüntetési rendszert igényel, mert a hagyományos munkaviszony megszüntetési rendszere nem képes biztosítani, hogy a kölcsönbeadó mindig olyan munkavállalói létszámot tartson állományban, amelyre kereslet mutatkozik, és amelynek a foglalkoztatását a kölcsönbeadó biztosítani tudja. A rugalmas megszüntetési rendszer a munkaerő-kölcsönzéssel érintett munkavállalói réteg érdekeinek is megfelel, mert csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalók a kölcsönzéssel rövidebb, vagy hosszabb ideig bekerüljenek a munkaerő-piacra.

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással, és azonnali hatályú felmondással írásban szüntethető meg. A „felmondás” az Mt. általános szabályai között szereplő rendes felmondásnak, az „azonnali hatályú megszüntetés” pedig a rendkívüli felmondásnak megfelelő intézmény. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.

A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti. A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokolásának valóságát és okszerűségét a kölcsönbeadónak kell bizonyítania.

A munkavállalói érdekekre figyelemmel a törvény a munkáltatói felmondás lehetőségét - taxatív módon felsorolt - jogcímekhez köti. A kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha

- a) a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját,
- b) a munkavállaló a munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan,
- c) a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását,
- d) vagy a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.

A felmondási idő mértéke 15 nap; ha a munkaviszony tartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke 30 napra emelkedik. Ha a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani.

Ha a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját, a felmondás alapjául szolgáló okról a kölcsönvevő tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ilyen esetben a kölcsönbeadó nem készítheti a kölcsönvevőt arra, hogy a munkavállalót a felmondási idő alatt is foglalkoztassa. Ezért a törvény úgy rendelkezik, hogy a kölcsönbeadó által közölt felmondás esetén a felmondási idő tartama alatt - a felek eltérő írásbeli megállapodása hiányában - a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A felmentési időre a munkavállalót átlagkeresete illeti meg.

A határozott és a határozatlan időtartamú munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti. A munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra, illetve a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, vagy megállapodást. A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi. Az azonnali hatályú felmondást a kölcsönbeadónak és a munkavállalónak is indokolnia kell. Az indoklás tekintetében a felmondás körében meghatározott szabályokat megfelelően alkalmazni kell.

A jogviszony ideiglenes jellegére tekintettel a jogellenes megszüntetés esetén jogkövetkezményként nem írható elő a munkavállaló visszahelyezése. A jogellenes megszüntetéssel okozott sérelmet - annak következményei súlyával arányban álló - anyagi juttatással kell orvosolni.

A kölcsönzés nyilvántartásba vételhez kötött tevékenység. A nyilvántartásba vételre csak akkor kerülhet sor, ha a kölcsönbeadó megfelel a törvény és a kormányrendelet által meghatározott feltételeknek. Ha a tevékenység folytatása során a kölcsönbeadó oldalán változás áll be, és a kölcsönbeadó már nem felel meg a jogszabályi feltételeknek, a kölcsönbeadót törlik a nyilvántartásból. Ilyen esetben a kölcsönbeadó nem folytathatja tovább a tevékenységet. Ezért a törvény előírja, hogy a kölcsönbeadó a nyilvántartásból való törlése esetén az erről szóló határozat jogerőre emelkedését követően, e tényre történő hivatkozással, azonnali hatályú felmondással a határozat kézhezvételétől számított 60 napon belül köteles a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni. Ha a kölcsönbeadó ennek a kötelezettségének nem tesz eleget, a határidő lejárta után a munkaviszony a törvény erejénél fogva szűnik meg.

A szabadságot főszabály szerint a kölcsönvevő adja ki, de lehetőség van arra is, hogy megállapodás alapján a kölcsönbeadó gyakorolja ezt a jogot, illetve teljesítse ezt a kötelezettséget. A szabadság kiadásának időpontját - a tipikus jogviszony tekintetében

irányadó egy hónapos szabállyal szemben - legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal kell közölni a munkavállaló előzetes meghallgatását követően. Az időtartam rövidegét a foglalkoztatás jellege indokolja. Az időpontot - az általános szabályokhoz hasonlóan - a kölcsönvevő rendkívüli esetben megváltoztathatja, de a munkavállalónak az ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony esetében a kártérítési felelősség tekintetében is szükség van speciális szabályok bevezetésére. Abban az esetben, ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, akkor az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályokat, a Polgári Törvénykönyv 348. §-ának (1) bekezdése rendelkezéseit kell alkalmazni. Ilyen esetben a kölcsönvevőnél felmerült kárt a kölcsönbeadó köteles megfizetni. Ez a szabály azon a körülményen alapul, mely szerint a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között polgári jogi jogviszony áll fenn, továbbá a munkavállaló a kölcsönvevővel nem áll munkaviszonyban.

A kölcsönbeadó az általa (a kölcsönvevő felé) teljesített kártérítés tekintetében igényt érvényesíthet a munkavállalóval szemben, a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok az Mt. 166-173. §-ai alapján. E körben azonban nem alkalmazhatóak az Mt. 167. §-ának (2)-(3) bekezdése rendelkezései. A munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni akkor is, ha a munkavállaló a kölcsönbeadónak okoz közvetlenül kárt.

A foglalkoztatás (a tényleges munkavégzés) során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel. Ez a szabály azzal a körülménnyel áll összefüggésben, mely szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolják a munkáltatói jogokat, de a foglalkoztatás során a biztonságos munkavégzés feltételeit a kölcsönvevőnek kell biztosítani. Az egyetemleges felelősség alkalmazása lehetővé teszi a munkavállaló számára, hogy - a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő anyagi teljesítőképességét figyelembe véve, döntése szerint - a kölcsönbeadótól, vagy a kölcsönvevőtől követelje a teljes kárának megtérítését.

A törvény végül felsorolja, hogy a kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra az Mt. rendelkezései közül melyeket nem lehet alkalmazni. Nem alkalmazhatóak például a próbaidőre, a munkaviszony megszüntetésére, a végkielégítésre, a jogellenes megszüntetésre, a kirendelésre, a tanulmányi szerződésre, a szabadság kiadásának egyes szabályaira, a foglalkoztatási okból elrendelt más munkáltatónál történő munkavégzésre, a munkavállaló kártérítési felelősségének egyes szabályaira, a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések.

A kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalók érdekeinek védelme céljából a törvény előírja, hogy a kölcsönvevő köteles legalább évente tájékoztatni a nála működő üzemi tanácsot, illetve a képvisellel rendelkező szakszervezetet a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalói létszámról és foglalkoztatási feltételeikről.

Ugyanakkor nem hallgatható el, hogy a munkaerő-kölcsönzésnek nincs időbeli felső határa, ebből kifolyólag a munkavállaló munkavállalói életének jó részét, vagy akár egészét is kikölcsönzött munkaerőként töltheti el. Sajnos, nemigen terjedt el az a néhány nagy cégnél már bevált gyakorlat, mely szerint a munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű munkaviszony és a határozatlan időre történő foglalkoztatás egyfajta „fokozatot” képez; a cég a kikölcsönzött munkavállalókból „válogatja ki”, hogy kikkel létesít munkaviszonyt:

először meghatározott majd később határozatlan időre.²⁴

A magyar szabályokból hiányolható még a kollektív szerződés által nyújtott védelem lehetősége, hiszen a kikölcsönzött munkavállalókra nem vonatkozik a kölcsönbe vevő munkáltatónál hatályos kollektív szerződés, és nem ír elő a jogalkotó olyan szabályt sem, amely lehetővé tenné, hogy a kölcsönzónél a munkavállalók részesülhessenek a kollektív szerződés nyújtotta kollektív védelemben.

És végül: a magyar szabályok hiába írják elő a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, nem látjuk biztosítottak az egyenlő díjazás követelményének betartását. Aggodalmunkat alátámasztják azon információink, mely szerint ugyanazon munkáltatónál, ugyanazon munkakört (illetve: ugyanolyan vagy hasonló munkát) egymástól merőben eltérő munkabéért végeznek egymás mellett a munkavállalók, és ez nem csupán a munkavégzésre, munkakedvre hat negatívan!

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ pontosan meg kell határozni, hogy mely munkavállalói csoportok, illetve munkakörök azok, amelyekre alkalmazni kell a
 - a külföldiekre vonatkozó szabályokat,
 - a munkaerő-kölcsönzés szabályait;
- ✓ ragaszkodni kell ahhoz, hogy kollektív szerződésben rögzített, nevesített szakszervezeti jog legyen véleményt (illetve ha el lehet érni: egyetértést) alkotni arról, ha a munkáltató kikölcsönzött munkavállalókkal kíván megoldatni egy feladatot, vagy bővíteni kívánja a meglévő kikölcsönzött állományt;
- ✓ meg kell határozni a kollektív szerződésben is, hogy mely szabályok vonatkoznak a kikölcsönzött munkavállalókra (ők nem a munkáltatóval, hanem a kölcsönbe adóval állnak munkaviszonyban!!)
- ✓ ki kell kötni, hogy mind a külföldiekre, mind a kikölcsönzött munkavállalókra vonatkozó, a Munka Törvénykönyvében található szabályokat vagy a kollektív szerződés mellékletében, vagy az érintettek munkaszerződéséhez csatolva (tájékoztatásként) csatolva kell megfogalmazni. Ha az Mt. megengedi²⁵ az eltérést akkor ezt szöveget a kollektív szerződésben (nem annak mellékletében) kell közölni, de az Mt. idevonatkozó, és a megállapodással nem érintett szövegét még ekkor is érdemes a mellékletben közzétenni (elég sok szabályt tartalmaz az Mt. a külföldiekre és a kikölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan!);
- ✓ nem szabad olyan szabályt/szabályokat elfogadni, amely akár a külföldi munkavállalókat, akár a kikölcsönzött munkaerőt előnyösebb vagy hátrányosabb helyzetbe hozhatja a munkaviszonyban álló munkavállalóknál, pl.:
 - megengedni, hogy a külföldi munkavállalók - kollektív szerződés szerint!²⁶ -

²⁴ Természetesen előfordulhat, hogy ez a módszer alkalmas a munkavállaló „sakkban tartására” is, ugyanakkor garanciát is nyújt egyfajta biztonságra.

²⁵ Vagy mert általában a munkavállalóra kedvezőbb szabályt a kollektív szerződésben ki lehet kötni, vagy mert maga a törvény megengedi az Mt.-től való eltérést.

²⁶ Azért résen kell lenni, mert az egyéni munkaszerződések (a titoktartási záradék miatt) tartalmazhatnak

magasabb vagy alacsonyabb utazási térítést, valamilyen más juttatást kapjanak, vagy ellenkezőleg, ne kapjanak meg,

- megkerülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, és elfogadni azt a szabályt, mely szerint a külföldi munkavállalók munkaszerződése eltérhet a kollektív szerződéstől (ez elégséges felhatalmazást ad a munkáltatónak a kollektív szerződés megkerülésére és szabályainak kijátszására);
- ✓ a kikölcsönzött munkavállalók előnyben vagy hátrányban való részesítését csak azokban a kérdésekben lehet értelmezni, amelyekben a munkáltatói jogokat a kölcsönbevevő gyakorolja (és ezeket az előző pontokban elmondottak szerint a kollektív szerződésben rögzítettük!!) - de természetesen itt is meg kell gátolni a kikölcsönzött munkavállalók megkülönböztetését;
- ✓ az átirányítás - kiküldetés - kirendelés - más munkáltatónál való munkavégzés általános szabályaként ki kell kötni, hogy ez a munkavégzés nem jár a munkaszerződés módosításával, de az új körülményeket (új feladatok, új munkáltató vagy munkáltatói joggyakorló nevének, a munkavégzés pontos címének, az ilyen feltételek melletti munkavégzés időtartamának, stb.) mindig írásban kell a munkavállalóval közölni, és a kollektív szerződésben meglévő szabályoktól függetlenül is, az utasítással egyidejűen;
- ✓ ha a munkáltatónak nincs különös indoka, nem szabad kollektív szerződésben elfogadni az átirányítás - kiküldetés - kirendelés - más munkáltatónál való munkavégzés együttes felső határának(110 munkanap) felemelését;
- ✓ ragaszkodni kell az átirányításban munkát végző munkavállaló költségterítéseinek, elvégzett munka után járó bére kiszámítási és elszámolási szabályainak kollektív szerződésbeli rögzítéséhez (utazási költségre előleg nyújtása, az intézkedésre jogosult megnevezése; a munkaidő beosztása, ha a munkavállaló csak részben veszi át a másik munkavállaló munkakörét; ha nem lehet meghatározni, hogy mennyi időt jelent a másik feladat ellátása, az általán meghatározásának módja; egy másik munkakör saját munka melletti ellátása esetén a munka-időbeosztás, vagy ha kell a munkavállaló munkarendjének módosítása, illetve a helyettesítési díj összegének meghatározása, stb.);
- ✓ javasoljuk a kollektív szerződésben rögzíteni annak lehetőségét, hogy meghatározott idő után a kikölcsönzött munkavállalóval munkaviszony jöjjön létre (akár egyfajta „előnyben részesítési” szabályként).

2. Esélyegyenlőség (európai és magyar felfogásban) - a nemek közti diszkrimináció tilalma és a biztosítási teher megfordítása

E témában lassan könyvtárnyi - többnyire angol és francia nyelvű - irodalom gyűlt össze, amelyből a magyar nyelven írott elemzések, kommentárok és gyűjtemények is

olyan szabályokat, amelyek előnyösebb vagy hátrányosabb helyzetbe hozhatják a külföldi vagy kikölcsönzött munkavállalót - de ezt a kollektív szerződésben csak úgy lehet kizárni, ha sikerül megállapodni a munkáltatóval, hogy minden munkaszerződés-formulát véleményeztet a szakszervezettel, és a szakszervezet ezen jogát belefoglalják a kollektív szerződésbe.

megtöltenek egy „falnyi” polcot, és még hátravan a ma még csak koncepcióként ismert esélyegyenlőségi törvényhez készült elemzések, elaborátumok, dolgozatok és vélemények nyilvánosságra hozatala.

„Az Európai Közösség szociálpolitikájában a férfiak és nők esélyegyenlősége már szélesebb területet érint, mint amit az eredeti koncepcióban lefektettek, vagyis a nők közvetlen és szándékos, kevésbé előnyös bánásmód formájában történő, pusztán nemi hovatartozásukon alapuló megkülönböztetését.”²⁷

Az esélyegyenlőség körébe tartozónak tekintjük a közvetett diszkrimináció, a pozitív diszkrimináció, a „gender mainstreaming” (esélyegyenlőségi politika érvényesítése a döntéshozatal minden szintjén), a jogvédelem, az anyaság, a nők, a családok elleni erőszakos cselekmények kérdéseit, sőt az esélyegyenlőség fogalma kiterjed a munkához jutás, a szakképzés, az állami és magán nyugdíjuttatás, a társadalmi jólét problémáira is.

Egyetértve a fenti megállapítással, az esélyegyenlőség és a kollektív szerződés kapcsolatának vizsgálatát jelen kézikönyvben mégis szűkebb értelemben, a 75/117/EGK (férfiak és nők azonos bérezése), és a 97/80/EK (a nemi hovatartozás alapján történő diszkrimináció esetén a bizonyítási teher megfordulása) irányelveinek bemutatására korlátozzuk. Ismertetjük továbbá a Munka Törvénykönyvében megtalálható, és kifejezetten a munka világára vonatkozó szabályokat valamint a magyar jogban újdonságként megjelenő törvény-koncepciót.

Mindenek előtt néhány fogalmat²⁸ meg kell határozni ahhoz, hogy helyesen értelmezzük az irányelveket és a magyar jogszabályokat.

- **Esélyegyenlőségi politika** = a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az élet legkülönbözőbb területein - oktatás, egészségügy, munkaerő-piac, szociális biztonság, stb. - tett lépések;
- **Egyenlő bánásmód biztosítása** = a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció tilalma.

2. 1. A férfiak és nők azonos bérezése elvének alkalmazására kibocsátott jogszabályok összehangolásáról szóló 75/117/EGK irányelv

Az Európai Gazdasági Közösségben korán felerősödtek a félelmek a nem kívánatos versenyelőnyök kifejlődése miatt, mely abban nyilvánult meg, hogy azokban az államokban jelentek meg először és nagyobb tömegében a befektetők, ahol a munkaerő alacsony ára - különösen a munkavállaló nők esetében - jelentős plusz nyereséget hozott számukra. A félelmek megerősödése hamar cselekvésre készítette az államokat, melyet a szociális Európa gondolata is megtámogatott és sürgetett.

A férfiak és nők egyenlő bánásmódjáról már maga a Római Szerződés²⁹ is szólt, ezért már 1975-ben kiadták a 75/117/EGK irányelvet, amely a végrehajtáshoz szükséges tagállami

²⁷ Esélyegyenlőség és kollektív alku az Európai Unióban - 3. Innovatív megállapodások: elemzés; Készült a Szociális Partnerek Európai Uniói Felkészítő Programja keretében az Országos Foglalkoztatási Alapítvány támogatásával - 21. oldal

²⁸ Gyulavári Tamás - Kardos Gábor szerkesztésében: „Egyenlőbben” - A nők és férfiak esélyegyenlősége az EU-ban és Magyarországon (INDOK Budapest, 2000) - 11. oldal (Albert Levente - Gyulavári Tamás: Mit tesz az EU a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért?)

²⁹ Római Szerződés 141. [119.] cikkely

feladatokat tartalmazta. A jogalkotásban előtérbe került a Szociális Akcióprogram, amelyben a szociális jellegű jogalkotás minden eddigénél nagyobb szerepet kapott. Ezután még számos európai szintű jogszabály követte a hátrányos megkülönböztetés „kiirtását” a szövegekből, vagy újonnan megfogalmazott szövegében a magatartás megtiltását. A kifejezetten szűken értelmezett szociális, illetve munkajog egyre több területén jelentek meg a nemek egyenlőségére vonatkozó speciális szabályok, és a mára már alapelvvé „nemesült” az európai jogalkotásban, hogy minden kibocsátott jogszabály esetében megvizsgálják, kell-e hozni a férfiak és nők egyenlő bánásmódjára vonatkozó szabályt.

Számos irányelv a már meglévő szabályok harmonizálását tűzte ki célul:

- a) a 79/7/EGK irányelv az állami szociális biztonsági rendszerek (pénzalapok felhasználása) tekintetében írja elő a férfiak és nők egyenlő bánásmódját,
- b) a 86/378/EGK irányelv a munka világában alkalmazott szakmai szabályoknál írja elő a férfiak és nők hátrányos megkülönböztetésének tilalmát,
- c) a 92/85/EGK irányelv a munkavédelmi szabályok között a terhes nők, a gyermekágyas és szoptató anyák munkahelyi egészségének és biztonságának megőrzésére hozott szabályokat,
- d) a 96/34/EK irányelv - a szülői szabadságról - az európai szociális partnerek (munkáltatók, munkavállalók európai szintű szervezetei³⁰) megállapodása alapján a családi viszonyokban igyekszik egyensúlyt teremteni az anyai és apai szerepekkel járó terhek viselésében³¹.

A magyar jog kódexjellegű törvényeiben (Munka Törvénykönyve, Polgári Törvénykönyv, stb.) szerepel a hátrányos megkülönböztetés tilalma. A nemek közti megkülönböztetés kezelése azonban ellentétes az EU gyakorlatával, mivel nem a pozitív megfogalmazásokra épít, hanem a negatív diszkrimináció tiltásának elvét követi. Ennek látványos megjelenése, ha átnézzük magyar szabályokat, pl. a foglalkoztatás területén megjelenő, és a nemek közti diszkrimináció tilalmára vonatkozó szabályokat, azt látjuk, hogy azok mind tiltás formájában jelennek meg (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő értékű munka díjazásánál hátrányos megkülönböztetés tilalma...). Ugyanezek a tilalmak megtalálhatók természetesen a közösségi szabályokban is, de a szemlélete, a szabályozás módszere inkább az ösztönző, pozitív szabályok felállítása, amelyek elősegítik a társadalom szemléletének befolyásolását is. Ennek bizonyítéka az utóbbi tíz év „terméke”, az ún. „gender mainstreaming”³², amely kifejezés a nemi alapú (gender) egyenjogúság komplex érvényre jutását jelenti, és azt, hogy az egyenjogúságra való törekvésnek minden szinten a cselekvés „főáramlatában” (mainstreaming) kell elhelyezkednie.

Mindez persze nem jelenti azt, hogy nem teljesítettük a minimális jogharmonizációs kötelezettségeinket, mivel azokat az irányelveket, amelyek hiányoztak jogrendünkől átvettük, és beépítettük, méghozzá az irányelvek céljainak megfelelően.

A férfiak és nők azonos bérezésének elve volt az első, és a mai napig is szinte a

³⁰ UNICE, CEEP, ETUC, azaz: Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Európai Szövetsége; Állami Vállalatok Európai Központja és a Szakszervezetek Európai Szövetsége

³¹ A felsorolás a Kiss György szerkesztésében kiadott „Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában” (OSIRIS) című, 2001-ben kiadott könyv alapján készült (55-59 oldal: Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség politikája az Európai Unióban).

³² Sokat fogjuk még ezt a kifejezést hallani, nem árt megjegyezni!

legfontosabb irányelv a munkajogban a hátrányos megkülönböztetés kiküszöböléséhez. Ebben az irányelvben már az első cikkben kifejezésre jut, hogy meg kell szüntetni a bérezés és annak elemeire vonatkozóan a férfiak és nők közötti különbségeket. Ugyancsak az 1. cikkelyben rögzíti az irányelv, hogy mit jelent a férfiak és nők egyenlő bérezésének elve, valamint, hogy a bér/díjazást milyen értelemben használja:

„A Szerződés 119. cikkében³³ felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon nyugvó hátrányos megkülönböztetés minden fajtáját.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre: ezeknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulniuk, illetve azokat úgy kell megállapítani, hogy kizárják a nemi megkülönböztetés minden formáját.”

Tagállami kötelezettségként írja elő az irányelv, hogy be kell vezetni nemzeti jogrendszerekbe az egyenlő bérezés elvének megsértése miatti jogorvoslat igénybevételeinek lehetőségeit, különösen a bírói út igénybevételét, ha az esetleges jogorvoslati lehetőségek az illetékes hatóságoknál már kimerültek. Az irányelv különösen fontos kötelezettségként tartja számon, hogy a sérelmet szenvedett munkavállalók³⁴ törvényi védelmet kapjanak az esetleges megtorló munkáltatói magatartással szemben, és hogy a munkavállalók megfelelő tájékoztatást kapjanak. Az irányelv végül előírja, hogy a tagállamok kötelesek értesíteni az Európai Bizottságot arról, hogy milyen állami intézkedéseket tettek az irányelv jogharmonizálása érdekében.

Témánk szempontjából különösen fontos a kollektív szerződésekre vonatkozó 4. cikkely, amely tagállami kötelezettségként írja elő azon intézkedések megtételét, amelyek biztosítják, hogy a szerződéseknek, bértarifáknak, bérmegállapodásoknak vagy az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmisnek nyilvánítsák vagy nyilváníthassák, illetve módosítsák.

Ennek megfelelően kerültek be az Mt.-be 2001-ben a férfiak és nők azonos bérezésének rendelkezései (142/A. §). Mint már említettük, a magyar jog a diszkrimináció tilalmából indul ki, ezért e § is azonnal rögzíti, hogy *„tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni”* az egyenlő illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során.

Tehát rögtön két fogalom meghatározására van szükség, hogy tisztázzuk: mi a tartalma a hátrányos megkülönböztetésnek, és mit jelent az egyenlő illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazása.

A hátrányos megkülönböztetést 1975-ben még nem értelmezték olyan szélesen, mint később (1997-ben), ezért csak közvetlen, a munkavállalót érintő megkülönböztetésről volt szó. Amikor mi átvettük ezt az irányelvet, már hatályban volt a 97/80/EGK irányelv a bizonyítási teher megfordításáról (ezt is harmonizáltuk), ezért a diszkrimináció fogalmát az egyenlő bérezés tekintetében (is) a legszélesebb értelemben használjuk (az Mt. 5. §-ában rögzített közvetlen és közvetett diszkrimináció kifejtését lásd a 2.2. pontban).

Az egyenlő és az egyenlő értékűnek elismert munka fogalmának meghatározásához

³³ A Római Szerződés 119. cikkelyéről van szó!

³⁴ akiket panasz vagy más jogi eljárás miatt a munkáltató elbocsát

mindenek előtt meg kell határozni, hogy milyen tényezőket veszünk figyelembe a munka egyenlő értékének megállapításakor. Ismerni kell azt is, hogy mit nevezünk munkabérnek, és hogyan kell azt megállapítani. A magyar munkajogi szabályok szerint a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen

- az elvégzett munka természetét,
- minőségét,
- mennyiségét,
- a munkakörülményeket,
- a szükséges szakképzettséget,
- a fizikai vagy szellemi erőfeszítést,
- a tapasztalatot, illetve felelősséget

kell figyelembe venni.

Munkabérnek minősül

- minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján
- közvetlenül vagy közvetve nyújtott
- pénzbeli és természetbeni juttatás.

A munkabér megállapítására vonatkozóan a Mt. úgy rendelkezik, hogy a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést (5. §) ne eredményezhessen.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor:

- ✓ mindenek előtt ragaszkodni kell ahhoz, hogy - bármennyire is tiltakoznak a munkáltatók - a kollektív szerződés melléklete tartalmazza (minimum) a 6/1992. (VI.27.) MüM rendeletnek megfelelő bérbesorolási rendszert, bérkategóriákat³⁵;
- ✓ pontosan meg kell határozni a munkabér fogalmát - a törvénynek megfelelően - különösen akkor, ha van természetbeni juttatás is. Mindenképpen rögzíteni kell a kollektív szerződésben, hogy kik (mely munkavállalói csoportok) kapnak időbért, teljesítménybért (az utóbbi kategóriában mennyi a garantált bér, ha a teljesítmény nemcsak a munkavállalótól függ) vagy kombinált bért (a két bérezési forma kombinációja).
- ✓ fel kell készülni arra, hogy - e kézikönyv megírásakor még csak koncepció³⁶ formájában létező - változás várható a férfi és női egyenlő bánásmód kezelésében: meghatározott számú munkavállaló esetében (a koncepció 250 főről szól, de lehet, hogy ez a szám változik). A munkáltatónál létre kell hozni egy ún. esélyegyenlőség

³⁵ A tiltakozás oka kettős: egyrészt egy olyan bérbesorolási rendszer, amelyben mindenki megtalálja a maga, vagy szomszédja „bérkategóriáját” meggátolja a munkavállalók rosszul értelmezett „sakkban tartását”. Másrészt kétségtelen, hogy a nagy külföldi befektetők a béreken keresztül (is) óriási versenyben vannak egymással, és egyelőre csak nagyon kivételesen erős pozícióban lévő munkáltató engedheti meg magának, hogy munkavállalóinak a keresete mindenki (akár a versenytársak) által áttekinthető legyen. Ezért ritka ma az a kollektív szerződés, amely mellett legalább mellékletben ott a nagyon szegényes, pár kategóriát tartalmazó bérbesorolási rendszer.

³⁶ törvény az esélyegyenlőségről

bizottságot, amelyben a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, és ezen belül az egyenlő bérezés ellenőrzése igen nagy hangsúlyt fog kapni. A felkészülés egyik mozzanata lehet, hogy a kollektív szerződésben rögzítik: évente egy alkalommal, milyen mintavétel alapján ellenőrzik azt, hogy az egyenlő értékű munkát végző férfiak és nők egyenlő díjazásban is részesüljenek.

2. 2. A hátrányos megkülönböztetés komplex értelmezése és a bizonyítási teher megfordítása a 97/80/EK irányelv alapján

Ahhoz, hogy az elsőnek megszületett 1975-ös egyenlő bánásmód irányelv valóban megszüntesse a hátrányos megkülönböztetést (diszkriminációt) a férfiak és a nők között, szükség volt megfelelő jogi eszközökre. Nem mintha az Európai Bíróság ítéletei nem mutattak volna elég példát arra, hogyan kell értelmezni az egyenlő bánásmód szabályait, ám az is hamar kiderült, hogy a munkavállaló nők igen nehezen tudják bizonyítani, ha sérelmet szenvedtek nemük miatt. Ezért szükség volt - a kontinentális jogrendszerrel más esetekben nem idegen - megoldásra, és ez a bizonyítási teher megfordítása, azaz nem a munkavállaló nőnek kell bizonyítania, hogy a munkáltató diszkriminálta, hanem a munkáltató bizonyítja, hogy alkalmazta az egyenlő bánásmód elvét, tehát intézkedése nem volt sérelmes.

Ezzel együtt szükség volt arra is, hogy európai szinten tisztázódjék, milyen diszkrimináló magatartást kell megtiltani, tehát értelmezni kellett a diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés) fogalmát. Ez az irányelv végül kiterjesztette a diszkrimináció fogalmát, így már nemcsak azokat az eseteket lehet ide sorolni, amikor a munkáltató intézkedése kifejezetten a munkavállaló hátrányos megkülönböztetését (közvetlen diszkrimináció) okozza, hanem azon munkáltatói intézkedéseket is, amelyek általában nem tekinthetők diszkriminatív jellegűnek, de közvetett módon különbséget tesznek a férfi és a női munkavállalók között, azaz a nőkre nézve (valamilyen módon) hátrányosak. Ez utóbbi eseteket - jóllehet igen sokszor előfordulnak - valóban nemigen lehet a bizonyítási teher megfordítása nélkül bizonyítani.

A bizonyítási teher megfordításáról szóló irányelv célja, hogy az egyenlő bánásmód elvének megvalósítása érdekében a tagállamok által tett intézkedések oda vezessenek, hogy a sérelmet szenvedett munkavállaló igényét bírói úton érvényesíthesse, miután esetleges jogorvoslati lehetőségét az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

Az irányelv alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmilyen nemi megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten. Közvetett megkülönböztetés áll fenn, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozókat lényegesen nagyobb arányban érinti kedvezőtlenül, kivéve, ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat helyes és szükséges, és a nemi hovatartozástól független okok igazolják.

Az irányelvet alkalmazni kell mind az állami, mind a magán szektorban, bármely olyan

- polgári vagy
- közigazgatási eljárás keretében,

amely jogorvoslati lehetőséget kínál - az önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

Jogrendszerünk alapja, az Alkotmány³⁷ adja a hátrányos megkülönböztetés elvi alapját:

„66. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.

70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.”

Ezen kívül - munkajogi szabályként - az Mt. 5.§-a tartalmazza mind a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, mind ezzel összefüggésben a bizonyítási teher megfordítására vonatkozó szabályt.

Az Mt. lényegében nem tér el az irányelv céljától, hozzátéve, hogy a hátrányos megkülönböztetést a hazai jogalkotás eleve tilalomként (tehát negatív diszkriminációként), továbbá általánosan, nemcsak a nemi alapon történő diszkrimináció esetét idevéve fogalmazta meg. Ennek megfelelően a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között

- nemük,
- koruk,
- családi vagy
- fogyatékos állapotuk,
- nemzetiségük, fajuk,
- származásuk,
- vallásuk,
- politikai meggyőződésük,
- munkavállalói érdekképviselőhöz való tartozásuk, vagy
- ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá
- minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.

A magyar jogértelmezés szerint is közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha egy adott munkavállalói kört, az előbbieken felsorolt jellemzők alapján

- 1) túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos,
- 2) a formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó, vagy
- 3) a mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat - (rájuk nézve) aránytalanul kedvezőtlenül érint; kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható. Nem minősül tehát hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.

Az irányelvnek megfelelően munkaviszonnyal kapcsolatosnak tekintendő a munkaviszony létesítését megelőző, az azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat is (pl. álláshirdetések!).

A munkáltató hátrányos megkülönböztetés nélkül köteles biztosítani - különösen a szakmai képességek, a gyakorlat, a teljesítmény, illetve a betöltendő munkakör

³⁷ 1949. évi XX. törvény: A Magyar Köztársaság Alkotmánya

szempontjából lényeges körülmények alapján - a munkavállaló magasabb munkakörbe való előrelépésének lehetőségét. Ugyanakkor munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. a kollektív szerződés!) a munkavállalók meghatározott körére - a munkaviszonnyal összefüggésben - azonos feltételek esetén előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

Ugyancsak az irányelv egyik legfontosabb előírását teljesíti a magyar jog, amikor kiköti, hogy a hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell oly módon, hogy a hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló jogsérelmének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

A bizonyítási teher megfordítására vonatkozó szabály egyszerű kötelezés: a munkáltató eljárásával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket nem sértette.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ érdemes kikötni, hogy mely munkavállalói csoportokat szükséges/érdemes előnyben részesíteni (pl. ha a munkáltatónál kevés egy adott szakemberi létszám, akkor elkerülhető, hogy a munkáltató - akár a kollektív szerződés megkerülése mellett is - úgy részesítsen munkavállalókat előnyben, hogy arról szinte senki sem tud. Már a munkaviszony létesítése előtt kiköthetik, hogy felvételnél előnyben részesül az a munkavállaló, aki pl. társcégeknél, beszállító partnereknél dolgozott ezt megelőzően, vagy - kifejezetten a munka nehézségi foka miatt - abba a munkakörbe csak fiatal, megfelelő fizikai adottságokkal rendelkező férfiakat várnak, stb.);
- ✓ mindamelllett óvatosan kell bánni az előnyben részesítés lehetőségével, mert könnyen átléphető az a határ, amikor hátrányos megkülönböztetés lesz belőle (pl. a munkavégzés természete miatt elsősorban olyan nőket várna a munkáltató, akik vállalhatják/vállalják a rendkívüli munkavégzést vagy a készenlétet, tehát reálisnak tűnik, hogy fiatal nőket várnak ebbe a munkakörbe, de mi ez, ha nem a nem és kor alapján történő diszkrimináció?!);
- ✓ a kollektív szerződésben nagyon fontos ismertetni a munkavállalókkal a jogorvoslat lehetőségét, a követendő eljárást (különös tekintettel arra, hogy hamarosan megjelennek az egyes munkahelyeken kötelezően létrehozandó esélyegyenlőségi bizottságok. Természetesen a jogorvoslat elsősorban e bizottságoknál lesz keresendő; de amíg nincsenek esélyegyenlőségi bizottságok, addig is érdemes - akár csak erre az egy ügycsoportra - „visszahozni”³⁸ munkaügyi jogvita esetén a per előtti egyeztetés jogintézményét).

3. A csoportos létszámleépítés szabályai

Mint említettük, az Európai Unió a hetvenes évektől kezdve erőteljesen törekedett arra, hogy egységes munkajogi, szociális természetű jogszabályokat alkosson, megadva

³⁸ 1999. augusztus 17. előtt a bírósági út előtt a munkaügyi jogvitában kötelező volt az egyeztetés a munkáltató és a jogvita kezdeményezője (üzemi tanács, szakszervezet vagy munkavállaló) között, ezt a szabályt a z 1999. évi LVI. törvény 38. § (1) bekezdése hatályon kívül helyezte.

ugyanakkor a tagállamoknak azt a jogot, hogy belső munkaerő-piaci helyzetük egyensúlya fenntartása érdekében a munkaviszonyra belső szabályait maguk határozzák meg. Ekkor született meg - szinte elsőként a 75/129/EGK irányelv a tömeges létszámleépítésről (1975. február 17-én, melyet a 92/56/EGK irányelvvel módosítottak). Az 1998. július 20-án kiadott 98/59/EK irányelv e két korábbiak a rendelkezéseit egységesítette.

3. 1. A csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv

Az irányelv rögzítette, hogy a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben, és ennek a változásnak ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csőd eljárásokra.

Az irányelv hatálya alól kivétel a határozott idejű munkaviszony - abban a tekintetben, hogy az ilyen munkaviszony munkavállaló alanyát nem kell beszámítani a tömeges létszámleépítéssel érintett munkavállalók közé, még akkor sem, ha a határozott idejű munkaviszony a létszámleépítés ideje alatt (30 nap) szűnik meg. Ha azonban a határozott idejű munkaviszony a határidő lejárta előtt szűnik meg, akkor a munkavállalót feltétlenül be kell számítani a tömeges létszámleépítéssel érintett munkavállalói csoportba.

Ennek az irányelvnek nemcsak újdonságában rejlik jelentősége, hanem abban is, ahogy az Unió tagállamai kezelni kívánták a gazdasági helyzet realitásából fakadó hátrányokat. Mindenekelőtt az irányelv meghatározta a tömeges létszámleépítés alapját képező tömeges elbocsátás fogalmát, amely elengedhetetlen volt az egységes jogértelmezéshez.

Tömeges elbocsátásnak az számít, ha

- 30 napon belül,
- nem a munkavállaló személyében rejlő ok miatt,
- egy vagy több munkavállalóval szemben, ha
 - 20-100 fő között legalább 10 főt,
 - 100-200 fő között legalább a munkavállalók 10 %-át,
 - 300 főnél többet foglalkoztató munkáltatónál legalább 30 főt kíván

elbocsátani a munkáltató.

Az irányelvet 1992-ben módosították, ezek szerint a tömeges elbocsátáskor előírt létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának egyéb formáit az elbocsátásokkal azonosan kell kezelni, feltéve, hogy az elbocsátottak létszáma legalább öt fő.

Ugyancsak tömeges elbocsátásnak számít, ha - függetlenül a foglalkoztatottak létszámától

- 90 napon belül legalább
- 20 főt kíván (nem a munkavállaló személyében rejlő okok miatt)

elbocsátani a munkáltató.

Egyéb jellemzők:

- a nemzeti jogalkotás eldöntheti, hogy alkalmazza-e a szabályokat a közszféra alkalmazottaira, és a meghatározott időben vagy meghatározott munkára alkalmazottakra;
- a tagállamok döntenek el, hogy alkalmazzák-e az irányelvet, ha a tömeges elbocsátás oka olyan bírői döntés, amely a vállalat tevékenységének megszüntetésére irányul;
- a tömeges elbocsátással kapcsolatos szabályok vonatkoznak a felszámolás és végelszámolás (!)³⁹ alatt álló munkáltatókra is;
- részletesen kimunkált tájékoztatási és konzultációs eljárás: a munkáltató már a tömeges létszámleépítés tervezetéről is köteles tájékoztatni a munkavállalók képviselőit, és köteles megfelelő időben konzultációt kezdeményezni arról, hogy milyen módon és eszközökkel lehetne elkerülni a létszámleépítést, hogyan lehetne enyhíteni a következményeket (pl. az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatások révén);
- a munkáltató kötelezettsége, hogy megadjon minden információt a munkavállalók képviselőinek, éppen ezért nem vehető figyelembe a munkáltató azon védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó tulajdonos nem adta meg a szükséges információt számára;
- a munkáltató köteles az írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes állami hatóságnak eljuttatni;
- ennek az értesítésnek tartalmaznia kell a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, és különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani.

Lényeges előírás az irányelvben, hogy a hatóságnak eljuttatott értesítés alapján a tömeges létszámleépítés a bejelentés után legkorábban 30 nappal hatályos. Ha egy tagállam úgy dönt, hogy ennél rövidebb határidőt enged a hatályba lépéshez, akkor a hatóságot feljogosíthatja arra, hogy a létszámleépítés problémáinak megoldására nyitva álló időt 60 napig meghosszabbítsa. Az eljáró hatóság azonban köteles értesíteni a munkáltatót arról, hogy meddig hosszabbította meg ezt a határidőt, tehát az mikor jár le.

3. 2. A tömeges (csoportos) létszámleépítés magyar szabályai

Az irányelv szabályait 1997-ben kívánta átültetni a jogalkotó a Munka Törvénykönyvébe, a 94/A. §-ba, jóllehet a csoportos létszámleépítés néhány szabálya már megjelent a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben. Mivel a magyar szabályok ezzel együtt sem feleltek meg az irányelv előírásainak, 2001-ben ismét módosították a Mt. ezen szakaszát, Ekkor vettük át a 98/59/EGK irányelv rendelkezéseit, így tömeges létszámleépítésre vonatkozó szabályok megfelelése teljes körűvé vált.

³⁹ Röviden: a hitelező(k) kérelmére indított felszámolási eljárásban az eladott vagyonból kell a hitelezői igényeket - köztük a munkavállaló munkabér megfizetése iránti jogos igényeit is - kielégíteni, ez eljárás lezárása után az adós cég jogutód nélkül megszűnik. A végelszámolásról a tulajdonosi kör jogosult dönteni, tehát ebben az eljárásban nincsenek hitelezők, de itt is az eljárás lezárásakor a cég jogutód nélkül megszűnik.

A csoportos létszámcsökkentés (a tömeges létszámleépítés csoportos létszámcsökkentés elnevezés alatt került be) esetén alkalmazandó speciális eljárási szabályoknak az a célja, hogy a felszabaduló munkaerő ne egyszerre, kiszámíthatatlan módon jelenjen meg a munkaerőpiacon, hiszen ilyen esetben a munkaerő-piaci szervezet nem tud megfelelően felkészülni a továbbfoglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésére, illetve a munka nélkül maradó munkavállalók ellátására. A végrehajtás ütemezését a munkáltatóra kell bízni, hiszen az intézkedés szükségességét a munkáltató gazdasági érdeke indokolja. A rendeltetésszerű joggyakorlás biztosítása érdekében azonban a törvény előírja, hogy a csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni.⁴⁰

A 2001. évi módosítás egyik lényeges pontja (és egyben az irányelvtől való eltérés korrigálása is), hogy kibővítettük a létszámleépítéssel érintett munkavállalói kört, és a létszámleépítéssel érintett munkavállalói létszám kiszámításakor már nemcsak a munkáltatói rendes felmondással, hanem az Mt. 88. §-ának (2) bekezdése alapján a határozott idejű⁴¹, illetve a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéseket is számításba kell venni. E szabályok bevezetése érdekében átdolgozásra került a csoportos létszámcsökkentés fogalma és pontosításra kerültek az eljárási szabályok. Ezzel egyidejűleg tovább bővült a munkáltatóknak a munkaügyi központok (illetékes magyar hatóságunk) valamint a munkavállalók képviselői felé nyújtandó tájékoztatási kötelezettsége is.

A csoportos létszámleépítés fogalma:

Csoportos létszámleépítésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző féléves átlagos statisztikai létszáma szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Lényeges - és főleg az országos méretű cégek munkavállalóinak védelme érdekében fontos szabály, hogy ha a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámleépítés szabályaihoz megkívánt törvényi feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy ugyanazon munkaügyi központ illetékességi területén található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A változó munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Speciális, a magyar jogrendbe illeszkedő szabálynak tekinthetők:

- a) a munkavállalók törvény által elfogadott képviselőinek rögzítése:

⁴⁰ Lásd: a Munka Törvénykönyvét módosító 2001. évi XVI. törvényhez fűzött Indoklást.

⁴¹ Emlékeztetőül: a határozott idejű munkaviszonyban lévő munkavállalót akkor kell a létszámleépítéssel érintett munkavállalói létszámba beszámítani, ha a munkaviszony megszüntetésére a határozott idő lejártá előtt kerül sor.

A csoportos létszámleépítés során a munkavállalók képviselőiben elsősorban az üzemi tanács járhat el. Ha a munkáltatónál nincs üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal kell konzultációt kezdeményezni, és ezzel a bizottsággal kell a tárgyalásokat folytatni egészen a megállapodás létrejöttéig. Ehhez a bizottsághoz kell megküldeni a törvény által előírt értesítéseket is (a munkaügyi központoknak megküldött érintett munkavállalói lista, a munkavállalóknak átadott, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok másolatai).

- b) a csoportos létszámleépítés szabályainak alkalmazása szempontjából fontos a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok meghatározása.

Az Mt. is - hasonlóan az uniós irányelvhez - 30 napos határidőt (és ezzel együtt 30 napos ütemezést) szabott meg a csoportos létszámleépítés fogalmának meghatározásakor. Ez azt is jelenti, hogy a munkáltató szabadon választhat: ha gazdasági szükségszerűségből rövid határidőn belül (30 nap) alatt el akar bocsátani munkavállalókat, akkor be kell tartania a csoportos létszámleépítés szabályait.

Ám ha ezt a létszámleépítést csak hosszabb távon kívánja megvalósítani, akkor nem kell a szigorú határidőkkel és meghatározott eljárásokkal számolni. Ha mégis úgy dönt, hogy csoportos létszámleépítést hajt végre, akkor számolnia kell azzal is, hogy a kitűzött határidő alatt, valamint további 30 napon belüli, munkaviszony megszüntetéséről szóló jognyilatkozattal, illetve megállapodással érintett munkavállaló beszámít a létszámleépítéssel érintett munkavállalói létszámba. Tehát a csoportos létszámcsökkentés intézményét akkor is alkalmazni kell, ha a csoportos létszámleépítés fogalmában meghatározott létszámnál kevesebb munkavállaló munkaviszonya kerül megszüntetésre, de a munkáltató - a működésével összefüggő okból - további munkavállalók munkaviszonyát is megszünteti!

Ezért az Mt. a munkáltató működésével összefüggő okokra (pl. megrendelés elmaradása, nem várható károkozás, stb.) alapított rendes felmondást, a határozott idejű munkaviszony határidő lejártát megelőző felmondását, továbbá a közös megegyezést tekinti 30 (+30) napon belüli olyan jognyilatkozatnak, amelyet számításba kell venni annak eldöntése érdekében, hogy alkalmazni kell-e a csoportos létszámleépítés szabályait.

- c) a létszámleépítéssel érintett munkavállalókról a magyar hatóságnak közzéteendő adatok törvényi felsorolása:

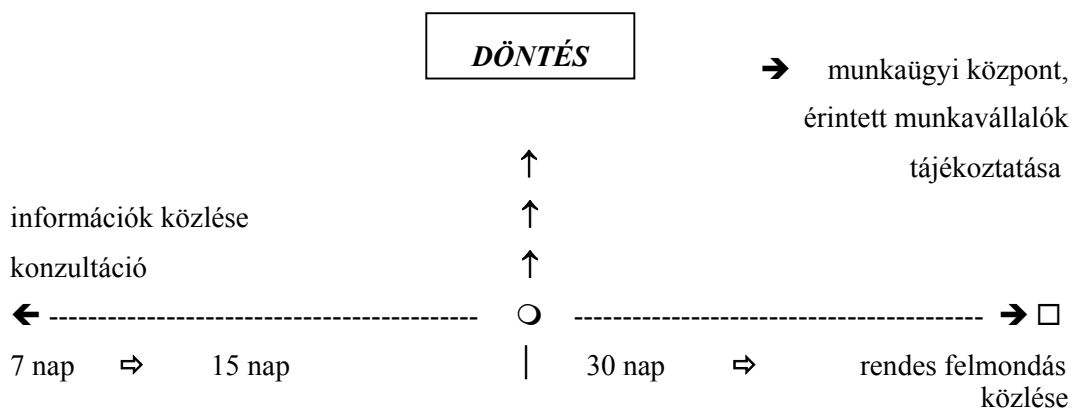
A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot a rendes felmondás, illetve határozott idejű munkaviszony idő előtti felmondásáról szóló jognyilatkozatok közzétételét legalább 30 nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során megadja a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók

- személyi adatait (ideértve a TAJ-számát⁴² is)
- utolsó munkakörét,
- szakképzettségét,
- átlagkeresetét.

⁴² TAJ-szám = Társadalombiztosítási Azonosító Jel

A magyar jogban a közszolgálati jogviszonyokra döntően két törvény vonatkozik: a közalkalmazotti, és a köztisztviselői törvény. A 2001. évi módosítás a csoportos létszámcsökkentésnek a 98/59/EK irányelv rendelkezéseivel összhangban álló szabályait a közalkalmazottak vonatkozásában is bevezette. Az irányelv szabályainak átvétele a köztisztviselői törvény módosítását nem tett szükségessé, mivel az irányelv a tekintetükben lehetővé teszi az eltérő szabályok alkalmazását.

Az alábbiakban bemutatjuk a csoportos létszámleépítés során követendő lépések időtábláját, valamint az eljárás mozzanatait részletező táblát, remélve, hogy ezzel segítséget nyújthatunk a konzultációban részt vevő munkavállalói képviselőknek:



A CSOPORTOS LÉTSZÁMLEÉPÍTÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

KONZULTÁCIÓT MEGELŐZŐ SZAKASZ		KONZULTÁCIÓS SZAKASZ	DÖNTÉS	DÖNTÉS VÉGREHAJTÁSA
<i>létszámleépítés tervezési szakasza</i>	<i>konzultációt megelőző szakasz</i>			<i>a döntésig illetve a megállapodásig</i>
döntést megelőző 15 napon belül	<i>konzultációt megelőző 7 napon belül</i>	<i>a döntésig illetve a megállapodásig</i>	DÖNTÉS	
<p><u>Munkáltató⁴³ kötelezettsége:</u> konzultációt kezdeményezni - és folytatni a döntésig - <u>az üzemi tanáccsal,</u> ennek hiányában: <u>a szakszervezet és a munkavállalók képviselőiből álló bizottsággal</u></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><u>munkavállalók képviselői</u></p>	<p><u>Munkáltató köteles írásban közölni:</u></p> <p>a) a <i>tervezett</i> csoportos létszámcsökkentés okait,</p> <p>b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, illetve</p> <p>c) az Mt. 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámát.</p>	<p>A munkáltató megfelelő időben <u>köteles írásban közölni:</u></p> <p>a) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett időtartamát és időbeni ütemezését,</p> <p>b) a kiválasztás szempontjait</p> <p>c) a munkaviszony megszüntetésével járó, a jogszabályban, illetve a kollektív szerződésben meghatározottól eltérő juttatás feltételeit, mértéke meghatározásának módját.</p>	DÖNTÉS	<p><i>A végrehajtás a munkáltatói döntésben meghatározott ütemezéshez igazodik.</i></p> <p><i>Ha a munkáltató a döntéstől számított 30 napon belüli újabb munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, az érintettek létszámát az előző szakaszban érintettek létszámához kell hozzászámítani.</i></p>

⁴³ Ez a munkáltatói kötelezettség terheli a felszámolót és a végelszámolót is

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor:

- ✓ Pontos meg kell jelölni, hogy csoportos létszámleépítés esetén ki tárgyal kivel! Mivel kollektív szerződést csak szakszervezet köthet, szakszervezet mindenképpen működik a cégnél (képvisellete, szervezete van), ha tehát nincs üzemi tanács, akkor a szakszervezet és munkavállalók képviselőiből bizottságot kell összeállítani. Amennyiben van üzemi tanács, akkor is célszerű a tárgyalásba a szakszervezetet bevonni.
- ✓ Tanácsos itt, a kollektív szerződésben rögzíteni, hogy milyen módon áll össze a bizottság (pl. dolgozói gyűlésen - jelölés joga - részvételi/szavazati arány), mennyi idő kell a bizottság létrehozására (legkésőbb a döntést megelőző 16. napig).
- ✓ Ha sikerül a kollektív szerződésben arról megállapodni abban, hogy kik legyenek a bizottságban - akár név szerint (ez jó megoldás akkor, ha nem nagy a fluktuáció) vagy úgy, hogy a szakszervezeti delegáltak mellett az érintett munkavállalók megválasztják azonos létszámú delegáltjaikat (vagy összdolgozói gyűlésen, vagy a törvény által leírt „telephelyenként”). A gyűlések összehívásáról a munkáltató köteles gondoskodni, a költségeket is ő viseli, a határidők betartásáért szintén a munkáltató felelős.
- ✓ Ha a munkáltatónak több (eltérő létszámú) telephelye, illetve több önállóan működő részlege (pl. osztály, csoport, divízió, stb.) van, feltétlenül rögzíteni kell, hogy az önállóan működő egységekben, telephelyeken az adott létszámhoz kell viszonyítani a csoportos létszámleépítés keretében elbocsátandó munkavállalói létszámot, és nem a teljes munkavállalói létszámhoz, különösen ha csak adott egységben kívánnak létszámleépítést végrehajtani.

4. Az inszolvenca-irányelv (fizetéseképtelenné vált munkáltatók munkavállalóinak védelme)

Az EU - szintén a hetvenes évektől kezdődően tapasztalható szociális érzékenységgel - felmérte annak a fontosságát, hogy valamilyen módon segítséget kell nyújtania munkavállalóknak abban az esetben, ha a munkáltató fizetéseképtelenné válik. Ez a gondolkodásmód abból a már Európa szerte elfogadott alapelvből fakadt, mely alapjognak tekinti, hogy a munkavállaló az Unió tagállamaiban bárhol olyan jövedelemhez jusson, amelyből saját magát és családját megfelelően el tudja látni. Márpedig ha a munkáltató nem tudja kifizetni munkabérüket, nem tudják ellátni családjaikat, megélhetésük veszélybe kerül.

Maga az a szituáció, hogy a munkáltató cégek adósságot halmoznak fel, és ezáltal fizetéseképtelenné válnak, a jogrend számára a XIX. századtól, a kapitalizmus első percétől kezdve ismerős, melyet megfelelő jogi eszközökkel kezelni is tudtak.

A klasszikus értelemben vett csődeljárás során, amikor a cég meglévő anyagi eszközeinek eladásából származó összeget a hitelezők igényeinek kielégítésére fordították, nem egyszer előfordult, hogy a munkavállalók munkabér iránti igénye már nem nyert ilyen

egyértelmű kielégítést. Ennek többféle oka lehet, elsősorban azért, mert nem maradt elégséges vagyon, másrészt, ha volt is elégséges vagyon, a munkavállalók nem jelentkeztek hitelezőként, így nem jutottak hozzá jogos munkabérükhöz. Nem egyszer maguk a cégek „beszélték le” a munkavállalókat arról, hogy jelezzék munkabér iránti igényüket, főleg, ha a hitelezői pozícióban néhány nagy cég volt a listán („a nagyok úgyis elvisznek minden vagyont, majd mi megegyezünk,...”). A lebeszélés eredményeként a munkavállalók nem jelentkeztek be a hitelezői listára, és így valóban kimaradtak.

Természetesen nem volt ritka eset az sem, hogy a munkáltatók fizetési ígérekkel keltettek hamis reményeket a munkavállalókban, hogy feleslegesnek tűnjön az igények bejelentése. Hozzájárult ehhez az a tény is, hogy a csőd- és a felszámolási eljárásokban elsőszámú szereplőként a hitelező jelenik meg, a jog is arra törekszik és ahhoz kínál megoldásokat, hogy a hitelezői igények teljesüljenek. Jóllehet a munkavállalói igény is valójában hitelezői igény, mégis, ha azt nem teljesítik, a munkavállalók alávett helyzete meggátolja azt, hogy más hitelezőkkel azonos erővel és hatékonysággal lépjenek fel.

A XIX. század megközelítése (a hitelezői igények a legfontosabbak) később enyhült, és számos országban olyan jogszabályok születtek, amelyek megengedték, hogy az adós és a hitelezők közötti megegyezés jöjjön létre az adósságok rendezéséről (fizetési haladék, részletfizetés, vagy az adósság részbeni elengedése mellett). E logika mentén a munkavállalók bére már nem a hitelezők igényei között jelent meg, hanem kézenfekvő megoldásként kiemelték azt ebből a csoportból, és mint elengedhetetlenül szükséges kifizetnivalót, a csődeljárás költségei közé helyezték, aminek következtében feltétlen elsőbbséget kapott kifizetéskor. Ez a megoldás is hordozott magában olyan elemeket, amelyek veszélyeztették a munkavállalók megélhetését. Például ha a nagyobb hitelezők megegyeztek a tartozás arányának megfelelő fizetési haladékban vagy a részletekben való törlesztésben, akkor ez a százalékos arányban való kifizetés az ő igényeiket is nagymértékben csökkenti.

Már az Európai Unió elődje, az EGK is - nem kis mértékben a bírósági ítélezési gyakorlat hatására - olyan intézményt alakított ki, amely biztosítja, hogy a munkavállalók (a cég ellen folytatott csődeljárástól függetlenül) megkapják munkabérüket mindaddig, amíg munkaviszonyuk fennáll. Ez az intézmény az ún. bér garancia alap. Ez az alap úgy jött létre, hogy a munkáltatók munkavállalóik számának megfelelően, a kifizetett munkabér meghatározott százalékát kötelezően (adójelleggel) befizették.

Emellett számos országban teljesen megváltozott csőd felfogása, a klasszikus értelemben vett csőd ma már nem a teljes „likvidást” jelenti, hanem azt a folyamatot, amikor a hitelezők megegyeznek haladékról, részletfizetésről vagy az adósság másfajta törlesztéséről, és ha ez az egyezés nem jön létre, csak akkor lép be a valóban teljes - jogutód nélküli - megszűnést eredményező tényleges felszámolás. Ebben a helyzetben, amikor nem az adós cégek megszüntetése, hanem megtartása, nehézségeik kiküszöböléséhez segítségnyújtás lett a cél, másképp jelentkezett a munkavállalók bérkifizetés iránti igénye is. Mindenekelőtt látszott, hogy a munkavállalók munkabér iránti igénye független a munkáltató helyzetétől, és akkor is kielégítésre vár, ha a munkáltató csőd-helyzetbe kerül. Azaz a munkavállalóknak joga van arra, hogy munkabérükhöz jussanak akkor is, ha a munkáltató átmenetileg kerül fizetéseképtelenségi helyzetbe⁴⁴

⁴⁴ A történeti áttekintés Kiss György: Az Európai Unió munkajoga (Osiris 2001.) - III. A munkajogi jogok

Ez a rövid történeti áttekintés is bizonyítja, hogy a kérdés nagyon hamar fontossá vált, és természetesen nem került el sem az Európai Uniónak, sem az ENSZ munkajogi szervezetének, az ILO-nak a figyelmét. Az EU 1980-ban irányelvet, az ILO 1992-ben ajánlást bocsátott ki a munkavállalók jogai fokozott védelme érdekében, ha a munkáltató fizetésképtelenné vált.

4. 1. A 80/987 EGK irányelv a munkáltatók fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami szabályok közelítésére.

Tekintettel arra, hogy a csőd- és felszámolási eljárásokra vonatkozó szabályok országonként eltérőek (adott ország belső szabályozási megoldásaitól függően más és más feltételek mellett kerül csődbe vagy felszámolás alá egy cég) - az irányelv is nagyobb teret ad a tagállamoknak abban a tekintetben, hogy milyen módszereket, garanciarendszereket alkalmaznak a munkavállalók fokozottabb védelme érdekében.

Azonban szükség volt néhány olyan fontos közös szabályt rögzíteni, amelyek lehetővé tették, hogy a tagállamok azonos módon részesíthessék védelemben az erre rászoruló munkavállalókat. Éppen ezért meg kellett határozni, hogy ki tartozhat az irányelv személyi hatálya alá (munkavállalók), kivel szemben kell fokozott védelemben részesíteni a munkavállalókat (fizetésképtelen munkavállalókkal szemben), hogy milyen megfizetés iránti igénye lehet a munkavállalóknak (tárgyi hatály).

Az irányelv alkalmazási területe az 1. cikk (1) bekezdés értelmében

„Ezen irányelvet a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, a 2. cikk (1) bekezdésének értelmében fizetésképtelen munkáltatókkal szembeni munkavállalói követelések esetén kell alkalmazni.

Fizetésképtelen a munkáltató (2. cikk. (1) bekezdés a) - b) pontok)

- ha az érintett tagállam törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezései szerint a hitelezők követeléseinek együttes kielégítése céljából kérelmezték a munkáltató vagyonára folytatott eljárás megkezdését, és ez lehetővé teszi az 1. cikk (1) bekezdésében említett követelések figyelembe vételét, továbbá
- ha az említett törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések szerinti illetékes hatóság:
 - vagy elhatározta az eljárás megkezdését,
 - vagy megállapította, hogy a munkáltató vállalkozása illetve üzeme végleg megszűnt, és a rendelkezésre álló vagyontömeg nem elegendő az eljárás megkezdésének biztosítására.

Az irányelv szándékosan nem pontosítja a munkavállaló fogalmát, a tagállamokra bízva, hogy kizárnak-e bizonyos munkavállalói csoportokat a védelemből. Ennek oka az, hogy a jogalkotók úgy vélték, megengedett kizárni azokat a munkavállalókat, akiknek ellátása más formák között biztosított. Erre az 1. cikk (2) bekezdése utal, amelyben az irányelv megengedi, hogy kivételes esetekben kizárhatják a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit:

védelme a munkáltató fizetésképtelensége esetén - 270–275. oldalig, valamint Dr Prugberger Tamás - Dr, Csák Csilla - Dr. Tóth Hilda: A bérgarancia-alap működése Magyarországon és az Európai Unióban (I) Európai Tükör2002/4. szám alapján készült

- a munkavállalók munkaszerződésének vagy munkaviszonyának sajátos jellege miatt,
- vagy egyéb olyan garanciák fennállása esetén, amelyek a munkavállalónak az irányelvből származó védelemmel azonos védelmet nyújtanak.

Az irányelv - az azonos értelmezés érdekében - meghatározza, hogy a munkavállalók mely igényeit kell kielégíteni és milyen mértékben. Ennek megfelelően a munkavállalók munkaszerződésből vagy munkaviszonyokból származó követeléseik tartoznak a munkavállalói igények körébe. A megkülönböztetés jogos, mivel egyrészt a munkabér fogalmát is igen eltérően értelmezik a tagállamok, másrészt munkabér-, illetve kereset-elemeket tartalmazhatnak kollektív szerződések vagy a munkaviszonyból fakadó más megállapodások is, ezért szükséges a tág értelmezés.

A mérték meghatározását az irányelv úgy oldja meg, hogy kimondja: a munkavállalók azon igényeit kell teljesíteni, amelyek egy meghatározott időpont előtti időszak díjazására vonatkoznak. Ezen időpont (amelyet általában releváns időpontnak neveznek) meghatározását az irányelv szintén a tagállamokra bízva oly módon, hogy választási lehetőséget biztosít (3. cikk (2) bekezdése). Tehát, releváns időpont:

1. az az időpont, amikor a munkáltató fizetésképtelensége bekövetkezik;
2. a fizetésképtelenségre alapozott felmondás közlésének időpontja
3. a fizetésképtelenségre bekövetkeztének időpontja, vagy az az időpont, amikor a munkavállaló munkajogviszonya a munkáltató fizetésképtelensége miatt megszűnik (aszerint, hogy a tagállam belső szabályaiban a munkavállaló fizetésképtelenségének megállapításából egyenesen következik a munkaviszony megszűnése, vagy nem.)

Mint látható, az első két esetben a munkavállalói munkabérigények a fizetésképtelenség megállapítása, illetve az erre alapozott felmondás közlésének időpontja előtti időszakra terjedhetnek ki - a tagállamok alternatív választása szerint. A harmadik esetben - szintén a tagállam választása szerint - a fizetésképtelenség megállapítása/bekövetkezése illetve az erre alapozott munkaviszony (automatikus) megszűnése előtti időpontra vonatkozóan kell a munkavállalói munkabérigényeket teljesíteni. Szakmai vélemények szerint a tagállamok többsége az 1. illetve a 2. pontban szabályozott releváns időpontot választotta.⁴⁵ A fenti felsoroláshoz (1.-3.) kapcsolódnak a 4. cikk (2) bekezdésében rögzített szabályok, amelyekből pontosan értelmezhető, hogy az egyes tényállásokhoz kapcsolódóan milyen időtartamra kell biztosítani a munkabérigény teljesítését:

1. ha az a releváns időpont, amikor a munkáltató fizetésképtelensége bekövetkezik - biztosítani kell - a munkáltató fizetésképtelensége beálltát megelőző 6 hónapos időszakon **belül** létesített munkajogviszony esetén - a munkaviszony utolsó három hónapjáért járó díjazással kapcsolatos igények teljesítését;
2. ha a releváns időpont a felmondás közlésének időpontja, biztosítani kell a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó olyan követelések teljesítését, amelyek a felmondás közlését megelőző 3 hónapon belül keletkeztek;
3. ha a munkáltató fizetésképtelenné válása, vagy a fizetésképtelenség miatt a munkavállaló munkaviszonya megszűnésének időpontja a releváns időpont, akkor

⁴⁵ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - 2.4. Az irányelv garanciarendszerére vonatkozó rendelkezések - 291. oldal

biztosítani kell ezen időpontoktól számítva visszamenőleg 18 hónapra járó díjazással kapcsolatos munkavállalói igények teljesítését⁴⁶

Az irányelv egy garanciarendszerre épül, amelynek vannak eljárási (pl. a releváns időpont meghatározása) és szervezeti szabályai (a garanciarendszer felépítése, finanszírozása és működtetése, működtetésének munkamódszerei). Az irányelv maga nem ad kötelező szabályokat arra, hogy egy tagállam milyen módon szervezi meg saját garanciarendszerét (néhány, az alábbiakban ismertetett szabályon kívül). Vannak tagállamok, amelyek alapokat hoznak létre, a befizetéseket az állami intézményrendszeren keresztül teljesítik. Vannak eltérő megoldások arra, hogy a befizetéseket teljes egészében csak a munkáltatótól várják el, vagy a munkavállalóktól is megkívánják (mintegy szolidaritásként). Az eltérő gyakorlat alapján is kimutatható, hogy az esetek többségében az alapokat valamely állami szerv kezeli, évenkénti beszámolási kötelezettség mellett. Néhány tagállamban a kezelésbe bevonják a munkavállalók és munkáltatók képviselőit is. Jóllehet, az alap működéséhez hozzátartozik a szolidaritás is, nem vonhatók azonban az irányelv hatálya alá azok az önkéntességre és kölcsönösségre alapozó más alapok, pénztárak, melyekre nem terjed ki az állami garanciavállalás.

Az igények teljesítésére létrehozott garanciarendszerek is államonként eltérő képet mutatnak, ezért az irányelv előírja azokat a szabályokat, amelyek betartása minden államra kötelező. Nevezetesen:

- a garanciarendszer⁴⁷ vagyonát el kell különíteni a vállalati vagyontól, és úgy kell kezelni, hogy a fizetéseketelenség miatt folytatott eljárásban ne lehessen hozzájutni,
- a munkáltatóknak hozzá kell járulniuk a finanszírozáshoz (kivéve ha azt az állam magára vállalja),
- a garanciarendszerek helyállási kötelezettsége legyen független a finanszírozáshoz történő hozzájárulási kötelezettség teljesítésétől (azaz, akkor is teljesíteni kell az igényeket, ha az adott munkáltató nem teljesítette finanszírozási hozzájárulását).

Végül az irányelv - a konkrét garanciák mellett - tartalmaz a szociális biztonságra vonatkozó általános, garancijellegű rendelkezéseket is a 7. cikkben. Az aláíró tagállamoknak kötelességük a szükséges lépéseket megtenni annak érdekében, hogy a munkavállalók akkor se szenvedjenek hátrányt, ha a munkáltató már levonta munkabérükből a szociális ellátórendszerek felé történő befizetést, de azt a munkáltatói fizetéseketelensége következtében nem fizette be, és/vagy nem történt meg a fizetéseketelenség beállta előtti időszakban a munkáltatói hozzájárulás befizetése. A 8. cikkben - szintén tagállami kötelezettségként előírja az irányelv - hogy rendszeresen ellenőrizni kell: az érintett munkavállalók illetve személyek (pl. a munkáltatótól kártérítés alapján járadékra jogosultak) megkapták-e a megfelelő védelmet, és meg kell tenni a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy a fizetéseketelenség miatti elbocsátottak ne veszítsék el öregkori nyugdíjukat, vagy nyugdíjra való jogosultságukat, beleértve hozzátartozóik ellátását is.

⁴⁶ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - 2.4. Az irányelv garanciarendszerére vonatkozó rendelkezések - 290-291. oldalak

⁴⁷ Amely elsősorban a rendszert kiszolgáló garanciaintetetet - tehát a befizetést gyűjtő és a kifizetést teljesítő szervezet - jelenti, ez Magyarországon a Bér garancia Alap.

4. 2. Az inszolvenca irányelv hazai szabályai:

A magyar jogrendből egészen 1991-ig hiányzott a munkavállalók számára nyújtandó védelem arra az esetre, ha a munkáltató „tönkrement”. Nem is jelenhetett meg, hiszen a szocialista gazdaságban nem adódhatott olyan helyzet, hogy egy vállalatot fel kelljen számolni, vagy netán csődegyezséget kelljen kötni. Ha mégis voltak ilyen helyzetek, akkor azt politikai kérdésként kezelték és - a vállalat népgazdasági súlyától függően - államilag „megsegítették”. (A népgazdaság szempontjából fontos nagy ipari konglomerátumok adósságait az állam rendszeresen átvállalta, a kisebbeket időlegesen „kisegítette”.)

Természetesen a privatizáció ezen a területen is megkövetelte a sarkalatos változtatást, mindenekelőtt a csőd-, felszámolási és végelszámolási szabályokat kellett megalkotni. Ez meg is történt 1991-ben⁴⁸, - közkeletű nevén - csődtörvényben először történt említés arról, hogy a munkavállalók munkabérét akkor is ki kell fizetni, ha az adóست felszámolják. Erre azt a megoldást találta akkor a jogalkotó, hogy a felszámolás során értékesített vagyonból befolyt összeg felhasználásra szigorú sorrendet állított fel, és ebben a sorrendben a munkavállalók az első helyen - a felszámolóval egy sorban - kaptak helyet.

Munkabér iránti igényüket a törvény úgy kezelte, mint a felszámolás költségeit, és pontosan előírta, hogy ennek keretében a munkavállalók igényt tarthatnak az Munka Törvénykönyve szerint járó az elmaradt munkabérre, és egyéb járandóságokra, ezen felüli igényüket „hitelezői igény” szerint kell besorolni (azaz a többi hitelező között, a beérkezés sorrendjében.). Az Mt.-ben meghatározottakon felüli munkabér és egyéb járandóság alatt a kollektív szerződésből, munkáltató és munkavállaló közötti külön megállapodásból fakadó igényeket kell érteni.

A csődtörvény megjelenése előtt, ha úgy tetszik a privatizáció első szakaszában, az állam vállalta a fizetéképtelenné vált vállalatok munkavállalói munkabérének kifizetését, a csődtörvény megjelenése után ez az állami garanciavállalás megszűnt, helyette a fentiekben ismertetett törvényi megoldás lépett. Ugyanakkor nyilvánvalóvá vált e téren a csődtörvény néhány munkavállalókat sújtó hiányossága, hátránya. Például sok esetben nem maradt olyan vagyon, amelyből a munkavállalók megkaphatták volna munkabérüket. Tehát vagy nem volt mit értékesíteni, vagy maradt némi vagyon, de nem volt elég arra, hogy a munkavállalók megkapják az Mt.-ben meghatározottakon felüli munkabér- és egyéb járandóságaikat.

Baj volt a kifizetés időpontjával is, mert a hitelezői elvárásoknak megfelelni akaró felszámolók nem mindig siettek az értékesítéssel (a legjobb vevőre vártak), és így nem volt olyan befolyó összeg sem, amiből - költségként elszámolva - a munkavállalók munkabérét kifizethette volna. Ahogy a hitelezőket, úgy a munkavállalókat is (és őket még mélyebben) érintette az a szabály, hogy rögtön a felszámolás költségei után sorrendben következnek a zálogjoggal és az óvadékkal biztosított követelések⁴⁹, mely konkrétan azt jelenti, hogy általában a bankok előbb jutnak követeléseikhez, mint a munkavállalók az Mt.-ben rögzítetteken felüli juttatásaikhoz (a többi hitelező pedig követeléseikhez).

⁴⁸ 1991. évi IL. törvény a csődeljárásról, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról

⁴⁹ - és velük azonos elbírálás alá eső azon követelések, amelyeknek végrehajtására az ingóságot lefoglalták, illetve a végrehajtási jogot a felszámolás kezdő bejegyezték -

Ezért hamarosan - 1994-ben - megszületett a Bérgarancia Alapról szóló törvény⁵⁰, amely alapján létre lehetett hozni az Alapot és ennek segítségével biztosítani a munkavállalók számára az elmaradt munkabérek kifizetését. Sajnos - hiába történt meg az irányelv harmonizálása, hiába módosult többször is a Bérgarancia Alapról szóló törvény, a magyar megoldás logikája és - véleményünk szerint ennek megfelelően - tartalma sem felel meg az irányelv által biztosított védelmi rendszernek!

Mindenek előtt a legszembeütőbb különbség, hogy a magyar rendszerben az Alap finanszírozása biztosítási alapú (meghatározott összeget gyűjt be az Alap kezelője), de a kifizetés hitelként történik (a munkáltató köteles visszafizetni a Bérgarancia Alapból lehívott összeget).

További jelentős eltérések mutatkoznak egyes fogalmak értelmezésében is, melyek nemcsak az összehasonlítást nehezítik meg, de szinte megghiúsítják az irányelv által megkívánt védelem biztosítását is. A Bérgarancia Alapról szóló törvény - mivel nem a munkavállalók védelméről szól - a munkáltatókra koncentrál (ellentétben az irányelvvvel, melynek középpontjában a munkavállaló áll), de azoknak is csak egy meghatározott körére. Köztudomású, és megszokott (több törvény is innét meríti a személyi hatálya alá tartozó szervezetek meghatározását), hogy a Polgári Törvényben (Ptk.) meghatározott gazdálkodó szervezetek köre és a munkáltatói kör nem azonos, de sajnos a csódtörvény még tovább bonyolítja a helyzetet, mert egy újabb munkáltatói kört határoz meg, amivel végkép káoszt teremt, és meggátolja az egységes értelmezést.

A Ptk-ban felsorolt gazdálkodó szervezetek⁵¹ - az állami vállalat, az egyéb állami gazdálkodó szerv, a szövetkezet, a gazdasági társaság, az egyesülés, a közhasznú társaság, az egyes jogi személyek vállalata, a leányvállalat, a vízgazdálkodási társulat, az erdőbirtokossági társulat, a végrehajtói iroda, továbbá az egyéni vállalkozó. A csódtörvény⁵² hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetek: az állami vállalat, a tröszt, az egyéb állami gazdálkodó szerv, a szövetkezet, a gazdasági társaság, a közhasznú társaság, az egyes jogi személyek vállalata, a leányvállalat, (a vízközmű-társulat kivételével) a vízgazdálkodási társulat, az erdőbirtokossági társulat, az önkéntes kölcsönös biztosítópénztár, valamint a magánnyugdíjpénztár, az egyesülés, a sportegyesület. De: kimaradt az egyéni vállalkozó!! Kimaradt az állam, a helyi önkormányzat, a költségvetési szerv, az egyesület, a köztestület, valamint az alapítvány (gazdálkodó tevékenysége tekintetében), a közszféra eddig nem említett szervezetei (pl. közhasznú alapítvány), a nonprofit szervezetek (gazdálkodásuk tekintetében), a társadalmi szervezetek(!), a magánmunkáltatók bizonyos köre (pl. ügyvédek). A munkáltatói kör pedig ennél sokkal bővebb, mert a Mt⁵³. szerint munkáltató bárki lehet, aki jogképes.

A másik súlyos probléma, hogy - ellentétben az irányelv alapjául szolgáló európai gyakorlattal - a magyar jogalkotó élesen kettéválasztotta a csődegyezsége érdemesült és a felszámolásra ítélt cégekkel szembeni eljárást. Maga a felszámolási eljárás csak a nehéz helyzetbe jutott cégek végleges kiiktatására törekszik, de nem törődik a következményekkel, és nem veszi figyelembe, hogy - nemegyszer a hitelezők megerősített akarata szerint - el lehet kerülni a végleges felszámolást egy minden

⁵⁰ 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról

⁵¹ 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 685. § c) pont

⁵² 1991. évi IL. törvény

⁵³ 1992. évi XXII. törvény 73.§

körülményt figyelembe vevő csődegyezséggel. Nem egy esetben maga az elkülönített csőd eljárás ad alkalmat arra, hogy „eltűnjön” a még felszámolható (értékesíthető) vagyon. Mivel a csőd törvény szerint a csőd eljárás (amelyben létre jöhetne az egyezség) csakis a fizetése képtelenné vált adós bejelentésére indítható meg, nem egy esetben - a látszat megőrzése érdekében - nem sietnek az adósok kérelmeik benyújtására. Sokszor azért kérik az adósok az eljárás megindítását maguk ellen, mert így szeretnék minél kisebb veszteséggel egy másik vállalkozásba „átmenteni” a vagyont (látszatcsőd). Végül is a valódi vesztesek a hitelezők és természetesen a munkavállalók lesznek, egyik csoport sem jut jogos igényei kielégítéséhez. Ezek a helyzetek időnként felerősödhetnek (voltak évek, amikor ez meg is történt) és láncreakcióként végigsöpörve a piac szereplőin, rendkívül lerontják a foglalkoztatási helyzetet (is).

Az irányelvvel szembeni összehasonlítás bizony nem mutat fényes eredményt, ha azt tekintjük át, hogy milyen alapokon nyugszik a Bérgarancia Alap működésére vonatkozó törvény, mennyiben felel meg az irányelvben megfogalmazott védelemnyújtási kötelezettségnek. A fizetése képtelenség megállapításához szükséges szabályok megfelelnek az irányelvnek, de az ezt követő eljárás már annyira a csőd törvényre épül, hogy a munkavállaló nem hogy védelemben nem részesülhet, de a sok bizonytalanság miatt helyzete rosszabbodhat. Ugyanis a magyar szabály szerint a felszámoló fordul a Munkaügyi Központhoz (tehát a munkavállalói igényeket is hitelezői igényként kezeli), és ő kér visszafizetendő hitelt a munkabérek kifizetéséhez(!). További probléma, hogy a kifizetés feltételei nem a Bérgarancia Alap törvényhez, hanem a csőd törvényhez kötöttek, mivel a Bérgarancia Alapból nyújtott támogatás beépül az elszámolás költségeibe és adósi teherként jelentkezik.

A Bérgarancia Alap szabályaiból hiányzik azon két fogalom alapos, részletező kifejtése, amely valóban biztosítaná, hogy a munkavállalók védelemben részesüljenek. A „fennálló tartozás” (ezt a fogalmat használja a Bérgarancia Alap törvény a munkavállalói igényekre vonatkozóan) túl tág fogalom, és szó sincs a releváns időpontról (irányelv 3. cikk (2) bekezdés), a garanciával védett időszakokról és az ezalatt biztosítandó munkabérgények teljesítéséről (irányelv 4. cikk (2) bekezdés). Az kedvező, hogy a magyar bérgarancia törvény nem tartalmaz semmiféle korlátozást, azonban ahhoz is vezethet és vezet is(!), hogy az eljárás lehúzódása megghiúsítja az igények teljesítését. Nincs olyan időpont meghatározva, melytől igénybe lehet venni a Bérgarancia Alap támogatását, és nincs az sem meghatározva, hogy visszamenőleg mely időpontig lehet érvényesíteni a munkavállalói igényeket.

Még egy szerencsétlenül alakult körülmény nehezíti a Bérgarancia Alap működését, nevezetesen a finanszírozás ellentmondásai. A törvény megszületése után külön Bérgarancia Alapra történő befizetéssel gyűlt az összeg (a munkabér 0,3 %-a), ám aki nem fizetett be az Alapba, nem is vehetett igénybe támogatást, és az sem, aki nem tartozott a csőd törvény hatálya alá. 1996-ban a Bérgarancia Alap integrálódott a Munkaerőpiaci Alapba, ezután már minden munkáltató - függetlenül attól, hogy a csőd törvény hatálya alá tartozik-e vagy sem, egységesen csak a munkaadói járulékot köteles befizetni. Ezzel elvileg megnőtt az Alap bérgaranciára felhasználható összege, de - mint láttuk - a szabályozás hiányosságai, hibái, az alanyok körének helytelen meghatározása (túl szűk) és a visszafizetési kötelezettség gátolja a hátrányba jutott munkavállalók hatékony védelmét.

A változtatás igénye talán egyetlen irányelv harmonizálása után sem jelentkezett ilyen erőteljesen, mint a munkáltató fizetése képtelensége esetén a munkavállalók fokozottabb

védelméről szóló szabályok átvételénél. Mivel a jogalkotó nem változtatott az alapelveken (biztosítás helyett hitelnyújtás), nem módosította a Bérgarancia Alap törvényt megfelelő módon (a támogatáshoz jutás ne a csődtörvényhez kötődjön) – véleményünk szerint a magyar bérgarancia szabályok nem felelnek meg az irányelv céljainak.

Az EU is tervezi az inszolvenca irányelv megváltoztatását, módosítását, korszerűbbé tételét. Ám ha nálunk nem történnek meg a módosítások, az újabb irányelv harmonizálása sem fogja meghoznia kívánt célt, és tovább küszködhetünk egy rossz megoldású jogszabálytömeggel.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ Tekintettel arra, hogy a Bérgarancia Alap működése, az abból nyújtott támogatás és maga az egész bérgarancia-rendszer annyira hitelező (csőd- és felszámolás) központú, véleményünk szerint a kollektív szerződésben nem fogalmazható meg olyan szabály, amely majd biztosítékot nyújthat a munkáltatói fizetéseképtelenség elleni vagy eközben megadandó védelemre!
- ✓ A szakszervezeteknek tehát a kollektív fellépésre kell koncentrálniuk, mert erre van lehetőség! Kezdeményezni kell a törvény módosítását, be kell számoltatni az Országos Érdekegyeztető Tanács (ahol a munkavállalók képviselőiben ott ülnek a szakszervezetek) előtt a Bérgarancia Alap kezelőit a felhasználásról. Követelni kell, hogy a szakszervezet is kezdeményezhesse a támogatás nyújtását (az odaítélés természetesen már a hatósági eljárás alá tartozik), mert így megelőzhető, hogy a felszámoló elhúzza a kérelem benyújtásának idejét, vagy reménytelennek ítélje meg a helyzetet („nem marad vagyona a visszafizetésre”), és ezért nem tesz meg mindent annak érdekében, hogy minél előbb megkapják a munkavállalók munkabérüket.
- ✓ Nagyon fontos, hogy a szakszervezeti tisztségviselők ismerjék az eljárás menetét, ezért a felszámolót (aki a munkáltató helyébe lép) - ha nem teszi meg magától - fel kell szólítani a tájékoztatásra! Nagyon sokszor előfordult, hogy a munkavállalók azért nem kapták meg az Mt.-ben meghatározottakon felüli juttatásaikat, mert nem tudták, hogy mikor, hol és meddig kell bejelentkezniük a hitelezői sorba! Az erről szóló felhívást természetesen közzé kell tenni a Céglépcsőben, de ki olvas naponta (több ezer forintba kerülő) közlőnyt?
- ✓ Az egyetlen, amiben a kollektív szerződés keretein belül meg lehet állapodni, az egy „felkészülési” szabály. A felszámolási eljárásra fel lehet „készülni”, mivel a hitelezői kérelmet a bíróságnak el kell juttatni az adóshoz, akinek 8 nap áll rendelkezésére, hogy vagy megegyezzen a hitelezővel (hitelezőkkel), vagy a 9. napon megindul a felszámolási eljárás, kinevezik a felszámolót, akinek át kell adni a vagyont. A 8 nap alatt „fel lehet készíteni” - a szakszervezetten keresztül - a munkavállalókat arra, hogy milyen lépések fognak következni, és várhatóan mikor. Ez a „felkészítés” tulajdonképpen egy tájékoztatás, amelyre a szakszervezetnek joga van, ha a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésről van szó. Ám itt még intézkedés nem történt, ez csak felkészülés. Nincs afelől kétségünk, hogy ilyen szabályt nemigen fogadnak el a munkáltatók, de véleményünk szerint ez nem érinti a Bérgarancia Alapból való támogatás ügyét, nem árt a munkáltatónak, főleg, ha tudja: fizetéseképtelen, és nem fog tudni megegyezni. Tudjuk azt is: minden munkáltató

pontosan ismeri saját helyzetét, nem fordulhat elő, hogy „villámcsapásként” éri a felszámolás, ezért látunk lehetőséget a „felkészülésre”.

5. A transzfer irányelv (munkáltatói jogutódlás)⁵⁴

Szinte nincs még egy másik irányelv, amely olyan sok vitás kérdést, és annyi Európai Bírósági eljárást eredményezett volna, mint ez a munkajogi irányelv. Nem csoda, hiszen olyan témát igyekeztek egységesen szabályozni, amely államonként rendkívül változó helyzeteket, megoldásokat takar.

A hetvenes években erősödött fel - szinte világszerte az a folyamat, amelynek eredményeként gyakorivá vált a vállalatok tulajdonosi cseréje, szervezeti átalakulása, és amely ugyanilyen nagyságrendben súlyos problémákat vetett fel a munkajog területén is. Míg Amerikában és Japánban (a két leggyorsabban, legdinamikusabban fejlődő gazdaságban) kevésbé vették számításba a munkavállalók helyzetének gyökeres megváltozását, addig Európában a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek erőteljes befolyással bírtak a cégek stratégiai döntéseibe, ezért a munkavállalók érdekeit nem lehetett figyelmen kívül hagyni. E szemléletmód eredménye: az EGK már a hetvenes évek közepétől foglalkozott a vállalati fúziók, a vállalatok és üzletek felvásárlása nyomán keletkezett foglalkoztatási problémákkal.

Nem kis része volt e folyamatban a Szociális Akcióprogramnak és az Európai Bíróságnak. A Szociális Akcióprogram keretén belül az Európai Bizottság javaslatot dolgozott ki az ilyen változásoknak kitett munkavállalók helyzetének megoldására. Ebben a javaslatban már munkáltató-változásról szóltak (nem a versenyjogi és cégjogi értelemben vett folyamatokról), és kimondták: a munkavállalók helyzete nem fordulhat kedvezőtlen irányba, és nem szűnhetnek meg az őket védő kollektív szerződések, más megállapodások. Be kell tartani a felmondási védelmi szabályokat is. Erről a javaslatról maga az Európai Parlament is kialakította pozitív állásfoglalását, és hangsúlyozta a munkavállalók tájékoztatásának szükségességét már a döntéseket megelőzően.

Az irányelvet 1998-ban és 2001-ben módosították, mindkét alkalommal a módosítások oka az Európai Bíróság értelmezései, döntései nyomán kialakult helyzetek tisztázása, az eltérő joggyakorlatok egyesítése volt. Mindkét irányelv jelentősen változtatott az eredeti szövegen, és ennek következtében erősödött a munkavállalók védelme. Tekintettel arra, hogy a 2001-es módosítás magába foglalja az előző módosítást is, csak az első és utolsó irányelv szövegét elemezzük, bemutatva az értelmezés egységesítése miatti változásokat.

5. 1. A vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén a munkavállalók jogainak védelméről szóló 77/87/EGK irányelv, továbbá annak módosításai

Az irányelv nagyon erőteljesen ráépült a Római Szerződés 100. és 117. cikkelyére, mely szerint az irányelv megalkotásának célja a nemzeti jogi normák egységesítése, illetve a

⁵⁴ 77/187/EGK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzletrészek átruházása esetén, illetve az ennek módosításáról kiadott 2001/23/EK irányelv

munkavállalók élet-és munkakörülményeinek javítása a különbségek felszámolásával és harmonizálásával.⁵⁵

Az irányelv célja: a munkavállalók jogainak védelme a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén a tagállamok által kibocsátott jogszabályok összehangolásával. Alkalmazására a vállalkozások, üzletek és üzletrészek szerződéses átruházása vagy ezek összeolvadásakor kerülhet sor. Ez a két eset (szerződéses átruházás vagy összeolvadás) rögzítésével az irányelv elejét vette azoknak a vitáknak, amelyek arról folytak, hogy mely átruházásokat (jogutódlásokat) tekintsék az irányelv hatálya alá tartozónak. Az irányelv jogalkotóinak szándéka szerint tehát nincs különbség a munkavállalók védelme szempontjából, hogy általános (átalakulás, teljes vertikum megvásárlása) vagy különös (szerződésen alapuló teljes vagy részleges átruházás)⁵⁶ jogutódlásról van-e szó.

Az irányelv meghatározza, hogy mit ért „átruházó” és „átvevő” alatt. Átruházó (eladó) minden olyan természetes vagy jogi személy, aki tulajdonátszállás alapján tulajdonosként kiválik a vállalatból, és megszűnik tulajdonos lenni az adott vállalkozások, üzletek és üzletrészek tekintetében. Átvevő (vevő) minden olyan (természetes vagy jogi) személy, aki tulajdonátszállás alapján tulajdonosként lép be a vállalatba vagy üzemrészbe és munkáltatóvá válik.

Rendkívül fontos és lényeges szabálya az irányelvnek, mely kimondja, hogy a tulajdonátszállás időpontjában fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek az eladóról a vevőre szállnak át. Ez a szabály különösen az angolszász jogterületen bírt jelentőséggel, mert korábban egyes országokban a munkaszerződés, és az abból származó kötelezettségek és jogok a tulajdonosváltással együtt megszűntek.

További folytonosságot tartott fenn az a szabály is, amely elrendelte a kollektív szerződésben megállapított munkafeltételek fenntartását a kollektív szerződés felmondásáig vagy lejártáig, illetve másik kollektív szerződés hatálya lépéséig/alkalmazásáig - némi kivétellel. Ez a kivétel pedig, hogy a tagállamok korlátozhatják a munkafeltételek fenntartásának időtartamát, ha ez az időtartam az egy évet meghaladja.

Ugyancsak a folytonosságot biztosító szabály, hogy a munkavállalók képviselőinek vagy képviselőtének jogállása és funkciói a tagállami szabályozás szerint folytatódhatnak, de ha a tisztség megszűnéséről dönt a tagállam, megfelelően gondoskodnia kell a képviselő védelméről.

A tulajdon-átruházással kapcsolatosan még egy erős kollektív jogosultságot rögzít az irányelv, nevezetesen, hogy a munkavállalók képviselőit mind az átruházónak, mind az átvevőnek tájékoztatnia kell a tulajdonátszállás okáról, következményeiről, és azokról az intézkedésekről, amelyek érintik a munkavállalókat. A tájékoztatásnak mindig a tulajdonátszállás előtt kell megtörténnie.

⁵⁵ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga (Osiris 2001.)- II. A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetén - 2. Az irányelv keletkezésének körülményei, célja és jogalapja - 227. oldal.

⁵⁶ A magyar szabályok szerint - mint ahogy később látjuk - az általános és különös jogutódlást megkülönböztetjük, de mindkettőt védeni rendeltük 1997-ben.

A magyar jogban sem ismeretlen az a szabály, hogy a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átszállása nem szolgálhat a felmondás alapjául (sem az átruházó, sem az eladó számára), ez a szabály az irányelv egyik legerőteljesebb szabályaként funkcionál ma is. Ha az átruházó illetve az átvevő bármilyen olyan intézkedést tervez, amely a munkavállalókat érinti, akkor ezen intézkedésekről idejében kell a képviselőkkel konzultálniuk. Az irányelv azt is elrendeli, hogy ahol a munkavállalóknak önhibájukon kívül nincs képviselőjük, akkor közvetlenül a munkavállalókat kell tájékoztatni.

A magyar munkajog szabályai között azonban nem találjuk meg azt az eredeti és a módosított irányelvben is szereplő szabályt, mely szerint, ha a tulajdonátszállás során a munkafeltételek jelentősen megváltoznak (1977-ben még azt is kimondta az irányelv, hogy a munkavállaló hátrányára), akkor „abból kell kiindulni, hogy a munkaszerződés vagy munkaviszony befejezése a munkaadó által történt”⁵⁷. A 2001-ben újrafogalmazott irányelv már úgy fogalmaz⁵⁸, hogy „amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnésért” (a magyar szabályokat a következő pontban elemezzük).

Már 1998-ban (az első módosítás alkalmával) bevezették azt a szabályt, mely szerint az irányelv nem alkalmazható azon vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetében, amelyek átruházói ellen felszámolással együtt járó csődeljárás van folyamatban. A csődeljárás modern felfogása értelmében megengedi az irányelv a csődegyezséget, és azt, hogy az átruházó, az átvevő és a munkavállalók képviselői megegyezzenek a vállalkozás foglalkoztatási viszonyainak átalakításáról, gyakorlatilag a vállalkozás megmentéséről, tehát munkavállalói védelmet ezen kereteken belül kell biztosítani.

A 2001-es módosítás nem változtatott az átruházás alkalmazásán (szerződéses átruházás vagy összeolvadás), de pontosítja, hogy mit tekint átruházásnak: „... akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.”⁵⁹

Az irányelv elrendelte emellett, hogy rendelkezéseit kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra egyaránt, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereségorientált vagy sem. Továbbá, hogy a közigazgatási szervek átszervezése, vagy közigazgatási funkciók közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül átruházásnak (e szabályok mindegyike fontos tényezővé vált a magyar jogszabályok átvételekor).

A 2001-es módosítás egyik jelentős új szabálya, hogy a munkavállaló a tulajdonátszállás előtt keletkezett követeléseinek érvényesítése esetén a jogelődhez is (átruházóhoz) is fordulhat. Mivel ettől a szabálytól eltérés megengedett, több tagállam úgy rendelkezett, hogy összeolvadás (illetve szétválás) esetére (amikor nem értelmezhető az átruházó személye) nem alkalmazza ezt a szabályt.

⁵⁷ 77/87/EGK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő megóvásáról kibocsátott jogszabályok közelítéséről- 4. cikk (2) bekezdés

⁵⁸ 2001/23/EK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről - 4. cikk (2) bekezdés

⁵⁹ 2001/23/EK irányelv 1.cikk

Az irányelv alkalmazására vonatkozó jogalkotási elvnek megfelelően az irányelv további eltéréseket engedélyez a tagállamok számára törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekben illetve kollektív szerződésben.

5. 2. A munkáltatói jogutódlás (transzfer irányelv) alkalmazásának magyar szabályai

Magyarországon közvetlenül a rendszerváltást megelőzően már jelentkeztek a vállalatok átalakulása nyomán keletkezett, a munkaviszony fenntartásával kapcsolatos gondok. 1988-ban a gazdasági társaságokról szóló törvény, 1989-ben az állami vállalatok átalakulására vonatkozó törvény megmutatta, hogy a vállalatok maguk sem tudták, milyen megoldást válasszanak, és ennek következtében a munkavállalók nagyon sok esetben, szinte tömegesen szenvedtek hátrányt.

Megfelelő szabályok híján maguk a bírói ítéletek sem segítették az egységes joggyakorlat kialakulását, különösen azért, mert a magyar jogban ez idáig csak a szervezeti átalakulás jelent meg (ennek szabályai is meglehetősen frissek voltak), a munkáltatói jogutódlás, mint ilyen, csak közvetett módon volt levezethető ezekből a szabályokból. A legfontosabb lépést a Legfelsőbb Bíróság tette, amikor 1992-ben⁶⁰ a 154 sz. Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásban rögzítette a munkáltató személyében bekövetkező változás jogkövetkezményeit és útmutatást adott az egységes jogalkalmazás tekintetében. (Ez az állásfoglalás volt az 1997-es Mt.-beli szabályozás alapja).

A Legfelsőbb Bíróság azon álláspontot foglalta el a munkáltatói jogutódlást illetően, hogy egyaránt munkáltatói jogutódlásként kell értékelni az egyetemes, azaz jogszabály alapján végbemenő (átalakulás, összeolvadás, egyesülés, szétválás), és a jogügyleti jogutódlást (adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, gazdasági társaságba vagyonbevitellel történő belépés).

A Legfelsőbb Bíróság rögzítette a munkáltatói jogutódlás fő szabályát: a munkáltató személyében bekövetkező változás nem érinti a munkajogviszonyt (a régi munkaviszony nem szűnik meg, nincs szükség új munkaszerződésre sem, nincs szó áthelyezésről, a munkaviszony változatlanul fennmarad). Az állásfoglalás tartalmazta a kollektív szerződés fenntartását is, az akkori Mt.-szabályra utalva (a kollektív szerződés hatályát nem érinti a munkáltató vagy a szakszervezet jogutódlással történő megszűnése).

Az irányelvet az 1997. évi LI. törvény iktatta be a Mt. szabályai közé. A tulajdonátruházás, tehát az irányelv alkalmazása tekintetében az Mt. átvette a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalásának fogalmi készletét, legfőképpen a munkaviszony folytatására vonatkozó szabályt: a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogutódlás időpontjában a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszállnak a jogelőd munkáltatóról a jogutód munkáltatóra. A jogharmonizációnak eleget téve az Mt. előírja, hogy jogelőd és jogutód munkáltató egyetemlegesen felelnek a jogutódlást megelőző, a munkavállalóval szembeni kötelezettségeikért (egy évig). Ezen kívül kezesi felelősség terheli a jogelőd munkáltatót a munkaviszony megszüntetésekor fennálló munkavállalói járandóságokért.

A magyar szabályozás átvette az irányelv egyik legfontosabb szabályát a kollektív

⁶⁰ Nem sokkal az új Munka Törvénykönyve megjelenése után, 1992. szeptemberében, nem kis mértékben annak okán, hogy az Mt. nem foglalkozott ezzel a problémával.

szerződés fenntartására vonatkozóan: a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - jogutódlással érintett munkavállalókra alkalmazni kell a jogelőd munkáltató kollektív szerződésének lejártáig, felmondásáig, a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötésig, de ezek hiányában is legfeljebb egy évig. Ha a jogutódlással érintett munkavállalók abba a helyzetbe kerülnek, hogy elvileg két kollektív szerződés is vonatkozhatna rájuk (a jogutódnak is van hatályos kollektív szerződése) - a számukra kedvezőbb kollektív szerződés szabályait kell alkalmazni.

A magyar szabályok több helyen mutattak markáns eltérést az irányelvtől, melyekből néhányat a 2003. július 1-től hatályba lépő Munka Törvénykönyv módosítás javított ki, de többek véleménye szerint a csatlakozásig van még további javítani való.

Az irányelv 2001. évi módosított szövege alapján egyértelművé vált, hogy meg kell változtatni tulajdon-átruházás értelmezését. Egyrészt, mert a magyar szabály⁶¹ az átruházást másképp értelmezi (egyetemes és különös jogutódlásra alapozza a fogalmat), másrészt, az alkalmazásra is más szabályt ír elő. Az irányelv - különösen módosított változatában - azt tekinti átruházásnak, ha a valamely vállalkozás, üzlet vagy üzletrész szerződés alapján kerül át más munkáltatóhoz, vagy ha a vállalkozások, üzletek, üzletrészek egyesülnek, olyan módon, hogy továbbra is fenntartják működésük célját: gazdasági tevékenység folytatását. A magyar szabályok a jogszabályi és szerződésen alapuló tulajdonátruházást (egyetemes és különös jogutódlást) - a munkavállalók továbbfoglalkoztatásával - határozzák meg átruházásként. Ezzel a magyar szabályok a továbbfoglalkoztatást mintegy olyan feltételként említik, amely nélkül nem beszélhetünk jogutódlásról.

Az alapvető eltérés a két szabály között, hogy az irányelv kimondja: jogutódlás létrejön az átruházás tényével, a munkavállalókra vonatkozó joghatások pedig nem attól függenek, hogy továbbfoglalkoztatják a munkavállalókat vagy sem, azaz a továbbfoglalkoztatást az átruházás következményeként és nem feltételeként értelmezi, mint ahogy azt a magyar Mt. teszi. A 2003. július 1-től érvényes magyar szabályok - alkalmazkodva az irányelv felfogásához - ennek megfelelően a jogutódlást a következőképpen határozzák meg⁶²:

- a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint
- b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzlem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, az Mt. hatálya alá tartozó szervezet vagy személy⁶³ számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen: adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy vonbevitel révén.

Úgy tűnik, hogy e meghatározás megfelel az uniós irányelvnek, főleg, ami a továbbfoglalkoztatás feltételként történő meghatározását illeti. Ugyanakkor a magyar fülek számára sokáig hiányozni fog a meghatározásból a „továbbfoglalkoztatási

⁶¹ 1997-ben került be az Mt. szabályai közé - Mt. 209. § (2) bekezdés.

⁶² 2003. évi XX. törvény az Mt. módosításáról beiktatta a 85/A. §-t a jogutódlás új szabályairól

⁶³ Az Mt. szerinti személy vagy szervezet: a munkáltató. Emlékeztetőül: munkáltató az lehet, aki jogképes (azaz kötelezettségeket vállalhat, jogokat szerezhet).

kötelezettség” kifejezés, pedig hozzá kell szoknunk ahhoz, hogy ha jogutódlásról beszélünk, akkor természetes következményként (minden megerősítés nélkül) a munkavállalók foglalkoztatása nem szakadhat meg.

Lényeges eltérés az előző szabályokhoz képest, hogy immár a magyar szabály is a jogutódlás esetében azt tartja fontosnak, hogy az üzem tovább működik, vagy újból beindul, tehát ez a tényező az egyik döntő pontja annak az elemzésnek, amely alapján el lehet dönteni: jogutódlásról vagy szervezeti változásról van szó.

Fontos pontja a meghatározásnak az is, hogy munkáltatói jogutódlásról van szó, tehát a jogelőd/jogutód egyaránt munkáltató (azaz munkáltat, foglalkoztat).

A módosítás nagyobbik része azt az esetet részletezi, amikor az átadásra nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó (tehát a versenyszférában működő) munkáltatók között kerül sor, hanem az Mt. hatálya valamint a Kjt, illetve Ktv⁶⁴. hatálya alá tartozó munkáltatók között megy végbe. Ezt a jogviszonyváltást a jogalkotó „quasi” jogutódlásként kezeli, és ennek megfelelően szabályozza. Ezek az esetek azért nagyon fontosak, mert a munkáltatók és természetesen a munkavállalók számára is jogállás-változást jelentenek, és mindezidáig szinte megoldhatatlan kérdéseket vetettek fel. Arról nem is beszélve, hogy meglévő szabályaink hiányossága miatt nem feleltünk meg az iránylev céljainak.

Az irányelv szerint munkáltatói jogutódlásról akkor beszélhetünk, ha a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjai más munkáltatóhoz kerülnek. Ez a munkáltató lehet olyan munkáltató is, amelyik nem közvetlenül az Mt. hatálya alá tartozik, így nevezeten az állam, az önkormányzat is munkáltatóként léphet fel.

Anélkül, hogy részletesebben ismertetnénk a közszférára vonatkozó szabályokat, az Mt. módosításának megértéséhez két fogalom - a két törvény - a Kjt. és a Ktv. szervei hatályának⁶⁵ ismerete fontos.

A Kjt. hatálya, egyrészt az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél dolgozók, másrészt a helyi önkormányzatok által a feladatkörükbe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki. Ugyanakkor a Kjt. hatálya alá nem tartoznak a közhatalmi funkciót ellátó közigazgatási szerveknél foglalkoztatott köztisztviselők, akiknek jogviszonyát a köztisztviselők jogállásáról szóló Ktv. szabályozza, és nem terjed ki a szolgálati viszonyban állók (honvédség, rendészeti szervek, stb.) valamint a bírák és ügyészek jogállására sem, annak ellenére, hogy az e munkavállalói kört foglalkoztató munkáltatók szintén költségvetési szervnek minősülnek. Azok a költségvetési szervek, amelyek nem szerepelnek ezen a jegyzéken, a Kjt. szervei hatálya alá tartoznak.

Kifejezetten a Ktv. (köztisztviselőkre vonatkozó törvény) rendelkezéseit kell alkalmazni a Miniszterelnöki Hivatal, a minisztériumok, a központi hivatalok és a minisztériumi hivatalok, az országos hatáskörű szervek, a központi közigazgatási szervek dekoncentrált szervei, a helyi önkormányzatok képviselő-testületeinek hivatala, közterület-felügyelete és hatósági igazgatási társulása, valamint a körjegyzőségek foglalkoztatási viszonyaira.

⁶⁴ Kjt = 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról; Ktv=1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról

⁶⁵ azaz: mely szervezetek tartoznak az egyik, melyek a másik törvény hatálya alá

Az irányelv 1. cikk (1) bekezdés c) pont értelmében az irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni a köz-és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza-e. Kivételt csak a közigazgatási szervek átszervezése, vagy a közigazgatási funkciók egymás közti átadása jelent. Az európai joggyakorlat is egyértelművé tette, hogy a közintézményeket és azok alkalmazottait sem szabad kizárni az irányelv által nyújtott védelemből. Az Mt. módosításakor - tekintettel arra, hogy az irányelv megengedi a tagállamoknak, hogy a közigazgatási szerveknél dolgozó munkavállalókat kivegye az irányelv hatálya alól - a jogalkalmazó nem fogalmazott meg szabályokat a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatótól induló átadásának esetére.

Ha az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze, vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak, vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, az Mt. 2003. július 1-től érvénye új szabályait⁶⁶ kell alkalmazni.

Ha az átadásra a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató és az Mt. - illetve a Ktv. - hatálya alá tartozó munkáltatók között kerül sor, az átadással érintett közalkalmazott jogállás-változására tekintettel a Kjt. tartalmaz speciális rendelkezéseket (az átadás kezdeményezése a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatótól indul ki):

2003. július 1-ig:

- az Mt. csak a versenyszférára vonatkozó munkáltatói jogutódlási szabályokat tartalmazta (Mt. → Mt.),
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) azon speciális szabályokat tartalmazza, amikor a közalkalmazotti szférából (a Kjt. hatálya alá tartozó) munkáltatótól kerülnek át munkavállalók az Mt. illetve a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóhoz, olyanképpen, hogy a Kjt. a munkáltató jogutód nélküli megszűnését tekinti alapnak (Kjt. → Mt. illetve Ktv.).

2003. július 1-től a fentieket kiegészítve:

- az Mt. azokat az eseteket is tartalmazza, amikor Mt. hatálya alá tartozó munkáltató vagy annak egy része a Kjt. illetve a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerülnek átadásra, immár az irányelvnek megfelelő munkáltatói jogutódlást alapul véve (Mt. → Kjt. illetve Ktv.),
- Hiányoznak továbbra is azok az esetek, amikor a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatótól indul ki az átadásra irányuló kezdeményezés (jóllehet, ismerjük azokat a törekvéseket, hogy az állam - amennyiben a feladat megoldható nem állami szervekkel is - átadja feladatainak valamely részét, ezért továbbra is hiányoljuk ezeket a szabályokat!)

Jelen kézikönyv - elsődlegesen terjedelmi okok miatt - nem részletezi az Mt.-ben és a Kjt.-ben a munkáltatói jogutódlásról szóló szabályokat (amelyek magyarázata edzett munkajogászokat is próbára tesz), de feltétlenül fel kell hívnunk a figyelmére néhány olyan eltérésre, melyeket már az irányelv ismertetésekor is megemlítettünk.

⁶⁶ Mt. 85/A-85/B. §-ok

Elsősorban arra az eltérésre utalunk, ami az irányelv és a magyar szabályok összehasonlításakor feltűnik: a magyar munkajogban csak a közalkalmazottakra vonatkozóan érvényes az az irányelvi szabály, amely lehetővé teszi a „munkavállalói ellentmondási jogot”. Azaz, hogy a munkavállalót megkérdezik, és ha nemet mond, akkor ez számára ne záruljon összes addig megszerzett jogainak elvesztésével. Mindenki számára világos lesz, ha egymás mellé rakjuk az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének, a 2003. évi XX. törvény 39. §-ból a Kjt. 25/A §-ra vonatkozó módosítás (6) és (7) bekezdésének szövegét:

2001/23/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdés

„Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.”

2003. évi XX. törvény 39. §-ból a Kjt. 25/A §-ra vonatkozó módosítás (6) és (7) bekezdések:

„(6) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdés szerinti megszűnéséről, valamint köteles a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(6) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet - megfizetni.

(7) Ha az átvevő munkáltató a köztisztviselők jogálláról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet közszolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, a közalkalmazotti jogviszony megszűnése tekintetében a (6) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebben az esetben - a (3) bekezdés rendelkezésétől eltérően - e körülményről kell az átadó és az átvevő munkáltatónak tájékoztatnia a közalkalmazottat”.

Mindezek a szabályok teljesen hiányoznak a Mt. jogutódlásra vonatkozó régi - és sajnos - a módosítás következtében új szövegéből is! Szó sincs arról, hogy a munkavállalót (aki az Mt. hatálya aló tartozik, és nem közalkalmazott) megkérdeznék arról, hogy hozzájárul továbbfoglalkoztatásához vagy sem, és erre megfelelő határidőt tűznének ki. Ha netán a munkavállaló nem kíván az új munkáltatónál dolgozni, akkor egyet tehet: felmondhatja munkaviszonyát, és ezzel elveszti a felmentési idejét, a végkielégítést...

Tehát a magyar jogszabályok, annak ellenére, hogy a jogalkotó rendszeresen hivatkozik erre, különbséget tesznek munkavállaló és munkavállaló között, sőt különbséget tesznek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, pedig a 2001/23/EK irányelv bevezetője, továbbá 1. cikk (1) bekezdése, illetve ennek c) pontja éppen a különbségtétel ellen szólnak:

Bevezető (3): „Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.”

1. cikk (1): „Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy egyesülése esetén”

c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak”.

Másik komoly probléma - véleményünk szerint - maga a jogutódlás időpontjának meghatározása, ugyanis ezen időpont jelentőséggel bír, pl. a tájékoztatás, konzultáció kezdeményezése, a jogutódlás időpontját megelőző munkavállalói igények meghatározása szempontjából. Ha a jogszabály szerinti jogutódlást kell alkalmaznunk (mert pl. szétválás, különválás, illetve beolvadás, vagy összeolvadás történt), azaz a Gt.⁶⁷ szerinti jogutódlásról van szó, akkor a jogutódlás időpontja = a változások cégjegyzékbe történő bejegyzésének időpontja.⁶⁸

A módosítások hatályba lépése a cégbírósághoz történő bejelentést követő 30 napon belül kerül bejegyzésre. Ám a bejelentést megelőzően a gazdasági társaság tulajdonosi szervezetének - a taggyűlésnek vagy részvénytársaságok esetében a közgyűlésnek - kell dönteni a jogutódlásról, tehát amikor összehívják a taggyűlést/közgyűlést, már az összes, döntést megalapozó adat birtokában van a munkáltató. A bejegyzés időpontja azért bizonytalan, mert a cégbíróság vezetője meghosszabbíthatja a határidőt, ha hiányos benyújtott módosítás iránti kérelem. A bejegyzést illetően nem határozható meg tehát fix időpont. A tulajdonosi testület döntési időpontja fix dátumhoz köthető, de nem tekinthető a jogutódlás időpontjának (amit a törvényszöveg tartalmaz).

Némileg egyszerűbb a helyzet akkor, ha a jogelőd és jogutód munkáltató megállapodnak (adásvételben, cserében, bérletben, haszonbérletben), mert ilyenkor a szerződésben megállapodhatnak a jogutódlás időpontjáról is. Egy másik gazdasági társaságba való vagyonbevitel már ismét felveti az előzőekben ismertetett problémát, mert a jogutód gazdasági társaság vagyonnövekedését - ha az a tulajdonosok befektetéseit növeli - a társasági szerződés módosításaként be kell jegyeztetni a cégbíróságnál. Ha a bevitt vagyon a gazdasági társaság alaptőkének felüli vagyonát növeli meg - nincs szükség cégbírósági bejegyzésre - tehát megint kérdésessé válik jogutódlás időpontja.

Mindezen okok miatt véleményünk szerint a munkáltatói jogutódlásról szóló irányelv magyar jogharmonizációja lesz azon jogterületek egyike, amelyben magyar szakszervezet(ek) hazai, majd az Európai Bírósághoz fordulnak. (Hacsak a jogalkotó a csatlakozásig még hátralévő időben nem iktat be még egy módosítást.)

Természetesen az Mt. nemcsak bizonytalan vagy hiányos szabályokat rögzített (vagy kihagyott) - hanem az irányelvnek megfelelőeket is:

- a jogok és kötelezettségek átszállásának szabályait (a jogutódlás időpontjában);
- a jogelőd és jogutód munkáltató egyetemleges felelősségét a munkaviszonyból fakadó (jogutódlást megelőzően keletkezett) kötelezettségekért;
- a jogutód által eszközölt felmondás meghatározott eseteiben a munkavállalót illető járandóságokért - ha a jogutódlást követő egy éven belül igényli - a jogutód és jogelőd kezesként felelnek (további feltétel, hogy a jogelőd meghatározott mértékű

⁶⁷ a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény

⁶⁸ 1997. évi CXLIV. törvény a gazdasági társaságokról: 59. § (2) Gazdasági társaság átalakulásának minősül a gazdasági társaságok egyesülése (összeolvadás, beolvadás) és szétválása (különválás, kiválás) is. (4) Az átalakulással létrejövő gazdasági társaság előtársaságként nem működhet. Erre tekintettel a jogutód gazdasági társaság működése megkezdésének időpontja nem lehet korábbi időpont, mint a cégbejegyzést követő nap. A jogutód gazdasági társaság cégbejegyzéséig a gazdasági társaság a bejegyzett gazdasági társasági formájában folytatja tevékenységét. A gazdasági társaság iratain és a megkötött jogügyletek során az átalakulás folyamatban létét kifejezetten jelezni kell.

tulajdonnal⁶⁹ bírjon a jogutód legfőbb szervezetében;

- a jogelőd és jogutód (mindkettő) tájékoztatási kötelezettsége: legkésőbb a jogutódlást megelőzően 15 nappal tájékoztatni kötelesek a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet⁷⁰, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot;
- a tájékoztatás kiterjed a jogutódlás időpontjára, vagy tervezett időpontjára, a jogutódlás okára, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális körülményeire;
- a munkavállalókat érintő, a tájékoztatás alá tartozó témákon felüli, tervbe vett intézkedésekről (jogelőd és jogutód) konzultációt kötelesek kezdeményezni, beleértve ezen intézkedések elveit, a hátrányos következmények elkerülésének módját, eszközeit, a jogkövetkezmények enyhítésének módját, eszközeit;
- a jogelőd és jogutód munkáltatók nem hivatkozhatnak arra, hogy azért mulasztották el tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeiket, mert a tulajdonosok vagy az őket ellenőrző szervezet, személy elmulasztották a jogutódlásról szóló döntésről tájékoztatni őket;
- meghatározza a kollektív szerződések fenntartási szabályait (a jogutódlás időpontjában a jogelőd munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket - a munkarend kivételével - a jogutódlással érintett munkavállalók tekintetében a kollektív szerződésnek a jogelőd munkáltatónál történő felmondásáig vagy a kollektív szerződés hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál másik kollektív szerződés megkötéséig, ezek hiányában legalább a jogutódlás időpontját követő egy évig a jogutód munkáltatónak fenn kell tartania);
- a jogutód nélkül megszűnő munkáltatók esetében a felszámolót és végelszámolót terhelik a munkáltatói jogutódlásból eredő kötelezettségek.

Mindezen szabályok ismeretében a szakszervezeti tisztségviselők számára nem kis feladatot jelent nemcsak a munkáltatókat terhelő kötelezettségek „behajtása”, de azon szabályok megállapítása is, amelyek révén munkáltató és szakszervezetek már a kollektív szerződésből fakadóan elkerülhetik a jogsértéseket, a konfliktusokat.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ ki kell kötni, hogy a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség ne a jogutódlás időpontját megelőző 15 napon belül álljon be, hanem már a jogutódlásról való döntést megelőzően (azaz mindig, ha ilyen döntést készítenek elő a gazdasági társaság legfőbb szerve elé) - megfelelően kiküszöbölve (ha kell) a titoktartási kötelezettségek megsértését.

⁶⁹ A jogelőd munkáltató vagy az által többségi tulajdonolt társaság, illetve a jogelőd munkáltató többségi tulajdonosa, vagy ennek a társaságnak a többségi tulajdonában lévő másik társaság a jogutód munkáltatónál több mint 50 %-os tulajdonnal bírjon.

⁷⁰ Figyelem! Munkáltatói jogutódlás esetén a tájékoztatási „sorrend” eltér a csoportos létszámleépítés esetén követendő sorrendtől. Itt a sorrend a szakszervezettel kezdődik, a csoportos létszámleépítés esetén az üzemi tanáccsal!

Erre azért lenne szükség, mert a jogilag tetten érhető jogutódlás jóval a döntést követően áll be, és akkor már nem sok értelme van az elkerüléséről konzultálni. Véleményünk szerint ketté kellene választani a tájékoztatás és konzultáció időpontját oly módon, hogy

- a tájékoztatás a döntést megelőzően 15 napon belül,
- a konzultáció pedig közvetlenül a döntés után kezdődjön, és folytatódjon a jogutódlás bekövetkezése után is (mondjuk 30 napig).

A jogutódlás utáni konzultációnak a jogutód számára is nagy haszna lenne, mert segítene elkerülni a beilleszkedés zavarait.

- ✓ A kollektív szerződés alkalmas lehet pl. arra is, hogy a konzultáció lebonyolítására egy „közös” bizottság létrehozásáról döntsenek, amelyben a munkáltató által kijelölt és a jogutódlásban részt vevő, vagy azért felelős személyek, illetve maga a munkáltató, továbbá a munkavállalók képviselői (szakszervezet, ennek hiányában üzemi tanács, vagy ennek hiányában munkavállalók által választott személyek) vesznek részt.
- ✓ A kollektív szerződés alkalmas arra is, hogy itt korrigálják a törvény hiányosságait, és megállapodjanak abban, ha a munkavállaló nem kíván a jogutódnál munkát vállalni⁷¹, a jogelőd munkáltató a rendes felmondás szabályait alkalmazva fizesse meg a szokásos járandóságokat.⁷² Ezen szabály kijátszása ellen⁷³ fel lehet lépni, pl. úgy, hogy kollektív szerződésben rögzítik: tilos a jogutódnál vagy annak érdekeltségében lévő gazdasági társaságnál olyan munkavállalót foglalkoztatni, akinek azért mondott fel a jogelőd, mert nem kívánt a jogutódnál dolgozni. Ennek előfeltétele, hogy a tájékoztatás részeként erre felhívják a munkavállalók figyelmét.

A továbbfoglalkoztatás elleni munkavállalói tiltakozásnak is csak úgy van értelme, ha a jogutódlás a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára változtatja meg, ezt pedig néha nagyon nehéz mindenkire kiterjedően kijelenteni (itt lenne tehát nagy szerepe a konzultációnak, a közös bizottságnak).

- ✓ A kollektív szerződésben célszerű kikötni, hogy a jogutódnál kialakult helyzet - két kollektív szerződés lenne hatályban - feloldására ki tehet javaslatot, ki ítéli meg, hogy a két kollektív szerződés közül melyik kedvezőbb a munkavállalókra. Véleményünk szerint a leghelyesebb, ha a régi és új munkavállalók szakszervezeti képviselői közösen döntenek (közös bizottságot hoznak létre szakszervezeti tisztségviselőkből), mivel a kollektív szerződést csak szakszervezettel lehet megkötni.⁷⁴
- ✓ Ki lehet kötni azt is, hogy a két kollektív szerződés közötti választás után azonnal megkezdik a tárgyalást egy új kollektív szerződésről (bizottság felállítása, tárgyalási időtartam, új kollektív szerződés megkötésének időpontja, stb.).

⁷¹ mert a jogutódlás a munkavállaló hátrányára változtatja meg a munkafeltételeket,

⁷² A kollektív szerződés munkaügyi szabály, tehát a jogutódnak ismernie kell, mert ez esetleg befolyásolja döntését.

⁷³ A munkavállaló felveszi a jogelődnél a járandóságát, aztán mégis elhelyezkedik a jogutódnál.

⁷⁴ Figyelem! A két kollektív szerződés közül a ténylegesen több „kedvezőbb” szabállyal rendelkező kollektív szerződést kell kiválasztani, ezt a jogutódnak is el kell fogadnia, hiszen amikor elvállalta a jogutódlást, tudnia és ismernie kellett a saját és a jogelőd kollektív szerződést is! Nem lehet azonban a két kollektív szerződésből a kedvezőbbeket „kimazsolázní” és ezzel egy ténylegesen új kollektív szerződést létrehozni!

6. A munkaidő megszervezése⁷⁵

Az Európai Unió munkajogi irányelvei egyike sem váltott ki olyan heves vitát a munka világában, mint amilyen érzelmeket és reagálásokat felkavart itt Magyarországon ezen irányelv átvétele.⁷⁶ Persze az EU-ban sem volt minden előzmény nélküli az 1993-ban megjelent irányelv, hiszen már 1968-ban a mezőgazdaságban, 1969-ben a közúti közlekedésben születtek megállapodások az ágazatok munkáltatói és munkavállalói érdekszövetségei között, de nem kollektív szerződésként vagy más, mindenkire kiterjedő hatályú megállapodásként.

Tulajdonképpen ez az irányelv is - mint más irányelv - több, az egységesítést ösztönző gazdasági körülmény hatására készült el. Ilyen körülményként értékelhetők: az olajárrobbanások, a hetvenes években jelentkező gazdasági válságok, a 90-es évekre felgyülemlett foglalkoztatási gondok. A megtépzott versenyképesség fenntartása arra készítette a munkáltatókat, hogy a munkaidő kihasználtságát erősítsék, azaz rugalmasítsák a munkaidőt.⁷⁷ Természetesen ez nem ment konfliktusok nélkül, annyira, hogy már az első Szociális Akcióprogramra épülő 1975-ös Ajánlás is 40 órás munkahétre és négyhetes fizetett szabadság megadására ösztönözte a tagállamokat. Mivel azonban az ajánlás nem valósult meg, nem vált általánossá, 1983-ban újabb ajánlás tervezet készült, amelyben javaslatot tett a Tanács a munkaidő fokozatos csökkentésére és a rugalmas nyugdíjazásra. Ám a javaslat Nagy Britannia ellenállásán megbukott.

Végül a szabályozáson a Közösségi Karta⁷⁸ megjelenése lendített, amely nem kötelező a tagállamokra, de rendkívül alkalmas arra, hogy jelezze számukra az unió törekvéseit. A Karta feladatul róttá a Bizottságra, hogy dolgozzon ki irányelvet a munkaidő különböző intézményeinek összehangolására. Tekintettel arra, hogy az egyes tagállamok eddig is alkalmaztak belső jogrendjükben a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokat, az irányelv a közös szabályok kidolgozásakor a minimumok meghatározására törekedhetett. Nem zárta ki az irányelv, hogy a tagállamok saját belső szabályaikban az irányelv szabályaitól kedvezőbb rendelkezéseket fogadjanak el. Ezzel - az irányelv 17-es cikke szerinti megengedő szabállyal - az irányelv lehetőséget adott a főszabályoktól való eltérésre is.

6. 1. A 93/104/EK irányelv a munkaidő megszervezésének szempontjairól

Az irányelv néhány alapelve⁷⁹ - az eltérések engedélyezése mellett - nagy jelentőséggel bír, mert megadja a közös szabályok irányultságát:

„Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a heti pihenőidőre és az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti

⁷⁵ 93/04/EK irányelv a munkaidő megszervezésének szempontjairól

⁷⁶ Ennek okáról, körülményeiről a következő pontban szólunk.

⁷⁷ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001. - II. A munkaidő megszervezésének egyes kérdései. - 1. Az irányelv megszületésének körülményei, 351. oldal

⁷⁸ Munkavállalók szociális alapjogairól szóló 1989. december 9-én kibocsátott közösségi karta, amely megerősítése az 1961-es Európai Szociális Kartának

⁷⁹ 93/104EK irányelv bevezető rendelkezések - a Közösségi Kartára történő hivatkozással

gyakorlatoknak megfelelően.

Minden munkavállalót megfelelő egészségügyi és biztonsági feltételek illetnek meg munkakörnyezetében. Megfelelő intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy ezen a területen a feltételek további harmonizációja valósuljon meg a már elért eredmények fenntartásával egyidejűleg.”

Az irányelv alapelvként rögzíti a munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében bevezetendő szabályokat:

- a munkavállalók számára minimális napi, heti és éves munkaidőt, valamint megfelelő munkaközi szüneteket kell biztosítani, mivel ebben az összefüggésben meg kell szabni a heti munkaórák maximális számát is;
- a ILO⁸⁰ idevonatkozó szabályai szerint kell szabályozni az éjszakai munkával kapcsolatos elveket;
- a heti pihenőidő tekintetében a kulturális, etnikai, vallási és egyéb tényezők sokféleségének figyelembe vételét (mivel az egyes tagállamok dönthetik el, hogy a vasárnap beletartozik-e a heti pihenőidőbe, és ha igen, milyen mértékben);
- annak a kutatási eredménynek a figyelembe vételét, hogy az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra, és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira, ezért a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére, és veszélyeztetheti a munkahelyi biztonságot;
- annak előírását, hogy korlátozni kell az éjszakai munka időtartamát, beleértve a túlmunkát is, valamint hogy az éjszakai munkavállalókat rendszeresen alkalmazó munkáltatók számára elő kell írni, hogy ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozzák;
- azt az előírást, hogy az éjszakai munkavállalókat ingyenes egészségügyi vizsgálatban kell részesíteni munkába állásuk előtt és azt követően rendszeresen, továbbá ha egészségügyi problémákkal küzdenek, megfelelő nappali munkára kell áthelyezni őket;
- azokat a szabályokat, amelyek az éjszakai és váltott műszakban dolgozó munkavállalók védelmét szolgálják a (a biztonsági és egészségügyi védelem szintjét a munka jellegéhez kell igazítani, a védelmi és megelőzési szolgálatok, valamint erőforrások megszervezése és működése megfelelő legyen; egy bizonyos minta szerinti munkaszervezés esetében figyelembe kell venni azt az általános elvet, hogy a munkát az emberhez igazítsák);
- különösen fontos, hogy egyes ágazatokban a tevékenység sajátos jellege miatt külön intézkedéseket kell tenni;
- a rugalmasság engedélyezését az irányelv alkalmazása során, miközben be kell tartani a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elveket;
- annak kimondását, hogy esetenként a tagállamok vagy a szociális partnerek az irányelv bizonyos rendelkezéseitől eltérhetnek, de általános szabályként az eltérés esetében az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani.

Mint láttuk, a tárgyi hatályon belül is több olyan garanciális szabályt tartalmaz az irányelv, amelynek megvalósítása a nemzeti jogalkotásra, és jogalkalmazásra vár.

⁸⁰ ILO=International Labour Organisation, azaz az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete

Az irányelv 1.cikke kimondja, hogy az irányelv az alábbi esetekben alkalmazandó:

- a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében;
- b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

Az egységes értelmezés érdekében az irányelv néhány meghatározást is rögzít:

munkaidő = az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően,

pihenőidő = az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek,

éjszakai idő = a hét óránál nem rövidebb időtartam a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint, és amelynek minden esetben magában kell foglalnia az éjfélt és a reggel 5 óra közötti időtartamot;

éjszakai munkát végző munkavállaló =

- egyrészt az a munkavállaló, aki napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez az éjszakai idő alatt,
- másrészt az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
 1. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően, vagy
 2. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;

váltott műszakban végzett munka = folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

váltott műszakban dolgozó munkavállaló = váltott műszakban munkát végző munkavállaló.

A minimális pihenőidőkről, és a munkaidő megszervezésének egyéb szempontjairól az irányelv az alábbiakat rögzíti:

- napi pihenőidő: minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 egymást követő órából álló napi pihenőidő illessen meg,
- munkaközi szünetek: ha a munkanap 6 óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenő szünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg,
- heti pihenőidő: minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá 11 órás napi pihenőidő illessen meg; a minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja, továbbá, ha szükséges, és

objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható,

- maximális heti munkaidő: a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák, hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát,
- rendes szabadság: minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illetse meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően; a rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve,
- éjszakai munka időtartama: az éjszakai munkavállalók esetében a rendes munkaóra száma ne haladja meg 24 órás periódusonként az átlag 8 órát, a különös veszéllyel vagy erős fizikai illetve szellemi megterheléssel járó munkát nemzeti jogszabály, és/vagy gyakorlat, kollektív szerződések illetve a szociális partnerek közötti megállapodások útján, az éjszakai munka hatásait és veszélyeit is figyelembe véve kell meghatározni,

Az éjszakai munkára további speciális szabályok vonatkoznak:

- ingyenes egészségügyi vizsgálat a munkába állás előtt, és azt követően, rendszeres időközönként,
- ha a munkavállalók az éjszakai munkavégzéssel kapcsolatba hozható egészségügyi problémákkal küzdenek, amennyiben lehetséges, őket nappali munkára kell áthelyezni,
- az ingyenes orvosi vizsgálatnak az orvosi titoktartás szabályainak figyelembe vételével kell lefolytatódnia,
- ha az éjszakai munkavégzés bizonyos kockázatokkal jár, a nemzeti jogszabályok, és/vagy gyakorlat bizonyos védelmi garanciákat állapíthat meg,
- az éjszakai munkavállalókat alkalmazó munkáltató rendszeresen köteles információkat adni az illetékes hatóságok számára.

Rendkívüli figyelemre méltó az irányelv 13. cikke, amely az ún. munkavégzési ütemezésről szól: egy bizonyos minta szerint a munkát megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkautemben való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység milyenségét, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelményeket, különösen a munkaközi szüneteket illetően.

Az irányelv a 17. cikkben azokat az eseteket sorolja fel, amikor el lehet térni az irányelv szabályaitól:

- A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a napi pihenőidő, a munkaközi szünetek, a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő, az éjszakai munka időtartama szabályaitól, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, és különösen a következők esetében:
 - a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;

- b) családtag munkavállalók; vagy
 - c) templomokban és vallási közösségekben vallási ceremóniakon közreműködő munkavállalók.
- Eltérések fogadhatók el törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak; vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, de az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.
- Eltérhetnek a tagállamok a napi pihenőidő, a munkaközi szünetek, a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő, az éjszakai munka időtartama szabályaitól olyan tevékenységek esetében, amelyekre az a jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól vagy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól.
- Az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében.
- Olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következő munkahelyeken, munkakörökben:
- a) a kórházak vagy hasonló létesítmények, bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások,
 - b) kikötői vagy reptéri munkavállalók,
 - c) sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok,
 - d) gáz-, víz- és villamosenergia termelés, szállítás és elosztás, továbbá háztartási hulladékgyűjtő és hulladékégető üzemek,
 - e) olyan iparágak, ahol a munkát műszaki okok miatt nem lehet megszakítani,
 - f) kutatási és fejlesztési tevékenységek,
 - g) mezőgazdaság,
- ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű, különösen a következő területeken:
- a) mezőgazdaság
 - b) idegenforgalom
 - c) postai szolgáltatások
- eltérések fogalmazhatók meg a heti pihenőidő szabályaiban a baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén,
- a napi pihenőidő illetve a heti pihenőidő szabályainak megállapításakor eltérés fogalmazható meg az alábbi esetekben:
- a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt,
 - b) osztott napi munkaidőben végzett tevékenységek esetében, különösen a takarítószemélyzet munkáját illetően.

Az irányelv nem tartalmazza a több európai országban rendkívül fontosnak ítélt „túlmunka” fogalmát, de a 6. cikkben rögzíti, hogy az átlagos munkaidő bármely hétnapos időszak során - a túlmunkát is beleértve - ne haladja meg a 48 órát.

További lényeges szabály, hogy az irányelv nem alkalmazható olyan esetekben, amikor az Unió más jogszabályai - meghatározott foglalkozásokra, illetve tevékenységekre vonatkozóan speciálisabb előírásokat tartalmaznak.

6. 2. A munkaidő/pihenőidő magyar szabályai

Mint említettük, az irányelv hazai bevezetése óriási vihart kavart a munka világában. Ha visszatekintünk, azt látjuk, hogy két okból váltotta ki ez az irányelv a hazai szakszervezetek tiltakozását. Az egyik ok - ha úgy tetszik - a jogalkotói eltökéltség, a másik része a szakszervezeti haragot kiváltó okoknak maguk a szabályok.

Mint ismeretes - és ezt a szakszervezetek is ismerték - hazánk meghatározott jogalkotási feladatterv szerint végezte (és végzi mai is) a jogharmonizációt. Ennek keretén belül eljutottunk 2001-ben egy olyan szakaszba, amikor több irányelvet átvettünk, azaz az irányelvnek megfelelő szabályokat készítettünk elő.

Figyelmen kívül hagyva azt a módot, ahogy akkor az érdekegyeztetés folyt, az Mt. módosítási csomagjában nagyhírtelen megjelent a munkaidő szervezéséről szóló irányelv. Ez önmagában még nem lett volna különösen nagy probléma, de a szakszervezetek sérelmezték, hogy a munkaidő/pihenőidő szabályainak a módosítás által megfogalmazott átstrukturálása, átdolgozása 2001-ben még nem volt „műsor”, arra a munkavállalók nem tudtak felkészülni és véleményük szerint maguk a munkáltatók sem. Sérelmezték továbbá, hogy a szabályozás jóval túlterjeszkedik az irányelv által megkövetelt minimumszabályokon, és ezzel olyan hátrányos helyzetbe hozza a munkavállalókat, ami ellentmond az irányelv céljainak, és ezért jogellenes. A szakszervezetek az EU azon alapelveire hivatkoztak, amely szerint az irányelv átvétele nem ronthatja le a hazai szabályokat, márpedig a munkaidő-pihenőidő új szabályai bizony kedvezőtlenebbek lettek a munkavállalókra, tehát rosszabbak is. A szakszervezetek tiltakozása rendkívül aktív volt (óriási létszámmal demonstráltak), de az akkori munkaügyi kormányzat meg volt győződve arról, hogy helyesen cselekszik, és egy jottányit sem változtatott akaratán - azaz mindenképpen az Országgyűlés elé tárta a módosítást, amely azt el is fogadta.

Hozzá tartozik az igazsághoz, hogy az első szövegváltozat viszont - az Országos Munkaügyi Tanácsban (OMT)⁸¹ - rengeteget változott a szakszervezetek nyomására, akik nemcsak szakmai érveket, de gyakorlati példákat is a jogalkotók elé tárva igyekeztek meggyőzni őket egy-egy szabály-tervezet megváltoztatásának szükségességéről. El lehet képzelni, milyen „kemény” volt az első szövegváltozat, ha a végleges változat is ilyen heves tiltakozást váltott ki.

⁸¹ Az akkori tripartit, azaz háromoldalú érdekegyeztetési fórum, tagjai: a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei valamint az állam.

A jogharmonizációs lépés tartalmának megítéléséhez azt is hozzá kell fűzni, hogy a munkaidő-pihenőidő szabályai sem váltottak volna ki ilyen heves tiltakozást, ha néhány, kifejezetten a szakszervezetek pozícióit romboló szabály⁸² nem társul melléjük.

Ha megvizsgáljuk a módosítás előtti munkaidő-pihenőidő szabályait, azt tapasztaljuk, hogy azok nagyjából megfelelnek az irányelv szabályozásának, annál is inkább, mert az irányelv a minimumokat írja elő, ettől a magyar munkajogi szabályok már régebben is a munkavállalókra kedvezőbb rendelkezéseket iktattak be az Mt.-be. Példának hozhatjuk a módosítás előtti napi munkaidőt, amelyet az Mt. 8 órában határoz meg, és rögzíti, hogy a napi 12 óránál több nem lehet, illetve megengedi a napi munkaidőnél rövidebb idejű munkavégzést⁸³. Vagy nézzük a fizetett szabadság időtartamát: 20 munkanap, az 5 napos munkahéttel számolva pontosan négy hét, ami jogunk szerint az életkorral emelkedik egészen 30 munkanapra (azaz hat hétre). A két munkavégzés közötti szünetre is ugyanazok a szabályok, mint az uniós irányelvben, azaz 11 órát kell biztosítani főszabályként. Ennél kevesebbet csak kollektív szerződésben lehetett kikötni.

Véleményünk szerint néhány magyar „megoldás” nem ellentétes ugyan az irányelvvel, de lerontja annak munkavállalókat erőteljesen védő szabályait. Ilyen szabályunk például az akár éves hosszúságú (!) munkaidő-keretben *átlagosan* ledolgozható heti 48 óra megengedése, mely a lehető legszélesebbre nyitja a munkaidő-keretet, és gyengíti az irányelv szigorúságát (ahol egyik fő előírás, hogy hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát!). Vagy az irányelv előírásaitól látszólag nem eltérő - ám a munkavállalók védelmének ellentmondó - szabály: a pihenőnapok összevonásának lehetősége. Általában ez a szabály nem látszik a munkavállalókra veszélyesnek, ám a Mt. széleskörű lehetőséget biztosít a pihenőnapok összevonására, és olyan kevéssé nehezíti meg az összevonás alkalmazását, hogy ezzel a munkavállalókat mindenképpen hátrányos helyzetbe hozza.

Két viszonylatban nem feleltünk meg az irányelvnek, és véleményünk szerint elég lett volna korrigálni csak ezt a két eltérést. Az egyik a túlmunkával egybeszámított heti 48 órai munkaidő, mivel az Mt. akkori túlmunkára vonatkozó szabályai ellentétesek voltak az irányelvvel, minthogy túlmunkát úgy is el lehetett rendelni, hogy annak időtartama egymást követő négy munkanapon ne haladja meg a 8 órát.

A másik - véleményünk szerint - rendkívül fontos különbség az volt, hogy a hazai szabályok alapja a munkaviszony, míg az irányelv kimondja, hogy „figyelembe kell venni azt az általános elvet, miszerint a munkát az emberhez kell igazítani”. Tekintettel hazai szabályainkra, bizony a heti 48 órás munkaidő csak a munkavállalókra, és csakis a tényleges munkaviszonyban állókra vonatkozik. Aki emellett még megbízási szerződés szerint, vagy munka mellett kiváltott egyéni vállalkozói engedéllyel végez munkatevékenységet, arra ezek e korlátok nem vonatkoznak (kivéve a fiatal munkavállalókat, akiknek munkavégzési szabályait egy másik irányelv ismertetésekor mutatjuk be).

Gondolhatnánk, hogy az irányelv átvételével mindkét eltérést korrigáltuk, de sajnos, erről nem beszélhetünk, mert lényegében csak az egyik feltétel változott, nevezetesen a

⁸² Például az üzemi tanácsot felruházta az Mt. kollektív szerződéskötési jogosultsággal - ha a munkahelyen nem működik szakszervezet - függetlenül attól a tényről, hogy az üzemi tanács nem nevezhető a „másik féltől független” szervtől.

⁸³ nem részmunkaidőként is

túlmunka idejének a heti 48 órai munkaidőbe való beszámítása, ám változatlanul csak a munkaviszonyra vonatkoztatva és nem a munkavállalóra! Ez az eltérés ma is fennáll, a kérdés az, hogy ezzel eleget tettünk-e jogharmonizációs kötelezettségeinknek, vagy a tényleges csatlakozás után ez a probléma is az Európai Bíróság elé kerül?

Mint jeleztük, a 2001. évi módosítás sokkal bővebb - és a munkavállalók számára szigorúbb - változtatást hajtott végre, mint ahogy azt a jogharmonizációs szándék meghatározta volna. A módosító törvényjavaslat indoklása szerint „A törvény⁸⁴ célja az, hogy - a Magyar Köztársaság által a 2000. évre vállalt jogharmonizációs kötelezettség végrehajtása érdekében - kilenc közösségi irányelv rendelkezéseit építse be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) és az ezzel összefüggő egyes munkaügyi tárgyú törvények szabályai közé. Az egyes irányelveknek megfelelő szabályozás kialakítása érdekében az Mt. vonatkozásában az alábbi módosításokat kell elvégezni.”

A jogalkotó⁸⁵ nyilatkozata szerint: „A kormány még 1998-ban elkötelezettséget vállalt, hogy legkésőbb 2000-ben olyan javaslatot terjeszt a parlament elé, amely alapján a magyar munka törvénykönyv alkalmazkodik mind a kilenc európai irányelvhez. Az az irányelv, amely a munkaidő megszervezésére vonatkozik, más logika alapján épül fel, mint amit a hatályos magyar jog követ. Ez utóbbi ugyanis a munkaidő mértékét szabályozza, míg Európában a munkaidő beosztásának szabályozását részesítik előnyben. Ettől azonban a munkaidő még nem változik”.

A szakszervezeti álláspontok, a törvény indoklása, és a jogalkotói nyilatkozata is rávilágítanak azokra a problémákra, amelyek mögött értelmezési különbségek is kimutathatók. Ahelyett, hogy részleteznénk az Mt. munkaidő-pihenőidőről szóló szabályait, egy összefoglaló táblázatot mellékelünk az irányelvvel való összehasonlításra.

⁸⁴ 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

⁸⁵ Dr. Pál Lajos munkajogi kodifikációs miniszteri megbízott a Gazdasági Minisztériumban, idézett nyilatkozata a NAPI JOGÁSZ 2001. májusi számában jelent meg.

EU-irányelv főbb szabályai

munkaidő = az az időtartam, ami alatt a munkavállaló dolgozik, rendelkezésre áll, tevékenységét, feladatát végzi

pihenőidő = amely időtartam nem minősül munkaidőnek

éjszakai munkaidő = 7 óránál nem rövidebb időszak, amely magába foglalja a 24 és 05 órák közötti időt

éjszakai munkavállaló = aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább 3 órát rendszeresen dolgozik aki az éjszaka idő alatt éves munkaidejének egy részét ledolgozza

A m a g y a r s z a b á l y o z á s

munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama - a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be;

napi munkaidő: az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

heti munkaidő: az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő;

éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

többműszakos munkarend: ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket;

délutáni műszak: a többműszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonnégy óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

éjszakai műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

éjszakai munkát végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;

pihenőnap: a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, vagy három- és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában - a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra;

idénymunka: az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

folytatás

<p><u>EU-irányelv főbb szabályai</u></p> <p><u>váltott műszak</u> = olyan munkavégzési módszer, melynek alapján a munkavállalók egymást váltják egy meghatározott munkaidő-beosztási terv szerint ugyanazon a munkahelyen; a munkaidő-beosztás lehet folyamatos vagy megszakított, és ez azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük egy adott napi vagy heti időtartam során</p> <p><u>váltott műszakban dolgozó munkavállaló:</u> akinek munkarendje szerint váltott műszakban vagy annak egy részében kell dolgoznia</p>	<p style="text-align: center;"><u>A m a g y a r s z a b á l y o z á s</u></p> <p><u>pihenőnapok helyett pihenőidő kiadásának lehetőségei</u> (objektív feltételek megléte esetén)</p> <ul style="list-style-type: none">• heti 48 órás pihenőidő - egy hónapban egy vasárnap kötelező• heti 40 órás pihenőidő esetén: havonta egy vasárnap, a munkaidő-keretben átlagosan heti 48 órás pihenőidő biztosítása kötelező <p><u>pihenőnapok összevonása:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• kéthetente• havonta - kollektív szerződésben (kollektív szerződés hiányában a felek megállapodásával)• hathavonta: <u>munkaidő-keret</u> alkalmazásával <u>kizárólag kollektív szerződés alapján</u><ul style="list-style-type: none">- készenléti jellegű munkakörben- idénymunkában- megszakítás nélküli munkarendben- három vagy ennél több műszakban• hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező (ettől eltérni csak kollektív szerződésben lehet. <p><u>vasárnapi munkavégzés lehetősége (rendes munkaidőben való munkavégzés esetén):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• rendeltetése folytán vasárnap is üzemelő munkáltatónál, illetve munkakörben• munkaidő-keret alkalmazása pihenőnapok összevonásával (kollektív szerződésben/munkáltatói utasításban)• készenléti jellegű munkakörben• megszakítás nélküli munkarendben• három vagy többműszakos munkarendben• idénymunkában foglalkoztatott munkavállalók esetében• munkaidő-keret alkalmazása pihenőnapok összevonásával (kollektív szerződésben/munkáltatói utasításban)
--	---

folytatás

<p><u>EU-irányelv főbb szabályai</u></p> <p><u>a munkaidőre és az éjszakai munkára vonatkozó korlátozások</u></p> <p>nem enyhíthetők, az eltérés nem engedélyezett</p>	<p style="text-align: center;"><u>A m a g y a r s z a b á l y o z á s</u></p> <ul style="list-style-type: none">• megszakítás nélküli munkarendben• három vagy többműszakos munkarendben• idénymunkában foglalkoztatott munkavállalók esetében <p><u>vasárnapi munkavégzés esetén:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• havonta egy vasárnapi pihenőnap kiadása kötelező• hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap jár - kivétel csak kollektív szerződésben a többműszakos, megszakítás nélküli munkarendben/munkakörben és idénymunka esetében tehető!• <u>aki vasárnap munkát végez, szombaton</u> rendes munkavégzésre <u>nem osztható be</u> (tehát: ha mégis munkavégzésre kötelezik, számára - aznapi munkabérére felül - minimum 50 %-os rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot kell fizetni - 100 %-os pótlék akkor jár, ha ehelyett nem kap másik pihenőnapot) <p><u>ettől eltérően:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• megszakítás nélküli munkarendben• három vagy többműszakos munkarendben• idénymunkában foglalkoztatott munkavállalók szombatra is beoszthatók • a vasárnapi munkavégzésért <u>50 %-os pótlék jár</u>, ha a munkavégzésre három vagy ennél több műszakos munkarendben, vagy munkaidő-keretben, pihenőnapok összevonása mellett a munkaidő-beosztás szerint és rendes munkaidőben kerül sor, <u>kivéve:</u><ul style="list-style-type: none">• megszakítás nélküli munkarendben/munkakörben• rendeltetése folytán vasárnap is üzemelő munkáltatónál/munkakörben• idénymunkában foglalkoztatott munkavállalók esetében • A munkaidő-beosztástól eltérő heti pihenőnap munkavégzésre vasárnap is az általános szabályokat kell alkalmazni!
--	---

Forrás: Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - B. A hazai szabályozás - 1. Általános áttekintés (382.o.)

Az összehasonlításból láthatjuk, hogy az irányelv szerinti minimumkövetelményeket a magyar jog részben teljesítette, a problémát a szabályozás néhány belső ellenmondása jelentette, és a módosítás létrejöttének körülményei (érdekegyeztetés hiányosságai, az előterjesztők hajthatatlansága, a szociális partnerek merev, elutasító magatartása). A végrehajtás során derültek ki olyan problémák, amelyeket - ha a jogalkotó figyelt volna az ellenérvekre - el lehetett volna kerülni. Meggyőződésünk, hogy a 2001. évi módosítás azért sem teljesíthette létrehozásának célját, mert a szociális partnerek mindegyike más és más célokat tulajdonított neki. A szakszervezetek azt érezték - némileg indokoltan - hogy a módosítás jogaik csorbítása érdekében született meg. A munkáltatók zöme - a kis-és középvállalkozások - csalódott, mert véleményük szerint a módosítás nemhogy rugalmasította volna a munkaidő felhasználását, de éppen hogy a részletes szabályok miatt a törvényi előírásokat számosan nem tudták (és ma sem tudják) betartani (követni). És végül a módosítás előterjesztői is többször kifejezték csalódottságukat, hiszen úgy érezték, ők mindent megtettek, folyamatosan egyeztettek a felekkel, amit csak lehetett, elfogadtak - és lám, a munka világa nem értékeli ezt...

Így hát nem véletlen, hogy 2002-ben néhány nagyon fontos változást kellett beiktatni⁸⁶ Ezek között fontos szabály volt a munkaidő-pihenőidő tekintetében a vasárnapi munkavégzésre vonatkozó szabályok szigorítása. Ennek lényege, hogy megnehezíti a törvény a vasárnapi munkavégzést, mégpedig pótlékok előírása révén. Ezen kívül a jogalkotó el kívánta érni, hogy a pihenőnapok összevonásával és a pihenőnapok helyett pihenőidő kiadásával se lehessen kibújni a heti két pihenőnap biztosításának kötelezettsége alól.

A gyakorlat azonban számos esetben ellentmond ennek a szándéknak. Sajnos, a jogalkotói akarat nem teljesült, nem kis részben annak köszönhetően, hogy az irányelv által minimumként⁸⁷ meghatározott szabályoktól való eltérésnek igen tág teret biztosít. Még olyan - általánosan szigorúan vett - szabálytól is eltérhet a magyar munkáltató, mint a hatnapi munkavégzés után egy pihenőnap biztosításának kötelezettsége. Nem kell mást tennie, mint megállapodni kollektív szerződésben a pihenőnapok összevonásának szabályáról, és a többműszakos, vagy megszakítás nélküli munkarendről. Ezen szigorú kritikánkat alátámasztja az is, hogy azon munkáltatók, akiknél technológiai előírások, vagy természetszerű folyamatok előzőleg is megkövetelték a megszakítás nélküli munkarend alkalmazását, az Mt. 2001. évi módosításakor azonnal éltek a pihenőnapok összevonásának lehetőségével, és nagyon sok esetben a hat nap munkavégzés utáni két illetve egy pihenőnap biztosításával. Ismerünk munkáltatókat, akik inkább vállalják a három műszak megszervezésének terheit, a pihenőnapok összevonását, csak hogy folyamatosan vasárnap is üzemelő munkáltatónak minősüljenek... Ha másutt nem, itt feltétlenül sérül a munkaidő megszervezésének egyik alapelve: a munkavállalók védelme.

További problémákat okoz, hogy a munkaügyi ellenőrzés (mint hatóság) nem tud hatékonyan fellépni a szabályszegők ellen, részben azért, mert kevesen vannak, részben mert a büntetés nem visszariasztó. Sokszor előfordul, hogy a munkavállalók annyira féltik állásukat, hogy szemrebbenés nélkül aláírják a törvényi előírásoknak megfelelő, de a tényleges munkavégzésnél sokkal kevesebb munkaórát feltüntető nyilvántartást.

⁸⁶ A táblázat már a módosított szabályokat tartalmazza.

⁸⁷ Munkaidő-pihenőidő szabályai esetében ez pontosan azt jelenti, hogy az irányelv felsorolja a hazai szabályok eltérési lehetőségeit.

Még oldalakon keresztül lehetne sorolni a szabályok megkerülésének tapasztalatait, a munkáltatói „trükköket”, de úgy véljük, hogy jelen kézikönyvnek inkább arra kell szolgálnia, hogy a szakszervezeti tisztségviselők eredményesen tudjanak fellépni a szabálytalanságok ellen. Ebben a legerőteljesebb és leghatékonyabb eszközként a kollektív szerződéses megállapodás használható. Mint ismeretes, az Mt. 13. § (3) bekezdése - az ismert „jóléti elv” - akkor érvényesülhet, ha a törvény erre lehetőséget ad, márpedig a munkaidő-pihenőidő szabályai esetében az Mt. számtalan esetben nem a munkavállalókra kedvezőbb irányú szabályt vezetett be 2001-ben (minden jogalkotói nyilatkozat ellenére):

Mt. 13. §(3) Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól - ha e törvény másképp nem rendelkezik - eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.

Mindezek okán talán egyetlen olyan része sincs a Munka Törvénykönyvének, ahol ilyen tág teret kapnának a helyi, kollektív szerződéses megállapodások. A 2002. évi módosítások (az előző évi szabályok korrigálása révén) sok esetben visszaállították a kollektív szerződésben való megállapodás lehetőségét, több helyen pedig újabb eltérési lehetőséget nyitottak meg. Így már valóban közelebb kerültünk a munkáltatók által olyan sokszor hangoztatott, rugalmas munkaidő, rugalmas munkaidő-beosztás kívánalmához.

A következőkben az Mt. munkaidő-pihenőidőre vonatkozó szabályait abból a szempontból vizsgáljuk át, hogy milyen esetekben szükséges és érdemes a kollektív szerződésben megállapodni és eközben mire kell nagyobb figyelmet fordítani.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

Az alább felsorolt esetekben **feltétlenül javasoljuk a kollektív szerződésben a Mt. -től való eltérést**, mert véleményünk szerint egyrészt az eltérés lehetősége mindig adott, ha az a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat eredményez; másrészt mert a felsorolt esetekben az **eltérés enyhítheti a hátrányokat**, amelyek az Mt. szabályainak eltérés nélküli használata a munkavállalókat terhelik.

- ✓ A **többszoros munkarend** (117. § (1) bekezdés e) pont) szabályait pontosítani kell a kollektív szerződésben!

Indoka: nem egyszer előfordul, hogy a munkarend szerint a napi üzemelési idő meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, de nem éri el a napi 16 órát - azaz két műszakot. Ugyanakkor, bár a munkavállalók „lépcsőzetesen” kezdik munkaidejüket, illetve vannak „ölelkező idők” a több műszak hiánya miatt elveszthetik műszakpótlékra való jogosultságukat! A kollektív szerződésben azonban lehet úgy is rendelkezni, hogy a munkarend akkor is kétszamosnak számít, ha a munkavállalók nem egymást váltva, hanem egymást követve kezdik meg munkájukat. Ha azonban a meglévő kollektív szerződés szabályozza a műszakokat és azok ellentételezését, módosításra nincs szükség.

- ✓ Éjszakai munkát végző munkavállaló fogalma (117. § (1) bekezdés h) pont): azért fontos az Mt. szabályaitól való eltérés, mert olyan munkavállalók, akik éves munkaidejük kevesebb mint egynegyed részében végeznek éjszakai munkát (22 és 6 óra között) - nem számítanak éjszakai munkát végző munkavállalóknak. Ezért

javasoljuk, hogy a kollektív szerződés térjen el ettől a szabálytól, és mondja ki: éjszakai munkát végző munkavállalónak számít és 30 %-os éjszakai műszakpótlékra jogosult az a munkavállaló, aki rendszeresen munkát végez 22 óra és reggel 6 óra között, akkor is, ha a munkáltató munkarendje egyműszakos, és a munkavállaló éjszakai órákra (22^h - 06^h) eső ideje éves szinten nem éri el munkaidejük egynegyedét! Az esetenkénti éjszakai munkáért (pl. leltározás) egyébként is megilleti a munkavállalókat az éjszaka munkáért járó bérpótlék (15%).

- ✓ Egy másik probléma: az **Mt. 119. § (2) bekezdése** szerint eltérő kollektív szerződéses szabályozás hiányában - a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre kell elrendelni - írásban (ide számít a helyben szokásos módon való közzététel is), de ha a munkáltató ezt elmulasztja, akkor értelemszerűen az utolsó munkaidő-beosztás szerint kell a munkát végezni. Mindezek miatt nagyon fontos, hogy a kollektív szerződés tartalmazza a hét napos szabályt, még akkor is, ha lényegében nem térnek el az Mt.-től. Ugyanakkor vigyázni kell, hogy se az előre közlés, se az időtartam ne rövidüljön meg a munkavállalókra hátrányosan! Értelemszerűen a szabályosan változó, többheti munkaidő-beosztást annak teljes időtartamára előre közölni kell.
- ✓ A **pihenőidőre** vonatkozó szabályoktól - Mt. 122- 125. §-ok - való eltérés (kivéve a munkaszüneti napon való munkavégzést, ahol eltérés nem lehetséges: Mt. 125. § (1) bekezdés) indokolt lehet, különösen abban az esetben, amikor a munkavállaló a munkarend szerint vasárnap is be van osztva munkavégzésre! **Az eltérés pedig csak a munkavállalók javára történhet!** Például, ha a munkáltatónál munkaidőkeretet alkalmaznak, a kollektív szerződés előírhatja, hogy a nők és gyermeküket egyedül nevelő férfiak (nők terhességük megállapításától kezdve) gyermekük 4 éves koráig havonta két (vagy több) vasárnapra eső pihenőnapot kapjanak.
- ✓ Kollektív szerződésben érdemes előírni, hogy a munkáltató **írásban köteles elrendelni a rendkívüli munkavégzést, és azt is, hogy mennyi idővel előtte!** A rendkívüli munkavégzést akkor is el kell rendelni, ha egyébként munkáltatónál munkaidő-keretet alkalmaznak, és különösen akkor, ha a rendkívüli munkavégzéssel az előre közölt munkaidő-beosztás megváltozik! (Rendkívüli munkavégzés szabályai: Mt. 126-128. §-ok.)
- ✓ Külön említést érdemel a pihenőnap helyett pihenőidő kiadásának problematikája. A 2002. évi módosítás szabályai szerint csak a törvény által előírt esetekben lehet a heti két pihenőnap helyett
 - > legalább heti **48 órát** kitevő, **megszakítás nélküli pihenőidő**, amelybe a **vasárnapnak is** bele kell esnie,
 - > vagy: **munkaidő-keret** alkalmazásával a két pihenőnap helyett **meghatározott munkavállalók esetében** hetente legalább **48 órát** kitevő, **megszakítás nélküli pihenőidő is** biztosítható, azzal a feltétellel, hogy **havonta egy vasárnapnak** bele kell esnie ebbe a pihenőidőbe⁸⁸,

⁸⁸ Heti 48 óra pihenőidő, havi egy vasárnapal alkalmazható:

- a) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
- b) a készenléti jellegű munkakörben,
- c) a megszakítás nélküli, illetve
- d) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
- e) az idegymunkát végző munkavállaló esetében.

-
- > vagy: munkaidő-keret alkalmazásával hetente legalább 40 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő; feltétel: egy teljes naptári napnak és havonta egy vasárnapnak bele kell esnie, és átlagosan heti 48 óra pihenőidő a munkaidő-keret átlagában!
 - ✓ Fel kell hívni a figyelmet, hogy kollektív szerződésben a fentiektől csak kedvezőbb szabályokban lehet megállapodni, ha a munkáltató ragaszkodik a két pihenőnap helyetti 48 vagy 40 óra pihenőidőhöz.
 - ✓ Nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy míg a heti két pihenőnap munkaidő-keret alkalmazása esetén összevonva, illetve nem egybefüggően is kiadható (a hat nap utáni kötelező egy pihenőnap kiadása mellett a másikat kéthetente, havonta vagy hathavonta összevonva kapja meg a munkavállaló) - addig a pihenőidőt ilyen módon megszakítani nem lehet, az csak egybefüggően adható ki. Figyelemmel kell kísérni azt is, hogy munkavállaló feltétlenül megkapja - különösen a heti 40 órás pihenőidő esetében - a munkaidő-keret átlagában a heti 48 óra pihenőidőt! Belátható, hogy ez a munka-időbeosztás igen pontos nyilvántartást igényel, amire nem biztos, hogy minden munkáltatónál van kapacitás!⁸⁹

⁸⁹ Ahhoz, hogy heti 40 órás egybefüggő pihenőidő mellett a munkavállaló átlagosan heti 48 óra pihenőidőt kapjon, hetente eltérő mértékű pihenőidőt (egyik héten többet, másik héten kevesebbet) kell biztosítani úgy, hogy a pihenőidő nem szakítható meg!!

Az Mt. munkaidő-pihenőidőre vonatkozó szabályaitól való eltérés lehetőségei a törvény felhatalmazása alapján

Kollektív szerződésben való eltérés lehetőségei ⁹⁰	A kollektív szerződés mellett a munkáltató és munkavállaló által kötött megállapodás rögzítse a szabályokat ⁹¹
<p>Kollektív szerződés <u>eltérhet</u> az az Mt. 117. § (1) bekezdésében rögzített</p> <ul style="list-style-type: none"> – éjszakai munka – többműszakos munkarend – délutáni műszak – idénymunka <p><u>meghatározásától</u>, azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a huszonnégy és öt óra közötti időtartamot be kell számítani.</p>	<p>Mt. 120. § (1) bekezdés</p> <p>A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén <u>rövidebb</u> időtartamban is meghatározhatja.</p>
<p>117/B. § (5) bekezdésében</p> <p><u>Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében</u> jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Ezen túlmenően <u>egyéb korlátozás is előírható</u> - a <u>szakmai szabályoknak megfelelően</u> (a törvény kiemeli a hajókon és úszó munkagépeken, a polgári repülésben a hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, a légi járműveket kiszolgáló berendezéseket kezelő és vezető, a belföldi és nemzetközi menetrendszerű közúti személyszállítás forgalmi utazó, illetve a nemzetközi menetrendszerű vasúti személyszállításához kapcsolódó étkező-, háló- és fekvőkocsikon utazó munkakörben foglalkoztatott munkavállalókat; az egészségügyben készenléti feladatot ellátó munkavállalókat)⁹²</p>	<p>Mt. 120. § (2) bekezdés</p> <p>Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása <u>osztott napi munkaidőt is</u> előírhat.</p>

⁹⁰ A felsorolás nem teljes, hiszen a kollektív szerződésekben megvan az eltérés lehetősége - a munkavállalók javára - ha csak az Mt. nem enged meg más irányú eltérést.

⁹¹ Ennek azonban **két feltétele van**: 1. a munkavállalóra **kedvezőtlenebb szabályt nem lehet** a megállapodásba foglalni, akkor sem, ha a Mt. megengedi az eltérést

2. ha van hatályos kollektív szerződés, akkor a munkáltató és munkavállaló által kötött megállapodás **nem lehet a kollektív szerződéssel ellentétes!**

⁹² 2003-ban az Mt. 117/A §-a megváltozott, és új speciális szabályokat iktatott be a közlekedési és egészségügyi ágazatban alkalmazandó munkaidő-pihenőidő szabályokra vonatkozóan

<p>118. § (1)bekezdés A <u>munkarendet</u>, a <u>munkaidőkeretet</u>, a napi <u>munkaidő beosztásának</u> szabályait - <u>kollektív szerződés rendelkezése hiányában</u> - a munkáltató állapítja meg.</p>	<p>Mt. 124. § (5) bekezdés Munkaidőkeret alkalmazása esetén a <u>pihenőnap</u> a) kéthetente, illetve b) kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján legfeljebb <u>havonta</u> - részben vagy egészben - <u>összevontan</u> is kiadható.⁹³</p>
<p>Mt. 118/A. § (1)–(2) bekezdés A <u>napi munkaidő tartamának</u> (117/B. § (1)-(3) bekezdései) alapulvételével a <u>munkaidő</u> legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti keretben is meghatározható, de ettől eltérően a munkaidő <u>kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizennyolc heti, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.</u></p>	<p>Mt. 127. § (3) bekezdés Kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést <u>írásban</u> kell elrendelni.</p>
<p>Mt. 118/A. § (3) bekezdés Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet⁹⁴ állapíthat meg az alábbi esetekben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a készenléti jellegű munkakörben, b) a megszakítás nélküli, illetve c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, és d) az időnyomkát végző munkavállaló esetében 	
<p>Mt. 119. § (2) bekezdés A <u>munkaidő-beosztást</u> - <u>kollektív szerződés</u> eltérő rendelkezése hiányában - <u>legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre</u> a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni.⁹⁵</p>	

⁹³ Kollektív szerződés hiányában csak kéthetente!

⁹⁴ **Megjegyzés:** munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik.

⁹⁵ **Mt. 118/A § (4) bekezdés:** munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik

<p>Mt.123. § (2) bekezdés</p> <p>A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között <u>legalább tizenegy óra pihenőidőt</u> kell biztosítani.</p> <p>Kollektív szerződés - az egészségkárosító kockázatoknak kitett munkavállaló kivételével - ettől eltérően <u>legalább nyolc óra pihenőidő</u> biztosítását írhatja elő</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a <u>készenléti</u> jellegű munkakörben, b) a <u>megszakítás nélküli</u>, illetve c) a <u>többműszakos</u> munkarendben foglalkoztatott, és d) az <u>idénymunkát</u> végző munkavállaló esetében. 	
<p>Mt.123. § (3) bekezdés</p> <p>Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállalót a készenlétet követően <u>nem illeti meg pihenőidő</u>, ha a készenlétet <u>nem a munkáltató telephelyén töltötte el</u>.</p>	
<p>Mt.124. § (6) bekezdés</p> <p>Hathavonta - részben vagy egészben - összevontan csak abban az esetben adhatók ki a pihenőnapok, ha a kollektív szerződés így rendelkezett és a munkarend szerint munkaidő-keretet alkalmaznak az alább felsorolt esetekben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a készenléti jellegű munkakörben, b) a megszakítás nélküli, illetve c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, d) az idénymunkát végző munkavállalóknál 	
<p>Mt.124. § (7) bekezdés</p> <p><u>Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap</u> kiadása kötelező. Ez utóbbi alól</p> <ul style="list-style-type: none"> • a többműszakos, • a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá • az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet. 	

Mt. 124/A. § (1)–(3) bekezdések

Vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak az alábbi esetekben rendelhető el:

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben (lásd: 125. § (2) bekezdés) vagy
- b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló esetében, továbbá
- c) ha a pihenőnapokat összevontan adják ki (lásd: 124. § (5)-(6) bekezdések)

Az a)-c) pontok alatt meghatározott esetekben havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni. Hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap (pihenőidő) kiadása kötelező. Ez utóbbi alól a többszszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a **kollektív szerződés** kivételt tehet.

Mt. 127. § (4) bekezdés

A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, **kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés** rendelhető el.

Mt. 129. § (4) bekezdés

A készenlét elrendelésére vonatkozó szabályoktól csak kollektív szerződésben lehet eltérni. Kollektív szerződés hiányában a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - különösen indokolt esetben - eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

7. Fiatal munkavállalók védelme⁹⁶

A fiatal munkavállalók és különösen a gyermekek védelme (ez utóbbi esetben inkább a gyermekmunka tilalmáról szoktunk beszélni) először az ENSZ keretén belül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szabályaiban jelentkezett. A gyermekmunka elképesztő méretű világszerte, és nemcsak a fejlődő országok körében, hanem szomorú tapasztalatként a fejlett ipari országokban is. Ezért nem tért ki az Európai Unió sem a szakemberek, politikusok akarata elől, annál is inkább, mert szükséges volt a szerteágazó tagállami szabályok harmonizálására.

Mindenek előtt meg kell határozni, hogy kiket és miért tekintünk olyan korosztályú munkát végző személyeknek, akik koruk miatt nem terhelhetők olyan mértékben és annyira ideig, mint a felnőttek, akiknek szervezete kevesebb munkaidőt és több pihenőidőt igényel. A fiatal munkavállalók a munkavégzés során sokkal nagyobb veszélynek vannak kitéve, körükben gyakoribbak a munkabalesetek, mint a felnőtteknél. És különösen nagy a veszély, ha egészen kiskorúakról, a gyermekekről van szó. Esetükben nem lehet másról szó, csakis tiltásról!

Az Európai Szociális Karta⁹⁷ is foglalkozik a gyermekek és fiatalok védelmével, ezzel kapcsolatban nemcsak a munkajogi védelmet, hanem a szakképzésben résztvevő, és gyakorlati munkát végző tanulók védelmének fontosságát hangsúlyozza. Az irányelv a Karta szabályaira támaszkodik, és átveszi azokat, valamint kiegészíti újabb védelmi szabályokkal is.

7. 1. A fiatalok munkahelyi védelméről szó 94/33/EK irányelv

A fiatal munkavállalók védelméről szóló, 1994-ben született irányelv hivatkozik a módosított Európai Szociális Karta 20. és 22. pontjaira, amely alapul szolgált a munkavállalás szempontjából fontos alsó korhatár, valamint a munkaidő korlátozásának szabályaihoz.

„20. A fiatal személyek számára esetleg kedvezőbb, különösen a munkára szakképzéssel történő felkészítésüket biztosító szabályok sérelme nélkül, valamint az egyes könnyű munkákra vonatkozó eltérésekre is figyelemmel, a munkába állás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a tankötelezettség felső korhatára, és semmilyen esetben sem lehet tizenöt évnél alacsonyabb.

22. Megfelelő intézkedéseket kell tenni a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkaügyi szabályok kiigazítása érdekében, hogy azok megfeleljenek a fiatalok fejlődésének, valamint a fiatalok szakképzéssel és munkába állással kapcsolatos szükségleteinek.

A tizennyolc évnél fiatalabb munkavállalók esetében különösen a munkavégzés időtartamát kell korlátozni oly módon, hogy e korlátozást a túlórához való folyamódással ne lehessen megkerülni, az éjszakai munkavégzést pedig tiltani kell, kivéve egyes, a nemzeti jogszabályokban, illetve rendelkezésekben megállapított munkák esetében.”

⁹⁶ 94/33/EK irányelv a fiatalok munkahelyi védelméről

⁹⁷ Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.), Magyarországon kihirdette az 1999. évi C. törvény

Az irányelv nagy része a gyermekmunka tilalmával foglalkozik, és nem győzi hangsúlyozni, hogy e tilalom alól nem lehet felmentést adni. Az irányelv 4. cikke mégis felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy kivételt tegyenek, ezek a kivételek a kulturális, sport, művészeti tevékenységek, film- vagy reklámban való szereplés körében határozhatók meg. Az ilyen tevékenységek elvégzéséhez feltételként azt szabja meg az irányelv, hogy az illetékes hatóságok (pl. gyermekvédelmi hatóságok) ehhez hozzájárulásukat adják, másrészt ezen tevékenységek nem lehetnek káros hatással a gyermek tanulmányaira, fejlődésére, egészségére és biztonságára.

A további kivételek a szakképzés és gyakorlati oktatás keretén belül tehetők, valamint az ún. könnyű munka tekintetében. Könnyű munka az irányelv szerint az a munka, amely valószínűleg nem káros a gyermek biztonságára, egészségére vagy fejlődésére, és nem akadályozza az iskolalátogatást, illetve a kapott oktatás hasznosítását.

Az irányelv személyi hatálya szerint kiterjed mindenkire, aki nem töltötte be 18. életévét és munkaszerződés alapján munkát végez, azaz munkaviszonyban áll a tagállam hatályos joga szerint. A munkaviszony tagállamonkénti eltérő gyakorlata miatt maga a munka tartalma dönti el, hogy munkavégzésről van szó, függetlenül attól, hogy munkaszerződést kötöttek, vagy sem. A tagállamok itt is kivételt tehetnek az alkalmi, rövid tartamú munkákra, a magánháztartásban végzett házimunkára, a családi vállalkozásban végzett munkára vonatkozóan, feltéve, hogy az nem káros a fiatalkorúra.

Az irányelv három kategóriát ad a fiatal személy, azaz a fiatal munkavállaló meghatározására. Használja a fiatal személy, a gyermek és a serdülő kifejezéseket. Fiatal személynek nevezi azt, aki 18. életévét még nem töltötte be és az irányelv hatálya alatt áll. Gyermek az, aki még tanköteles és nem töltötte be 15. életévét. Serdülőnek nevezi azt a fiatalt, aki már elmúlt 15 éves, még nem töltötte be a 18. életévét, de már nem tanköteles a tagállam joga szerint.⁹⁸

A fiatalok védelme a munkáltatót terheli bizonyos kötelezettségekkel, amelyet az irányelv a 6. cikkben egy általános kötelezettségként fogalmaz meg. A munkáltató - az irányelv szövege szerint - megteszi a szükséges intézkedéseket a fiatal személyek biztonsága és egészsége védelmének érdekében. A 7. cikkben pedig felsorolja az irányelv azokat a tevékenységeket, amelyeket a fiatal munkavállalók nem végezhetnek munkát, ahol a tagállamok megtiltják a fiatalok alkalmazását:

- a) fizikai vagy pszichológiai képességüket objektíve meghaladó munka elvégzésére;
- b) olyan munka elvégzésére, amely veszélyes, mérgező, rákkeltő, örökölhető genetikai károsodást okozó, magzatra ártalmas vagy az emberi egészségre bármely egyéb módon krónikus hatást gyakorló anyagoknak tenné ki őket;
- c) olyan munka elvégzésére, amelynek során káros radioaktív sugárzás érheti őket;
- d) olyan balesetveszéllyel járó munka elvégzésére, amelyeket a fiatal személyek elővigyázatlanáguknál, tapasztalati és képzésbeli hiányosságaiknál fogva feltehetően nem ismerhetnek fel, illetve nem kerülhetnek el; vagy
- e) olyan munka elvégzésére, amellyel együtt jár az egészségre ártalmas rendkívüli hideg, hőség, zaj vagy rezgés.

⁹⁸ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - III. Gyermek és fiatalok védelme a foglalkoztatás terén - Az irányelv tartalma 396. oldal)

A 8. cikk a gyermekek számára megengedhető munkaidőt szabályozza, előírva, hogy a tagállamok tegyenek meg minden intézkedést az előírások betartása érdekében:

- a) napi 8 óra és heti 40 óra a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési rendszerben vagy az üzemi gyakorlati rendszerben végzett munka esetében;
- b) iskolalátogatási napokon két óra és az iskolai félévben az iskolalátogatási időn kívül végzett munka esetében heti 12 óra, ha ezt a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat nem tiltják;
- c) a napi munkaidő semmilyen körülmények között sem haladhatja meg a hét órát; ez a határ nyolc órára emelhető azoknak a gyermekeknek az esetében, akik már betöltötték 15. életévüket;
- d) napi hét óra és heti 35 óra az iskolaszünetben legalább egy hétig végzett munka esetében; ezek a határok napi nyolc órára és heti 40 órára emelhetők azoknak a gyermekeknek az esetében, akik 15. életévüket már betöltötték;
- e) napi hét óra és heti 35 óra a nemzeti jog értelmében már nem tanköteles gyermekek által végzett könnyű munka esetében;
- f) a fiatal személyek által a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési, valamint az üzemi gyakorlati rendszerben képzéssel töltött idő munkaidőnek számítandó. Ha a fiatal személyt egynél több munkáltató foglalkoztatja, a munkanapok és a munkaidő összesítve számítandó.

Az éjszakai munkavégzés szabályait a 9. cikk tartalmazza

- a) a serdülőket este 10 óra és reggel 6 óra, illetve este 11 és reggel 7 óra közötti tilos foglalkoztatni;
- b) a tagállamok jogszabályban engedélyezhetik serdülők munkavégzését meghatározott tevékenységi területeken;
- c) ebben az esetben a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy ha a serdülők védelme érdekében szükséges, őket felnőtt felügyelje.

A pihenőidő közösségi szabályait az irányelv az alábbiakban határozza meg

- a) a gyermekek 24 órás időszakban legalább 14 egymást követő órából álló pihenőidőre jogosultak
- b) a serdülők 24 órás időszakban legalább 12 egymást követő órából álló pihenőidőre jogosultak.
- c) a gyermekek (akik számára az irányelv lehetővé teszi bizonyos munka elvégzését) és a serdülők legalább két, lehetőleg egymást követő nappól álló pihenőidőre legyenek jogosultak.

7. 2. A fiatal munkavállalók védelme a Munka Törvénykönyvében

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről már tartalmazott kifejezetten a fiatal munkavállalókra érvényes szabályokat, pl. az éjszakai munka tilalmát, a túlmunka megtiltását, a veszélyes, egészségre ártalmas munkakörökben való foglalkoztatás tilalmát,

a fiataloknak járó pótszabadságok előírását, de a foglalkoztatás alsó határát - 15. életév - csak az 1997-es módosításkor iktatták be.

Az 1997. évi módosítás célja az volt, hogy a fiatalokra vonatkozó szabályozás megfeleljen az ILO ide vonatkozó egyezményének és az Európai Unió irányelvének. Ekkor a foglalkoztatás alsó korhatárához két feltételt fűzött a jogalkotó: 15. életév betöltését és a tankötelezettség teljesítését.

1999-ben a jogalkotó az oktatási törvényben a tankötelezettség teljesítését (kivételekre is lehetőséget adva) a 18. életév betöltéséhez kötötte, és ekkor az Mt.-ben is felemelték egy évvel (16. életévre) a foglalkoztatás alsó határát.

A Munka Törvénykönyve átfogó, 2001. évi szabályozásakor elkülönítetten, egy helyen (Mt. 129/A .§-ban) gyűjtötte össze a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályokat „A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő intézkedések” alcímmel. Fő erénye a szabályozásnak, hogy a bizonyos szabályokat szinte egy az egyben átemel az irányelvből, így az irányelv célja és alkalmazása nem csorbul.

Itt említjük meg, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó magyar szabályok alkalmazkodnak a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv szabályozási alapelveihez, tehát nem a munkaviszonyt helyezik a szabályozás középpontjába, hanem a munkavégzés tartalmát - amit nem vett figyelembe a jogalkotó más munkavállalók esetében. (Erről, és az ezzel kapcsolatos problémákról a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv magyar alkalmazásakor szóltunk.)

Ez a magyar szabályokban azt jelenti, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a munkaviszony mellett, más, munkavégzésre irányuló jogviszonyban is. Tehát ha munkaidőről beszélünk, akkor a fiatalok számára engedélyezett, munkában töltött időszakba nemcsak a túlmunka óráit, hanem pl. a megbízási szerződés alapján teljesített munkavégzés óráit is be kell számítani (így a munkaidők összeadódnak). Ez a szabály az Mt. 72/A. §-ában található, és kimondja, hogy ha a 18. életévét még be nem töltött személy nem munkaviszony, hanem munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében végez munkát, a jogviszony létesítésére, a munkaviszony alanyaira (Mt. 72. §), a hatósági engedélyekkel kapcsolatosan a munkaszerződés megkötésére (Mt. 76. § (3) bekezdése), valamint a határozott idejű munkaviszonyra (Mt. 79. § (5) bekezdése) vonatkozó előírásait is figyelembe kell venni. Ezen túlmenően a foglalkoztatás során az Mt.-nek a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályait is alkalmazni kell.

A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be. Munkaviszonyt létesíthet - ettől eltérően - a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt. A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges. A fiatal munkavállalók esetében is érvényes szabály, hogy ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, csak az engedély beszerzését követően köthető meg. Ha a határozott idejű munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony időtartama - a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

A fiatal munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések alapján a fiatal munkavállalók

- munkaideje legfeljebb napi 8 óra, illetve heti 40 óra lehet,
- egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható,
- munkaidejének megállapításkor a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani,
- ha napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
- a két munkavégzés közötti pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra,
- esetében a két munkavégzés közötti pihenőidő nem csökkenhet 8 órára akkor sem, ha megszakítás nélküli, illetve többműszakos munkarendben, továbbá idénymunkában foglalkoztatják, és ezekre az esetekre az Mt. megengedi a törvényes pihenőidőtől való eltérést,
- esetében pihenőnapok helyett pihenőidő nem adható,
- esetében a pihenőnapokat nem lehet összevonni,
- éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint készenlétre nem vehetők igénybe.

A fenti szabályoktól eltérés nem lehetséges - tehát ezeket a szigorú szabályokat a munkáltatóknak be kell tartaniuk, sem kollektív szerződésben, sem munkaszerződésben nem lehet más szabályokat meghatározni.

Akkor mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ mindenesetre arra, hogy a kollektív szerződésben is egy helyen, külön pontba kell beiktatni a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályokat, különösen, ami a munkaidő és pihenőidő szabályait illeti. Erre azért van szükség, mert általában nem maga a munkáltató készíti a munkaidő-beosztást, hanem olyan személyek is, akik a munkáltatói szervezet különböző vezetői munkaköreit töltik be, és ha egy helyen megtalálnak minden szabályt, könnyebb elérni, hogy betartsák a munkaidőre vonatkozó szabályokat.
- ✓ át kell tekinteni a munkáltatónál érvényes szabályokat, és meg kell vizsgálni, hogy van-e lehetőség a fiatal munkavállaló munkavégzési körülményeit javítani. Pl. különböző munkaidő kedvezményt, hozzájárulást biztosítani annak, akit nem a munkáltató kötelez oktatásban, képzésben való részvételre. Ennek keretében áttekinteni, hogy kivel köthető és milyen tartalommal tanulmányi szerződés.
- ✓ ha több fiatal munkavállaló dolgozik a munkáltatónál, érdemes külön foglalkozni az ő igényeikkel, jóléti juttatásaikkal, intézményeikkel, és a kollektív szerződésben (mert amúgy is ide tartozik) rögzíteni az előírásokat;
- ✓ ha úgy ítélik meg közösen a munkáltatóval, hogy szükség lenne fiatalításra, akkor érdemes az ún. előnyben részesítést (munkavállalók felvételekor) szabályait kidolgozni és betenni a kollektív szerződésbe;
- ✓ ha enyhíteni akarnak a fiatal munkavállalók munkaterhein, ki lehet kötni a kollektív szerződésben, hogy fiatal munkavállaló esetében vagy nem alkalmazzák az átirányítás, kiküldetés, kirendelés és más munkáltatónál való munkavégzés szabályait, vagy a meghatározott időtartamokat csökkentik, további lehetőségként

kikötik, hogy esetükben csak beleegyezésükkel irányíthatók át más munkakörbe, rendelhetők ki más munkáltatóhoz, vagy rendelhetnek el számukra kiküldetést (ezzel tényleg javíthatják a fiatal munkavállalók munkakörülményeit!).

8. A részmunkaidőről szóló irányelv⁹⁹

A részmunkaidőről szóló irányelv azon kevés - de nagyon üdvözlendő - irányelvek közé tartozik, amelynek előzménye az európai szintű szociális partnerek közti megállapodás. A megállapodás formája: keretmegállapodás, aláírói: UNICE (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége), a CEEP (Állami Vállalatok Központja) ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség).

A megállapodás megszületésének előzményéhez az is hozzátartozik, hogy Európa-szerte elterjedt a részmunkaidőben való foglalkoztatás, és minden tagállam a maga foglalkoztatási gondjainak egy részét a részmunkaidő elterjesztésével, bevezetésének engedélyezésével kívánta megoldani. Elterjedésében nagy szerepet játszott az a lehetőség, miszerint a részmunkaidős munka révén nyílt meg több országban a nők nagyobb csoportjai számára a munkaerőpiacra való belépés és tartós jelenlét. A részmunkaidő bevezetésével enyhíthető a munkanélküliség, és növelhető a munkaerő kihasználtsága, és a foglalkoztatás rugalmassága. Sőt, nem egy esetben a részmunkaidőt azért alkalmazzák a munkáltatók, mert ezzel csökkenthetik bér-és járulékos költségeiket. Mindezen célokra alkalmas lehet a részmunkaidő, de csak akkor, ha a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nem kerülnek lényegesen rosszabb helyzetbe, mint teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló társaik.

A munka világában a tipikus, tehát alapesetnek (főszabálynak) tekinthető foglalkoztatás a teljes munkaidőben, határozatlan idejű és meghatározott munkahelyen történő munkavégzés, az ettől eltérő részmunkaidő, a határozott idejű munkaviszony és a távmunka nem tekinthető tipikusnak, sőt a munkajogi szakirodalom egyenesen „nem tipikusnak”, azaz atipikus munkavégzésnek nevezi ezeket a foglalkoztatási formákat. A részmunkaidő továbbá nemcsak azt jelenti, hogy a munkavállaló kevesebb időt tölt munkával, tehát kevesebb a munkateljesítménye, ennek megfelelően a munkabére is, de minőségileg is másféle munkát végez. Bár Magyarországon nem nagyon terjedt el a részmunkaidő, de annyit tudunk, hogy egészen más követelményeket állít fel a munkavállaló azon alkalmazottja elé, akit nem napi 8 órában foglalkoztat, és más jellegű teljesítményt is várhat el tőle.

Az európai közösségi jogalkotás a részmunkaidő megjelenésekor még nem volt abban a helyzetben, hogy a szociális kérdések mindegyikére adekvát jogi választ tudott volna megfogalmazni. Egyébként is először úgy tűnt, nem érdemes beavatkozni a munka világának ezzel összefüggő eseményeibe, hiszen annak eldöntése, hogy valaki teljes munkaidőben, vagy csak ennek egy részében dolgozik, a munkáltató és munkavállaló megállapodásának kérdése. Amikorra a részmunkaidős foglalkoztatás problémái meghaladták a kritikus tömeget, a tagállamok többsége hazai jogában is megtalálta a neki időlegesen megfelelő jogi megoldásokat. A legtöbb gondot az vetette fel, hogy a szociális

⁹⁹ A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról

ellátórendszerek a tipikus foglalkoztatási viszonyokat vették alapul, és a szabályok módosítása nélkül a részmunkaidősök kiszorultak volna a foglalkoztatottak által igénybe vehető juttatások köréből. Maga az Európai Bíróság is számtalan ügyet volt kénytelen elbírálni, és egyre nyilvánvalóbbá vált: ezen döntések jó alapját képezhetik egy közösségi irányelvnek.

Az irányelv megszületésének körülményeihez tartozik, hogy nemcsak Európában, de világszerte vegyes érzelmekkel fogadták - főleg a szakszervezetek - a részmunkaidő elterjedését. Ez érthető, hiszen a szakszervezet a foglalkoztatás növelésében és a munkaidő - munkabérvésztés nélküli - csökkentésében érdekelt, és ez nehezen egyeztethető össze a részmunkaidő elterjedésekor tapasztalt folyamatokkal, és azzal, hogy a munkáltatók az eddig teljes munkaidőben ellátott feladatra részmunkaidős munkavállalókat vesznek fel.

Ennek köszönhetően (is) az irányelv előzményeként sem fogalmazódhattak meg mások, mint „óvatos” minimumszabályok, melyeket az idevonatkozó ILO egyezmény is alátámasztott. Természetesen sem a munkajogi szakemberek sem a nemzetközi szervezetek nem mehettek el szótlánul az új jelenség mellett, a részmunkaidős foglalkoztatás számos megbeszélés, konferencia, szeminárium és egyéb találkozási lehetőség témájává vált, míg megszületett az irányelv.

Végül is az irányelv közvetlen előzményének a maastrichti jegyzőkönyv tekinthető. 1995-ben (Maastricht után) az Európai Bizottság - kihasználva a megindult párbeszédet - kezdeményezte a szociális partnerek konzultációját, 1996-ban megkezdődtek a tárgyalások egy megkötendő megállapodásról.¹⁰⁰

8. 1. A részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv

Természetesen a keretmegállapodás létrejötte során is ütköztek érdekek és álláspontok. Nyilvánvaló volt, hogy a az Európai Szakszervezeti Szövetség arra törekedett, hogy a megállapodás minden - nem tipikus - foglalkoztatásra terjedjen ki, mert úgy vélte, hogy ki kell használni a kedvező „történelmi” pillanatot. A munkáltatók szervezetei viszont úgy vélték, mindegyik atipikus foglalkoztatási forma „megér egy misét”, tehát külön-külön kell szabályozni mindegyiket. A keretmegállapodás a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997-ben lépett hatályba.

Az irányelv szinte teljes egészében átveszi a megállapodás szövegét, ha úgy tetszik a megállapodás az irányelvben jogszabállyá lépett elő, és mint ilyen, egyúttal a közösségi joganyag részévé is vált. Az irányelv pontos címe is tükrözi, hogy a keretmegállapodás „jogiasításáról” van szó: „A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról”

Az irányelv célja, hogy megszüntesse a részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését, javítsa az ilyen munkavállalók foglalkoztatási minőségét. Az irányelv szerint ezzel elősegíthető a részmunkaidős foglalkoztatásban a munkavállalók és munkáltatók érdekeinek összeegyeztetése, hogy ne kelljen állami beavatkozással élni, hiszen e foglalkoztatás alapja az önkéntesség és a partnerek közti bizalmi viszony. A

¹⁰⁰ A történelmi áttekintés Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) c. könyve alapján készült - II. Részmunkaidős foglalkoztatás - 2. A részmunkaidőre vonatkozó uniós szabályozás története, háttere.

részmunkaidőről szóló irányelv elősegíti a munkaidő rugalmas felhasználását, anélkül, hogy különösebb terheket róna a munkavállalókra.

A részmunkaidős foglalkoztatás a munkaviszonyban jön létre, ezért az irányelv személyi hatálya is a részmunkaidős munkavállalókra terjed ki. Kivétel tehető - a tagállamok döntése alapján - az alkalmi foglalkoztatottak esetében, a tagállam dönthet úgy, hogy az alkalmi munkavállaló nem tartozik az irányelv hatálya alá.

Részmunkaidős munkavállaló az irányelv alapján az, akinek heti - vagy meghatározott időtartam alatt, amely nem több mint egy év - átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje. Hogy ki tekinthető hasonló kategóriájú munkavállalóknak, az irányelv válasza szerint a munkáltatónál az a munkavállaló, aki teljes munkaidőben dolgozik és hasonló hosszú időt töltött munkaviszonyban, hasonló végzettséget, szakképzettséget szerzett, mint a részmunkaidős foglalkoztatott. Ha nincs a munkáltatónál ilyen kategóriájú munkavállaló, akkor az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés¹⁰¹ alapján kell megtenni, ha nincs hatályos kollektív szerződés sem, akkor az adott tagállam jogszabályait vagy hazai gyakorlatát kell segítségül hívni.

Az irányelv legfontosabb szabálya a diszkrimináció tilalma, amely alapvetően azt jelenti, hogy azonos munkafeltételeket kell teremteni a részmunkaidős és a teljes munkaidős munkavállalóknak. A részmunkaidős munkavállaló nem szenvedhet hátrányt csak azért, mert nem teljes munkaidőben dolgozik, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektíve indokolt. Objektív indokok esetén a tagállamok saját joguk szerint külön foglalkoztatási feltételeket alakíthatnak ki a részmunkaidős foglalkoztatottak számára munkaviszonyban töltött idő, a kereset, a képzettség függvényében.

Mivel a részmunkaidős foglalkoztatás első problémái éppen a férfiak és nők egyenlő bánásmódja kérdéseként vetődtek fel, a számos bírósági ítélet is azt támasztja alá, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás során alkalmazott megkülönböztetés elsősorban a férfi és női munka közti megkülönböztetésként, pontosabban diszkriminációként jelentkezett. A hátrányos megkülönböztetés tilalmát a részmunkaidővel kapcsolatban is elsősorban a férfi és női munka közti egyenlő bánásmód előírásaként kell kezelni, de csak a munkafeltételek megteremtésében. Mivel az irányelv a bevezetőjében (preambulum) rögzíti, hogy a szociális ellátórendszerek indukálta problémák nem tartoznak az irányelv hatálya alá, logikus, hogy a diszkrimináció tilalmát is csak a munkafeltételekkel kapcsolatosan lehet előírni.

Fontos - és a magyar szabályok megértésében is jelentős - előírás az önkéntesség kikötése. Az irányelv szövegében ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló fogadja el (megtagadja a hozzájárulását), hogy a korábbi teljes munkaidő helyett részmunkaidőben foglalkoztassák, vagy - éppen fordítva - hogy teljes munkaidőre állítsák át az eddigi részmunkaidős foglalkoztatás helyett, nem szolgálhat indokul a munkaviszony megszüntetéséhez. Ez alól kivételt a tagállamok hazai szabályai tehetnek, és előírhatják, hogy nem tekinthető jogellenesnek, ha a részmunkaidős munkavállaló munkaviszonyát működési okokra hivatkozva kívánja megtenni. Mind a hazai, mind az európai gyakorlat alapján bátran állíthatjuk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás sokszor nem önkéntes, hiszen a munkavállalók többsége, a munkanélküliségtől való félelem miatt, nem utasítja

¹⁰¹ Gyorsan hozzátesszük, hogy itt nem a magyar gyakorlat szerinti, munkáltatóval kötött kollektív szerződésről van szó, hanem az ágazati, vagy szakmai kollektív szerződésről!

el a munkáltató kezdeményezését, és akkor is elfogadja eddigi munkafeltételeinek megváltoztatását, ha az számára egyáltalán nem kedvező.

Az irányelv 2000. január 20-ig adott határidőt a tagállamoknak arra, hogy hatályba lépítsék az alkalmazáshoz szükséges jogszabályait és intézkedéseiket.

8. 2. A részmunkaidős foglalkoztatás magyar szabályai

A részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon - bár régóta témája a szakmai vitáknak, fórumoknak - törvényesen először 2003-ban jelent meg az Mt.-ben. Tulajdonképpen nem is igen hiányzott, mivel a részmunkaidős foglalkoztatás nem terjedt el nálunk. Ennek indoka, hogy a munkajogi szabályok nem ösztönzik a feleket ilyen munkaviszony létesítésére, sőt több esetben meg is nehezítik azt. magával azzal a ténnyel, hogy nem tesznek különbséget a teljes munkaidős és részmunkaidős munkavállalók között, azaz nem biztosítják a munkavállalókat arról, hogy részmunkaidősként ugyanazokat a juttatásokat megkapják, mint a teljes munkaidőben munkát végzők. (Ahol ilyen szabályok védtek a részmunkaidősöket, gyorsabban nőtt a részmunkaidős foglalkoztatás).

Sajnos - és ezt a szakszervezetek nagyon jól ismerik - a „bújtatott” részmunkaidős foglalkoztatás (bátran megkockáztatjuk: jogellenesen!) igen elterjedt, azaz a munkaszerződés részmunkaidős foglalkoztatásról szól, de a munkavállaló ténylegesen teljes munkaidőben dolgozik (ha szerencséje van: a munkáltatótól „zsebbe” meg is kapja a teljes munkaóraira munkabérét). Ennek oka, hogy a munkáltató így akarja csökkenteni a foglalkoztatás után fizetendő terheit, a munkavállaló pedig nem akarja elveszíteni állását. Az Mt. - mivel a munkaszerződés létrejöttét és a foglalkoztatás tartalmát - az önkéntességre alapozza (szerződésalkötési szabadság), csak a munkaügyi ellenőrzés és a szakszervezetek ellenőrzési funkciójának szorgalmas gyakorlása vethet gátat¹⁰² ezeknek a színlelt munkaszerződések létrejöttének.

A legális - törvényes - részmunkaidős foglalkoztatás megjelenése a jogharmonizációhoz köthető: a 2003. július 1-től érvényes módosítás beiktatta az Mt.-be a részmunkaidős foglalkoztatás szabályait.¹⁰³

A módosítás mindenek előtt felvette a hátrányos megkülönböztetés tilalma alá tartozó körülmények közé a részmunkaidős foglalkoztatást is: Mt. 5. § (1) bekezdés:

„A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, anyaságuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhöz való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, részmunkaidős foglalkoztatásuk, munkaviszonyuk határozott időtartama, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.”

Az Mt. újonnan beiktatott §-a (84/A.) azt a helyzetet szabályozza, amikor a munkavállaló kezdeményezi

- a) részmunkaidős
- b) illetve határozatlan idejű foglalkoztatásának megváltoztatását.

¹⁰² És még egy: a foglalkoztatással összefüggő munkáltatói terhek radikális csökkentése!

¹⁰³ 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyve módosításáról 11. § - Mt. 5. § (1) módosítása, új §: Mt. 84/A.§

A foglalkoztatás megváltoztatása természetesen a munkaszerződés módosításával jár együtt. Mivel a munkaszerződést csak közös akarattal lehet módosítani, a munkáltató - megengedve, hogy ebben az esetben mérlegelési joga van - dönt arról, hogy elfogadja-e a munkavállaló ajánlatát. A törvény meghatározza azokat a körülményeket, amelyeket figyelembe vehet döntése meghozatalakor: saját jogos érdeke, így különösen a munkaszervezés körülményeit, a gazdaságos működést és a munkakör betöltésének feltételeit. A munkáltató 15 napon belül, írásban köteles döntéséről tájékoztatni a munkavállalót.

Szintén munkáltatói kötelezettség, hogy a részmunkaidős (és határozott idejű) foglalkoztatás elősegítése érdekében a helyben szokásos módon és megfelelő időben közzé tegye azon munkakörök listáját, ahol lehetőség van részmunkaidős, illetve határozott idejű foglalkoztatásról a munkaszerződés módosításával megállapodni.

Ennél több rendelkezés nincs a Mt.-ben a részmunkaidős foglalkoztatásról! A módosító törvény indoklásában sem ural arra a jogalkotó, hogy miért ilyen „fállás” a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó szabály, azaz miért maradt el annak a szabályozása, hogy milyen indokokkal utasíthatja el a munkavállaló a munkáltató részmunkaidős foglalkoztatásra (illetve határozott idejű foglalkoztatásra) irányuló javaslatát, anélkül, hogy ennek számára hátrányos következményei (mondjuk felmondás) ne lennének. Véleményünk szerint a jogalkotó „túl komolyan” vette a foglalkoztatás rugalmassá tételét és a munkavállalói ellenérdekeltségben a rugalmasság ellen ható tényezőt vélte felfedezni! (Valószínűleg arra a szakmai véleményre alapozva nézetét, mely szerint a munkaidő rugalmasságának egyik fő akadály a részmunkaidő hiánya és a határozatlan idejű munkaviszony.)

A módosító törvény indoklásában a jogalkotó arra hivatkozik, hogy a részmunkaidős irányelvben is szerepel a rész- és teljes munkaidő, a határozatlan és határozott munkaviszonyok közti átjárhatóság biztosításának követelménye. Ez a követelmény ilyen tisztán nem olvasható ki az irányelvből, de az irányelvben és a keret-megállapodásban markánsan benne van

- a részmunkaidős munkavállalók kategóriájának meghatározása (és ehhez a hasonló kategóriájú teljes munkaidős munkavállalóval való összehasonlítás módja),
- a munkáltatói felmondás tilalma, ha a munkavállaló nem adja hozzájárulását a teljes munkaidős, illetve határozatlan idejű foglalkoztatásról a részmunkaidős illetve határozott idejű foglalkoztatásra való „átsorolásához”.

Mindez hiányzik a magyar szabályokból!

Nem tudni, hogy a kemény tiltások miért maradtak ki a módosításból! Még arra sem tett utalást a jogalkotó, amire az irányelv szerint is lehetősége lett volna, nevezetesen: a munkáltató felmondhatja annak a munkavállalónak a munkaviszonyát, aki nem fogadja el a munkáltató részmunkaidőre és határozott idejű foglalkoztatásra irányuló javaslatát, ha ez *„nem sérti a nemzeti jog vagy kollektív szerződés és gyakorlat szerinti felmondás lehetőségét, amennyiben az olyan egyéb okokból következik be, amely az érintett intézmény működési szükségleteiből adódhat”*¹⁰⁴. Mivel azonban nem kíván foglalkozni azzal az esettel, amikor a munkáltató kezdeményez, ezért a kezdeményezésnek

¹⁰⁴ 97/81/EK irányelv Melléklete: UNICE, CEEP, ETUC keret-megállapodása - Általános szempontok 5. pont

ellentmondó munkavállalót sem megemlíteni, sem megvédeni nem akarja, és ebből következően a felmondás megengedését sem akarja lehetővé tenni.

Mindezen hiányosságok miatt véleményünk szerint a kollektív szerződésben kell nagyobb hangsúlyt fektetni arra, hogy milyen módon lehessen megakadályozni a munkáltató indokolatlan törekvéseit arra vonatkozóan, hogy a teljes munkaidős foglalkoztatásról áttérjen a részmunkaidős foglalkoztatásra - anélkül, hogy megakadályozná a munkavállalókat abban, hogy ha családi és egyéb körülményeik miatt részmunkaidőben kívánnak dolgozni, akkor ezt megtehessek. Figyelembe kell venni a szakszervezeteknek azt is, hogy nem egy esetben a részmunkaidős foglalkoztatás időleges vagy hosszan tartó megoldást jelent egy vállalkozás megmentésére, a munkanélküliség elkerülésére. Hogy ez ne váljon a munkavállalók zsarolásának, kényszerítésének eszközévé, azaz ne eredményezzen „joggal való visszaélést”, szükség van a munkáltató és a szakszervezetek közötti kollektív szerződéses megállapodásra. Fel lehet használni az irányelv és a Mellékleteként közölt keretmegállapodás szövegét is, már csak ezért is, mert a legtöbb munkáltató és mindegyik szakszervezeti szövetség tagja az aláíróként szereplő európai szövetségeknek, ezért a keretmegállapodás nem áll messze tagságukból fakadó elkötelezettségüktől.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ kollektív szerződésben ajánlott rögzíteni, hogy a munkáltató évenként felülvizsgálja, hogy mely munkakörökben kíván részmunkaidős munkavállalókat foglalkoztatni, és az újabb listáról a szakszervezettel megállapodást köt, melyet a kollektív szerződés mellékleteként kezel;
- ✓ a lista közzétételéről;
- ✓ a munkavállalói kezdeményezésről való döntés szempontjai a törvény szövege szerint elsősorban a munkáltató érdekeit veszik figyelembe, megfontolandó, hogy a mérlegelésbe beleférnek-e a munkavállaló családi körülményei, vagy más, általa hivatkozott feltételek figyelembe vétele - ezeket is lehet a kollektív szerződésben meghatározni;
- ✓ szabályozni kell (mert a törvényből hiányzik), hogy ki a részmunkaidős munkavállaló - ajánlott az irányelv fogalmát átvenni;
- ✓ szabályozni kell, hogy a munkáltató nem mondhat fel csak azért, mert a munkavállaló nem fogadta el a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó kezdeményezését, de ehhez le kell írni, hogy a munkavállaló milyen okokból utasíthatja el ezt (a felmondási tilalomhoz ajánlott az irányelv, az elutasítás indokaihoz pl. az Mt. átirányításra¹⁰⁵ vonatkozó szabályait megfelelően alkalmazni).

¹⁰⁵ Mt. 83/A.§ (2) Az átirányítás a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.

9. A határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos irányelv ¹⁰⁶

Az irányelv létrejöttének körülményei, előzményei rendkívül hasonlítanak a részmunkaidőről szóló irányelv létrejöttéhez. A hasonlóságot tényleges adatok is igazolják, kétségtelen, hogy a részmunkaidős munkaviszony gyakrabban jár együtt határozott ideig tartó munkavégzéssel, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottnál.

A határozott idejű foglalkoztatás a hetvenes években terjedt el, amikor a tagállamok felismerték, hogy belső szabályaik túl szigorúak a munkaviszony hosszát illetően, mert általánosnak és főszabálynak a határozatlan idejű foglalkoztatást ismerték el, és általában tiltották az ettől eltérő idejű foglalkoztatást. Minden védelmi szabály (felmondásvédelem, indoklási kötelezettség, stb.) a határozatlan idejű foglalkoztatáshoz kötődött. Ha megváltozott az alkalmazás időtartama, ezek a védelmi szabályok is elvesztek, nem csoda, hogy a szakszervezetek ezért is őrizték keményen a már meglévő védelmi szabályokat és ezzel együtt a határozatlan ideig tartó munkavégzést.

Munkáltatói oldalon is erőteljesen jelentkezett a rugalmas foglalkoztatás iránti igény, és pár évtized után ez már nem maradt az egyes tagállami jogalkotás keretei között. Az európai szintű szociális partnerek közti párbeszéd 1998-ban kezdődött meg, a megállapodás pedig 1999. januárjában született meg. Ugyanezen év júniusában az EU a megállapodást irányelvként beiktatta jogszabályai közé.

9. 1. A 99/70/EK irányelv tartalma

Az irányelv céljaul azt jelölte meg, hogy rögzítse a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimális követelményeket. A részletes szabályokat a keretmegállapodás tartalmazza, amit az irányelv Mellékleteként tettek közzé.

A megállapodás 8 klauzulából áll. A megállapodás célja már konkrétabb, mint az irányelvben megadott célok, nevezetesen az, hogy a diszkrimináció tilalmának bevezetése által javuljon a határozott ideig tartó munkavégzés minősége, és meghatározott szabályok védjék a munkavállalókat az egymás után ismételt határozott ideig tartó munkaszerződések káros jogkövetkezményeitől, hátrányaitól, és az ezzel kapcsolatos visszaélésektől.

A megállapodás személyi hatálya sem más, mint amit eddig a szociális partnerek közötti megállapodásokban láttunk, kivételt a szakképzettek első alkalmazásánál, és a gyakornokok esetében tehetnek a tagállamok saját joguk szerint.

A határozott ideig tartó munkavégzés alanya az a munkavállaló (3. klauzula), aki a munkáltató és munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint pl. meghatározott feladat elvégzése, vagy meghatározott esemény bekövetkezése.

A megállapodás alkalmazásában hasonló kategóriájú munkavállalót az a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkavégzésre irányuló jogviszonnnyal rendelkező

¹⁰⁶ 99/70/EK irányelv az ETUC az UNICE, és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keret-megállapodásról

munkavállaló jelenti ugyanannál a létesítménynél, akit ugyanolyan vagy hasonló munkára alkalmaztak, figyelembe véve szakmai ismeretét és gyakorlatát. Ha ugyanannál az intézménynél nincs hasonló kategóriájú munkavállaló, akkor az összehasonlítást a kollektív szerződésnek, vagy ennek hiányában a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy a gyakorlatnak megfelelően kell elvégezni.

A 4. klauzula tartalmazza a diszkrimináció tilalmát, és itt írja elő a megállapodás, pl. az időarányosság elvét¹⁰⁷. A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések az 5. klauzulában találhatóak. A visszaélések megakadályozását megalapozó intézkedések lehetnek:

- c) a határozott időre szóló munkaszerződések megújítását megfelelő indokokkal kell alátámasztani,
- d) egymást követő határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyok maximális teljes idejét meg kell határozni,
- e) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának számát korlátozni kell,
- f) meg kell határozni, hogy ezeket a szerződéseket vagy jogviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik „egymást követőnek” illetve „határozott időre szólónak”.

A 6. klauzula a tájékoztatási kötelezettség és foglalkoztatási lehetőség összefüggését tartalmazza. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók tájékoztatják a határozott ideig tartó munkavégzésre alkalmazott munkavállalókat az állásüresedésekről annak érdekében, hogy ugyanolyan lehetőségük legyen állandó beosztásra szert tenni, mint más munkavállalónak, pl. hirdetmény útján, erre alkalmas helyen. Ha lehetséges, biztosítani kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megfelelő képzési lehetőséget kapjanak ismereteik bővítésére, karrierlehetőségük és foglalkoztatási mobilitásuk erősítése érdekében.

A többi klauzula a hatálybalépítéssel, a megállapodás és a nemzeti jogok kapcsolatával, a viták rendezésének kérdéseivel foglalkozik.

9. 2. Az irányelv magyar szabályai

A határozott ideig tartó munkavégzés tekintetében nagyobb elterjedtséget és több szabályt találunk, mint a részmunkaidős foglalkoztatásnál, ugyanakkor az erről szóló európai irányelvet szintén 2003-ban vettük át.¹⁰⁸

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma régebben is foglalkozott a határozott ideig tartó munkaviszony védelmi szabályaival, és 6. sz. állásfoglalásában az ilyen munkaviszony ismétlésének lehetőségeit foglalja össze. Kijelenti, hogy „*A határozott időre létesített munkaviszony megszűnésével a felek megállapodhatnak újabb, hasonló jellegű munkaviszony létesítésében. Az első és az újabb határozott idejű munkaviszonyok együttes időtartama azonban - a törvényben meghatározott kivétellel - az öt évet nem haladhatja meg. Érvénytelen azonban az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha munkavállaló jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.*”

¹⁰⁷ 4. klauzula 2.pont: „Ahol szükséges az időarányosság elve alkalmazandó”

¹⁰⁸ 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyve módosításáról - 10. § (Mt. 79. §)

A határozott ideig tartó munkaviszony megszüntetése - amely a felmondás elleni védelem talaján álló magyar munkajog számára mindig is fontos kérdés volt - többször változott a Munka Törvénykönyve első szövegének megjelenése óta. Az első változat szerint, ha a határozott ideig tartó munkaviszonyt a munkáltató szünteti meg annak letelte előtt, akkor a hátralévő időre járó munkabér ki kell fizetnie. Tekintettel arra, hogy a határozott ideig tartó munkaviszony intézménye elsősorban a menedzserekre¹⁰⁹ „illik”, és arra, hogy az állam többségi tulajdonában lévő vállalkozások vezetőit is határozott időre nevezték ki, egy-egy határozott időre szóló munkaviszony idő előtti megszüntetése azt jelentette, hogy a munkavállaló hatalmas összeget kapott a határozott időből még hátralévő időre jutó munkabér kifizetése címén. 1994-ben, röviddel a választások előtt az akkori kormány több állami intézmény vezetőjévé a kormánykoalíciót alkotó párt jelöltjeit nevezte ki, majd az elvesztett választások után - az új kormány megalakulásáig tartó rövid időszakban - azonnal fel is mondták ezeket a határozott ideig tartó munkaviszonyokat, és megfizették a felmondás következményeként a hátralévő időre járó munkabért. Ez már annyira felháborította a közvéleményt, hogy a következő (szocialista többségű) kormányzat a szabály megváltoztatását szorgalmazva kedvező fogadtatásra talált az országgyűlési képviselőknél. 1995-től a hátralévő időre jutó munkabérből legfeljebb egy évre jutó munkabért lehet kifizetni, ha a munkáltató szünteti meg a munkaviszonyt a határozott idő letelte előtt.

A magyar munkajog is a határozatlan ideig tartó munkavégzést tekinti főszabálynak¹¹⁰, ha csak ettől eltérő megállapodás (kollektív szerződés vagy munkaszerződés) nem születik.

A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról. Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

Határozott időre szóló munkaviszony azonos felek között akkor létesíthető ismételten, illetve akkor hosszabbítható meg, ha azt a munkáltató jogos érdeke indokolja és az nem a munkavállaló jogos érdekének csorbítását célozza. Az ennek megsértésével létesített illetve meghosszabbított munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

A határozott időre szóló munkaviszony időtartama - ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is - az öt évet nem haladhatja meg. Ettől eltérően, a hatósági engedélyhez kötött határozott ideig tartó munkaszerződés vagy jogviszony (vezető állásúak) az engedély meghosszabbítása esetén - a korábban létesített munkaviszony időtartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták. Ez a szabály nem vonatkozik a választással keletkezett, illetve a hatósági engedélyhez kötött munkaviszonyra.

¹⁰⁹ A gazdasági társaságról szóló törvény értelmében a társaság vezető tisztségviselőit 5 évre választja a tulajdonosi testület.

¹¹⁰ általánosnak

Mint látható, a magyar szabályokban is megtalálható az irányelv illetve a megállapodás néhány védelmi szabálya, de látható az is, hogy vannak olyan szabályok, amelyek hiányosak, és ez gyengíti a védelmet. Ilyen például annak előírása, hogy a munkáltató tájékoztassa a munkavállalókat arról, hogy mely munkakörökben van mód a munkaszerződés módosítására és így a határozott idejű munkavégzésre való áttérésre¹¹¹. Ugyanakkor az irányelv ennél bővebb és előnyösebb szabályt fogalmaz meg, a tájékoztatást kiterjeszti az állásüresedésekre, amikor a határozott ideig tartó munkavégzésre szerződött munkavállaló „előléphet” határozatlan ideig tartó szerződéssel, sőt megfelelő képzési lehetőséget is biztosítani javasol számukra.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ kollektív szerződésben ajánlott rögzíteni, hogy a munkáltató évenként felülvizsgálja: mely munkaköröket kívánja határozott idejű munkaviszonyban állókkal betölteni és az újabb listáról a szakszervezettel megállapodást köt, melyet a kollektív szerződés mellékleteként kezel;
- ✓ a lista közzétételéről;
- ✓ a munkavállalói kezdeményezésről való döntés szempontjai a törvény szövege szerint elsősorban a munkáltató érdekeit veszik figyelembe, megfontolandó, hogy a mérlegelésbe belefér-e a munkavállaló családi körülményei, vagy más, általa hivatkozott körülmény figyelembe vétele - ezt is lehetne a kollektív szerződésben meghatározni;
- ✓ szabályozni kell (mert a törvényből hiányzik), hogy ki a határozott időre alkalmazott munkavállaló - ajánlott az irányelv fogalmát átvenni;
- ✓ meg kell állapodni a munkáltatóval, hogy ne csak a megváltozott munkakörök listáját, de a megüresedett, határozatlan ideig tartó munkaviszonyban álló munkavállalókkal betöltendő állásokat is tegye közzé, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyban alkalmazott munkavállalók lehetőséget kapjanak munkaviszony stabilizálására;
- ✓ állapodjanak meg a munkáltatóval, hogy a megüresedett határozatlan idejű állásokra elsősorban az arra alkalmas határozott ideig tartó munkaviszonyban állók közül választ;
- ✓ dolgozzák ki közösen azokat a képzési, oktatási formákat, amelyben a határozott időre alkalmazott is hasznosan részt tud venni, és ez a részvétel elősegíti határozatlan időre történő alkalmazását.

¹¹¹ Az Mt. a 84/A §-ában összevonta a részmunkaidőre és a határozott ideig tartó munkavégzésre vonatkozó szabályokat, de csak azt a körülményt részletezte, amikor a munkavállaló kezdeményezi munkavégzése idejének vagy időtartamának megváltoztatását részmunkaidősre illetve határozott ideig tartó munkavégzésre.

10. A szülői szabadságról szóló irányelv¹¹²

A szülői szabadság intézménye a férfi-női egyenjogúság, az egyenlő bánásmód intézménye, melynek igénybevételére mindkét szülő jogosult a gyermekek nevelésében azonos súllyal¹¹³. Ez intézmény is meglehetősen régen szerepel az EU „szociális jogok” listáján, de igazi lendületet az intézmény szabályozásának - mint számtalan más esetben - a Közösségi Karta adott. 1989-ben a Karta kimondta, hogy *„intézkedni kell annak érdekében, hogy a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni munkahelyi és családi kötelezettségeiket”*. További lendületet ez esetben is a Maastrichti Szerződés adott, mely feladatául róta a Bizottságnak, hogy kezdeményezzen tárgyalásokat a szociális partnerekkel, aminek eredményeként 1995-ben megszületett a keretmegállapodás.

Az európai szociális partnerek, - UNICE, CEEP, ETUC - olyan keretmegállapodást kötöttek, amely ún. minimum-követelményeket állít fel annak érdekében, hogy a szerteágazó európai szabályokat és gyakorlatot közelítse egymáshoz, és ösztönözze a tagállamok állampolgárait a szülői szabadság igénybevételére. Ez az ösztönzés rá is fér a tagállamok férfi társadalmára, mivel a szabadság igénybevételében csak a svéd férfiak jeleskednek, a többi tagállamban 2000-ben is megdőbentő volt az alacsony férfi igénybevétel. Összehasonlításképpen: míg pl. Ausztriában, Németországban a nők 90 illetve 95 %-a vette igénybe a szülői szabadságot, addig ugyanezekben az országokban a férfiaknak mindössze 1-1 %-a¹¹⁴.

Mint több esetben tapasztaltuk, a keret-megállapodást a szociális partnerek a Tanács elé tárták, és ezzel igen rövid időn belül (1996-ban) irányelvként bekerült az Unió joganyagába.

10. 1. A 96/34/EK irányelv tartalma

A keretmegállapodás legfontosabb szabálya, hogy a szülői szabadsághoz egyenlő joga fűződik mindkét szülőnek, ha gyermekük születik, vagy gyermeket fogadnak örökbe. Ez a jog egyéni jog, és 3 hónapos fizetett távollétet jelent mind az apának, mind az anyának a szülési szabadság lejárta után. A szülői szabadság legfeljebb a gyermek 8 éves koráig vehető igénybe, ám erről a tagállamok saját jogkörben dönthetnek. Fontos kitétel, hogy a szülői szabadság nem ruházható át másra, tehát ha a férfiak nem kívánják igénybe venni, akkor ez a lehetőség nem nyílik meg pluszként az anya számára, mert a férfiak nem ruházhatják át a szülői szabadság igénybevételének jogát.

Az irányelv ténylegesen a szociális partnerek közötti keretmegállapodás céljáról, elfogadásáról, az eljárási szabályokról szól, a részletes szabályokat a Mellékletben közölt

¹¹² 96/34/EK irányelv az UNICE, CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásról

¹¹³ Nem szabad összetéveszteni a szülői szabadság a szülési szabadsággal, Míg a szülői szabadságot mindkét szülő igénybe veheti, addig szülési szabadságra csak a nők jogosultak.

¹¹⁴ 2000. évi adatok, elérhető a szülői szabadságról készített összeállításban (angol nyelven), az alábbi internetes címen: <http://www.eurofound.eu> (Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - V. A szülői szabadság, 3. A szülői szabadság tagállami szabályozása és gyakorlata134.o.).

keretmegállapodás tartalmazza. Az 1996-tól hatályos irányelv 2. évet adott a tagállamoknak a felkészülésre.

A tagállamoknak „*kell gondoskodniuk továbbá arról, hogy a szülői szabadság minimális időszaka alatt a betegbiztosításon alapuló természetbeni ellátásokra való jogosult fennmaradjon*”¹¹⁵.

Az igénybevétel és az alkalmazás feltételei, melyeket a tagállami jogszabályok vagy a szociális partnerek határozhatnak meg:

- a szülői szabadság igénybe vehető teljes vagy részmunkaidőben illetve bármely munkaidő-meghatározást tartalmazó munkarendben,
- a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő azonban nem haladhatja meg az egy évet,
- örökbefogadás esetére is biztosítják a szülői szabadság igénybe vételét, figyelembe véve az örökbefogadás különleges körülményeit,
- a munkavállaló szülőnek be kell jelentenie, hogy élni kíván a szülői szabadság igénybe vételének jogával, megadva annak kezdetét és végét, a bejelentési határidőt a tagállamok határozhatják meg,
- meg lehet határozni azokat az eseteket, amikor a munkáltató - ésszerű okok miatt - elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását, pl. ha a munka idényjellegű, ha a bejelentési idő nem elég megfelelő helyettes beállítására, ha a beosztás stratégiai jellegű, ha a munkavállalók nagy része ugyanabban az időben igényel szülői szabadságot, ...,
- a tagállamok vagy a szociális partnerek közti megállapodások különleges szabályokat hozhatnak a kisvállalkozások sajátosságait figyelembe véve.

Szintén tagállami kötelezettségként írja elő a megállapodás, hogy megfelelő védelmet kell biztosítani a munkavállalók részére, ha szülői szabadságot kívánnak igénybe venni, nehogy ezért a munkáltató felmondja munkaviszonyukat. Biztosítani kell azt a jogot is, hogy a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló a szabadság letelte után visszatérhessen korábbi munkahelyére, ha ez nem lehetséges, akkor munkaviszonyával vagy munkaszerződésével egyező, az előző munkakörének megfelelő vagy ahhoz hasonló munkát kell számára kijelölni.

A szülői szabadság igénybe vétele nem járhat az igénybe vétel előtt megszerzett jogok elvesztésével, a szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesíthetők. Ugyancsak érvényesíthetők azok a jogok is, amelyek a szülői szabadság ideje alatt a jogszabályok, illetve a kollektív szerződések változásai nyomán a munkavállalót megilletik.

Igen fontos kérdés, hogy a tagállamok - saját társadalombiztosítási és egészségügyi rendszereik megfelelő szabályozása révén - biztosítsák az ellátási jogosultságok folytonosságát.

Jelentősek az ún. rendkívüli ápolási szabadságra vonatkozó 3. szakasz szabályai, amit a legtöbb fordítás (alkalmazkodva az angol szöveghez) így nevez: „munkából történő

¹¹⁵ Keretmegállapodás (irányelv Melléklete) - Általános szempontok 10. pont

távolmaradás *vis maior*¹¹⁶ következtében”. Ez azt takarja, hogy a munkavállalók előre nem látható események (sürgős családi okok, baleset, betegség) miatt nem tudnak megjelenni munkahelyükön. A távolmaradás feltételeit a tagállamok határozhatják meg, itt a keretmegállapodás még minimumokat sem adott meg. Egyetlen kis szabály utal az ilyen szabadság természetére, az, hogy tagállami döntés szerint az igénybevétel joga évente és/vagy esetenként bizonyos időszakokra korlátozható.

10. 2. Az irányelv hazai megjelenítése

Alapos elemzők sem állíthatják, hogy a már meglévő magyar szabályok hiányoznak, vagy ellentmondanak az irányelvnek illetve az annak alapjául szolgáló keretmegállapodásnak. Az összehasonlításakor azt vettük figyelembe, hogy a magyar szabályok megfelelnek-e az irányelv szülői szabadságról, illetve a rendkívüli ápolási szabadságról szóló uniós szabályainak, megvannak-e azok a garanciális szabályok, melyek kellő mértékben védik az ilyen típusú szabadságok igénylőit, valamint biztosítanak-e kellő rugalmasságot munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt.

A hazai ellátások - amelyeket különböző jogszabályokban találhatunk meg, az alábbiak:

- szülési szabadság
- fizetés nélküli szabadság
- pótszabadság
- ápolási díj
- keresőképtelenség idejére járó betegszabadság, majd táppénz
- apáknak járó munkaidő-kedvezmény.

Az összevetés első lépéseként meg kell megvizsgáljuk, hogy a szülői szabadság fogalma megfelel-e az irányelv fogalmának, és hogy megkülönbözteti-e a magyar jog is a szülői szabadságot a szülési szabadságtól. Az Munka Törvénykönyve¹¹⁷ szabályai szerint

„A terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen”

Erre az időszakra - a társadalombiztosítási (egészségbiztosítási) szabályok szerint terhességi-gyermekágyi segély jár, amelynek összege a napi átlagkereset 70 %-a¹¹⁸.

A szülői szabadságról is az Mt. rendelkezik¹¹⁹:

A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából;
- b) a gyermek tizennegyedik életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül;
- c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

¹¹⁶ előre nem látott, elháríthatatlan akadály, ellenállhatatlan erő (latin kifejezés)

¹¹⁷ Mt. 138. (1) bekezdés

¹¹⁸ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelettel, a törvényszöveg 40-42. §-ai

¹¹⁹ Mt. 138.§ (5) bekezdés

Ez a fizetés nélküli szabadság - mivel céljait tekintve gyermekgondozás céljából vehető igénybe, és mindkét szülő saját jogán megilleti, megfelel az irányelv által meghatározott szülői szabadság fogalmának. A magyar szabályok specialitása, hogy a szabadság igénybevételének lehetőségét differenciáltan határozza meg (általában a gyermek 3 éves koráig, ha a munkavállaló gyermekgondozási segélyben részesül a gyermek 11 éves koráig, és a gyermek otthoni ápolása céljából a gyermek 12. életévéig).

Az Mt. tartalmaz még egy olyan lehetőséget, amelynek igénybevétele a gyermekneveléshez köthető, és ez az a lehetőség, hogy a szülők egyike - saját döntésük szerint - igénybe vehet évenként meghatározott munkanap pótszabadságot¹²⁰. Az a szülő tehát, aki a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállal (ezt egymás között döntenek el), vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évente a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság idejére távolléti díj jár.

Az uniós szabályoknak való megfelelést a rendkívüli ápolási szabadságról szóló szabály, illetve a 2002. év végén beiktatott apák számára járó pótszabadság mutatják. A rendkívüli ápolási szabadság akkor vehető igénybe, ha azt a munkavállaló kérelmezi, indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag 30 napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra) szoruló közeli hozzátartozója ¹²¹ otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb 2 évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi.¹²²

Az apáknak a gyermek születése esetén járó munkaidő-kedvezmény beiktatása a jelenlegi kormány első 100 napos programjának része volt, de elfogadhatjuk az uniós irányelvhez való igazodásként is:

„Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár”¹²³

A többi körülményt is megvizsgálva azt tapasztaljuk, hogy a magyar szabályok garantálják a visszatérést, és azt is, hogy a bérezés tekintetében is utolérjék munkatársaikat. Az Mt. 84. §-a ennek megfelelően az alábbiak szerint rendelkezik:

„A munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított

¹²⁰ Mt. 132.§ (2) bekezdés

¹²¹ A közeli hozzátartozó fogalmát a legszélesebb értelemben kell értelmezni, ide tartozik a házastárs, az élettárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelt szülő, a testvér és a testvér élettársa.

¹²² Mt. 139. §

¹²³ Mt. 138/A §

átlagos éves bérfeljesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfeljesztés mértéke az irányadó.

A felmondás elleni védelmet is megfelelően biztosítja az Mt. 90. §-a (1) bekezdésben, miszerint a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- a) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- b) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság (139. §),
- c) a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],
- d) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság (138. § (5) bekezdés) időtartama.

Amint láttuk, Európában sem igen elterjedt a szülői szabadság férfiak általi igénybevétele, és ennek nem kis mértékben oka lehet az eltérő nemi szerepeken túl az is, hogy az állam nem mindenhol biztosít annyi jövedelmet, hogy a hagyományosan családfenntartó apáknak megérje otthon maradni. Az igénybe vételt tekintve nálunk is hasonló a helyzet, mind a bérkülönbségek, mind pedig a társadalmi megítélés, a hagyományos férfi-női szerepek következtében inkább a nőkre hárul a gyermekek gondozásának feladata. A magyar szabályok szerint

- a szülési szabadság idejére terhességi-gyermekágyi segély jár,
- a szülői szabadság és a rendkívüli ápolási szabadság időtartamára ápolási díjat kap az igénybe vevő¹²⁴ - amely nem lehet kevesebb, mint a mindenkori öregségi nyugdíj legkisebb összege,
- az apának járó munkaidő-kedvezmény idejére távolléti díj jár - amit viszont az állam a költségvetésből megtérít!

Az ápolási díjjal kapcsolatban az alábbi gondok merülnek fel. Az ápolási díj a tartósan gondozásra szoruló személy otthoni ápolását ellátó nagykorú hozzátartozó részére biztosított anyagi hozzájárulás, és csak akkor vehető igénybe, ha az igénylő önmaga ellátására képtelen, állandó és tartós felügyeletre szoruló

- a) súlyosan fogyatékos, vagy
- b) tartósan beteg 18 év alatti

személy gondozását, ápolását végzi.

Egyéb esetekben, a gyermek betegsége esetén táppénz jár, az alábbi esetekben:

- egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása, illetőleg ápolása címén a gyermek egyéves koráig;
- egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként 84 naptári napon át;
- háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként 42, egyedülállóknak 84 naptári napon át;
- hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként 14, egyedülállóknak 28 naptári napon át.

¹²⁴ 1993. év III. törvény a a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról - 40. §

A táppénz összege a napi kereset 70 %-a, de a keresőképtelenség első 15 napja betegszabadságnak számít, amelyet a munkáltató fizet, mértéke: a távolléti díj 80 %-a.

A pontosabb megértéshez hozzátartozik, hogy tudjuk, **mit értünk átlagkereseten és mit távolléti díjon**. Az **átlagkereset**-számítás¹²⁵ alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak. Ha a munkavállalónak átlagkeresetet kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga jár. Ha a munkavállalónak **távolléti díjat** kell fizetni, részére a távollét idején érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga jár.¹²⁶

A magyar szabályozásban - mint ahogy több más országban is, ahol nem elég rugalmas a foglalkoztatás - hiányosságnak értékelhető, hogy a gyermeknevelésben arányos terheket vállalni akaró szülők nemigen válogathatnak a különböző megoldásokban, nem terjedt el a részmunkaidő, a csökkentett heti munkaidő, illetve a rugalmas munkaidő intézménye. Bár a részmunkaidő néhány szabálya 2003. július 1-től alkalmazható, mégsem hisszük, hogy ezzel megnövelhető a szülői szabadságot igénybe vevő férfiak száma, és ez elsősorban a családok anyagi helyzetének függvénye. A szabályozásból és eddigi tapasztalataink alapján az a véleményünk, hogy hiába vannak védelmi szabályok, a munkavállalók félelme a munkanélküliségtől még mindig meggátolja, hogy rövidebb-hosszabb ideig - családi okokból(!) - távol maradjanak munkahelyüktől (és sajnos félelmüket igazolja az a sok, utólag jogtalanul bizonyuló felmondás is).

Véleményünk szerint a kollektív szerződések megoldást kínálnak arra, hogy a munkáltatók és munkavállalók egymással szemben nagyobb bizalommal és megértéssel, belátással viselkedjenek, és megállapodásban rögzítsék a szülői szabadság eseteit, az igénybevétel szabályait, különös tekintettel a védelmi szabályokra.

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ véleményünk szerint nem ártana a szétszórt szabályokat egy helyen megtalálni, ezért a javasoljuk „a gyermekek ápolása, nevelése esetére járó kedvezmények” címszó alatt az eseteket és az igénybevétel jogcímeit, a juttatásokat (megjelölve, hogy kinek kötelezettsége fedezni azt) külön fejezetbe gyűjteni;
- ✓ ha van készség a munkáltatóban, meg lehet állapodni abban, hogy a törvényes mértékeknél valamivel nagyobb mértékű juttatásokat adjon;
- ✓ toldja meg az apáknak gyermekük születésekor járó 5 munkanap munkaidő-kedvezményt 1-2 munkanappal;
- ✓ emelje fel a pótszabadság mértékét - szintén tekintetbe véve az első gyermekkel járó nehézségeket fiatal házások számára;
- ✓ vezessen be - a munkaszervezet számára még elviselhető - mértékben részmunkaidős munkaköröket (lásd az ott elmondottakat, és a listában való megegyezés lehetőségét)

¹²⁵ Mt. 152. §

¹²⁶ Mt. 151. §

- kisgyermeküket nevelők számára - igényük szerint;
- ✓ meghatározott ideig vagy állandó jelleggel tegye lehetővé, hogy a gyermeket nevelő szülők rugalmas munkaidőben dolgozzanak (pl. a munkahelyen kötelezően eltöltendő törzsidő kikötésével);
 - ✓ beteg gyermeket nevelő szülők részére tegye lehetővé - a többieket megelőzve - pl. a 36-38 órás munkahetet;
 - ✓ állapodjon meg a szakszervezettel, hogy évente számot ad arról, hogy hányan (férfiak-nők) vették igénybe a gyermekneveléshez, gyermekápoláshoz kapcsolt juttatásokat, kedvezményeket és járandóságokat;
 - ✓ ugyancsak évente tekintsék át, hogyan sikerül a visszailleszkedés, hányan mondtak fel a visszatérés után, hány főnek mondtak fel és milyen okokból.

11. A távmunka

Mindenek előtt tisztázni kell, hogy mit jelent a távmunka fogalma. Az első pillantásra is látszik, hogy a távmunkát nyugodtan besorolhatjuk a nem tipikus, azaz az atipikus munkaviszonyok közé, de nemcsak azért, mert nem a hagyományosan értelmezett munkahelyen történik a munkavégzés, hanem azért is, mert a számítástechnika, a számítógéppel végzett tevékenységek rohamos elterjedése egy minőségileg is másfajta munkavégzést követel, és ez már egyáltalán nem nevezhető hagyományosnak, tipikusnak.

A modern technika elterjedése, az információs forradalom hamar rádöbentette a szakembereket, és a politikusokat, hogy valóban a munka és a munkát végző személy, az utasítást adó munkáltató és az azt végrehajtó munkavállaló közötti újfajta viszonyról van szó.

A távmunka fogalmának meghatározásában sem alakult ki még egységes álláspont. Egyes vélemények szerint tágabb értelemben a távmunka az, ha a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol vannak egymástól. Szűkebb értelemben azt a munkavégzést is távmunkának tekinthetjük, ha a munkaszervezeten belül végzett munkáról van szó, de a hagyományos értelemben a szervezeti jellemzőktől időben és térben független munkavégzésről beszélünk, amelyeket számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel végeznek.¹²⁷

A távmunka rohamos elterjedése arra ösztönözte az Unió felelős vezetőit, hogy készítsék elő a lehetséges szabályozást. Anélkül, hogy az e tárgyban megjelent két értékes vizsgálati anyagot, a „Fehér Könyv. Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás” című összefoglalót, és az ún. Bangemann jelentést (címe: Európa és a globális információs társadalom) elemeznénk, le kell szögezni, hogy mindkét dokumentum végkövetkeztetésként a mielőbbi, egységes szabályozást jelölte meg.

A legfőbb probléma abból adódott, hogy a tagállamok nem rendelkeztek erre az új foglalkoztatási formára semmilyen joganyaggal, nem volt egységes joggyakorlat sem, ha lehet mondani, még az egyes tagállamokon belül is „ahány ház, annyi szokás” volt. Nem

¹²⁷ Kiss György: Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában (Osiris 2001.) - V. Távmunka - 1. A távmunka fogalmának megközelítése - 461. oldal, hivatkozás: Olson 1975.

voltak olyan minták, ami eligazodást jelentenének a felek számára. Csak az utóbbi egy-két évben lehet némi előremozdulást tapasztalni, amelyben az európai szociális partnereknek volt igen nagy szerepe.

11. 1. Az ETUC, az UNICE, az UEAPME és a CEEP keretmegállapodása a távmunkáról¹²⁸

A keret-megállapodást a szociális partnerek 2002. június 16-án írták alá, és azzal az ajánlással adták közre, hogy alkalmazásra javasolják a csatlakozó országok szociális partnereinek is. A legtöbb hazai munkáltató tagja valamelyik olyan hazai munkáltatói szövetségnek, mely képviselteti magát vagy az UNICE-ben, vagy a CEEP-ben, illetve olyan nemzetközi munkáltatói szövetségben, amely csatlakozott e kettő közül valamelyikhez. Ugyanakkor a hazai szakszervezeti szövetségek mindnyájan tagjai az Európai Szakszervezeti Szövetségnek, ezért megvan a lehetőség arra, hogy a cégek alkalmazzák a keret-megállapodást itthon is, ha végrehajtják szervezetük határozatait. Mivel azonban ez a keret-megállapodás még nem rendelkezik az irányelvek jogi erejével, és alkalmazása nem kötelező, csak ajánlott, - nehezen tudunk elképzelni olyan céget, amely önként korlátozná magát, ha netalán távmunkásokat alkalmaz.

Véleményünk szerint most is lehetne alkalmazni a keret-megállapodás szabályait, ha a munkáltató megegyezik kollektív szerződésben vagy egyéb megállapodásban a szakszervezettel. A keret-megállapodások alapján elfogadott irányelvek eddigi tapasztalatai azt mutatták, hogy a későbbi irányelv nagyban támaszkodik a keret-megállapodásra, sőt többnyire átveszi azokat. Az is tény, hogy egy idő után (az utóbbi években egyre rövidebb időn belül) az európai szociális partnerek által kötött keretmegállapodás irányelvvé válik, várható tehát, hogy ez a megállapodás is hamarosan bekerül az Unió joganyagába, és akkor irányelvként Magyarország is átveszi azt (ez a feladat várhatóan a csatlakozás után vár ránk, mint uniós tagállamra).

A bevezetőből kitűnik, hogy az Európai Tanács az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretén belül kérte fel a szociális partnereket, hogy állapodjanak meg a munkaszervezés modernizációjáról, ideértve a rugalmas munkaformákat is, azzal a céllal, hogy biztosítani lehessen a megfelelő egyensúlyt a rugalmasság és a biztonság között.

Megállapítást nyert, hogy a távmunka széles terjedelmű és értelmű, ezért úgy kell meghatározni, hogy a fogalom lefedje a távmunka legkülönbözőbb formáit is. Felhívják a figyelmet, hogy a megállapodás nem lehet eszköze a megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalói kör általános védelmi szintje csökkentésének, és felhívják a figyelmet arra, hogy az alkalmazásakor tekintettel kell lenni a kis- és középvállalatokra nehezedő terhekre is.

A megállapodás így definiálja a távmunkát: „A távmunka a munka megszervezésének és/vagy végrehajtásának olyan formája, amely információs technológia használatával és munkaszerződés/-viszony keretében történik, és bár a munkát a munkaadó helyiségeiben is végre lehet hajtani, ez rendszeresen ezen helyiségen kívül történik.” Ebből következően tehát távmunkás bárki, aki a fenti módon meghatározott távmunkát végez.

¹²⁸ Nem hivatalos, nyersfordításban megjelent az Integráció - a Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága (MSZEIB) lapja 2002. szeptember havi számában, összeállította: dr Borbély Szilvia

A megállapodás hangsúlyozza a távmunka önkéntességét, és azt, hogy a távmunka képezheti a munkavállaló eredeti munkaköri leírásának vagy munkaszerződésének részét, vagy egy később kötött megállapodásban is szerepelhet. Az önkéntesség elvének megfelelően - ha a munkavállaló kifejezi óhaját a távmunka iránt, a munkáltató elfogadhatja, vagy elutasíthatja ezt a kérelmet. Továbbá, ha a munkavállaló visszautasítja a távmunka végzését, ez nem szolgálhat indokul a foglalkoztatási viszony megszüntetéséhez.

A távmunkást el kell látni információkkal, beleértve az alkalmazandó kollektív megállapodásról szóló információt is, a végrehajtandó munka leírását, stb. Szükséges a távmunka specialitásai miatt kiegészítő információk közlése, pl. hogy a munkavállaló melyik munkaszervezeti egységhez tartozik, ki a közvetlen felettese, kihez intézhet szakmai kérdéseket, kihez juttatja el jelentéseit.

Ha a távmunka nem képezi az eredeti munkaköri leírás részét, a távmunkára történő áttérésre vonatkozó döntés később visszafordítható hagyományos munkavégzési formára. Ez azt jelentheti, hogy a munkavégzés ismét a munkáltató helyiségében történik.

Fontos rendelkezés, hogy a távmunkások foglalkoztatásának feltételei ugyanazok kell legyenek, mint a hozzájuk hasonló munkát végző, de a munkáltató helyiségeiben dolgozó munkavállalóké. Lehetségesek egyéni vagy kollektív megállapodások a távmunka sajátosságainak rögzítésére.

A megállapodás foglalkozik távmunkában jelentős tényezőként jelentkező adattvédelmi kérdésekkel. A munkáltató felelős azért, hogy megfelelő intézkedéseket hozzon a software tekintetében, és annak érdekében, hogy biztosítsa a távmunkás által használt és feldolgozott adatok védelmét. A munkáltató tájékoztatja a távmunkást valamennyi lényeges adattvédelmi törvényről és vállalati szabályról, a távmunkás feladata, hogy ezeket betartsa.

A munkáltató tisztában tartja a magánélet védelmét, és csak e szabályok tiszteletben tartásával helyezhet üzembe bármiféle ellenőrzési rendszert. A berendezésekkel kapcsolatos kérdéseket, ideértve a költségek viselésének kérdéseit is előre kell tisztázni, de általános elvként a munkáltatónak kell ellátnia megfelelő munkaeszközökkel, berendezésekkel a távmunkást.

A munkáltató felel a távmunkás munkaegészségügyi és biztonsági védelméért az idevonatkozó európai irányelveknek, a nemzetközi törvényeknek és a kollektív szerződéseknek megfelelően.

A távmunkásoknak ugyanolyan hozzáférési lehetőségekkel kell rendelkezniük a képzéshez és a karrier-lehetőségekhez, mint amilyenekkel a velük összehasonlítható, a munkáltató helyiségeiben dolgozók rendelkeznek. A kollektív jogokra való jogosultság is megilleti őket, mint a többieket. Nem akadályozhatók, hogy a munkavállalói képviselői szervezetekben részt vegyenek, ugyanúgy választhatók és képviselendők.

A megállapodás alkalmazására az aláírók három évet adtak, és az aláírók által felállított, a szociális dialógus bizottság felelőssége alá tartozó ad hoc csoport készít közös jelentést az alkalmazásról.

11. 2. Hazai felkészülés a távmunka alkalmazására

Mivel a távmunkáról nem született uniós szabály, jogharmonizációról sem lehet szó. Ugyanakkor - bár magyar viszonylatban is rohamosan terjed ez a foglalkoztatási forma - a munkavállalók számára lényeges jogi szabályozás nem történt meg, csak a feladatok lettek meghatározva. Egyelőre csak addig jutottunk el hivatalosan, hogy egy kormányrendelet, két kormányhatározat és egy országgyűlési határozat foglalkozik a távmunka, mint fontos foglalkoztatási forma ösztönzésével, vagy úgy, hogy egy program részévé teszik, vagy úgy, hogy valamely szervezet feladataként jelölik meg:

- 143/2002. (VI. 28.) Korm. rendelet A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter feladat- és hatásköréről
- 1167/2002. (X. 10.) Korm. határozat Az „Esélyt a jövőnek!” program megvalósításával kapcsolatos feladatokról
- 100/1999. (XII. 10.) OGY határozat Az Országos Fogyatékosügyi Programról

Mire kell figyelni a kollektív szerződés megkötésekor?

- ✓ ha nagyon rövidek akarunk lenni, akkor azt mondhatjuk: mindenre, ami az európai szociális partnerek keret-megállapodásában szerepel;
- ✓ azokon a munkahelyeken, ahol már dolgoznak távmunkában munkavállalók, a szakszervezetek - lehetőleg a keretmegállapodás szerint - vegyék sorra mindazokat a szabályokat, amelyekben meg kell állapodniuk ahhoz, hogy a távmunkások ugyanolyan körülmények között végezhesék munkájukat, mint a munkatárs;
- ✓ a legfontosabb témák, amelyeket ajánlatos kollektív szerződésben rendezni:
 - önkéntesség (ki kezdeményezheti a távmunka-végzést, mit tehet a másik fél, mennyi idő alatt érkezzen válasz, mennyi idő alatt lehet „visszafordítani” a döntést, beépítik-e a munkaköri leírásba a távmunkát vagy külön megállapodást kötnek,
 - a foglalkoztatás feltételei - a távmunka specialitásai,
 - adatvédelem (adatok, software-védelem szabályai),
 - magánélet védelme (ellenőrzés),
 - berendezés biztosítása, költségviselés,
 - munkabiztonság és munkaegészségügyi előírások,
 - munkaszervezési kérdés (teljesítmény-normák, munkaszervezetben elfoglalt hely, beosztás, utasítás joga, jelentéstétel),
 - képzés, előrejutás lehetőségei a távmunkások speciális helyzetére tekintettel;
 - kollektív jogokat (érdekképviseleti szervek munkájában való részvétel, ha választott tisztségviselőről vagy üzemi tanács tagjáról van szó - munkaidő-kedvezmények, felmondási tilalmak, stb.).

12. A munkavállalók joga a tájékoztatásra, konzultációra és a részvételre; az európai vállalat (SE) és a hozzá kapcsolódó munkavállalói részvétel

Az alábbiakban ismertetünk két irányelvet, az egyik újonnan jelent meg a munkajogi szabályaink között, de hatályba lépése a csatlakozáshoz kapcsolódik. A másikat az EU már elfogadta, de hatálybalépésének dátuma a mi várható csatlakozásunk - 2004. május 1. utánra esik. Mint látni fogjuk, ez az irányelv olyan friss, hogy valóban még nemigen volt idő a jelenlegi tagállamoknak sem a felkészülésre.

A munkavállalók tájékoztatási, konzultációs és részvételi jogainak érvényesítéséről az alábbi irányelvek találhatók:

- 94/45/EK irányelv - módosítva a 97/87/EK irányelvvel - az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról,
- 2002/14/EK irányelv - az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról.

A két irányelvet azért célszerű együtt tárgyalni, mert mindkettő a munkavállalók kollektív jogaihoz kötődik, és mindkettő - véleményünk szerint - rendkívül meg fogja erősíteni hazai szakszervezeteink, üzemi tanácsaink pozícióit, nem is beszélve a multinacionális vállalatoknál működő üzemi tanács részvételi jogairól az EU Üzemi Tanácson keresztül.

A következő rendelet és irányelv egymásra épül, és ha az EU tagjaként 2004. október 18-án hatályba kell léptetnünk a rendeletet egy teljesen új társasági formáról, be kell építeni a munkavállalói részvétel szabályai közé is azokat, amelyek szinte elképzelhetetlenül több jogot és beleszólást engednek fontos gazdasági döntésbe, mint például a vállalatalapítás:

- 2157/2001/EK rendelet az európai részvénytársaságról (SE),
- 2001/86/EK irányelv az európai részvénytársaságban történő dolgozói részvételről.

Anélkül, hogy mélyebben elmerülnénk a vállalati döntésekben való dolgozói részvétel (participáció) kérdéseiben, történetében, nyugodtan kijelenthetjük, hogy a kilencvenes években is tagállami szinten szabályozódott a munkavállalói szervezkedés (egyesülés) joga, a kollektív szerződés intézményrendszere, a munkaharcot és a kollektív munkaügyi vitát szabályozó rendelkezések, a munkavállalói részesedés, a munkavállalók részvételének szabályai, és minimálisra tehető a közösségi szabályok száma.

12. 1. A 94/45/EK irányelv az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról

A közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak részvételi lehetősége a vezetői döntésekben nem új keletű probléma. Már a 70-es években közzétett, és egy SE-nek, azaz Societas Europae = európai részvénytársaságnak nevezett - európai szintű vállalkozásról szóló irányelv-tervezet alkalmával is megfogalmazódott, hogy ha a tagországok jogában (eltérő szinten és mértékben) megvan a lehetőség arra, hogy a munkavállalók a részvénytársaság vezetői szerveiben részt vegyenek, akkor egy közösségi szintű (és rangú) új vállalati formában sem lehet kizárni ezt az intézményt. Am az is hamar kiderült, hogy a munkavállalói részvétel nehézkessé teszi az ilyen vállalat

működését, tehát versenyhátrányba kerülhet a többi vállalattal szemben. Ennek is betudható, hogy ez a vállalati forma sokáig nem öltött jogi „testet”, és mint tudjuk az SE-ről szóló rendelet csak 2001-ben született meg.

A kilencvenes évekre kikristályosodott, hogy a munkavállalói részvétel Európában két modellre vezethető vissza. Az egyik modell, melyet monista irányítási modellnek neveztek el, és amely Nagy-Britanniára, Franciaországra és Belgiumra jellemző, lényegében egy irányító testületet feltételez, ahol a vezető testület egyszerre lát el operatív vezetési és ellenőrző funkciót is. Ezzel szemben a dualista irányítási modellben - német illetve holland modellként is említve - a társaság vezetését és ellenőrzését két különálló szervezet végzi. Az irányelv- az ismert irányítási modellek felhasználásával igyekszik a munkavállalói részvétel lehetőségét és szabályait összefoglalni.

Már az irányelv javaslatában három alternatívát vetettek fel a részvétel megoldására:

1. a vezető vagy ellenőrző szervezetben való részvétel
2. elkülönült szerv keretében való részvétel
3. egyéb modellek

Végül az irányelvben az megoldás érvényesült, mely szerint egyrészt egy vezetésen kívüli szerv - az európai üzemi tanács - biztosítja a vállalkozás vezetésében való részvételt, másrészt egy másik csatornát is biztosít a munkavállalók véleményezési és tájékoztatási jogának gyakorlására, amely a két oldal - a munkáltatói és munkavállaló - között létrejött megállapodás alapján, a közöttük folyó tárgyaláson alapul.

Az irányelv az EU-n belül, közösségi szinten működő vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról valamint az ennek biztosítására kialakított eljárásról szól.

Az irányelv mindenekelőtt néhány, a részvétel meghatározása szempontjából fontos alapfogalmat tisztáz:

- a) közösségi szintű vállalkozás: a tagállamokban működő, legalább 1.000 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás, illetve legalább két tagállamban működő, mindegyikben legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás,
- b) vállalkozáscsoport: az ellenőrző vállalkozás és az ellenőrzése alatt álló vállalkozások,
- c) közösségi szintű vállalkozáscsoport: olyan vállalkozáscsoport, amely
 - a tagállamokban legalább 1.000 munkavállalót foglalkoztat,
 - különböző tagállamokban legalább két vállalkozáscsoporttal rendelkezik; és
 - egy tagállamban legalább 150 munkavállalót foglalkoztató, legalább egy vállalkozáscsoporttal, és legalább egy további, egy másik tagállamban működő, legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoporttal rendelkezik;
- d) munkavállalók képviselői: a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselők;
- e) központi vezetés: a közösségi szintű vállalkozás központi vezetése, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoport esetében az ellenőrzést gyakorló vállalkozás központi vezetése;
- f) konzultáció: a munkavállalói képviselők és a központi vezetés, illetve bármely, megfelelő vezetési szint véleménycseréje és párbeszédük alakítása;

g) Európai Üzemi Tanács: az irányelv 1. cikk (2) bekezdésében, illetve a mellékletben foglalt rendelkezések szerint létrehozott, a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt végző tanács;

h) különleges tárgyaló testület: az irányelv 5. cikk (2) bekezdése szerint létrehozott testület, amely a központi vezetéssel tárgyal Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy az 1. cikk (2) bekezdésével összhangban a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárásról.

Az irányelv alkalmazásában a munkaerő tekintetében előírt küszöbértékeket az előző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos létszámára kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott módszer szerint számítottak ki.

Ellenőrző vállalkozásnak az a vállalkozás minősül, amely a tulajdonviszonyokból, pénzügyi részvételből, illetve az irányítás szabályaiból fakadóan döntő befolyást gyakorolhat egy másik vállalkozásra. Döntő befolyásolási képességet pedig akkor lehet szerezni, ha

- egy vállalkozás birtokolja egy másik vállalkozás jegyzett tőkéjének többségét, vagy
- ellenőrzi a kibocsátott részvényhez kapcsolódó szavazatok többségét, vagy
- kinevezheti a másik vállalkozás igazgatási, irányító és felügyelő testülete tagjainak többségét.

Az európai üzemi tanács, illetve a tájékoztatást és konzultációt szolgáló eljárás feltételeit a központi vezetésnek kell biztosítani. Ha legalább két különböző tagállamban működő két vállalkozásban vagy telepén foglalkoztatott legalább 100 munkavállaló vagy a munkavállalók képviselői írásban kérik, tárgyalásokat kell kezdeményezni.

Ennek megfelelően a tagállamoknak kell meghatározniuk az ún. különleges tárgyaló testület tagjainak megválasztására irányuló szabályokat. A tagállamoknak a szabályozásban biztosítaniuk kell azt is, hogy ha a munkavállalóknak nincs képviselőjük, milyen módon választhatnak tagokat ebbe a testületbe.

Tekintettel arra, hogy az irányelv a munkavállalók képviselői körének meghatározását a nemzeti szabályokra bízta, azaz a nemzeti jog (vagy netán gyakorlat) dönti el, hogy mely szervezetek minősülnek a „munkavállalók képviselőinek” - érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy a munkavállalók képviselői a magyar jog szerint a szakszervezetek és nem az üzemi tanácsok! (Ahogy azt sokan vélik!)

A különleges tárgyaló testület tagjainak száma: minimum 3 fő, legfeljebb 18 fő lehet. A választási szabályokon keresztül kell biztosítani, hogy minden tagállamot képviseljen egy tag, és a folyamatos működés érdekében póttagot is választani kell.

A különleges tárgyaló testület feladata meghatározni az üzemi tanács tájékoztatásának illetve a konzultációs eljárás bevezetésének megoldásait. A központi vezetésnek és a különleges tárgyaló testületnek egyetértésre kell törekedniük, a köztük létrejött megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a megállapodás hatályát,
- az európai üzemi tanács összetételét, tagjainak számát a pozíciók elosztását és hivatali idejét,
- az európai üzemi tanács feladatait tájékoztatási és konzultációs eljárását,

- az európai üzemi tanács helyszínét, üléseinek számát, időtartamát,
- a működéséhez szükséges forrásokat,
- a megállapodás újratárgyalásának eljárását.

Az irányelv 7. cikkelye, továbbá melléklete tartalmazza azokat a követelményeket, amelyeket az irányelv céljainak elérése érdekében azon tagállamok jogszabályaihoz kell igazítani, ahol a vállalat vagy vállalkozáscsoport központi vezetése található. Itt a mellékletben található az a szabály, mely szerint az európai üzemi tanács hatásköre az olyan ügyekben történő tájékoztatásra és konzultációra terjed ki, amelyek a közösségi szintű vállalkozást vagy vállalkozáscsoportot összességében, illetve két különböző tagállamban található két telephelyét vagy két vállalkozását érintik.

Az európai üzemi tanács az európai szintű vállalkozás munkavállalóiból áll, akiket a munkavállaló képviselői, ezek hiányában a munkavállalók teljes közössége nevez ki vagy választ meg. az európai üzemi tanács jogosult arra, hogy évente egyszer ülést tartson a központi vezetéssel, és tájékoztatást kapjon. Az információknak ki kell terjednie az üzleti vállalkozás, a termelés, az értékesítés struktúrájával, a gazdasági és pénzügyi helyzettel, a vállalkozás jövőjével, a foglalkoztatások és befektetések helyzetével, a szervezetet érintő lényeges változásokkal foglalkozó kérdésekre, az új munkamódszerekre, új termelési eljárásokra, termelés áthelyezésére, az egyesületekre, leépítésekre, bezárásokra, tömeges létszámleépítésekre.

12. 2. Az irányelv magyar bevezetése¹²⁹

Érdekes, és egy kicsit hányatott sorsa van az európai üzemi tanácsokról szóló magyar szabályoknak. Még 2001-ben bekerült az Mt.-be, külön fejezetbe, a szinte változtatás nélkül átvett irányelv-szöveg azzal, hogy csak a csatlakozással lép hatályba.

Majd 2003. tavaszán külön törvényben - szintén a csatlakozással történő hatálybalépés mellett - került meghatározásra, szabályai nem sokban térnek el az irányelv szabályaitól. Az újraszabályozást az indokolta, hogy időközben bebizonyosodott: az európai üzemi tanács intézménye sokkal részletesebb szabályozást igényel, és ez alól nem mentesülhet a magyar jogrend sem. Időközben az is bizonyossá vált, hogy a legelterjedtebb és legkönnyebben alkalmazható megoldás, amikor ez európai üzemi tanácsban mindkét oldal - a munkavállalói és munkáltató oldal - jelen van, és nemcsak a különleges tárgyaló testületben. Az európai üzemi tanácsnak - minimum standardként csak információigénylési és konzultációs joga van - ez azt jelenti, hogy a tagállamok eltérhetnek e szabályoktól.

Mindezeknek megfelelően az általános rendelkezések keretei között található a törvény hatályát, valamint az alapvető intézmények fogalmát. Az európai üzemi tanács létrehozása, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való tárgyalást szolgáló eljárás kialakítása, valamint az erre vonatkozó megállapodás tekintetében a törvény követi az irányelv követelményeit. A közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport belföldön lévő telephelyein vagy vállalkozásainál foglalkoztatott

¹²⁹ 2003. évi XXI., törvény az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról, amely jogszabály hazánkban az Európai Unióhoz történő csatlakozásáról szóló nemzetközi szerződést kihirdető törvény hatálybalépésével – remélhetőleg 2004. május 1-vel egyidejűleg lép hatályba.

munkavállalók tekintetében a törvény a különleges tárgyalótestület tagjainak kijelölésénél a magyar munkajog már meglévő megoldására támaszkodik.

Ugyanígy jár el az európai üzemi tanács tagjai esetében, valamint a belföldön foglalkoztatott munkavállalói képviselők jelölésénél. Hasonló megoldást választottak az EU tagállamai is. Az európai üzemi tanácsra vonatkozó törvényi rendelkezések kialakításánál a törvény minden tekintetben követte az irányelv mellékletében foglalt követelményeket.

12. 3. A 2002/14/EK irányelv az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról

A Római Szerződés 136. cikke szerint a Közösség és a tagállamok céljai közé tartozik különösen a vezetés és az alkalmazottak közötti szociális párbeszéd elősegítése. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Karta 17. pontja biztosítja többek között, hogy a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és részvételüket megfelelő irányvonalaknak megfelelően fejleszteni kell, figyelembe véve az egyes tagállamokban hatályos gyakorlatot.

A Bizottság közösségi szintű konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a közösségen belüli vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos közösségi fellépés lehetséges irányairól, és ennek végén megállapította, hogy a közösségi fellépés ajánlott.

A munkavállalóknak az őket foglalkoztató vállalkozások ügyeibe, valamint az őket érintő döntésekbe történő bevonásának biztosítását célzó jogi nemzeti és közösségi szintű keretek nem minden esetben akadályozták meg, hogy a munkavállalókat érintő súlyos döntéseket úgy hozzanak meg és tegyenek közzé, hogy azt megelőzően elmulasztották végrehajtani a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó megfelelő eljárásokat. Ezért erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy javuljon a kockázatok előrejelzése, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók képzése a vállalkozáson belül.

Mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növekednie kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségeinek, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedéseket és tevékenységeket vállaljanak, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalatok működtetésében, jövőjében és versenyképességük fokozásában. Szükség van a munkavállalókat tájékoztatni, és velük a konzultációt lefolytatni a munkáltató tevékenységének, gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról; a foglalkoztatás jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról; továbbá bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti. Konzultációval egybekötött tájékoztatást köteles adni a munkáltató az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, ide értve a csoportos létszámleépítés és munkáltatói jogutódlás kapcsán hozott alapvető döntéseket is (jóllehet, ezen utóbbi esetekre maga a tájékoztatásról és konzultációról szóló irányelv hatálya nem terjed ki, mert ezeknek megvannak a saját tájékoztatási és konzultációs szabályaik).

A vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő, különösen a munkaszervezés új formáinak kialakítása útján történő átszervezése és alkalmazkodása sikerének előfeltétele a megfelelő időben történő tájékoztatás és konzultáció, azaz a tájékoztatás olyan időben, módon és tartalommal történjen, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén a konzultációra felkészülhessenek.

A Közösség kidolgozott és végrehajtott egy olyan foglalkoztatási stratégiát, amely az „előrejelzés”, „megelőzés” és „foglalkoztathatóság” fogalmaira épül, és amelyeket a foglalkoztatás, mint elsőrendű fontosságú cél megőrzésével alapvető elemként be kell építeni valamennyi közérdekű politikába, beleértve az egyes vállalkozásoknál a foglalkoztatással kapcsolatban követett alapelveket is. A belső piac továbbfejlesztését megfelelő kiegyensúlyozottsággal kell végrehajtani, a társadalmaink alapjául szolgáló alapvető értékek fenntartása mellett, biztosítva továbbá, hogy a gazdasági fejlődés minden állampolgár javára váljék.

A gazdasági és monetáris unió harmadik szakaszába történő belépés európai szinten kiterjesztette és felgyorsította a verseny nyomását. Ez azt jelenti, hogy nemzeti szinten több támogató intézkedésre van szükség.

A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra szolgáló jelenlegi közösségi és nemzeti szintű jogi keretek túlzottan követő módon viszonyulnak a változási folyamathoz, figyelmen kívül hagyják a meghozott határozatok gazdasági vonatkozásait, és nem járulnak hozzá a vállalkozásokon belüli valódi foglalkoztatási fejlődés előrehajtásához és a kockázat-megelőzéshez sem.

Mindezek a politikai, gazdasági, szociális és jogi fejlemények szükségessé teszik a fennálló jogi keretek megváltoztatását, hogy azok biztosítsák a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok gyakorlását szolgáló jogi és gyakorlati eszközöket.

Az irányelv célja továbbá minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza. Ennek megfelelően ennek az irányelvnek a hatókörét a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató intézményekre kell korlátozni.

Az irányelv ezen általános elvi indokok és szabályok mellett az irányelv céljával a minimumkövetelmények általános keretét határozza meg, amelyen belül a vállalat vagy cég dolgozóinak információ és konzultációs jogai érvényesülhetnek.

Az irányelv saját maga is definiál, meghatározza, hogy mit tekint az irányelv alkalmazása esetén:

„vállalkozás”: a tagállamok területén található olyan állami vagy magánvállalkozás, amely nyereség elérésére vagy nem nyereségre irányuló célból gazdasági tevékenységet végez,

„intézmény”: a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően meghatározott olyan üzleti egység, amelyben emberi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatos jellegű gazdasági tevékenységet folytatnak,

„munkaadó”: a munkavállalókkal foglalkoztatási szerződésben vagy foglalkoztatási kapcsolatban álló természetes vagy jogi személy, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően,

„munkavállaló”: az érintett tagállam területén a nemzeti foglalkoztatási jogszabályok alapján a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalói védelmet élvező bármely személy,

„munkavállalók képviselője”: a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselő,

„tájékoztatás”: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és vizsgálata céljából történő információ átadása,

„konzultáció”: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd kialakítása.

Az irányelv hatálya kiterjed - a tagállam választása alapján

- a) a bármely tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra,
- b) a bármely tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató intézményekre.

A továbbiakban az irányelv rendelkezik a gyakorlati rendelkezésekről az információt és konzultációt illetően; a megállapodások nyomán történő tájékoztatásról és konzultációról, a bizalmas információról, a dolgozók képviselőinek védelméről, a jogvédelem eszközeiről, az irányelv és a nemzeti, vagy más közösségi rendelkezések közti kapcsolatokról.

A tagállamoknak 2003. március 23-ig kellett meghozniuk az irányelv teljesítéséhez szükséges jogszabályokat, szabályozásokat és adminisztratív rendelkezéseket. Az irányelv alkalmazásának dátuma: 2005 március 23.!

12. 4. Az európai vállalat (SE) és a hozzá kapcsolódó munkavállalói részvétel¹³⁰

Jóllehet egy európai szintű vállalkozási forma első gondolata óta eltelt mintegy harminc év, ami meglehetősen hosszú idő, de érthetővé válik, ha megtudjuk, hogy milyen szerteágazó, sokféle és néha egymásnak is teljesen ellentmondó gyakorlattal bírnak az egyes országok. Az eltelt évek alatt a legtöbb vita és legfőbb akadályt két tényező váltotta ki: az, hogy egy európai szintű vállalkozási forma létrejöttkor milyen jogot (mely ország jogát) kell alkalmazni, a másik problémát a dolgozói participáció jelentette.

A szabályozás bonyolultságát mutatja, hogy maga a rendelet is 70 cikkből áll, de ebben is rengeteg utalás van a korábbi társasági jogi elvekre és nemzeti szabályokra. A rendelet részletes szabályokat ad arról, hogyan kell európai részvénytársaságot (SE= Societas Europae) alapítani, milyen legyen ezen vállalkozások szervezeti és irányítási struktúrája, milyenek legyenek a könyvelési és a felszámolási szabályok, stb.

Az alapítás maga is izgalmas kérdés, mivel az európai részvénytársaság jogi személy, és mint ilyen, szigorú formakényszernek van alávetve. Ezért a rendelet meghatározza, hogy az európai részvénytársaság alapítására négyféle módon kerülhet sor:

¹³⁰ 2157/2001/EK rendelet az európai részvénytársaságról (SE), - melynek hivatalos fordítása sajnos még nem áll rendelkezésre - a 2001/86/EK irányelv az európai részvénytársaságban történő dolgozói részvételről. Ezen rész megírásakor felhasználtuk Dr. Erdős István: „Societas Europae - Az európai részvénytársaság irányítása, illetőleg a dolgozói participáció kérdésköre” c. kétrészes cikkét, amely a Napi Jogász c. szakfolyóirat II. évfolyam 6. és 7. számában jelent meg.

1. azon részvénytársaságok, amelyeket valamely tagország joga szerint alapítottak, és székhelyük, ügyvezetésük helye is az EU-n belül található - egyesüléssel (fúzióval) létrehozhatnak európai részvénytársaságot (1. sz. Melléklete);
2. nyilvános és zártkörű részvénytársaságok holding létrehozásával alapíthatnak európai részvénytársaságot, ha az adott gazdasági társaságok közül legalább egy alapítására valamely tagállam joga szerint került sor, illetve legalább két éve rendelkezik egy másik tagállamban leányvállalattal vagy fiókteleppel (2 sz. Melléklet);
3. vállalatok és cégek, és más - akár a magánjog, akár a közjog hatálya alá tartozó - jogalanyok, melyeknek székhelye és központi ügyintézési helye valamelyik tagállam területén van, alapíthatnak európai részvénytársaságot, mint közös leányvállalatot, annak részvényei lejegyzésével, ha közülük legalább kettő más-más tagállam joghatósága alá tartozik vagy legkevesebb 2 éve rendelkezik egy másik tagállamban leányvállalattal vagy fiókállalattal;

Egy gazdasági társaság létrejöttét azonban - még a bejegyzés előtt - az alapítók szándéka és az e mögött meghúzódó érdek határozza meg. Ezért sokan és sok szemszögből vizsgálták, vizsgálják: miért éri meg egy cégnek, hogy egy új társaságot alapítson egy másik európai államban? A kérdésre is többféle válasz érkezett, melyekből a legfontosabbat emelném ki: akkor és ott fognak létrejönni ezek az új gazdasági társaságok, ahol megfelelő - kedvezményekkel és/vagy engedményekkel fogadják őket, ahol a gazdasági/társadalmi környezet kedvező egy új cég számára; vagy ha a cég irányítása az eddigi székhelyről költségessé vált, és gazdaságosabb, ha a management a lehető legközelebb kerül a működését megalapozó tevékenységhez.

Egy másik fontos kérdés volt a rendelet és az irányelv megalkotásakor, hogy - az előzőekben leírt irányítási modellek ismeretében - hogyan lehet a sokszínű európai gyakorlatra olyan általános szabályokat felállítani, amelyek nem borítják fel a hazai jogrend egyensúlyát, de mégis olyan előírásokat mondanak ki, amelyekre bátran lehet támaszkodni, mint irányadó európai szabályokra.

Az irányelv¹³¹ megalkotásakor - ahogy a rendeletnél is, a jogalkotók - persze ugyancsak hosszú idő alatt - kielemezték a sokszínű európai gyakorlatot, és megállapították, hogy a munkavállalói részvételnek milyen szintjei, formái léteznek. Ennek megfelelően - mint oly sok esetben - megalkották azokat a minimális előírásokat, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalókat - nem sértve a hazai jogszabályokat - bevonják az európai részvénytársaságok irányításába, elősegítve ezzel a szociális célok Közösségen belüli megvalósítását. Éppen a sokszínűség miatt nem lehetséges egy európai modell megalkotása, de az is biztos, hogy közös szabályokat kellett megalkotni a munkavállalói részvétel biztosítására, ezért jöttek létre a minimum-sztenderdek.

Az irányelv több garanciális szabályt is beépített annak érdekében, hogy a munkavállalói részvétel megfelelően érvényesüljön. Előírta, hogy a már megszerzett jogosultságok csak közös megegyezéssel vonhatók meg vagy szűkíthetők, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók számára biztosított jogokat az európai részvénytársaságban is biztosítani kell!

¹³¹ 2001/86/EK irányelv az európai részvénytársaságban történő dolgozói részvételről

Egy másik, szintén az érvényesülést biztosító szabály, hogy a munkavállalók bevonására elsősorban a felek közti megállapodás szabályai alkalmazandók, az irányelvet csak akkor kell „elővenni”, ha a feleknek nem sikerül megállapodásra jutniuk.

A munkavállalók vezetésbe való bevonására vonatkozóan az irányelv meglehetősen tág fogalmat határoz meg: ez jelenthet bármely olyan mechanizmust - tájékoztatás, konzultáció vagy participáció - melyben a munkavállalók hatást gyakorolhatnak a társaság gazdasági döntéseire.

Természetesen az irányelv meghatározza azt is, hogy mit kell érteni tájékoztatáson, konzultáción és participáción. A tájékoztatással kapcsolatban előírja, hogy annak ki kell terjednie a vállalat, leányvállalatai és más országokban létesített képviseléseivel kapcsolatos minden olyan tényre és adatra, amely elősegíti adott lépések hatásának vizsgálatát és a további konzultációk lefolytatását. A konzultációról azt írja az irányelv, hogy az a nézőpontok kicserélése, a munkavállalók lehetősége arra, hogy véleményüket kifejthessék, melyet aztán a döntés során figyelembe kell venni!

A participáció már hatásgyakorlást (befolyást) jelent a döntésekre, amely kétféleképpen valósulhat meg: a felügyelő-bizottságokban illetve igazgatóságokban való munkavállalói képviselő útján, annak a jogosultságnak biztosításával, mely lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők ajánlási lehetőséget vagy tiltakozási jogot kapnak a felügyelő-bizottsági és igazgatósági tagok jelölésével/kinevezésével kapcsolatban.

Egy másik jogi feltétel alapján - és ez a legfontosabb a munkavállalók/szakszervezetek számára - az európai társaságot nem lehet bejegyezni addig, míg a munkavállalói részvételt biztosító fórum azt meg nem tárgyalta!

Tehát már az alapítás előtt a munkáltatót/alapítót terheli a kötelezettség a munkavállalók képviselőivel való tárgyalások kezdeményezésére. A tárgyalásokat az európai társaságot létrehozó(alapító) társaságok vezetői és - munkavállalói oldalról - egy ún. különleges tárgyalótestület folytatja.

Rendkívül fontos a szakszervezetek számára, hogy attól függetlenül képviseltethetik magukat ebben a testületben, hogy van-e munkavállalójuk az adott vállalatokban vagy nincs. Ez persze számunkra egy kissé szokatlan elképzelés, hiszen nálunk főszabály, hogy a szakszervezet képviselője - ha nem alkalmazottja a cégnek - csak akkor léphet be a munkáltató területére, ha képviselővel rendelkezik. Kíváncsian várjuk, hogy ezt a szabályt milyen módon igazítja a magyar jogalkotó az SE szakszervezeti részvételének szabályaival.

Van más fontos tanulság is, melyet az irányelv „beépítése” során hasznosíthatunk. Számptalan esetben alapvető kérdés például az, hogy ki köteles/jogosult a tárgyalások megkezdésére? Az irányelv rendkívül imponálóan kategorikus: előírja, hogy az SE-ben résztvevő (az azt létrehozó) cégek menedzsmenete, illetve „ügyintéző”¹³² szerve teszi meg a szükséges lépéseket, hogy megkezdődjenek a tárgyalások a munkavállalók képviselőivel. A felelősség tehát a cég vezetőié, hiszen nem jöhet létre jogszerűen (nem jegyzik be) az az „SE”, amelynek megalakulását a munkavállalók (illetve képviselőik)

¹³² Az idézőjel azért van, mert az angol szöveg szerinti „administrative organs” a magyar társasági jogban nem adminisztratív szervezetet jelent, hanem társaságonként más-más vezető testületet (pl. részvénytársaságban az igazgatóságot, korlátolt felelősségű társaságban az ügyvezetőt/ügyvezető igazgatót, stb.)

nem fogadták el. Az irányelv azt is előírja, hogy mikor kell a menedzsmentnek megtennie a szükséges lépéseket: akkor, amikor már a tervezett lépés nyilvánosságra hozható, azaz a cégek elhatározták, hogy európai társaságot alapítanak. Tehát - anélkül, hogy taxatív felsorolná az időpontot, határidőt vagy egyéb feltételeket - az irányelv meghatározza a „kezdeményezés” idejét. Természetesen az irányelv pontos szövege nélkül ez az eljárási lépés csak egy momentum, de segít megértetni, hogy a szakszervezet számára - és nemcsak a csatlakozók gondolják így - a munkavállalói részvétel szabályai mintaértékűvé válhatnak.

Ez a minta-értékűség nem kis mértékben annak is köszönhető, hogy az irányelv európai szintűvé emelte a többnyire osztrák/német példaként emlegetett egyetértési jogot, amelyet a magyar szakszervezetek mindig is kicsit irigyeltek német vagy osztrák kollégáiktól. Sok-sok pozitívuma mellett az irányelv nem kis haszna és eredménye, hogy ez az egyetértési jog egy olyan jelentős gazdasági döntésnél is megjelenhet, mint a cégalapítás!!

Mindebből az is látható, hogy lesz mit „jogharmonizálni”, lesz mit átgondolni az irányelv hatályosulása előtt a jogalkotónak, a munkáltatóknak, maguknak a szakszervezeteknek is. A szakszervezeteknek elsősorban meg kell ismerkedniük az új társasági formával, meg kell ismerniük az irányelvet és meg kell győzniük a jogalkotót, hogy az irányelv kitűzött céljainak megfelelően (munkavállalók egyetértési joga!) illesszék be a szabályokat a magyar jogrendbe. Nem véletlen ez az utóbbi megjegyzés, hiszen már tapasztaltuk, hogy egy irányelv átvételekor (jogharmonizálás címén) egészen újszerű és speciális szabályokat lehet kialakítani, ami némileg eltér az eredeti szándéktól (lásd: munkaidő megszervezésére vonatkozó irányelv átvétele).

13. Összegzés

Összességében megállapíthatjuk, hogy a magyar jogalkotás megtette a legszükségesebb lépéseket ahhoz, hogy a csatlakozás előtt „szűrőn” átjussunk. Teljességében nem használta ki azonban az irányelvek által felkínált szabályozási lehetőségeket, azaz nem vett át több szabályt, mint amit az irányelv minimálisként előírt (ha pl. az irányelv azt tartalmazza, hogy a megadott feltételek közül minimálisan meg kell lennie mondjuk kettőnek, akkor csak azt a kettőt vette át, és eggyel sem többet), esetenként pedig a harmonizált jogi környezet rosszabb lett a munkavállaló szempontjából, mint előtte volt. Láttuk, hogy olyan is előfordult, amikor a jogalkotó nem az irányelv szellemében végezte el a harmonizációt.

Véleményünk szerint az irányelvek átvételére irányuló kodifikációs folyamatnak csak az első - a csatlakozáshoz elengedhetetlen része zárult le. Meggyőződésünk, hogy a gyakorlat fogja megkövetelni az irányelvek újabb áttekintését, és előfordulhat az is, hogy a jogalkotó kénytelen lesz megfontolni egy szélesebb körű átvételt. Számos nyitott kérdés maradt fenn, nemcsak azért, mert a fordítás, a nyilvánosságra hozatal és a jogharmonizáció nem tartott lépést egymással. A kétkedés, a hitetlenkedés azért sem maradt el, mert a jogalkotó kevés gondot fordított arra, hogy kellően megindokolja, miért alkalmaz vagy nem alkalmaz egy-egy előírást az irányelvből, vagy miért csak a minimális jogharmonizációs követelményeket teljesíti. Több olyan szabály átvétele is várat magára, amely a munkavállalók védelméhez elengedhetetlen lesz a jövőben.

Munkavállalói szempontból lehetünk a jogharmonizációval a legkevésbé elégedettek annak ellenére, hogy komoly előrelépések történtek. A kritika középpontjában az áll, hogy a harmonizációs munka középpontjában nem a munkavállaló állt, hanem a gazdaság - valamint a munkaadók érdekeinek előtérbe helyezése. Az érdekvédelem szabályainak átvétele során egyértelműen a munkaadói érdekek érvényesültek jobban, ami a munkavállalói kiszolgáltatottságot tovább növelte. „Az új magyar Mt. formailag átveszi a nyugat-európai magánjogias szabályozást, a Kjt. és a Ktv. a „közszolgálat”-ot terhelő és megillető értéknormákat. Ennek során azonban a munkáltatói oldal és az államkincstár érdekeit tartja következetesen szem előtt. ... Mind a kollektív, mind pedig az individuális munkajog egyes intézményrendszerei úgy nyertek jogi rendezést, hogy a munkavállaló a munkáltatónak egzisztenciálisan van kiszolgáltatva, miközben a szociális háló, valamint a munkavállaló érdekeit szem előtt tartó jóléti intézménystruktúra hatóköre erőteljesen zsugorodik. ... A munkáltatói és a munkavállalói oldal között az utóbbi hátrányára megjelenő diszparitás már-már diszkriminatív jellegűvé válik, és így ellentétbe kerül az állampolgári egyenjogúság nemzetközileg elfogadott normáival.”¹³³

Az irányelvek és a hazai szabályozás ismertetése során láttuk, hogy az irányelveknek a munkavállalókat és szervezeteiket védő számos rendelkezése még nem jelent meg a magyar munkajogi szabályokban. (Például: nem jelennek meg a szakszervezeti és üzemi tanács általi képviselet különböző tartalmát kifejező szabályok, vagy hiányoznak igen fontos elemek, alapvető jelentőségű szabályok a munkáltatók fizetésképtelenségével összefüggő védelmi rendelkezésekből, vagy a munkaidő megszervezésének szabályaiból, stb.). Ezekről részben tovább folynak az egyeztetések, részben pedig a jogi szabályozás irányába történő munkavállalói igények megfogalmazása és képviselete után várható napirendre kerülésük. Úgy véljük, hogy a Munka Törvénykönyve átfogó módosítása megfontoltabb jogalkotói munkára ösztönözhet a közeljövőben, annál is inkább, mert nem lebeg a jogalkotó feje fölött jogharmonizációs kényszer.

II. A kollektív tárgyalások és a jog

14. Az Európai Unió és elődjei a kollektív tárgyalásokról, a szociális jogokról

14. 1. A közösségi alapszerződések a szociális párbeszéd szerepéről

Az Európai Unió és annak elődjei különböző hangsúllyal, de kezdettől foglalkoztak a közösség szociális dimenziójával. 1951-ben a **Párizsi Szerződés** rögzítette az Európai Unió csirájának, az Európai Szén- és Acélközösségnek (Montánunió) az alapelveit. A Párizsi Szerződés egyik fontos céljának a szén- és acélipar szociális problémáinak

¹³³ Dr Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog - KJK Kerszöv, 2001. 493. oldal

kezelését, a létszámleépítéssel érintett munkavállalók elhelyezkedésének segítségét tekintette. Ezt a célt szolgálták a szerződés „Gazdasági és szociális rendelkezések” cím alatt található cikkelyei, az általános rendelkezések pedig kitértek az információ gyűjtésére és a konzultációs mechanizmusra. A szerződés a szociális problémák kezelésére forrásokat is biztosított.

Az Európai Unióhoz vezető úton a következő lépcső az Európai Gazdasági Közösség (EGK) megalapítása volt, amelynek elsődleges joganyagát az 1957. évi **Római Szerződés** rögzítette. Az Európai Szén- és Acélközösségnek nem volt közös szociális politikája. A közösség szociális biztonság rendszereit a Római Szerződés sem egységesítette, annak ellenére, hogy az Európai Gazdasági Közösségben volt ilyen kezdeményezés, Franciaország részéről.

A Római Szerződésben az az alapelv érvényesült, amely szerint csak olyan, a közösség belső ügyeit szabályozó irányelvek hozhatók, amelyek „közvetlenül elősegítik a Közös Piac létrehozását vagy működését”. Ennek megfelelően a kibocsátásra kerülő irányelvek céljának a szociális kérdésekben is elsődlegesen a gazdasági célok elérésének kell lennie. Ez azt jelenti, hogy csak olyan területeken terjeszthet elő az Európai Bizottság jogalkotási javaslatot, amelynél bizonyítható a gazdasági cél.

Mindezek előrebocsátása után célszerű röviden megismernedni a Római Szerződés szociális dimenziókra vonatkozó 136-os és 137-es cikkelyeivel, mivel az azokban foglaltak - a fentiekben ismertetett korlátok ellenére is - fontos szakszervezeti érvek alapjául szolgálhatnak a kollektív tárgyalásokon.

A Római Szerződés hatályos számozás szerinti 136. (eredeti számozás szerinti 117.) cikkelye az alábbiakat tartalmazza:

„A tagállamok egyetértenek abban, hogy szorgalmazni kell a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását, és a fejlődés fenntartásával lehetővé kell tenni közöttük a különbségek csökkentését.

A szerződő felek szerint ilyen fejlődést eredményez mind a Közös Piac, amely a szociális biztonsági rendszerek harmonizációját segíti elő, mind a Szerződésben előírt eljárások, valamint a törvények és közigazgatási eljárások harmonizációja.”

A Római Szerződés 137. (118.) cikkelye kötelezi az Európai Bizottságot a következőkre:

„A Bizottság feladata, hogy a Szerződés más rendelkezéseit nem érintve, általános céljainak megfelelően elősegítse a tagállamok szoros együttműködését a szociális kérdésekben, különösen olyan területeken, mint

- a foglalkoztatás,
- a munkajog és munkakörülmények,
- a szakmai alap- és továbbképzés,
- a szociális biztonság,
- az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek megelőzése,
- a munkahelyi egészségvédelem,
- a szakszervezet-alkotási jog és kollektív tárgyalások a munkaadók és munkavállalók között.

Ebből a célból a Bizottság a tagállamokkal szorosan együttműködve fejti ki tevékenységét, tanulmányokat végez, véleményeket készít és megbeszéléseket szervez mind a nemzeti szinten felvetődő, mind pedig a nemzetközi szervezeteket érintő problémák tárgyában.”

A szociális kérdéseknek az Unió vezető szervei napirendjén tartását az is elősegíti, hogy a Bizottság által évente kötelezően készített „Éves beszámoló” külön fejezetben kell

foglalkoznia a közösségen belüli szociális helyzettel, s a beszámolót a Parlamentnek kell elfogadnia. A szociális kérdések napirenden tartása szempontjából szintén fontos körülmény, hogy a különböző fórumokon az utóbbi évtizedekben egyre többen vonták kétségbe a „gazdasági növekedés bármi áron” neoliberais elv igazságát. Az is nyilvánvalóvá vált, hogy a növekedés egyenlőtlensége miatt főként a Közösség központi régiói fejlődtek, míg számos régió hátrányos helyzetbe került.

Az egyenlőtlen fejlődés ugyanakkor nem csupán regionális (gazdasági) jelenség volt. Másik megjelenése a halmozottan hátrányos helyzetű társadalmi csoportok - a pályakezdek, a nők, a fogyatékosok, a vendégmunkások - munkaerő-piaci helyzete. Számos iparágban komoly gondot jelentett a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem alacsony színvonala és a rendkívül rossz munkakörülmények. Korábban, amikor Európa jóval szegényebb volt, ezek fölött szemet hunytak, mert a gazdasági növekedés árának tekintették. Amint a szegénységre többé már nem lehetett hivatkozni, egyre nagyobb nyomás nehezedett ezen a téren mind a tagállamokra, mind a Közösség intézményeire.

Ezen folyamatok ismerete a magyarországi szakszervezetek számára a történeti tények ismeretén túl gyakorlati haszonnal is járhat. A hazai gazdasági-szociális helyzetet sem szabad ugyanis statikus állapotban szemlélni. Ami a rendszerváltás éveiben elfogadandó kényszer volt a munkavállalók szempontjából, az napjainkra már nem az, s a növekedő gazdasági mozgástérnek a korábbi szociális kényszerek oldódásával kell járnia.

A közös Európa kialakulásához vezető következő, több tekintetben mérföldkőnek számító lépésnek az Európai Unióról szóló **Maastrichti Szerződés** kibocsátása tekinthető, amely 1993. november 1-jén lépett hatályba, s amely a Római Szerződés második átfogó módosítása volt. A szociális kérdésekről szóló fejezetek azonban még a pesszimista elemzők várakozásait is alulmúlták, mivel azok alig érintették a Római Szerződés 35 éves szabályait. A szociális dimenzió oldaláról vizsgálva elsősorban a Római szerződéshez csatolt, szintén Maastricht-ben elfogadott **Szociálpolitikai Jegyzőkönyvről** és **Szociálpolitikai Megállapodásról** szükséges szólni, amelyeket Nagy-Britannia csak a későbbiekben ratifikált.

A Szociálpolitikai Megállapodás 1. cikkelye az alábbiakat tartalmazza az elérendő célokról:

„A Közösség és a tagállamok célkitűzései a foglalkoztatás előmozdítása, az élet- és munkafeltételek javítása, megfelelő szociális védelem, szociális párbeszéd, a magas és tartós foglalkoztatási színvonalat biztosító emberi erőforrások fejlesztése és a kirekesztés elleni küzdelem. E célból a Közösség és a tagállamok intézkedéseket hajtanak végre, amelyek figyelembe veszik a nemzeti gyakorlatok különbözőségét - kiváltképpen a szerződéses kapcsolatok területén -, valamint annak szükségességét, hogy fenntartsák a Közösség gazdasági versenyképességét.”

A fentiekkel a Szociálpolitikai Megállapodás a korábbiaknál nagyobb hangsúlyt adott a foglalkoztatási céloknak és előtérbe helyezte a szociális párbeszédet.

A Megállapodás meghatározta, hogy a munkavállalókat közvetlenül érintő mely kérdésekben hogyan születhetnek irányelvek, s melyekre nem terjed ki a Közösség hatásköre.

Minősített többséggel születhet irányelv az alábbi területeken:

- a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme,
- a munkafeltételek,

- a munkavállalók tájékoztatása és konzultáció,
- egyenlő esélyek és egyenlő bánásmód férfiak és nők között a munkaerőpiacon,
- a munkaerőpiacról kiszorult személyek integrációja.

Egyhangú szavazással jöhet létre irányelv az alábbi kérdésekről:

- a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme,
- a munkavállalók védelme a munkaszerződés felmondása esetén,
- a munkavállalók és a munkaadók érdekeinek kollektív képviselője és védelme, beleértve az együttes döntést,
- harmadik ország azon állampolgárainak foglalkoztatási feltételei, akik szabályosan tartózkodnak a Közösség területén,
- a foglalkoztatás elősegítésére és a munkahelyteremtésre irányuló pénzügyi hozzájárulások, nem érintve az Európai Szociális Alapra vonatkozó rendelkezéseket.

A közösség hatásköre a Megállapodás 2. cikkelyének (6) bekezdése alapján nem terjed ki az alábbi témakörökre:

- bérek,
- egyesülési jog,
- sztrájkjog.

A szociális partnerek szerepének növelése, bevonásuk a döntés-előkészítésbe és a döntéshozatalba, azaz a szociális párbeszéd kiterjesztése a Szociálpolitikai Megállapodásnak kulcsfontosságú eleme. Ennek értelmében a Bizottság a szociálpolitikára vonatkozó javaslatának megtétele előtt meghallgatja a szociális partnereket, konzultál velük. A Bizottság saját döntése szerint kérheti a szociális partnerek véleményét a tervezett jogszabály tartalmáról is.

A szociális partnerek közötti közösségi szintű párbeszéd szerződéses kapcsolatokhoz, megállapodásokhoz is vezethet. Az ide vezető tárgyalásos út azonban nem tarthat tovább hat hónagnál. Az egyhangú szavazással meghozható döntések esetében a szociális partnerek rendelkeznek azzal a jogosítvánnyal, hogy amennyiben az adott témában beterjesztett megállapodást a szociális partnerek elfogadják, úgy azt nem a közösségi jogalkotás szabályozza, hanem a szociális partnerek oldaláról így megszületett megállapodás rendezi.

Mire kell tekintettel lenni a kollektív tárgyalásokon?

- ✓ A tagállamok alapszerződésben rögzített célja a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása. Ennek a célnak a megvalósítását az államtól (illetve az azt e tekintetben megtestesítő Kormánytól), mint az adó- és költségvetési törvények előkészítőjétől ugyanúgy meg kell követelni, miként az állami (rész-, többségi, stb.) tulajdon és a közszféra révén, mint munkáltatótól.
- ✓ Az alapszerződések a tagállamoktól együttműködést várnak el a szociális célok tekintetében. A nemzetközi vállalatok között található többségi állami tulajdonú cégeknél (lásd: a hazai villamosenergia-iparban a francia állami tulajdonú) a

felmerülő munkaügyi kérdésekben az államközi kapcsolatokat, együttműködést is fel kell használni a megoldáshoz.

- ✓ Szorgalmazni kell a munkavállalók közötti különbségek csökkentését, tartalmazza a Párizsi Szerződés. Ezen különbségeket a szakszervezeteknek sokoldalúan szükséges vizsgálniuk, s érdekképviselési tevékenységük középpontjában tartva e témát, fel kell lépniük csökkentésükért. A különbségek jelentkezhetnek és jelentkeznek is a különböző tagországok és Magyarország munkavállalói között, az országhatárokon belül régióként, ágazatonként, szakmánként, nemeként, és a foglalkoztatási feltételek, a munkaidő, a keresetek, stb. tekintetében egyaránt. A különbségeket csökkenteni kell a szociális indokok mellett a munkaerő szabad áramlása feltételeinek megteremtése érdekében is.
- ✓ A Párizsi Szerződés, majd a későbbi szerződések is célnak tekintik, hogy a különbségek csökkentésére a fejlődés fenntartása mellett kerüljön sor. Ezt figyelembe véve a szakszervezeteknek, követeléseik megfogalmazásakor, arra is tekintettel kell lenniük, hogy a szociális célok megvalósítása nem emésztheti fel a gazdasági fejlődés forrásait. Ugyanakkor a gazdasági fejlődés nem öncél, abból a munkavállalóknak is részesedniük kell. Mivel a munkáltatók érdekérvényesítési képessége általában erőteljesebb a munkavállalókénál, a jövőben a munkavállalókat segíteni kell a kívánatos jövedelem-elosztási arányok elérésében. A munkavállalók nagyobb részesedése néhány év átlagában elengedhetetlen az uniós felzárkózáshoz, de nem jelenti a gazdasági fejlődés forrásainak megszűnését.
- ✓ Az uniós csatlakozással az ágazati szakszervezetek, illetve szakszervezeti konföderációk előtt megnyílik az út, hogy uniós szintű nemzetközi szervezeteiken keresztül részt vegyenek az európai szintű konzultációkon, a döntés-előkészítésben, illetve a döntésekben. A magas színvonalú szakmai ismereteknek, a jó tárgyalási készségnek és a biztos, szaknyelvet is magában foglaló nyelvismeretnek elengedhetetlen kellékkévé kell válnia az uniós nemzetközi szervezetekben való munkavállalói részvételnek. Erre a feladatra fel kell készíteni a munkavállalói szakértőket, képviselőket.
- ✓ Ki kell alakítani, illetve fel kell frissíteni azt az információs rendszert, amely biztosíthatja, hogy a munkavállalókat munkahelyükön ért pozitív és negatív hatások összegzésre kerüljenek és eljussanak a megfelelő döntési, jogorvoslati fórum elé, beleértve a megfelelő uniós fórumokat is. A tárgyalásokra az uniós szabályokban megszabott hathónapos határidő kevés időt hagy a tagországokon belüli konzultációkra, ezért rendkívül fontos az aktuális ügyekben a naprakészség.

14. 2. Az Európai Szociális Karta alapelvei

Az eddigiekben az Unió és elődjei elsődleges jogalkotása - az alapszerződések - vonatkozásában tekintettük át igen vázlatosan a szociális dimenziókhöz, s a kollektív tárgyalásokhoz kötődő előírásokat. A szociális jogok tekintetében ugyanakkor más jogforrásokat is elengedhetetlen megemlíteni. Közülük az első az Európai Szociális Karta, amelynek születési éve 1961. A következő pedig az 1989. decemberében, az EGK tizenegy - Nagy-Britannia kivételével valamennyi - tagállama által elfogadott „Közösségi Karta a munkavállalók alapvető szociális jogairól” című dokumentum, amely a tagállamokra nézve szintén kötelező érvényű előírás lett volna, ha ezt nem hiúsítja meg a

brit elutasítás. A hazai munkajog, a hazai kollektív tárgyalások tekintetében jelenleg az előbbi dokumentummal szükséges csak foglalkoznunk, mivel Magyarország ez ideig (2003. június) csupán az Európai Szociális Kartát ratifikálta.

Az Európai Szociális Karta az Európai Unió tagállamaira nézve jogi kötelező erővel bír. Az eredeti dokumentumot 1961. október 18-án fogadták el az Európa Tanács tagjai. A jelenleg érvényes, korszerűsített változat 1996. május 3-a óta hatályos. Magyarország az 1999. évi C. törvénnyel hirdette ki a Karta teljes hivatalos angol és magyar nyelvű szövegét, és a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozattal erősítette meg a ratifikált cikkelyeit¹³⁴. A kollektív tárgyalásokon részt vevő szakszervezeti tisztségviselők számára hasznos lehet, ha ismerik a Karta alapelveit:

1. **Mindenkinek legyen lehetősége arra, hogy általa szabadon választott foglalkozással keresse meg a megélhetését.**
2. **Minden dolgozónak joga van az igazságos munkafeltételekhez.**
3. **Minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez.**
4. Minden dolgozónak joga van a tisztas javadalmazáshoz, amely elégséges önmaga és családja tisztas megélhetéséhez.
5. **Minden dolgozónak és munkáltatónak joga van a szabad társuláshoz nemzeti és nemzetközi szervezetek keretében gazdasági és szociális érdekei védelmében.**
6. **Minden dolgozónak és munkáltatónak joga van a kollektív alkuhoz.**
7. A gyermekeknek és a fiatal személyeknek joguk van a különleges védelemre azon fizikai és erkölcsi veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve.
8. **Anyaság esetén a női foglalkoztatottaknak joguk van különleges védelemre.**
9. **Mindenkinek joga van a szakmai irányítás megfelelő eszközeihez annak érdekében, hogy segítségével személyes képességeinek és érdeklődésének megfelelő foglalkozást válasszon.**
10. Mindenkinek joga van a szakképzés megfelelő körülményeire.
11. **Mindenkinek joga van hasznot húzni minden olyan intézkedésből, ami képessé teszi arra, hogy az elérhető legmagasabb színvonalú egészségnek örvendhessen.**
12. Minden dolgozónak és eltartottjának joga van a társadalombiztosításhoz.
13. **Mindazoknak, akik nem rendelkeznek megfelelő erőforrásokkal, joguk van a szociális és orvosi segítséghez.**
14. **Mindenkinek joga van ahhoz, hogy részesedjen a jóléti szolgáltatásokból.**
15. A rokkant személyeknek joguk van a függetlenséghez, a társadalmi integrálódáshoz és a közösség életében való részvételhez.
16. **A családnak, mint a társadalom alapegységének joga van a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemre ahhoz, hogy teljes körű fejlődését biztosítani tudja.**
17. **A gyermekeknek és fiatal személyeknek joguk van a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemhez.**
18. A Felek bármelyikének állampolgárai egymás területén az ottani állampolgárokkal egyenlő feltételek mellett folytathatnak bármilyen jövedelemszerző tevékenységet és ezt csak indokolt gazdasági vagy szociális okokból lehet korlátozni.

¹³⁴ A vastagon szedetttek a ratifikált cikkelyek. A Karta teljes szövege a Függelék végén olvasható.

19. Azoknak a vándormunkásoknak és családjaiknak, akik valamely Fél állampolgárai, joguk van a védelemhez és segítséghez bármelyik Fél területén.
20. A foglalkoztatás és alkalmazás tekintetében minden dolgozónak joga van az egyenlő lehetőségekre és az egyenlő bánásmódra anélkül, hogy a nemek alapján hátrányos megkülönböztetés érne őket.
21. A dolgozóknak joguk van ahhoz, hogy a vállalkozáson belül tájékoztassák, illetve hallgassák meg őket.
22. A dolgozóknak joguk van ahhoz, hogy részt vegyenek a munkakörülmények és a vállalkozáson belül a munka környezetének megszabásában és javításában.
23. Minden idős embernek joga van a szociális védelemre.
24. Minden dolgozónak joga van a védelemre azokban az esetekben, amikor foglalkoztatása megszűnik.
25. Minden dolgozónak joga van követeléseinek védelmére abban az esetben, amikor munkáltatója fizetéképtelenné válik.
26. Minden dolgozónak joga van a méltósághoz munkavégzés közben.
27. Minden családi kötelezettséggel rendelkező személynek, aki alkalmazásban áll vagy szeretne munkaviszonyt létesíteni, joga van erre anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetés tárgya lenne, mégpedig úgy, hogy a lehetőségekhez mérten ne ütközzön foglalkoztatása a családi kötelezettségeivel.
28. A vállalatoknál a dolgozók képviselőinek joguk van a védelemre az ellenük irányuló, előítéletes lépésekkel szemben és megfelelő körülményeket kell biztosítani számukra funkcióik teljesítéséhez.
29. Minden dolgozónak joga van ahhoz, hogy a munkaerő-főleg kollektív leépítési eljárásánál tájékoztassák és konzultáljanak vele.
30. Mindenkinek joga van a védelemre a szegénységgel és a társadalmi kirekesztéssel szemben.
31. Mindenkinek joga van a lakhatáshoz.

A fenti alapelveket átvizsgálva láthatjuk, hogy azok közül több testet öltött konkrét uniós irányelv formájában, s ezen irányelvek főbb rendelkezéseit hazánk is beépítette már munkajogi szabályozásba. Ilyenek a jelen kézikönyv különböző fejezeteiben bemutatott jogharmonizációs szabályozások is. Ugyanakkor nem minden alapelv mentén született irányelv, s nem minden alapelvnek megfelelő cikkelyt ratifikált a magyar kormány. Ilyen kettős példa a tisztességes díjazásra vonatkozó négyesszámú alapelv. Az annak megfelelő 4. cikkelynek ugyanis nincsen uniós irányelvben rögzített kifejtése, s ezt a cikkelyt ez ideig Magyarország még nem ratifikálta. A ratifikálás ugyanakkor már nem várthat sokáig magára, mivel - mint említettük - a tagországok számára az Európai Szociális Karta jogi kötelező erővel bír.

Mire kell tekintettel lenni a kollektív tárgyalásokon?

- ✓ A felsorolt 30 alapelv mindegyike indokoltan szerepelhet a kollektív tárgyalásokon. A tárgyalások előkészítésekor célszerű valamennyi megvalósulását elemezni az érintett területre, munkahelyre, több munkáltatóra, régióra, stb. vonatkozóan, s az aktuális kérdések tekintetében tárgyalási szempontokat összeállítani.

- ✓ Különös figyelmet érdemelnek az uniós irányelvekben nem konkretizált, nem részletezett alapelvek, mivel ezek megvalósulását nem segítik az említett jogi iránymutatások, s azok hazai jogharmonizációs megoldásai.
- ✓ Az Európai Szociális Kartában foglaltak megvalósulásáról az Unió minden évben Országjelentésekben tájékozik. A szakszervezetek számára az érdekérvényesítés egyik lehetséges útja, hogy a hazai keretek között megoldani nem tudott munkaügyi feszültségekre a nemzetközi nyilvánosság figyelmét az Országjelentéseken keresztül is felhívja.

A kollektív alkuhoz való jog a Szociális Kartában

Az Európai Szociális Karta 6. cikkelye tartalmazza a kollektív alkuhoz való joggal kapcsolatos uniós elvárásokat. Magyarország e cikket ratifikálta, megvalósítása tehát már számonkérhető. A cikk szerint a kollektív alku a munkavállalók és a munkaadók közötti konzultációk támogatását, a munkaadói és munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmusok és a munkakörülmények kollektív szerződések általi szabályozását, valamint a munkaügyi vitáknak megfelelő egyeztetési és önkéntes döntőbírói mechanizmusokon keresztül történő rendezésének támogatását jelenti.

A Szociális Jogok Európai Bizottsága úgy értelmezi ezt a jogot, mint a tagállamok lépéskényszerét olyan jogszabályok meghozatalára vagy egyéb módszerek alkalmazására, amelyek elősegítik a munkavállalók és a munkaadók közötti konzultációkat. A 6. cikk (2) bekezdése szerint az érintett kormányzatoknak nemcsak a jogszabályokban és a munkaügyi kapcsolatok gyakorlásában kell elismerniük a kollektív szerződések kötésének lehetőségét, de annak aktív támogatását is vállalniuk kell, például oly módon, hogy nem kielégítő eredmények esetén segítik a munkaadói és a munkavállalói oldal felkészülését a másikkal folytatandó kollektív tárgyalásra.

Mire kell tekintettel lenni a kollektív tárgyalásokon?

- ✓ A kollektív tárgyalásoknak az Európai Szociális Karta előírásai szerint is önkéntességen kell alapulniuk. Ezt akkor is tudomásul kell venniük a hazai szakszervezeteknek, ha Magyarországon a munkáltatók erőfölénye akár a tárgyalási kényszer előírását is indokoltá tehetné.
- ✓ A munkáltatói erőfölénynek az elemzése és a szükséges lépések megtétele az európai elvek érvényesülése érdekében ugyanakkor „állami lépéskényszert” is kell, hogy jelentsen. Ilyen lépések folyamatban vannak az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozásának kormányzati segítségével, és továbbiak szükségesek például a szakszervezeti szakértői háttér támogatásával. Ugyanakkor a munkáltatói erőfölény nem csökkenhet csupán a kormányzati lépések által. A szakszervezetek belső erejének növekedése, nyomásgyakorlási képességének erősödése is elengedhetetlen.

A bértárgyalásokra vonatkozó előírások a Szociális Kartában és egyéb uniós dokumentumokban

A munka díjazására vonatkozóan az uniós szabályozás alapvetően három területre korlátozódik: a tisztességes munkabér meghatározására, a túlmunka díjazására, és a munkabér kifizetésével kapcsolatos kérdésekre.

Az Európai Unióban nincsenek kötelező előírások a bérek, keresetek nagyságrendjének alakítására. Ugyanakkor az Európai Unió a tagországaiban is nyomon követi, vizsgálja, hogy az adott országban miként viszonyulnak a tisztességes munkadíjazás és az esélyegyenlőség elvéhez, s az egyenlő munkáért egyenlő bért alapelvekhez.

A bértárgyalásokhoz jelentős támpontot nyújtanak továbbá azok az irányelvek és kötelezően alkalmazandó normák, amelyeket az „Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogokról szóló Nemzetközi Egyezmény alapján a nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) és az Európai Közösség (EK) adott ki. Ezekben belül azonban elsősorban diszkriminációt tiltó rendelkezések találhatók, mint például a 75/117/EK irányelv az egyenlő bérezésről, és a 76/207/EGK irányelv a munka díjazásánál a nemek szerinti megkülönböztetés tilalmáról, vagy az Európai Szociális Kartának, illetve a Közösségi Kartának a Római Szerződés 119. cikkelyén alapuló előírásai.

A tisztességes bér fogalma

Az Európai Szociális Karta 4. cikkelye foglalkozik a tisztességes díjazáshoz való joggal, amely szerint:

„A tisztességes díjazáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a szerződő felek vállalják, hogy elismerik a dolgozók azon jogát, hogy olyan díjazásban részesüljenek, amely mind a dolgozóknak, mind pedig családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít.”

A 4. cikkely bekezdésén kívüli szövegrésze határozza meg ezen jog gyakorlásának módját:

„Ezeket a jogokat a szabadon létrehozott kollektív szerződések, a törvényes bérrögzítő mechanizmusok vagy a nemzeti feltételeknek megfelelő egyéb eszközök révén kell gyakorolni.”

Külön figyelmet érdemel a Karta megfogalmazásán belül két elem:

- tisztességes bérnek a Karta fogalmai szerint a tisztességes életszínvonalat biztosító bér tekinthető csak, tehát a tisztességes bér nyilvánvalóan nem lehet kevesebb, mint a létminimum összege,
- s ezt a tisztességes életszínvonalat a tisztességes bérnek a munkavállaló családja számára is biztosítani kell.

A tisztességes bér meghatározásánál az uniós elvek szerint egy adott országban, adott időpontban a legtöbb dolgozónak fizetett kereset (vagyis a nemzetgazdasági átlagkereset) tekintendő viszonyítási pontnak. Egy 1998-ban született európai uniós megfogalmazás szerint tisztességesnek tekinthető az a bér (így például az a minimálbér), amelynek értéke nem kevesebb, mint a nemzetgazdasági átlagkereset 60 %-a.

A kollektív tárgyalások előtt célszerű az elvégzendő elemzések között összehasonlítani a bértárgyalásra készülő munkahely átlagkeresetét és a nemzetgazdasági átlagkeresetnek

az adatait, és szükség szerint össze lehet hasonlítani az adott munkahely és ágazata kereseti átlagait is.

Rendkívül fontos lehet a létminimum-adatok ismerete is, amelyekhez szintén viszonyíthatók az adott munkahely kereseti adatai, s a viszonyítás eredményei a bértárgyalás érvei között hasznosíthatók. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a létminimum összegek közül nem az egyedülálló felnőttre vonatkozót indokolt használni, hiszen - amint azt idéztük - az Európai Szociális Karta szerint a bérnek a család számára is tisztes megélhetést kell biztosítania.

Egyenlő esélyek biztosítása a nők és a férfiak részére

Az Európai Szociális Karta ezen előírása a keresetek kérdésénél szélesebb kört ölel fel, de természetesen az egyenlő esélyeknek a bérek is fontos részét képezik. Az előírás kimondja, hogy biztosítani kell az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését a férfiak és a nők között, ki kell terjeszteni a nők és a férfiak esélyegyenlőségét. Ennek érdekében fokozott intézkedéseket kell tenni a férfiak és a nők közötti egyenjogúság alapelveinek érvényesítése érdekében, különösen a munkához jutás, a bérezés, a munkafeltételek, a szociális védelem, az oktatásügy, a szakképzés és a szakmai előrelépés tekintetében.

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elve

A Római Szerződés 119. cikkelyében szerepel a fenti alapelv, amelynek alkalmazása érdekében az Európai Unióban már sikerrel indítottak munkavállalók peres eljárást is. Az egyenlő munkáért egyenlő bért elv alatt sokszor csak a férfiak-nők közti bérkülönbségekről beszélnek, az elv azonban ennél jóval tágabb, mintsem a nemi különbségek. A másik vonatkozás, amit ki kell emelni, hogy a magyar törvények tiltják a béreken belüli megkülönböztetést, ami azonban nem jelenti azt, hogy a valóságban ez meg is valósul. Kevés tehát csak a törvényi megfelelést vizsgálni. Mivel az elv érvényesülése jelenleg hazánkban több tekintetben is súlyosan csorbát szenved, a jövőben fontos témája lehet az ágazati, valamint a területi (regionális) kollektív szerződéseknek.

15. A szociális párbeszédben figyelembe veendő munkajogi jogforrások rendszere Magyarországon

15.1. A Magyar Köztársaság Alkotmánya

Hazánk alaptörvénye, az Alkotmány is rendelkezik a munkavállalással kapcsolatos alapkérdésekről. Ezen passzusok ismerete is hasznos lehet a kollektív tárgyalások megalapozásához, s esetleg helyenként hivatkozási alapul is szolgálhatnak.

„70/B.§ (2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének.”

„66.§ (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.”

A hasonló európai uniós alapelveknek megfelelően megtalálható tehát az egyenlő munkáért egyenlő bért elv és a nőknek például bérezés tekintetében történő hátrányos megkülönböztetését tiltó elv a hazai jogforrásokban is.

E jogok érvényre juttatásáért ma még hazánkban igen sokat kell tenni és sok munkahelyen éppen a szakszervezetek lépnek fel ennek érdekében. A teendők nagyságát jelzi, hogy 2000-ben a nők nettó átlagkeresete csak 83,8 %-át tette ki a férfiakénak, és míg például 1999-ben a nemzetgazdaság egészében foglalkoztatott férfiaknak 26,8 %-a keresett bruttó százezer Ft-felett, ugyanakkor a nők esetében ez az arány csupán 15,5 % volt.

Az alkotmányos elvek hasonló sérülését jelzi, hogy Szabolcs-Szatmár-Bereg, Somogy, Nógrád, Békés, Jász-Nagykun-Szolnok megyében a havi bruttó átlagkeresetek évek óta a nemzetgazdasági átlag 80 %-a alatt maradtak. A kollektív tárgyalásra készülő munkahelyi szakszervezetek saját munkahelyük adatait a nemzetgazdasági, megyei, ágazati, nemenkénti adatokhoz viszonyítva fontos helyi megállapításokra juthatnak.

15. 2. A Munka Törvénykönyve

A munkavállalók helyzetét meghatározó legfontosabb jogi előírások - kódexszerű összefoglalásban - a Munka Törvénykönyvében (MT) található meg. A munkajogi uniós irányelvek hazai jogharmonizációja is sok esetben a Munka Törvénykönyve megfelelő kiegészítésével, módosításával történt.

A Munka Törvénykönyve a bevezető rendelkezések között ír többek között a munkáltató és a szakszervezetek együttműködési kötelezettségeiről, a jóhiszemű joggyakorlás szabályáról, továbbá a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról is. A második rész a „Munkaügyi kapcsolatok” cím alatt az országos érdekegyeztetésről és a szakszervezetekről szóló szabályozás kérdéseit tartalmazza. A harmadik fejezetben található a kollektív szerződés-kötés feltételrendszerének szabályozása, majd a későbbi fejezetek számos olyan kérdést taglalnak, amelyek a kollektív szerződések tartalmi elemei közé tartozhatnak (pld. a munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkaidő, a munka díjazása, a munkáltatói és munkavállalói kártérítés felelősségrendszere, stb.). Ezek a szabályok kiterjednek minden olyan munkaviszonyra, amelyek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben folytatja. Fontos alapelv, hogy a Munka Törvénykönyvtől eltérni - az MT-ben szabályozott kivételektől eltekintve - csak a munkavállalók számára kedvezőbb irányban lehet.

A Munka Törvénykönyve, mint átfogó jogszabály mellett több más jogszabály is vonatkozik a munkavállalók foglalkoztatási kérdéseire. Ezek között szerepelnek például a csőd- és felszámolási eljárásokat, a Bérgarancia Alapot, a kollektív szerződések nyilvántartását szabályozó előírások, illetve az egyes foglalkozási körökben érvényes - pld. az ott alkalmazandó munkaidőre vonatkozó - speciális szabályok. Az uniós jogharmonizáció keretében napjainkra ezen jogszabályok döntő többsége kiegészült, illetve módosult az uniós előírásoknak megfelelően.

Láttuk azonban az I. fejezetben, hogy korántsem lehetünk elégedettek a változások mértékével, módjával és sokszor irányával sem. A későbbiekben törekedni kell arra, hogy

több irányelv még több szabályát átvegye a magyar munkajogi szabályozás. A Munka Törvénykönyve mára jelenlegi formájában is igen bonyolult, a nem jogi szakemberek számára (ilyennek tekinthetők a munkáltatók és a munkavállalók többsége) sokszor áttekinthetetlen. A további jogharmonizáció tehát felveti egy átfogó átalakítását is a Munka Törvénykönyvének. Az uniós szabályozás átvétele nem jelentheti a megszerzett jogok sérülését abban az esetben sem, ha egy adott vonatkozásban a magyar szabályozás kedvezőbb, például egy irányelv harmonizációja előtt. Azt is tekintetbe kell venni, hogy a irányelvek minimumának az átvétele sok esetben kevés. Azt a helyzetet pedig végképp el kell kerülni, mint 1999-ben illetve 2001-ben megtörtént, hogy a jogharmonizációra való hivatkozással a magyar szabályozás bizonyos vonatkozásaiban kedvezőtlenebbé vált a munkavállalókra nézve. Ebben a szociális partnerek felelőssége is nagy.

15. 3. A kollektív szerződések

A munkavállalók helyzetét befolyásoló jogi normák rendszerében a következő fontos lépcsőfok a kollektív szerződések köre. A munkavállalók a munkáltatókkal szemben nincsenek az esélyegyenlőség helyzetében, viszont a kollektív szerződéskötés e tekintetben kiegyenlítő szerepet játszhat.

A kollektív szerződés két fő szabályozási területe egyrészt a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer, másrészt a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek köre, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módja, az ezzel kapcsolatos eljárás rendje.

A gyakorlatban a kollektív szerződés megnevezéssel születő megállapodások mellett találkozhatunk bérmegállapodásokkal is, önállóan, évenkénti rendszerességgel, vagy a kollektív szerződések mellékleteként. Felmerülhet, hogy miként viszonyul egymáshoz az esetleg már meglévő kollektív szerződés és a készülő bérmegállapodás. A válasz erre az, hogy a kollektív szerződés és a bérmegállapodás egybeszámít akkor is, ha külön kötik meg őket. Amennyiben az adott munkahelyen csak bérmegállapodás van, az egyfajta kollektív szerződésnek tekinthető, mivel kollektív szerződés minden olyan munkaviszonyra vagy a szerződő felekre vonatkozó megállapodás, amelyet a munkáltatók, illetve érdekképviselői szervezeteik, valamint a szakszervezetek, mint aláírók kötnek. Munkajogi megközelítésben a bérmegállapodás is kollektív megállapodás, így ha van például több évre érvényes kollektív szerződés, úgy az éves bérmegállapodások a kollektív szerződés módosításának tekintendők.

Magyarországon nincs kollektív szerződéskötési kötelezettség. Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve rendelkezése szerint a tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A bértárgyalások tekintetében pedig a szakszervezetek egy fokkal ennél kedvezőbb helyzetben vannak, mivel a Munka Törvénykönyve előírásai alapján a munkáltató minden évben köteles bértárgyalásokat kezdeményezni a munkahelyen képvisellel rendelkező szakszervezetnél.

15. 4. A munkaszerződés

A munkavállalók személyére közvetlenül vonatkozó jogokat és kötelezettségeket a munkaszerződés tartalmazza, mint a munkajogi hierarchiában a munkavállaló személyéhez legközvetlenebbül kötődő jogforrás. A munkaviszony a munkaszerződés

megkötésével keletkezik, s mint ismeretes, a munkaszerződést kötelező írásba foglalni. Módosítása csak a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével történhet, ugyancsak írásos formában. A munkaszerződés a kötelező tartalmi elemeken kívül (munkakör, a munkavégzés helye, személyi alapbér) számos más fontos megállapodási elemet is tartalmazhat. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a Munka Törvénykönyve előírásaitól - a törvény eltérő rendelkezése, s ez alapján a felek eltérő megállapodása hiányában - csak a munkavállaló számára kedvező irányban térhet el.

16. A kollektív tárgyalások alakulásának fő tendenciái hazánkban

Magyarországon országosan a rendszerváltást megelőző évek körülbelül nyolcvan százalékos arányáról napjainkra kb. negyvenöt százalékra zsugorodott a kollektív szerződéssel való lefedettség, így a munkavállalók fele jelenleg nem rendelkezik azzal a biztonsággal és kiszámíthatósággal, amit egy kollektív szerződés a munkahelyeken nyújthat.

A kollektív szerződések száma visszaesésének okai között a meghatározó a rendszerváltás, a privatizáció, a piacgazdasági feltételekre történő áttérés volt. A rendszerváltás előtt a vállalati béralkuban és a munkakörülmények alakításában fontos szerephez jutottak a vállalati szintű megállapodások. A privatizáció azonban alapjaiban változtatta meg a vállalati struktúrát, a vállalati élet szereplőinek körét és motivációját.

Rendkívül fontos körülmény az is, hogy a működő gazdasági szervezetek száma hazánkban a 2001 június 31-i állapot szerint valamivel több, mint kilencszázezer volt, az egyéni vállalkozásokat is beleszámolva. Közülük azonban csupán 1150 volt a háromezernél több munkavállalót foglalkoztató, s ezen belül csak 638 az ötszáz főnél nagyobb.¹³⁵ Ugyanakkor igen nagy a kisebb létszámmal működő gazdasági szervezetek száma, ahol gyakorlatilag nincs kollektív szerződés, ennek hagyománya sincs, mivel a gazdasági szervezetek szétaprózódása a kollektív szerződések megkötéséhez elengedhetetlen szakszervezeti szerveződés háttérét is meggyengítette. A kis létszámot foglalkoztató cégeknél sokszázévezres létszámban dolgozó munkavállalók döntő hányada így kiesik a kollektív szerződések hatálya alól.

A kollektív megállapodásokat a lehetséges tartalom oldaláról a rendszerváltás éveiben gyengítette a munkahelyi, ágazati szociális ellátórendszerek (üdültetés, egészségügyi és gyermekintézmények, sportlétesítmények, stb.) radikális csökkenése, megszűnése, tulajdonosváltása is. Az utóbbi évek javuló gazdasági feltételeivel, gazdálkodási eredményeivel ugyanakkor még nem járt együtt a szociális ellátórendszerek munkahelyi, ágazati javulása.

A kollektív tárgyalások rendszere tehát Magyarországon az uniós csatlakozást közvetlenül megelőző időkben különböző okok miatt távolról sem felel meg a kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok elvárásainak. Hazánkban jelenleg igen nagy a munkavállalók kiszolgáltatottsága a munkáltatók töke- és szervezeti erejével szemben, ami sok esetben anyagi, fizikai, illetve személyiségi sérelmeket okoz a munkavállalók számára.

¹³⁵ Forrás: Gazdasági és szociális adattár 2001, (szerk.: Hanti Erzsébet), 2001. - 51. oldal

Mire kell tekintettel lenni a kollektív tárgyalásokon?

- ✓ A Karta előírásai nem rögzítik, hogy a kollektív tárgyalásoknak milyen szinten kell folyniuk. A 6. cikkely 2. pontja úgy fogalmaz, hogy a Felek „*ahol szükséges és célszerű, ott támogatják a munkáltatók vagy munkáltatói szervezetek és dolgozói szervezetek tárgyalásainak gépezetét annak érdekében, hogy kollektív egyezményekkel szabályozzák a foglalkoztatás előírásait és feltételeit*”. A hazai helyzet elemzése azt mutatják, hogy egyaránt szükséges és célszerű lenne a munkahelyi, az ágazati, a területi-regionális és a makroszintű tárgyalásokat fejleszteni, e szintek egymáshoz való kapcsolódását is szem előtt tartva.
- ✓ A kislétszámú munkahelyek munkavállalóinak érdekképviselésében hozhat változást többek között az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozása és hatékony működtetése. E bizottságok tevékenységében erre a körre, amely számos ágazaton belül jelen van, különös figyelmet kell fordítani.

17. A szociális párbeszéd új fórumai, az ágazati párbeszéd bizottságok

A hazai kollektív tárgyalások hiányosságai, a kollektív szerződések számának csökkenése arra ösztönözte a szociális partnereket és a kormányzatot egyaránt, hogy keressék a továbblépés lehetőségeit. A hazai elemzések és a külföldi tapasztalatok egyaránt azt mutatták, hogy ott nagyobb a kollektív szerződéses lefedettség, ahol erőteljesen jelen van az ágazati tárgyalási és megállapodási fórumrendszer. Ennek magyarországi kialakításához a kormányzat a szociális partnerek támogatásával pályázatot nyújtott be PHARE-támogatás elnyerésére. Az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozását célzó HU 0104-01 számú, „Az autonóm társadalmi párbeszéd megerősítése” címmel indult PHARE projekt közel kétéves előkészítés után hivatalosan 2002. június 20-án kezdődött el, amikor az EU nagykövete aláírta a szerződést a Gazdasági Minisztériummal. A program várhatóan 2004-ben zárul, ám újabb ágazati párbeszéd bizottságok létrehozására a program befejezését követően is lesz mód, amennyiben a szociális partnerek arra felhatalmazott résztvevőkkel megszervezik azokat.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok¹³⁶ (továbbiakban ÁPB) létrehozása arra nyújt lehetőséget, hogy a szociális partnerek maguk alakítsák ki együttműködésüknek azt az intézményes formáját, amely a közösen megfogalmazott és elfogadott célok között, az ellenérdekelte felek kölcsönös bizalmára alapulva, lehetőséget ad az ágazatot érintő legfontosabb gazdaságpolitikai kérdésekről való közös gondolkodásra, véleménynyilvánításra, az ágazat érdekeinek közös képviselésére, s nem utolsósorban a szociális partnerek közötti konkrét megállapodásra, kollektív szerződéskötésre is.

¹³⁶ Az Ágazati Párbeszéd Bizottság elnevezést munkacímként használjuk. Megjegyezzük, hogy a bizottságban résztvevő szociális partnerek együttműködését valószínűleg jobban kifejezné az Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottság elnevezés. Az elnevezés kérdésében új javaslatot tenni jelenleg nem időszerű.

Az ÁPB-k alapvetően annak érdekében jönnek létre, hogy az ágazat legkülönbözőbb „ügyein” (így például az ágazatra vonatkozó stratégiai elképzeléseken, az ágazatra vonatkozó szabályok kidolgozásán, a felmerülő problémák megoldásán stb.) az ágazati szociális partnerek együttesen dolgozzanak. Így egyfelől akciókat kezdeményezhetnek, ajánlásokat fogalmazhatnak meg, megállapodásokat és kollektív szerződéseket köthetnek, másfelől közösen képviselhetik az ágazat érdekeit „kifelé”, így többek között a kormány, az állami szervek, az Európai Unió stb. felé. Ennek megfelelően funkciója alapvetően:

- bipartit együttműködés minden, a szociális partnerek által közösen meghatározott, kompetenciájukba tartozó területen - ez jelentheti különböző ágazati kérdések együttes megvitatását; közös akciókat; közös képzéseket; közös projektek megvalósítását stb.;
- konzultáció a kormánnyal az ágazatot érintő kérdésekben - legyen szó ágazati jogszabálytervezetetről, vagy átfogó ágazatpolitikai kérdésekről, stratégiákról;
- tárgyalás, amely különböző típusú megállapodások, adott esetben, kollektív szerződések megkötéséhez vezethet.
- részvétel az ágazat nemzetközi fórumain, illetve bekapcsolódás EU Ágazati Bizottságok munkájába.

A bizottságok hatásköri kérdéseit, a reprezentativitási szabályokat az érintettek jelenleg dolgozzák ki. Néhány elképzelés azonban már jól kirajzolódik.

Az ÁPB-knek a konzultációs jogkör mellett joguk lesz megállapodások kötésére is.

A konzultációs jogkör keretében az ÁPB-k foglalkozhatnak az ágazat foglalkoztatási, munkaerő-piaci kérdéseivel, az ágazatot befolyásoló szabályozókkal, az ágazati munkavédelemmel és munkaegészségüggyel, az ágazati normatívákkal, az ágazati szakképzéssel, az ágazatot érintő egyéb szakmai kérdésekkel stb.

A megállapodások között első helyen a kollektív szerződés kötése szerepel, de megállapodást köthetnek például egy ágazati kiegészítő balesetbiztosítási rendszer bevezetéséről, vagy egy önszegélyező pénztár felállításáról is. Az együttműködés keretében benyújthatnak projekteket akár hazai, akár európai uniós támogatásra.

Az előkészítés során egyetértés alakult ki abban, hogy a lefedettségi illetve reprezentativitási kritériumoknak való megfelelés mértékében a létrejövő ÁPB-k három szintet/fokozatot érhetnek el. Jogaik növekvő sorrendjében ezek az alábbiak:

- „(1)- típusú” ÁPB, amely intézményi keretet nyújt az ágazati szociális partnerek együttműködésének, és a Kormánnyal folytatott konzultációnak;
- „(2a)- típusú” ÁPB, amely a fentiekén túlmenően megállapodásokat, illetve kollektív szerződéseket is köt, amelyek vagy ajánlásként, vagy pedig kiterjesztett formában érvényesülnek az ágazatban;
- „(2b)- típusú” ÁPB, amely a (2a)- típustól annyiban különbözik, hogy a keretei között megkötött kollektív szerződés automatikusan kiterjed az egész ágazatra.

A fentiekből is kitűnik, hogy amennyiben a bizottság kollektív szerződést akar kötni, kétféle helyzet fordulhat elő:

1. (2a) az ÁPB-ben résztvevő szociális partnerek általi lefedettség nem ér el egy meghatározott minimális értéket; ekkor a kollektív szerződés csak a miniszter

kiterjesztő határozatával léphet hatályba; vagy csak ajánlás jellegű keret kollektív szerződést köthet az ÁPB;

2. (2b) amennyiben, azonban az ÁPB-ben résztvevő szociális partnerek általi lefedettség elér egy meghatározott értéket, akkor a kollektív szerződés „saját jogon” - a miniszter külön kiterjesztő határozata nélkül - hatályossá válik az ágazat egészére vonatkozóan.

Amennyiben az ÁPB keretében kollektív szerződésnek nem minősülő, más típusú megállapodásokat kötnek a szociális partnerek, abban az esetben a megállapodás csak az aláírók által képviselt szervezetekre vonatkozna.

Az érvényes döntés szerint a projekt keretében az alábbi területeken jönnek létre ágazati párbeszéd bizottságok:

- | | |
|---|--|
| 1) Könnyű-, textil-, bőr- és ruházati ipar, | 11) Vasúti közlekedés, |
| 2) Kis- és nagykereskedelem, | 12) Légi közlekedés, |
| 3) Vendéglátóipar, idegenforgalom, | 13) Vízellátás és helyi közüzemi szolgáltatás, |
| 4) Mezőgazdaság, | 14) Élelmiszer- sütő-, konzerv-, cukor- és hűtőipar, |
| 5) Vegyipar, | 15) Postai szolgáltatások, távközlés, |
| 6) Villamosenergia-ipar, energetika, | 16) Oktatás, |
| 7) Gépek, berendezések gyártása, | 17) Művelődés, |
| 8) Kohászat, | 18) Egészségügy. |
| 9) Építőipar, | |
| 10) Közúti közlekedés, szállítás, | |

Az Európai Unióban az ágazati párbeszéd két szinten folyik:

- egyrészt az egyes tagországokban folynak ágazati kollektív tárgyalások, különböző formákban, témakörökben, konzultációs és megállapodásos céllal,
- másrészt az Európai Unió szintjén létrejött ágazati párbeszéd bizottságokban zajlanak le a tárgyalások és születnek megállapodások.

A bizottságok országos, illetve uniós szintjének megfelelően az azokban résztvevő szociális partnerek is természetesen a megfelelő szintű körből kerülnek ki. A tagországokban az adott ország munkáltatói szervezetei és szakszervezetei a bizottságok tagjai, az uniós ágazati párbeszéd bizottságokban pedig a szociális partnerek európai csúcs-szervezetei, pld. az európai szintű ágazati szakszervezeti szövetségek a tagok, így többek között az EFA, az UNI-Európa, stb. A hazai szakszervezeti álláspont akkor jut el az uniós párbeszéd bizottságokba, ha az adott terület hazai ágazati szakszervezete tagja az adott uniós szintű nemzetközi ágazati szakszervezeti szövetségnek, s azzal tevékenyen együttműködik. Még biztosabb a hazai álláspontok képviselete, ha a nemzetközi ágazati szakszervezeti szövetségnek van magyar tisztségviselője, mint néhány esetben jelenleg is¹³⁷. Az alábbiakban bemutatjuk az uniós konzultatív fórumok listáját, azok résztvevő szervezeteinek megnevezésével.

¹³⁷ pl. az EFFAT Agrár tagozatának alelnöke a MEDOSZ Szakszervezet elnöke

Az uniós ágazati konzultatív fórumok listája és résztvevői
(2000. augusztusi állapot)

Ágazatok, tevékenységi területek	Munkaadói	Munkavállalói	1999. január előtti állapot		Ágazati Párbeszéd Bizottság
	oldalak résztvevői ¹³⁸		Ágazati Közös Bizottság	Informális munkacsoport, vita-csoport	
Bankok	FBEU, ESBG és EACB	UNI-Europa		x	x
Belvízi hajózás	IUIN és ESO	ETF	x		x
Biztosítás	CEA, BIPAR és AECI	UNI-Europa		x	x
Bőripar	Cotane	ETUF-TCL			x
Cipőipar	CEC	ETUC-TCL		x	x
Cukoripar	CEFS	ECF-IUF		x	x
Építőipar	FIEC	EFBWW		x	x
Fafeldolgozás	CEI-Bois	EFBWW		x	x
Helyi közszolgáltatások	CEMR	EPSU			x
Ipari tisztítás	EFCI	UNI-Europa		x	x
Kereskedelem	EuroCommerce	UNI-Europa		x	x
Közúti szállítás	IRU	ETF	x		x
Kultúra (előadó művészet)	Pearle	EEA			x
Magán biztonsági szolgálat	COESS	UNI-Europa		x	x
Média	UER, ENPA	EFJ			x
Mezőgazdaság	GEOPA/COPA	EFA	x		x
Munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka	CIETT	UNI-Europa			x
Polgári légi közlekedés	AEA, ERA, ACI Európa, IACA	ETF, ECA	x		x
Postai szolgáltatások	Posteurope	UNI-Europa	x		x
Szálloda, étterem, kávéházak	Hotrec	SETA-UITA		x	x
Személyi szolgáltatások (fodrászat)	CIC Európa	UNI-Europa			x
Távközlési szolgáltatások	ETNO	UNI-Europa	x		x
Tengeri halászat	Europeche/COGECA	ETF	x		x
Tengeri szállítás	ESCA	ETF	x		x
Textil- és ruházatipar	EURATEX	ETUC-TCL		x	x
Vasút	CER	ETF	x		x
Villamosenergia	Eurelectric	EPSU, EMCEF			x
Összesen:			9	15	27

Forrás: Industrial relations in Europe - 2000.

Az uniós ágazati párbeszéd bizottságok működésének jogalapját a Római Szerződés 139. cikkelye adja meg. Ennek alapján a bizottságok feladata, hogy véleményükkel segítsék az Európai Bizottság jogalkotói, politikaformálói illetve végrehajtó munkáját, és egyben

¹³⁸ A szociális partnerszervezetek nevének csak a rövidítéseit tüntettük fel a táblázatban.

segítsék a bizottságokban résztvevő szociális partnerek közötti közvetlen párbeszédet, tárgyalásokat. Az uniós szociális partnerek által kötött megállapodások érvényesítésére két lehetőség adott. A szociális partnerek saját mechanizmusaikon keresztül garantálják azok alkalmazását, vagy közös kérésükre az Európai Bizottság, illetve az Európai Tanács „beemeli” őket a közösségi jogrendbe, s a megállapodást változatlan tartalommal kiadja irányelv formájában.

18. Kapcsolódás a strukturális alapokhoz

A Római Szerződés aláírása óta a Közösség folyamatosan hozta létre a ma működő strukturális alapokat, amelyekből az uniós csatlakozást követően pályázat útján a hazai munkavállalókat is sokoldalúan segítő programok válnak megvalósíthatóvá. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy a hazai szakszervezetek megismerjék ezeket a lehetőségeket és a megfelelő szinteken kapcsolódni tudjanak a pályázati rendszerekhez.

A strukturális alapok az alábbiak:

- az 1958-ban felállított Európai Szociális Alap (ESZA),
- az 1962-ben létrejött Európai Mezőgazdasági Orientációs és Garanciaalap (EMOGA) Orientációs Részlege,
- az 1975 óta működő Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA),
- az 1993-ban létrehozott Halászati Orientációs Pénzügyi Eszköz (HOPE).

A strukturális alapok az alábbi célkitűzéseket hivatottak támogatni:¹³⁹

1. A fejlődésben lemaradt régiók fejlesztésének és strukturális alkalmazkodásának elősegítése E célkitűzés azokra a területekre (NUTS-II régiók) vonatkozik, amelyek egy főre jutó, vásárlóerő-paritáson mért, az utolsó három évre vonatkozó GDP-szintje nem érte el az Unió átlagának 75 %-át. Jelenleg ide tartozik a 15 tagország lakosságának 22 %-a, így Görögország, Portugália és Írország egésze, Németország keleti tartományai, Spanyolország nagy része, a dél-olasz területek, a francia tengerentúli területek, Burgerland, stb. Erre a célkitűzésre fordítják az alapok legnagyobb részét, mintegy 70 %-át.
2. A strukturális nehézségekkel küzdő térségek gazdasági és társadalmi szerkezetváltásának támogatása Ezek: a hagyományos ipari tevékenységek (textilipar, hajógyártás, stb.), vagy a halászat hanyatlásában érintett területek, melyek gazdasági változásra kényszerültek, illetve olyan mezőgazdasági területek, melyek szeretnének jobban alkalmazkodni a piaci lehetőségekhez, valamint a nehézségekkel küzdő városi területek. Az Unió összlakosságának 18%-a él ilyen térségekben. Az alapoknak 11,5 %-át használják fel erre a célkitűzésre.
3. Az oktatási, képzési és foglalkoztatási politikák és rendszerek kiigazításának és korszerűsítésének támogatása. E célkitűzés az 1. célkitűzés hatókörén kívül eső régiók pénzügyi támogatására irányul, és az egyes régiók sajátosságainak sérelme

¹³⁹ A TANÁCS 1999. június 21-i 1260/1999/EK RENDELETE a strukturális alapokra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról, Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja, L 161. szám, 1999.06.26.

nélkül referenciakeretként szolgál minden, az adott országban tett humánerőforrás-fejlesztési intézkedéshez. E célra jut az alapok 12,3 %-a.

Van még ezen kívül négy másik olyan Közösségi Kezdeményezés, amely konkrét problémákra keres közös megoldást. A Strukturális Alapokra elkülönített összegek 5,35 %-át fordítják a következőkre:

- határon átnyúló, országok és régiók közötti együttműködés (Interreg);
- a városok és hanyatló városi területek fenntartható fejlődése (Urban);
- helyi kezdeményezésekre épülő vidékfejlesztés (Leader);
- a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció és esélyegyenlőtlenségek elleni harc (Equal).

A csatlakozás dátumától 2006. december 31.-ig terjedő időszakra a Strukturális Alapokból az új tagországokra 1999-es áron 2004-ben: 3,4535 milliárd, 2005-ben: 4,7547 milliárd, 2006-ban: 5,9476 milliárd, összesen: 14,1559 milliárd euró elkülönített támogatás jut. A három Célkitűzés közötti megosztás a következőképpen alakul:

- a teljes összeg 93,49%-a (13,2343 milliárd euró) az 1. Célkitűzésre,
- 0,86%-a (0,1212 milliárd euró) a 2. Célkitűzésre,
- 0,79%-a (0,1116 milliárd euró) a 3. Célkitűzésre kerül felhasználásra.

Magyarország az új tagállamok részére az 1. Célkitűzés támogatásaira felosztott teljes indikatív forrás 13,3%-os részét kapja meg. Ez 2002-től 2006-ig terjedő időszakra együttesen: 1,7654 milliárd euró közösségi társfinanszírozási forrás bevonásának lehetőségét jelenti számunkra. Magyarország lényegében az 1. Célkitűzés szerint kap támogatást ezen időszakban.

A strukturális alapok nemzeti programokhoz járulnak hozzá. A programokat a tagországok nyújtják be a megfelelő uniós intézményekhez. A pályázatok előkészítése, valamint a végrehajtás azonban az országos, a regionális és a helyi szervek együttműködésében folyik.

A regionális támogatások címzettjei általában nem a tagállamok kormányai, hanem a régiók, kistérségek, önkormányzatok, amelyeknek képeseknek kell lenniük és megfelelő intézménnyel kell rendelkezniük a programok lebonyolítására. Az Unió elvárja, hogy a pályázatok előkészítésétől a monitoring tevékenységen át érvényesüljön a **szociális partnerség elve**, ami más szervezetek mellett az érintett szakszervezetek bevonását jelenti.

Amint a célkitűzésekből láthatjuk, a pályázatokkal az elavult, régi iparszerkezetet, szaktudást felváltó, a változásokhoz való alkalmazkodást segítő elképzeléseket kívánja jelentős részben támogatni az Unió. Ez konstruktív és korszerű hozzáállást vár el többek között a részt vevő szakszervezetektől is, ami napjainkban a szakszervezeti képviselők számára egy új szerepkört jelenthet, s a munkavállalók eddig passzív körét vonhatja be a szakszervezeti munkába.

A támogatott célok között jelentős helyen áll a munkanélküliség elleni programok köre. A szakszervezeteknek ezzel összefüggésben is célszerű lehet a munkanélkülieket segítő civil szervezetekkel megújítani az esetleg elszürkült kapcsolatokat.

Fontos feladat lesz várhatóan a monitoring bizottságokban való részvétel. Minden támogatási kerettervet és operatív programot (a pályázatok megvalósítását) egy

monitoring bizottság felügyel. A bizottság feladata, hogy meggyőződjön a támogatás felhasználásának hatékonyságáról és minőségéről. Rendszeres időközönként megvizsgálja a támogatás meghatározott célkitűzéseinek megvalósításában elért eredményeket. Megvizsgálja és jóváhagyja a végrehajtásról készülő éves és záró beszámolókat. Bármely esetben javasolhatja az irányító hatóságnak a támogatás kiigazítását vagy felülvizsgálatát.

Át kell tekinteni, hogy miként lehet a strukturális alapok döntési szintjeihez igazítani a szakszervezeti információs, szakértői és tárgyalási szinteket, esetleg szerveződési formát is találva hozzá. Különösen fontosnak ítélné például az Ipartestületek Országos Szövetsége területi szerveződéseivel való szakszervezeti kapcsolattartás, mivel e szervezetek is azok közé tartoznak, amelyek - főleg kistérségi szinten - várhatóan számos pályázat kezdeményezői lesznek a strukturális alapok forrásaira. E pályázatok támogatása, a megnyert pénzeszközök képzési, foglalkoztatási célú felhasználása fontos munkavállalói célokat szolgálhat.

A strukturális alapokkal kapcsolatos helyi teendők ugyanakkor a területi - megyei, regionális - kollektív szerződések témájául is szolgálhatnak. Mint ismeretes, ez ideig igen kevés területi kollektív szerződés született. A regionalitás erősödésével az ilyen megállapodások szerepe megnövekedhet.

19. Módszertani javaslatok a kollektív tárgyalásokhoz

Mint már említettük, a hazai munkajog, a Munka Törvénykönyve nem írja elő kötelező jelleggel kollektív tárgyalások folytatását. Ugyanakkor mind a munkáltatókat, mind a szakszervezeteket együttműködési kötelezettség terheli a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során, ebből adódóan az esetleges kollektív szerződéses tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza. A tárgyalási kötelezettség azonban mindössze azt jelenti, hogy a munkáltatónak a szakszervezet javaslatára legalább egyszer tárgyalóasztalhoz kell ülnie, és a javaslatokra érdemi választ kell adnia.

A munkahelyi bérmegállapodások körében a Munka Törvénykönyve ennél nagyobb kötelezettséget ró a munkáltatóra. A munkáltató ugyanis évente köteles bértárgyalásokat kezdeményezni, s ugyanakkor a szakszervezet számára rendelkezésre bocsátani a bérmegállapodásra irányuló, érdemi tárgyalások sikerének előmozdításához szükséges adatokat.

19. 1. Elemzések a tárgyalások megkezdése előtt

A kollektív tárgyalásokat megelőző elemzések gyakran meghatározó jelentőségűek a tárgyalások sikere szempontjából. A szakszervezetek ezt általában nem mulasztják el, azonban sok esetben megelégednek a bázis év és az alku tárgyát képező esztendő adatainak összehasonlításával. Ugyanakkor a több év folyamatait bemutató trendek ismerete biztosabb támpontot és több érvet nyújthatna a tárgyalásban részt vevő szakszervezeti tisztségviselők számára.

Emellett nem szabad megállni a legszűkebben vett adatsoroknál sem. A bértárgyalások előkészítésekor például nem elegendő a kereseti adatok ismerete, azok alakulását

feltétlenül viszonyítani szükséges a termelékenységi adatok változásához is. Ennek hiányában érhetik el gyakran különösebb vita nélkül jól prosperáló cégek, hogy a keresetek a várható inflációt ugyan meghaladóan, azonban a teljesítménynövekedéstől jelentősen elmaradóan alakulnak, s ez még nyilvánosságra sem kerül a munkavállalók előtt.

A teljesítményekre vonatkozó kedvező adatok természetesen nem csupán a bértárgyalások szakszervezeti pozícióit erősíthetik. A kollektív szerződésekben szereplő valamennyi, a munkavállalókat megillető járandóság tekintetében más igényekkel léphet fel a szakszervezet, ha a gazdálkodási eredmények, s köztük a teljesítmények adatai bizonyíthatóan kedvezőek. Éppen ezért fontos hangsúlyozni, hogy a kollektív tárgyalásokra történő felkészüléskor a munkavállalók helyzetének elemzése mellett értékelni kell a vállalat gazdálkodási körülményeinek múltbeli, jelenlegi és várható jövőbeni alakulását is, és a kettőt viszonyítani szükséges egymáshoz.

A vállalat helyzetének értékelése

A maximális és reális szakszervezeti követelések meghatározásához tehát rendkívül fontos a vállalat gazdálkodásának előző egy - három évi és a megállapodás időszakára várt, valamint lehetőség szerint az azt követő időszakra tervezett gazdasági folyamatainak számbavétele, a vállalat piaci helyzetének, stratégiájának, célkitűzéseinek ismerete, úgy mint:

- a termelési-értékesítési feladatok és teljesülésük,
- a termelés - értékesítés - árbevétel - költség összefüggések trendje,
- a költségek egymáshoz viszonyított arányai,
- az élőmunka-költség és elemeinek alakulása,
- a növekedés - stagnálás - csökkenés folyamatai,
- az esetleges versenytársakhoz viszonyított helyzet,
- a cég újtermék-stratégiája.

Ha például beruházások, bővítések, munkaerő-felvétel van napirenden, vagy intenzív újtermék-fejlesztés folyik, úgy várható, hogy a vállalat pozíciója erősödni fog, a tulajdonos hosszabb távon számít a prosperáló működésre. Ilyen esetben a szakszervezet biztos lehet abban, hogy bármit mond is a menedzsment, itt a termelés rentábilis és valószínűleg hosszabb távon az is marad. Jelentős fejlesztéseknél ugyanakkor arra is számítani lehet, hogy a beruházás költségeit a tulajdonos gyorsan vissza akarja kapni, például a munkaerő-költségek csökkentésével.

Stagnálás, illetve csökkenés esetén mielőbb tisztázni kell, hogy mi várható a közeli, illetve távoli jövőben. Előfordulhat, hogy már megszületett a döntés, s ilyen esetben nemigen érdemes csodára várni, s esetleg abban reménykedni, hogy éppen a valamivel kevesebb munkaerő-költség, bérköltség fogja megváltani a cég sorsát.

A fenti körülményekre vonatkozó információk nagy részét azonban nem lehet a tárgyalások előtt konkrétan megkérni a munkáltatóktól. A szakszervezeteknek az év folyamán folyamatosan figyelemmel kell kísérni a folyamatokat, a nyilvánosságra kerülő üzleti információkat. Ha a szakszervezet képviselői tagjai az üzemi tanácsnak ebben a tisztségükben is sok hasznos információhoz juthatnak.

A költségcsoportok közül különösen fontos az élómunka-költség alakulásának elemzése. E költségcsoport legfontosabb elemei, amelyek közvetlen vagy közvetett keresetet/jövedelmet jelentenek:

- alapbér,
- bérpótlékok,
- kiegészítő fizetés,
- jutalmak, prémiumok,
- 13. és további havi fizetés,
- vezetői díjak, vezetői bónusz,
- étkezési költségtérítés,
- nyugdíjpénztári hozzájárulás,
- utazási költségtérítés,
- ösztöndíj, tandíj,
- szociális jóléti juttatások,
- tömegsport.

Az élómunka-költség helyi elemeinek ismeretében választ kapunk arra, hogy a cég mely költségeket preferálja. Fontos továbbá az összes élómunka-költség és a további költségcsoportok egymáshoz viszonyítása, és a kereseti adatok trendjeinek viszonyítása a termelési, értékesítési adatok trendjeihez.

A tárgyalások sikerességét nagymértékben elősegítheti, ha sikerül olyan bér- és egyéb kiegészítő elemekben megállapodni a munkáltatóval, amelyek költségszinten kedvezőbbek számára. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy míg a munkavállaló alapvetően a kézhez kapott, tehát nettó összegben érdekelt, addig a munkáltató mindent költségszinten számol.

A munkavállalók helyzetének elemzése

Az élómunka-költség elemzésével már a munkavállalók helyzetéről is számos információt megtud a szakszervezet. Azonban a munkavállalók helyzetének elemzéséhez elengedhetetlen, hogy a képviselt munkavállalók helyzetét a lehető legrészletesebb bontásban megismerje. Összegezni szükséges a tárgyalást megelőző időszakban a munkavállalóknak nyújtott járandóságokat, köztük a kereseti adatokat, szociális juttatásokat, költségtérítéseket. A szakszervezetek részéről nem eretnek elvárás és a vezetés számára sem teljesíthetetlen, ha a béreket állománycsoportonként, ha van ilyen, úgy gyaránként, gyáregységenként, gyártóvonalanként kérik, nőkre és férfiakra bontva, stb. Fontos megtalálni annak a módját is, hogy a kereseti adatokból kiemelhetők legyenek a menedzsment kereseti adatai, hiszen azok nagyságrendjüknel, általában dinamikusabb növekedésüknel fogva jelentősen torzítathatják a cég kereseti adatait, a munkavállalók hátrányára.

Az elemzés ezen szakaszában kell értékelni a munkanormák alakulását is, ha a keresetek normarendszeren alapulnak. A munkaintenzitás növekedését a bérkövetelések fontos tényezőjeként lenne indokolt ma számításba venni az ország legtöbb munkahelyén. Fontos, hogy a szakszervezetek ismerjék a teljesítménykövetelmények megállapítására vonatkozó, 2003. július 1-jén hatályba lépő Munka Törvénykönyve módosítást. Eszerint a teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

A teljesítménykövetelmény megállapítása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire. A teljesítménykövetelmény megállapításával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeit. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabért elérje.

A munkaidő alakulása is nagy súllyal kell, hogy beszámításra kerüljön a kollektív tárgyalások során. Közismert a munkáltatók mind általánosabb flexibilizálási - munkaidő-rugalmasítási - törekvése, amellyel a munkavállalóktól rugalmas alkalmazkodást várnak termelési elképzeléseik megvalósításához a munkaidő nagysága, beosztása tekintetében. A szakszervezetek sokszor nincsenek abban a helyzetben, hogy ennek útját állják,

azonban fontos, hogy ellenértékként plusz keresetet, szociális juttatásokat harcoljanak ki. A multinacionális cégeknél dolgozó munkavállalók például annak általában már tudatában vannak, hogy az anyavállalat nyugat-európai cégeinél azonos munkakörben dolgozó társaiknál mennyivel keresnek kevesebbet. Az azonban még általában kevésbé tudatosult, hogy a Nyugat-Európában foglalkoztatott munkavállalók azt a sokszor tízszeres keresetet ráadásul átlagosan legalább tíz százalékkal rövidebb munkaidő alatt keresik meg.

Végezetül felhívjuk a figyelmet arra, hogy a helyzet-értékelésnek természetesen elengedhetetlen része az utolsó évi bérmegállapodás megvalósításának kellő részletességű elemzése is, ha az adott helyen volt ilyen.

A szakszervezetek tájékoztatáskéréshez való joga

Az érdemi kollektív tárgyalásokhoz elengedhetetlen, hogy a szakszervezet megfelelő információkkal rendelkezzen. A Munka Törvénykönyve előírja, hogy a szakszervezet minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.

Az információkérés joga alapján a munkáltatónak 30 napon belül, írásban kell megadniuk a szakszervezetek számára a választ. Ebből az is következik, hogy a tárgyalások tervezett megkezdése előtt legalább ennyivel, de inkább ennél hosszabb idővel meg kell kérni a munkáltatóktól a szükséges információkat, adatokat, hiszen azok elemzéséhez is szükség lesz még elegendő időre. Erre akkor is szükség lehet, ha a munkáltató a Munka Törvénykönyve előírásai szerint maga is a szakszervezetek rendelkezésére bocsát kereseti adatokat, azonban azok pld. nem kellően részletezettek, hiányosak.

A bértárgyalások esetében tekintettel kell lenni arra, hogy a béradatok a speciális adatok körébe tartoznak. A Munka Törvénykönyve alapján a szakszervezeteknek ezekben is joguk van betekinteni az általánosság szintjén, például ellenőrzési joguk gyakorlásakor. A bértárgyalások előtt is kérhetnek információt a bérekről, keresetekről, azonban szintén csak az általánosság szintjéig, s nem személyre szólóan. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy differenciált adatok is kérhetők, például a fizikai és a szellemi dolgozókra, a nőkre, egyes munkahelyi egységek dolgozóira vonatkozóan, ha az adott adatokból nem vezethetők vissza az információk az egyes munkavállalókra, vezetőkre szólóan.

A makroszintű és a nemzetközi adatok áttekintése a munkavállalók helyzetének felméréséhez

A kollektív tárgyalásokra történő felkészüléskor a szakszervezeteknek ismerniük kell a várható inflációs mértéket. Ez nem feltétlenül esik egybe a hivatalosan előre jelzett értékkel, így feltétlenül hasznos több csatornából informálódni. A bértárgyalásokon a munkáltatók természetesen várhatóan az alacsonyabb mértékkel fognak érvelni, hiszen ha infláció-alapú bérfejlesztést terveznek, úgy számukra a kisebb mérték sokkal előnyösebb.

Egyes években igen jelentős eltérés volt az előre jelzett és a bértárgyalásokon figyelembe vett, valamint a tényleges infláció mértéke között. Ezért rendkívül fontos, hogy a szakszervezetek elérjék: a kollektív szerződésben, illetve a bérmegállapodásban

szerepeljen, hogy amennyiben az infláció mértéke jelentősen meghaladja a bérmegállapodásban figyelembe vett mértéket, az év folyamán kerüljön sor arányos korrekcióra, mégpedig lehetőleg nem egyszeri kifizetés formájában, hanem kiegészítő alaphéremelésként.

Az infláció mérlegelésével egy időben célszerű a tárgyalások tárgyát képező időszakra előrevetíthető létminimum-adatokat is áttekinteni, s az előző pontokban javasoltak szerint a munkavállalók keresetéhez viszonyítani. Alapkövetelménnyé kell válnia minden munkahelyen annak, hogy a nyolcórás, becsülettel ledolgozott munkájáért valamennyi munkavállaló legkevesebb annyi keresetet kapjon, amelyből legalább a létminimumon ő és családja megélhet, s reprodukálhatja munkaerejét.

A kollektív tárgyalások megalapozásához fontos lehet az Országos Érdekegyeztető Tanács által kiadott átlagos keresetemelési ajánlás ismerete. Az Országos Érdekegyeztető Tanács az átlagkereseti ajánlásról rendszerint október-novemberben folytatja a tárgyalásokat, amelyekről a legtöbb esetben decemberben születik megállapodás. A megállapodásban szereplő értékekről a szakszervezeti csatornákon túl a Magyar Közlönyben megjelentetett tájékoztatóból is információhoz lehet jutni.

A makroszintű hatások között mérlegelendők a nemzetgazdasági szabályokban esetleg bekövetkező változások munkavállalókat érintő következményei is, mint például az adók mértékeinek módosulása. E tekintetben fontos tudni, hogy az utóbbi egy-két évben az adóparaméterek munkavállalók számára kedvező módosulása következtében csökkent a keresetek adóterhelése. Rendkívül lényeges, hogy a munkáltatók saját hasznukra ne „nyeljék le” ezt a csökkenést, vagyis a keresetnövekedést a teljesítmények alakulása, a munkaintenzitás, a ledolgozott munkaidő függvényében határozzák meg, nem beszámítva az említett adóteher-mérséklődést.

A tárgyalások megalapozásához szükség lehet nemzetközi adatok beszerzésére is. Ezt elsősorban a multinacionális cégek szakszervezetei számára ajánljuk, viszonyítási pontként. Nem könnyű nemzetközi kereseti adatokat megszerezni, azonban nem is reménytelen, hiszen például az adott ágazat nemzetközi szakszervezeti szervei gyakran tudnak szolgálni összehasonlításra alkalmas információkkal. A nemzetközi adatok ugyanakkor nem csupán a multinacionális cégek szakszervezetei számára fontosak, hiszen a szakszervezetek célja a magyarországi bérek európai uniós felzárkóztatása, s ennek nem csupán a multinacionális cégek munkahelyein kell megvalósulnia.

A vásárlóerő-paritás módszerének használhatósága

A vásárlóerő-paritás kategóriája gyakran megjelenik a hazai keresetek nemzetközi összehasonlításakor. Akik e kategóriát használják, azt kívánják érzékeltetni, hogy a hazai keresetek a hivatalos valuta-paritáson nagyobb mértékben maradnak el például az uniós országok kereseteitől, mintha a hazai kereseteknek és a viszonyított országok kereseteinek vásárlóértékét mérnénk össze egy kialakított szorzószám segítségével.

Jó példa volt erre az Országos Munkaügyi Tanács 1999. júniusi ülése, ahol a Gazdasági Minisztérium tájékoztatója volt napirenden „A magyar kereseti viszonyok EU felzárkózásunk szempontjából” címmel. A tájékoztatóban szerepelt az a megállapítás, mely szerint „a magyar átlagkereset hivatalos valutaparitáson az EU átlag 10 %-a körüli.” Ugyanakkor „... A magyar feldolgozó-ipari fizikai átlagkereset vásárlóerő-paritáson tekintve az EU átlag mintegy 30 %-át tette ki 1996-ban.” A szakszervezeti

képviselők körében különös figyelmet keltett az idézett kormányzati anyag fenti megállapítása, annál is inkább, mivel ez az érv azonnal beépült mind a kormányzati, mind a munkáltatói oldal érvanyagába.

Ugyanezen kormányzati anyag mutatta be, hogy az egy főre jutó hazai GDP vásárlóerő-paritáson már az EU átlag 47 %-át tette ki 1996-ban. A 47 %-os GDP-hányadhoz viszonyított 30 %-os béarány természetesen jelentősen kisebb elmaradás, mint a hivatalos árfolyamon mért 20 %-os GDP-arány és a hivatalos valutaparitáson számolt 10 %-os kereseti hányad különbsége. Az elmaradás ténye mindkét esetben megkérdőjelezhetetlen. Ugyanakkor sokkal nagyobb a társadalmi-gazdasági felelősség a nagyobb elmaradás elfogadása esetén, és más kezelési módokat is igényel a két variáció, ha a cél az, hogy belátható időn belül indokolt utolérni a béarányokban is a GDP-arányokat.

Az OMT említett ülésén egyik oldal képviselői sem kérdőjelezték meg azt, hogy a forintnak belföldön jelentősen nagyobb a vásárlóereje, mint hivatalos árfolyamon átszámítva külföldön. A szakszervezeti oldalon azonban felvetődött, hogy a vásárlóerő-paritás módszere valóban alkalmas-e a bérek uniós összehasonlítására, s e módszer segítségével szabad-e olyan fontos társadalmi célt meghatározni, mint a magyarországi bérek uniós felzárkóztatása.

A témakörrel a szakszervezeti konföderációk támogatásával 2000-ben készült kutatási részanyag bemutatta a vásárlóerő-paritás módszerét, azt a folyamatot, amely e módszer kialakulásához vezetett, a nem csekély magyar érdeket ezen összehasonlító módszer kialakításában, s a módszer hasznosításának alapvető területét.

Eszerint a vásárlóerő-paritás számításának gyökere az 1960-as évek végére nyúlik vissza, amikor az ENSZ nemzetközi statisztikai programot kezdeményezett a különböző országok gazdasági fejlettségi szintjének összehasonlítására. A különböző megfontolások eredményeként végül a GDP kiadási oldalának és annak összetevőinek összehasonlítása vált a nemzetközi színvonal-összehasonlítások módszerévé.

A közös valutára való átszámítás az e célra kiszámított vásárlóerő-paritások (szorzószámok) alapján történik. A paritások reprezentáns javak és szolgáltatások alapján képződnek. A fő komponensek a következők:

- a háztartások fogyasztása,
- az államháztartás fogyasztási kiadásai, illetve a közösségi fogyasztás,
- a bruttó felhalmozás - állóeszköz-felhalmozás, készletek,
- a külkereskedelmi egyenleg.

A vásárlóerő-paritás, mint módszer korrekció nélküli elfogadása a bérek, keresetek uniós összehasonlítására már a fentiek alapján is megkérdőjelezhető, ugyanis, mint láttuk

- a vásárlóerő-paritás az egyes országok GDP-jének összehasonlítására kidolgozott viszonyítási módszer;
- mint ilyen nem csupán a háztartások fogyasztását viszonyítja egymáshoz;
- a bérek összehasonlítása szempontjából jelentős torzító hatása lehet annak, hogy a paritásos arányok kialakításában szerepet kapnak az államháztartás végső fogyasztási kiadásai, az állóeszköz-felhalmozás, a külkereskedelmi egyenleg, stb.

A fenti aggályokon túl további más, már a hazai GDP nemzetközi összehasonlítása során is jelentős torzítást eredményező körülményekre hívja fel a tanulmány a figyelmet,

amelyek természetesen akkor is figyelmet érdemelnének, ha elfogadnánk a vásárlóerő-paritáson történő összehasonlítás lehetőségét a bérekre vonatkozóan is:

- Az összehasonlítás reprezentáns listája az adott javak csoportján belül egyre jobban távolodik a hazai fogyasztói árindex termék- és szolgáltatás-kosarától.
- Általában is rendkívül nehéz az átszámítandó mutató tartalmi azonosságának biztosítása az országok között.
- Nehezen teljesíthető elvárás továbbá az is, hogy olyan termékek/szolgáltatások kiválasztása szükséges, amelyek mennyisége és minősége mindegyik országban azonos. Különösen a minőségi különbségek okozhatnak az elfogadható hibahatáron túli eltéréseket a kapott viszonyszámokban.

A fentiek, illetve a tanulmányban olvasható további megállapítások alapján kijelenthető, hogy a vásárlóerő-paritás, mint módszer az adott országok GDP-jének összehasonlításához - kisebb fenntartásokkal - joggal használható módszer, azonban megkérdőjelezhető az egy az egyben történő felhasználhatósága a bérek, keresetek viszonyításához.

A 6/1992.(VI. 27.) számú MŰM rendelet a bérbesorolási rendszerekről

A fenti rendelet a versenyszférára vonatkozik, s a bértárgyalásokon a helyi bértarifa-rendszer kialakítását segíti, a személyi alapbér kategóriánkénti alsó határának rögzítését célozva. Bértarifa-megállapodás kötése a kollektív szerződéseken, illetve a bértarifa-megállapodásokon belül napjainkban rendkívül időszerű lehet az utóbbi években kialakult indokolatlan bértorlódások, béraránytalanságok mérséklésére.

A rendelet az általa kialakított besorolási kategóriák mellé bérszorzők kialakítását javasolja a szociális partnereknek, a helyi megállapodások szerinti mértékekben, alapként a mindenkor minimálbért tekintve. Ugyanakkor a rendelet azt is lehetővé teszi, hogy a bértarifa-megállapodások, kollektív szerződések az adott ágazatnak, alágazatnak, munkahelynek megfelelő, a rendeletben szereplőtől eltérő, sajátos besorolási kategóriákat, feltételeket határozzanak meg. Fontos tudni, hogy bértarifa-megállapodás hiányában a versenyszférában a munkáltatók nem kötelesek az országosan érvényes minimálbérnél magasabb személyi alapbért megállapítani egyetlen munkavállalói csoport számára sem.

A szakszervezetek több éves törekvése, hogy az egyes foglalkozási (szakmai), iskolai végzettség szerinti kategóriákhoz országos megállapodáson alapuló legkisebb munkabérek, minimálbérek tartozzanak, legalább három-négy kategóriában. Jelenleg folyik az Országos Érdekegyeztető Tanács Bér- és Kollektív Megállapodások Bizottságában szakmai előkészítő munka annak meghatározására, hogy milyen besorolási kategóriákban és hozzájuk tartozóan milyen besorolási bértételekben tudnának megállapodni a munkáltatók országos szervezetei, a szakszervezeti konföderációk, valamint a kormány képviselői.

Ez a megállapodás várhatóan nem tartalmazza majd a MŰM rendeletben szereplő valamennyi besorolási kategóriát, azonban nyilvánvalóan más minimális bért fog megjelölni a szakképzetlen munkavállaló számára, mint a hosszú szakmai gyakorlattal dolgozó szakmunkás vagy a szakképesítést használó, nagy fokú önállóságot igénylő munkakört betöltő diplomás munkavállaló számára.

Az ágazati és a munkahelyi szakszervezetek egy számottevő része elérte az elmúlt években, hogy bérmegállapodásukban szerepeljen bértarifa megállapodás. Ez a cél az 50 ezer Ft-os minimálbér bevezetése óta még indokoltabbá vált, hiszen azokban az ágazatokban, munkahelyeken, ahol a munkavállalók nagy hányada érintett a minimálbér-emelésben, számos helyen már a 40 ezer Ft-os kötelező legkisebb munkabér bevezetése után is súlyos bértorlódások alakultak ki. Különösen gyakorivá vált ez a minimálbéren lévők és a minimálbérhez közeli keresettel rendelkezők viszonylatában, miközben közöttük jelentős különbségek lehetnek például szakképzettség, szakmai gyakorlat tekintetében. A bértarifa megállapodások ezt a torlódást lazíthatják.

Összehasonlító adatként közöljük, hogy az 1998-ban kötött kollektív szerződésekben, bérmegállapodásokban található tarifa-megállapodásokban az akkori országos kötelező minimálbér 148 %-a szerepelt átlagosan a normál munkakörülmények között dolgozó szakmunkás minimális tarifa-összegeként. Ez 2003-ban 74 ezer Ft-os minimálbért jelentene számukra. A mesterek esetében 200 %, a felsőfokú szakképzettségű főmunkatársak esetében pedig 275 % volt az arány. Ez az utóbbi kategóriák számára minimális tarifa-összegként 100 ezer, illetve 137,5 ezer Ft-ot jelentene 50 ezer Ft-os országos minimálbér esetén. Az idézett arányszámok a kollektív szerződések 1998. évi országos összegzéséből derültek ki. (Frissebb összegzést 2003 júniusáig az ebben illetékes munkaügyi kormányzat nem készített, illetve nem készítettett.) Hozzáteszük, hogy a fenti arányok egy jelentősen kisebb országos minimálbér mellett alakultak ki, s az 50 ezer Ft-os minimálbér mellett egyes munkahelyeken nem feltétlenül, de országos átlagban bizonyára érzékelhetően csökkentek.

A 40 ezer Ft-os minimálbér bevezetése után több munkahelyen és ágazatban felmondták, illetve nem újították meg a munkáltatók a korábbi bértarifa-megállapodásokat, arra hivatkozva, hogy a jelentősen megnövekedett minimálbér mellett nem tudják tartani a korábbi kereseti arányokat a besorolási kategóriák között. Ilyen érv még több esetben hangzott el az 50 ezer Ft-os minimálbér bevezetése idején. Azonban azt is tapasztalták a munkáltatók a visszajelzések szerint, hogy a bértorlódások súlyos munkahelyi feszültségek, esetleg teljesítmény-visszatartás forrásává válhatnak, ami a munkáltató számára komoly veszteségeket okozhat.

A munkáltatói érdekek is fűződnek tehát a bértarifa-megállapodások megkötéséhez. Ehhez szeretnénk háttér-információt, viszonyítási lehetőséget adni azzal, hogy közöljük azokat az arányszámokat (szorzó-számokat), amelyeket 1993-ban az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) ajánlott a bértarifa-megállapodásokhoz, valamint azokat az átlagos tapasztalati arányszámokat, amelyek a kollektív szerződések 1998. évi összegzéséből derültek ki.

Az ÉT 1993. évi szorzószám-ajánlása és az 1998. évi tapasztalati arányszámok a bértarifa-megállapodásokhoz

Megnevezés	Kód	Az ÉT 1993. évi szorzószám-ajánlása ¹⁴⁰	Az 1998. évi tapasztalati arányok, az országos ksz-összegzés alapján
Segéd munkás, normál munkafeltételek	51	1,00	1,13
Ügyviteli gyakornok	41	1,00	1,31

¹⁴⁰ Ezen szorzószámok megjelennek a besorolási kategóriák mellett a 6/1992.(VI. 27.) számú MÜM rendeletben is, nem kötelezőek azonban, csak ajánlások!

Szellemi gyakornok I.	31	1,00	1,57
Segédmunkás, kedvezőtlen munkafeltételek	52	1,10	1,18
Betanított munkás, normál munkafeltételek	53	1,10	1,26
Ügyviteli munkatárs	42	1,10	1,46
Betanított munkás, kedvezőtlen munkafeltételek	54	1,20	1,32
Szaktanácsos, normál munkafeltételek	55	1,25	1,48
Munkatárs I.	32	1,25	1,76
Szellemi gyakornok II:	33	1,30	1,83
Termelés-, tevékenységirányító III.	23	1,30	2,31
Szaktanácsos, kedvezőtlen munkafeltételek	56	1,35	1,58
Munkatárs II.	34	1,35	2,24
Szellemi gyakornok III:	36	1,50	2,45
Mester, normál munkafeltételek	57	1,60	2,00
Munkatárs III.	37	1,65	2,90
Termelés-, tevékenységirányító II.	22	1,70	2,77
Mester, kedvezőtlen munkafeltételek	58	1,75	2,13
Főmunkatárs II	35	2,00	2,75
Főmunkatárs III.	38	2,30	3,49
Termelés-, tevékenységirányító I.	21	2,30	3,37
Vezető II.	12	2,70	4,23
Vezető I.	11	3,30	5,76

Forrás: 1993. évi ET megállapodás, Tájékoztató az Országos Munkaügyi Tanács részére a kollektív szerződések tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatlapjainak értékeléséről. Összeállította: Szabó Julianna

19. 2. A kollektív tárgyalás stratégiájának, taktikájának felépítése, alkalmazása

A tárgyalás stratégiájának kialakítása

Még a felkészülés szakaszában konkretizálni kell az előzőleg elvégzett elemzések alapján a leendő kollektív szerződéses vagy bértárgyalás súlypontjait, az alkalmazandó tárgyalási taktikát. A stratégia meghatározásának legfőbb elemei a követelésekből adódnak:

- ✓ El kell dönteni, hogy a következő évben a szakszervezet mely területen szeretne legnagyobb előrelépést elérni (munkaidő-csökkentés, kereset-növelés, a szociális járandóságok emelése, esetleg a foglalkoztatási biztonság megőrzése), illetve ha bértárgyalásról van szó, úgy a bérfejlesztés döntően mire irányuljon (alpbéremelésre, a teljesítménybérezés elemeinek növelésére, a bértorlódások, béraránytalanságok mérséklésére, stb.).
- ✓ Fel kell készülni a munkáltatók várható igényeire is. Nem fogadható el, hogy a munkáltatók gyakran olyan rugalmasságot (flexibilitást) várnak el a munkavállalóktól, ami azok egészségét, családi életét veszélyezteti. A még elfogadható mértékű munkáltatói flexibilizálási követelményekért cserébe pedig azokat kiegyenlítő javadalmazást, járandóságot kell állítani.
- ✓ Tudatában kell lenni annak, hogy az uniós tagországokban a szakszervezetek már számos helyen elérték a munkáltatói követelések visszafogását. Ezeken a helyeken a

munkáltatók többször is meggondolják, hogy a munkavállaló egészségét veszélyeztető munkaidőt, munkarendet, teljesítménykövetelményeket vezessenek be, mivel a foglalkozási körben ilyen okból bekövetkezett megbetegedésekért mind gyakrabban súlyos kártérítési perekre számíthatnak.

- ✓ Ügyelni kell arra, hogy a kollektív szerződés a munkavállalók jogait tekintve még véletlenül se váljon a Munka Törvénykönyve passzusainak ismétlésévé, miközben a munkavállalók kollektív szerződésben vállalt többlet-kötelezettségei következtében a munkáltatók komoly előnyökhöz jutnak.
- ✓ Bértárgyalás esetén javaslatot kell kialakítani a keresetnövekedés kívánatos időpontjára, mértékére, külön mérlegelve és együttesen is értékelve az alapbér-emelés és a mozgó bérelemek növekedésének együttes hatását, a mozgó (pld. teljesítményhez kötött) bérelemek alkalmazásának feltételeit.

Fontos, hogy a szakszervezetnek legyen javaslata arra is, hogy az alapbér-növekedés százaléka miként alakul a munkavállalók különböző csoportjai között (munkaköri csoportok, szellemi, fizikai munkakörök, bértarifa-kategóriák, stb.). Célszerű ahhoz ragaszkodni, hogy például a várható inflációnak megfelelő alapbéremelésben valamennyi munkavállaló kötelezően részesüljön, s az alapbéremelés azt meghaladó mértéke szolgálja a differenciálást. Hasonló jellegű, azonban az alacsony keresetű munkavállalók számára kedvezőbb megoldás lehet, hogyha a szakszervezet javaslatot tesz egy konkrét kötelező, legkisebb alapbér-emelési összegre, amelyet valamennyi munkavállaló garantáltan megkap, s a differenciálás e fölött történik. Az utóbbi két megoldást a munkáltatók gyakran ellenzik arra hivatkozva, hogy a teljesítmények nem indokolnak ilyen „egyenlősít”. Ellenérvként felvethető, hogy a kereseteknek megfelelő munka megszervezése, a teljesítmények ösztönzése a munkáltató feladata.

A fenti elemeken túl mérlegelhető a bérköltség alakulása is, azonban veszélyes lehet csak a bérköltség növekedésében megállapodni, hiszen így létszámnövekedés esetén az átlagkereset akár csökkenhet is. A legkisebb munkabér meghatározása azonban szintén fontos elem. Szükséges az egyéb kereseti elemek számbavétele is: a jutalom összege és növekedésének aránya, stb. Szerencsés, ha a bértárgyalásokon sikerül megállapodni a következő időszak szociális juttatásaiban is, hangsúlyozva azonban, hogy azok nem helyettesíthetik a béremelést.

A szociális juttatások esetében célszerű a munkavállalók számára választási lehetőséget biztosítani a szociális célra jutó összeg személyes felhasználása tekintetében. Ezt szolgálhatja az un. káféteria-rendszer, vagy menü-rendszer, amikor valamennyi munkavállaló azonos szociális célú összegből gazdálkodva maga dönti el, hogy azt ő kiegészítő nyugdíj-biztosításra, kiegészítő egészségbiztosításra, üdülési támogatásra, oktatási támogatásra vagy más célra kívánja felhasználni.

- ✓ Az Európai Unió országaiban a bértárgyalásokon használt bérnövelési formula használatát is be lehetne vezetni a hazai tárgyalásos gyakorlatba ott, ahol azt a szakszervezetek célszerűnek vagy megvalósíthatónak látják. E formula a következő:

$$\boxed{\text{termelékenység növekedése} + \text{infláció} = \text{bruttó bérnövelés}}$$

- ✓ A javaslatokból célszerű tárgyalási csomagot képezni.
- ✓ Fel kell készülni a kompromisszumos megoldásokra, annak elemeire.

- ✓ Meg kell határozni az eredménytelenség esetén választandó utat (további tárgyalás, a kompromisszumos megállapodás lehetőségének paraméterei, konfrontáció).

A taktika meghatározásának legfőbb lépései

Ide tartozhat például a

- ✓ tárgyalás technikai feltételeinek rögzítése (helyszín, tárgyalási naptár, napi tárgyalások időtartama, stb.),
- ✓ a tárgyalás során „építkező”, illetve „ugráló” ajánlatokkal operáló magatartás kiválasztása. (Ez függ a partnertől is! Az „ugráló” ajánlatok esetén el kell kerülni, hogy a szakszervezet csapdába essen!)
- ✓ következetes magatartás kitűzése a tárgyalások alatt (mindkét féltől megkövetelve azt),
- ✓ a tárgyalások légkörének alakítása.
- ✓ Célszerű rögzíteni továbbá azt is, hogy a taktikai elemek soha sem nőhetnek a stratégia fölé alkalmazásuk során.

Megállapodás a tárgyalások szabályairól

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a szakszervezeteknek több idejük marad a tárgyalások tartalmi elemeire, ha sikerül a munkáltatókkal hosszabb távra megállapodniuk a kollektív tárgyalások, s ezen belül például külön is az évente sorra kerülő bértárgyalások szabályairól, s azt rögzíteni tudják a kollektív szerződésben. Itt célszerű közösen meghatározni

- ✓ a tárgyalások megkezdésének naptári napját,
- ✓ a munkáltató által évente szolgáltatandó adatok körét, az adatok kiadásának időpontját,
- ✓ az írásos emlékeztetők, jegyzőkönyvek készítésére vonatkozó megállapodást,
- ✓ a felek által tett észrevételek kezelésének rendjét, a válaszadás határidejét,
- ✓ a tárgyalások fő témaköreit,
- ✓ a tárgyalás maximális időtartamát, amely letelte után a felek az MKDSZ-hez fordulnak,
- ✓ a kollektív szerződést, illetve annak vitaanyagait, tervezeteit megszövegező felet,
- ✓ a kollektív szerződésben, bérmegállapodásban foglaltak végrehajtásának szakszervezetekkel közös ellenőrzési rendjét.

A tárgyalási folyamat visszacsatolása a munkavállalókhöz

Rendkívül fontos a tárgyalási folyamat visszacsatolása a munkavállalókhöz. A szakszervezet természetesen nem öncélúan folytat tárgyalást a munkavállalók munkafeltételeinek, megélhetésének, keresetének javításáról, hanem azok felhatalmazása, bizalma alapján. Ezért a szakszervezeti tisztségviselőknek alapvető kötelességük és elemi érdekük is, hogy az érintetteket a leggyorsabban és a legkimerítőbben tájékoztassák, s így a munkavállalók magatartása, elszántsága, a kompromisszumokkal kapcsolatos

álláspontja is a tárgyalásokkal együtt alakul. Ehhez nyújthat segítséget, hogy a munkáltatónak biztosítania kell: a szakszervezet közzé tehesse ügyeit, például faliújságon, a helyi újságban, akár a munkáltató újságjában is.

A tájékoztatás nyíltsága és őszintesége kiváló bizalomerősítő eszköz is, ez pedig komoly erkölcsi támogatás a tárgyalásban résztvevő tisztségviselőknek. Ideális, ha a tárgyalásban résztvevő szakszervezeti csoport vezetője minden tárgyalási nap lezárása után megfogalmazza az időszerű tájékoztatót, melyet - ha van ilyen - már az aznapi éjszakai műszak dolgozói olvashatnak is. Jó, ha ezen túl a szakszervezet tárgyalásban résztvevő tisztségviselői a következő napon személyesen is beszámolnak a kollektívának nyílt szakszervezeti fórumon az eseményekről. Az ilyen fórumokon alkalom nyílik a „hogyan tovább” kérdés együttes eldöntésére is. Az ilyen gyakorlat biztosíthatja annak a lehetőségét is, hogy a tárgyalás megfeneklése esetén a munkavállalók közvetlenül dönthessenek arról, hogy a kialakult helyzet a kompromisszum vagy a konfrontáció felé fejlődjön.

Az Országos Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat igénybevételének mérlegelése

Ma még kevésbé elterjedt, azonban segítséget jelenthet a megakadt kollektív tárgyalások menetében a külső segítségnyújtás is. Ilyen lehet, ha a szakszervezetek és a munkáltatók előzetesen meg tudnak állapodni abban, hogy amennyiben a tárgyalások egy meghatározott dátumig nem vezetnek eredményre, igénybe veszik az Országos Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ), közvetítői, szakértői vagy döntőbírói segítséget kérnek tőle, és a döntőbíró döntését magukra nézve kötelezőnek ismerik el.

Az MKDSZ tagjai a már meglévő kollektív megállapodásokkal kapcsolatos esetleges viták megoldásában is segíthetnek, ugyanis a Szolgálat célja, hogy hozzájáruljon a munkahelyi, ágazati, ágazatközi szociális béke megőrzéséhez, működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában.

A vitában álló felek az MKDSZ-t kérhetik fel, hogy ajánljon számukra az MKDSZ kihirdetett listáján szereplő közvetítőt vagy döntőbíró, illetve maguk választhatnak a listán szereplők közül. A munkáltatónak és a munkavállalóknak konszenzussal kell dönteniük a kiválasztott konkrét közvetítő/döntőbíró személyéről.

A kiválasztott közvetítő/döntőbíró munkájának alapvető célja a vitában álló felek között a bizalom helyreállítása, a konfliktushelyzet megszüntetése, s nem a felmerülő javaslatok szubjektív értékelése vagy az általa jónak ítélt megoldások preferálása.

A közvetítő egyik fontos feladata, hogy a kialakult helyzet áttanulmányozása után igyekezzen fenntartani a hatékony kommunikációt a vitában álló felek között, segítse a problémák értelmezését, igyekezzen eloszlatni a félreértéseket, amelyek az esetleges rossz tárgyalási gyakorlat következtében alakultak ki. Külön-külön négy szemközti megbeszélésen felhívja a tárgyaló csoportok vezetőinek figyelmét az eredményes tárgyalást akadályozó tényezőkre (a tárgyaló csoport összetételére, rossz kommunikációs módszerekre), s új technikákat ajánlhat a sikeresebb megbeszélések érdekében.

A közvetítő további teendője, hogy aktívan is vegyen részt a konfliktus megoldásában. Ennek érdekében - ha szükséges, akkor szakértő(k) bevonásával - dolgozzon ki konkrét

javaslatot, s azt ajánlja fel megvitatásra a munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt. A vitában álló felek ugyanakkor ezt a javaslatot nem kötelesek elfogadni.

A döntőbíró szerepe jelentősen különbözik a közvetítőétől, ő ugyanis - illetékesség esetén, az iratok áttanulmányozása, a felek, a szakértők, illetve a vitában állók kezdeményezésére meghallgatott tanúk által ismertetett tények mérlegelése után - végleges döntést hoz. E döntéssel kapcsolatban - mivel az kollektív szerződéses megállapodásnak minősül - a felek ugyanakkor munkaügyi bírósághoz fordulhatnak.

Az MKDSZ címe:

Budapest, V. ker. Kálmán Imre u. 2. Tel: 472-8295, 472-8296, 472-8297, fax: 472-8298.

A nyomásgyakorlás feltételeinek áttekintése

A követelések megfogalmazásakor feltétlenül tisztában kell lenni azzal, hogy a tárgyalások sikertelensége esetén milyen eszközöket vehet igénybe a szakszervezet a követelések kikényszerítésére. A rendelkezésre álló főbb eszközök:

- a szolidaritás, illetve a támogatás kinyilvánítása például kékszalaggal,
- sajtókampány,
- munkásgyűlés,
- figyelmeztető sztrájk,
- sztrájk.

Az eszközök alkalmazásának optimális esete az, amikor a szakszervezetnek van elég ereje ahhoz, hogy azokat sorban, egymásra építve alkalmazza. Ez esetben arra kell választ keresni, hogy van-e elég erő és kitartás a kollektívában a folyamat végig viteléhez. Az akció közben ugyanis folynak a tárgyalások, a munkaadói oldal biztosan komoly ellenkampányba fog, és a csoportok lélektanából adódóan a közösségek egy része nem lesz képes korlátlan ideig elviselni a feszültséget, stb. Nagyon fontos szempont bármely eszköz alkalmazása szempontjából a naptár figyelembe vétele is. A folyamatot nem törheti meg ünnep, hétvége, tömeges szabadságolás, stb.

Rendkívül fontos, hogy a sztrájk jogszerű legyen. Sztrájk jogszerűen csak akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdést érintő egyeztető tárgyalás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztető tárgyalás a sztrájkot kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre. Az egyeztetés ideje alatt a megegyezést elősegítő eszközként egy alkalommal, legfeljebb két órát meg nem haladó munkabeszüntetésre kerülhet sor.

A sztrájk jogellenes, ha megsértették az önkéntességre, az előzetes egyeztető tárgyalásokra, illetve a rendeltetésszerű jogalkalmazásra vonatkozó szabályokat, ha kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatására irányul, ha a célja Alkotmányba ütközik, valamint amennyiben olyan egyedi munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen irányul, amelynek elbírálása bírói útra tartozik.

Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez, így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, valamint az áram-, a víz-, a gáz-, és egyéb energiaszolgáltatást ellátó szerveknél a sztrájk joga csak úgy gyakorolható, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. Ennek mértéke és feltételei a sztrájkot megelőző egyeztetés tárgyát képezik. Az, akinek jogi érdeke

fűződik hozzá, a munkaügyi bíróságnál kérheti a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítását. A bíróság e kérdésben peren kívül, öt napon belül határoz.

A sztrájk kezdeményezése és a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt a munkavállalóval szemben hátrányos intézkedés jogszerűen nem alkalmazható. A sztrájk idejére is megilletik őt a munkaviszonyból eredő jogosultságok (pl. munkaviszonyban töltött időnek minősül), valamint a társadalombiztosítási jogosultságok. A sztrájk miatt kiesett időre azonban - eltérő megállapodás hiányában - díjazás és a munkavégzéssel együtt járó egyéb juttatás nem jár.

A sztrájk alkalmazása minden esetben felelősségteljes feladat. Különösen így van ez a bérekért folytatott harcban. Itt egy sikertelen sztrájk az elkövetkezendő néhány év bérharcát is negatívan érinti, hisz jó ideig még fenyegetőzésre sem használható fel.

A kollektív szerződések teljesítésének ellenőrzése

A Munka Törvénykönyve szabályai szerint a szakszervezetek jogosultak a munkáltatónál a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni, és az ennek során észlelt hiányosságokra a végrehajtásért felelősök figyelmét felhívni. Amennyiben azok a szükséges intézkedéseket kellő időben nem teszik meg, a szakszervezet megfelelő eljárást kezdeményezhet.

További fontos jogosultság, hogy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviselői szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedések (mulasztások) ellen kifogást benyújtani, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül. Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésnek van helye. A kifogással kapcsolatos egyeztető tárgyalást a kifogás benyújtásától számított három munkanapon belül meg kell kezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban tizenöt napon belül dönt. A kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.

A kollektív szerződések végrehajtását az illetékes szakszervezeteken túl **a Munkaügyi Ellenőrzési Felügyelőség is ellenőrizheti. Erre vonatkozóan az érintett szakszervezetek a Felügyelőségnek javaslatot is tehetnek.**

FELHASZNÁLT IRODALOM:

- Adler Judit:** az EU-csatlakozásra való felkészülés vállalati munkaügyi vonatkozásai. in: Munkaügyi Szemle 4.szám 1997.
- Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában - Szerkesztette: **Kiss György**, Osiris 2001.
- Az Európai Unió szociális dimenziója, Kézikönyv - Szerkesztette: **Gyulavári Tamás**, OFA kiadvány, 1999.
- Birk, Rolf:** A munkajog harmónizációja Európában - in: Magyar Jog 5.szám 1997.
- Dr Prugberger Tamás:** Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog – KJK Kerszöv, 2001.
- Dr Prugberger Tamás - Dr. Csák Csilla-Dr. Tóth Hilda:** A bérgarancia-alap működése Magyarországon és az Európai Unióban (I), in: Európai Tükör 2002/4. szám
- Dr. Erdős István:** Societas Europae - Az európai részvénytársaság irányítása, illetőleg a dolgozói participáció kérdésköre I-II., in: Napi Jogász c. szakfolyóirat II. évfolyam 6. és 7. szám, 2002.
- Egyed Mária - Gyulavári Tamás:** Szociális biztonság az Európai Unióban - in: Esély. Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat 4. szám 1998.
- Egyenlőben - A nők és férfiak esélyegyenlősége az EU-ban és Magyarországon - Szerkesztette: **Gyulavári Tamás - Kardos Gábor**, INDOK Budapest, 2000
- Esélyegyenlőség és kollektív alku az Európai Unióban, (3. Innovatív megállapodások: elemzés), Készült a Szociális Partnerek Európai Uniói Felkészítő Programja keretében az az OFA támogatásával,
- ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP: Keretmegállapodás a távmunkáról - Dr Borbély Szilvia nyersfordítása, in: INTEGRÁCIÓ - Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága (MSZEIB) lapja, VII. évfolyam 4. szám, 2002. szeptember
- Gazdasági és szociális adattár 2001 - Szerkesztette: **Hanti Erzsébet**, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége 2001.
- Gyulavári Tamás - Kardos Gábor:** Szociális jogok az Európai Unióban (Az Európai Bíróság esetjoga), AduPrint 1999.
- Gyulavári Tamás - Könczei György:** Európai szociális jog, Osiris 2000.

Gyulavári Tamás: A munkavállalók jogainak védelme az Európai Unióban - in: Munkaügyi Szemle, 7-8. szám 1998.

Hanti Erzsébet - Rózsáné dr. Lupkovics Marianna: A csatlakozás jogi követelményei, Jogharmonizációs folyamat a közúti gépjárműgyártás, a vasúti közlekedés és a villamosenergia-ipari ágazatokban - OFA kutatási résztanulmány 2000.

Jogalkotás, jogalkalmazás hazánk EU-csatlakozása küszöbén - Szerkesztette: **Czuczai Jenő**, KJK KERSZÖV 2002.

Kiss György: A munkavállalói igények védelme a munkáltató fizetéseketelensége esetén: A magyar garanciarendszer és az EU-szabályozás összehasonlítása, in: Gazdaság és Jog 6. szám 1998.

Laky Teréz: A munka Európája - in: Európai Tükör 2. szám 1996.

Major Ágnes: Hogyan látják a magyar munkáltatók az európai üzemi tanácsok munkáját? in: Személyügyi Hírlevél, 4. szám 1998.

Nagy László: Az európai üzemi tanács tanácsok ürügyén a hazai üzemi tanácsokról, in: Munkaügyi Szemle, 4. szám

Radnay József: Az európai üzemi tanácsok, in: Gazdaság és Jog, 3.szám, 1997.

Simon, Duncan: Az esélyegyenlőség politikájának gátja az Európai Unióban - in: Esély Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, 1. szám, 1999.

www.im.hu - Jogharmonizáció, integráció - A közösségi jog magyarul - Az európai közösségi jogszabályok magyar nyelvű fordításainak adatbázisa, Igazságügyi Minisztérium honlapja

FÜGGELÉK

A KÉZIKÖNYVBEN ISMERTETETT IRÁNYELVEK

A jogszabályok forrása:

Igazságügyi Minisztérium internetes adatbázisa

[Az európai közösségi jogszabályok magyar nyelvű fordításainak adatbázisa](#)

www.im.hu

TARTALOMJEGYZÉK

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 1996. december 16-i 96/71/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31996L0071) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről	155
A TANÁCS 1968. október 15-i 1612/68/EGK RENDELETE (Celex szám: 31968R1612) a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról	162
A TANÁCS 1975. február 10-i 75/117/EGK IRÁNYELVE (Celex szám: 31975L0117) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről	174
A TANÁCS 1997. december 15-i 97/80/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31997L0080) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről	176
A TANÁCS 1998. július 20-i 98/59/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31998L0059) a csoportos létszámsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről	180
A TANÁCS 1980. október 20-i 80/987/EGK IRÁNYELVE (Celex szám: 31980L0987) a munkáltató fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről	186
A TANÁCS 2001. március 12-i 2001/23/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 32001L0023) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről	191
A TANÁCS 1993. november 23-i 93/104/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31993L0104) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól	198
A TANÁCS 1994. június 22-i 94/33/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31994L0033) a fiatal személyek munkahelyi védelméről	207
A TANÁCS 1997. december 15-i 97/81/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31997L0081) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról	218
A TANÁCS 1999. június 28-i 1999/70/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31999L0070) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról	225
A TANÁCS 1996. június 3-i 96/34/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31996L0034) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról	233
A TANÁCS 1991. október 14-i 91/533/EGK IRÁNYELVE (Celex szám: 31991L0533) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről	239
A TANÁCS 1994. szeptember 22-i 94/45/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31994L0045) az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról	244
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/14/EK IRÁNYELVE (2002. március 11.) (Celex szám: 32002L0014) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról	256
A TANÁCS 2001. október 8-i 2001/86/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 32001L0086) az európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről.....	263
EURÓPAI SZOCIÁLIS KARTA (Torino, 1961. október 18.).....	276

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 1996. december 16-i 96/71/EK
IRÁNYELVE (Celex szám: 31996L0071)**

a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről¹⁴¹

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 57. cikke (2) bekezdésére és 66. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára¹⁴²,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁴³,

a Szerződés 189b. cikkében megállapított eljárással összhangban¹⁴⁴,

(1) Mivel a Szerződés 3. cikke c) pontjának értelmében a Közösség egyik célja a személyek és szolgáltatások tagállamok közötti szabad mozgását gátló akadályok eltörlése.

(2) Mivel a szolgáltatások nyújtása vonatkozásában a Szerződés értelmében az átmeneti időszak végétől tilos az állampolgárságon vagy lakóhelyre vonatkozó követelményen alapuló minden korlátozás.

(3) Mivel a belső piac megvalósítása dinamikus környezetet kínál a szolgáltatások transznacionális nyújtásához, és a vállalkozások növekvő hányadát ösztönzi, hogy munkavállalókat küldjenek ki ideiglenesen külföldre, hogy azon államon kívüli tagállam területén végezzenek munkát, amely államban őket szokásosan alkalmazták.

(4) Mivel a szolgáltatások nyújthatók úgy, hogy egy vállalkozás saját nevében és saját irányítása alatt, a vállalkozás és a szolgáltatás címzettje között létrejött szerződés szerint végez munkát, vagy úgy, hogy egy vállalkozás rendelkezésére bocsátanak munkavállalókat köz- vagy magánjogi szerződés keretében.

(5) Mivel a szolgáltatások transznacionális nyújtásának ilyen elősegítése a tisztességes verseny létkörét és a munkavállalók jogainak tiszteletben tartását garantáló intézkedéseket kíván.

(6) Mivel a foglalkoztatási viszony nemzetközivé tétele a munkaviszonyra alkalmazandó jogszabályokat illetően problémákat vet fel; mivel a felek érdeke a tervezett munkaviszonyra vonatkozó szabályok meghatározása.

(7) Mivel a 12 tagállam által aláírt, a szerződéses kötelezettségre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-i Római Egyezmény¹ a tagállamok többségében 1990. április 1-jén hatályba lépett.

(8) Mivel az egyezmény 3. cikke általános szabályként rendelkezik a felek szabad jogválasztásáról; mivel választás hiányában a szerződésre a 6. cikk (2) bekezdése szerint annak az országnak a joga vonatkozik, amelyben a munkavállaló a szerződés szerint a munkát szokásosan végzi, még ha ideiglenesen másik országban foglalkoztatják is, vagy, ha a munkavállaló egyik

¹⁴¹ 1997.01.21. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 18. szám

¹⁴² HL C 225. szám, 1991.08.30., 6.o. és HL C 187. szám, 1993.07.09., 5.o.

¹⁴³ HL C 49. szám, 1992.02.24., 41.o.

¹⁴⁴ Az Európai Parlament 1993. február 10-i véleménye (HL C 72. szám, 1993.03.15., 78.o.), 1996. június 3-i tanácsi közös álláspont (HL C 220. szám, 1996.07.29., 1.o.) és az Európai Parlament 1996. szeptember 18-i határozata (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé). 1996. szeptember 24-i tanácsi határozat 1 HL L 266. szám, 1980.10.09., 1.o

országban sem végzi szokásosan munkáját, annak az országnak a jogát kell alkalmazni, amelyben az őt foglalkoztató telephely található, kivéve, ha a körülményekből összességében az tűnik ki, hogy a szerződés sokkal közelebbi kapcsolatban van egy másik országgal, amely esetben a szerződésre annak az országnak a joga vonatkozik.

(9) Mivel a fent említett egyezmény 6. cikkének (1) bekezdése szerint a felek jogválasztása nem foszthatja meg a munkavállalót az említett cikk (2) bekezdése szerint a választás hiányában alkalmazandó jog kötelező szabályai nyújtotta védelemtől.

(10) Mivel a fent említett egyezmény 7. cikke megállapítja, hogy meghatározott feltételektől függően, az alkalmazandónak nyilvánított joggal egyidejűleg egy másik ország kötelező jogszabályai is hatályosak lehetnek, különösen annak az országnak a joga, amelynek a területére a munkavállalót ideiglenesen kiküldték.

(11) Mivel a közösségi jognak az egyezmény 20. cikkében megállapított elsőbbsége elvével összhangban az egyezmény nem érinti azoknak a rendelkezéseknek az alkalmazását, amelyek egy adott üggyel kapcsolatban meghatározzák a szerződéses kötelezettségekre vonatkozó jogválasztási szabályokat és, amelyeket az Európai Közösségek intézményei által alkotott vagy később megalkotandó jogi aktusok vagy az ilyen jogi aktusok végrehajtása kapcsán harmonizált nemzeti jogszabályok tartalmaznak.

(12) Mivel a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabályait vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett le; mivel a közösségi jog nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megfelelő eszközökkel garantálják e szabályok betartását.

(13) Mivel a tagállamok jogszabályait össze kell hangolni, hogy meghatározzák a minimális védelmet adó kötelező szabályok magját, amelyet a befogadó ország munkáltatóinak, akik munkavállalókat ideiglenes munkavégzés céljából egy olyan tagállam területére küldenek ki, ahol a szolgáltatásokat nyújtják, be kell tartaniuk.

(14) Mivel az egyértelműen meghatározott védelmi szabályok „kemény magját” a szolgáltatás nyújtójának be kell tartania, a munkavállaló kiküldetésének időtartamától függetlenül.

(15) Mivel meg kell határozni, hogy áruk összeszerelésének, illetve beszerelésének egyes világosan meghatározott eseteiben a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók.

(16) Mivel a minimális bérszint és a minimális éves szabadság hosszára vonatkozó rendelkezések alkalmazásában szükség van némi rugalmasságra; mivel amikor a kiküldetés hossza nem haladja meg az egy hónapot, a tagállamok meghatározott feltételekkel eltérhetnek a minimális bérszintre vonatkozó rendelkezésektől vagy kollektív megállapodással rendelkezhetnek az eltérés lehetőségéről; mivel amennyiben az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős, a tagállamok eltérhetnek a minimális bérszintre és a minimális éves szabadságra vonatkozó rendelkezésektől.

(17) Mivel a befogadó országban hatályos minimális védelemre vonatkozó kötelező szabályok nem akadályozhatják a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalókra kedvezőbb szabályok alkalmazását.

(18) Mivel fenn kell tartani azt az elvet, miszerint a Közösségen kívül letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb bánásmódban, mint a valamely tagállam területén letelepedett vállalkozások.

(19) Mivel, a közösségi jogszabályok más rendelkezéseinek sérelme nélkül, ez az irányelv nem jár együtt azzal a kötelezettséggel, hogy jogilag elismerjék a munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozások létezését, sem nem érinti azoknak a jogszabályoknak a tagállamok általi alkalmazását, amely jogszabályok a munkavállalók rendelkezésre bocsátására és azokra a

munkaerő-kölcsönzést folytató vállalkozásokra vonatkoznak, amelyek nem az adott tagállam területén telepedtek le, de a szolgáltatások nyújtásának keretén belül ott működnek.

(20) Mivel ez az irányelv nem érinti sem a Közösség által harmadik országgal kötött megállapodásokat, sem a harmadik országbeli szolgáltatóknak a tagállamok területére való belépésére vonatkozó tagállami jogszabályokat; mivel ez az irányelv nem érinti továbbá a harmadik országbeli munkavállalóknak a belépésére, tartózkodására és foglalkoztatására vonatkozó nemzeti jogszabályokat.

(21) Mivel a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet¹⁴⁵ meghatározza a szociális biztonsági ellátásokra és járulékokra alkalmazandó rendelkezéseket.

(22) Mivel ez az irányelv nem érinti a szakmai érdekek védelmét szolgáló kollektív fellépésre vonatkozó tagállami jogszabályokat.

(23) Mivel az illetékes szervezetnek a különböző tagállamokban együtt kell működniük egymással ennek az irányelvnek a végrehajtásában; mivel a tagállamoknak megfelelő jogorvoslatról kell gondoskodniuk arra az esetre, ha nem felelnének meg ennek az irányelvnek.

(24) Mivel szükség van ezen irányelv megfelelő alkalmazásának biztosítására, és ennek érdekében intézkedéseket kell tenni a Bizottság és a tagállamok közötti szoros együttműködés érdekében.

(25) Mivel legkésőbb öt évvel ennek az irányelvnek az elfogadása után a Bizottságnak felül kell vizsgálnia az irányelv végrehajtására vonatkozó részletes szabályokat, hogy adott esetben javaslatot tehesen a szükséges módosításokra,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Hatály

(1) Ezt az irányelvet arra a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld ki egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.

(2) Ez az irányelv nem vonatkozik a kereskedelmi hajózási vállalkozásokra a tengerjáró személyzet tekintetében.

(3) Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:

- a) munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- b) munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
- c) munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

¹⁴⁵ HL L 149. szám, 1971.07.05., 2.o.; Különkiadás 1971 (II), 416.o. A legutóbb a 3096/95/EK rendelettel (HL L 335. szám, 1995.12.30., 10.o.) módosított rendelet.

(4) A nem tagállamban letelepedett vállalkozások nem részesülhetnek kedvezőbb elbánásban, mint a tagállamban letelepedett vállalkozások.

2. cikk

Fogalom meghatározások

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában „kiküldött munkavállaló” az a munkavállaló, aki munkáját korlátozott ideig egy, a szokásos munkavégzése szerinti tagállamon kívüli tagállam területén végzi.

(2) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában munkavállaló az, aki annak a tagállamnak a jogszabályai szerint, amelynek a területére őt kiküldték, munkavállalónak minősül.

3. cikk

A munkaviszonyra vonatkozó szabályok

(1) A tagállamok biztosítják, hogy bármelyik jogot is kell alkalmazni a munkaviszonyra, az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozások biztosítják a területükre kiküldött munkavállalóknak az alábbi kérdésekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyeket a munkavégzés helye szerinti tagállamban:

- törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés, illetve
- olyan kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat állapít meg, amelyet a (8) bekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak, amennyiben azok a mellékletben említett tevékenységekre vonatkoznak:
 - a) maximális munkaidő és minimális pihenőidő;
 - b) minimális éves szabadság;
 - c) minimális bérszint, beleértve a túlóradíjakat; ez a pont nem vonatkozik a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerekre;
 - d) munkavállalók rendelkezésre bocsátásának feltételei, különösen a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások esetében;
 - e) munkahelyi egészség, biztonság és higiénia;
 - f) védintézkedések a várandós vagy gyermekágyas nők, gyermekek és fiatalok munkaviszonyára vonatkozó szabályokat illetően;
 - g) férfiak és nők számára biztosított egyenlő bánásmód és más megkülönböztetést tiltó rendelkezések.

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában az 1. cikk c) pontjában említett minimális bérszint fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti jogszabályai, illetve gyakorlata határozzák meg, amelynek a területére a munkavállalót kiküldték.

(2) Áruk első összeszerelése, illetve első beszerelése esetén, ahol ez az áruszolgáltatási szerződés szerves része és az átadott áru használatbavételéhez szükséges, és a munkát a szolgáltató vállalkozás szakképzett munkavállalói, illetve szakemberei végzik, az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése nem alkalmazható, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot.

Ez a rendelkezés nem vonatkozik a mellékletben felsorolt építési munkák területén folytatott tevékenységekre.

(3) A tagállamok, a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően hagyományaiknak és gyakorlatuknak megfelelően elhatározhatják, hogy nem alkalmazzák az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdését az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, amikor a kiküldetés tartama az egy hónapot nem haladja meg.

(4) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, illetve gyakorlattal összhangban úgy rendelkezhetnek, hogy el lehet térni az (1) bekezdés c) pontjának első albekezdésétől, az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben, továbbá a tagállam döntésétől e cikk (3) bekezdése értelmében, az e cikk (8) bekezdése értelmében létrejött, egy vagy két tevékenységi ágazatot érintő kollektív megállapodással, ha a kiküldetés időtartama nem haladja meg az egy hónapot.

(5) A tagállamok rendelkezhetnek arról, hogy mentesítést adhatnak az (1) bekezdés b) és c) pontjának első albekezdése alól az 1. cikk (3) bekezdésének a) és b) pontjában említett esetekben azon az alapon, hogy az elvégzendő munka mennyisége nem jelentős. Azok a tagállamok, amelyek élnek az első bekezdésben említett lehetőséggel, meghatározzák azokat a kritériumokat, amelyeknek a teljesítendő munka meg kell, hogy feleljen ahhoz, hogy „nem jelentősnek” lehessen tekinteni.

(6) A kiküldetés időtartamának kiszámítása a kiküldetés kezdetétől számított egy éves referencia-időszak alapján történik.

Az ilyen számításokhoz figyelembe veszik azokat a megelőző időszakokat, amelyekben az állást kiküldött munkavállalóval töltötték be.

(7) Az (1).(6) bekezdés nem akadályozza a munkaviszonyra vonatkozó, a munkavállalók számára kedvezőbb szabályok alkalmazását.

A kiküldetéshez tartozó juttatásokat a minimálbér részének tekintik, kivéve, ha azokat a kiküldetés kapcsán ténylegesen felmerült költségek, mint például utazás, lakás és ellátás megtérítésére fizetik ki.

(8) „Általánosan alkalmazandónak nyilvánított kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat” az a kollektív megállapodás vagy választott bírósági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban.

A kollektív megállapodásokat vagy választott bírósági határozatokat az első albekezdés értelmében általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában a tagállamok, ha úgy döntenek, a következőket veszik alapul:

- kollektív megállapodások vagy választott bírósági határozatok, amelyeket ezek területi hatálya alá és az érintett szakmába vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, illetve
- kollektív megállapodások, amelyeket a szociális partnerek legrepresentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek, és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak,

feltéve, hogy az 1. cikkben említett vállalkozásokra való alkalmazásuk biztosítja az e cikk (1) bekezdésének első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében az említett vállalkozások közötti, valamint az ebben az albekezdésben említett más, hasonló helyzetben lévő vállalkozások közötti egyenlő bánásmódot.

A bánásmód akkor tekintendő egyenlőnek e cikk értelmében, ahol a hasonló helyzetben lévő hazai vállalkozásokra:

- a kérdéses helyen vagy az érintett ágazatban ugyanazok a kötelezettségek vonatkoznak, mint a kiküldő vállalkozásokra az (1) bekezdés első albekezdésében felsorolt ügyek tekintetében, és
- amelyeknek ugyanolyan következményekkel kell teljesíteniük e kötelezettségeket.

(9) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikk (1) bekezdésében említett vállalkozásoknak garantálniuk kell az 1. cikk (3) bekezdésének c) pontjában említett munkavállalók számára azokat a feltételeket, amelyek a munkavégzés helye szerinti tagállamban az ideiglenes munkavállalókra vonatkoznak.

(10) Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a Szerződésnek megfelelően, a hazai

vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák:

- a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az (1) bekezdés első albekezdésében említettekén kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó,
- a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított és a mellékletben említettekén kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.

4. cikk

Tájékoztatási együttműködés

(1) Ennek az irányelvnek a végrehajtása céljából a tagállamok a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kijelölnek egy vagy több kapcsolattartó hivatalt vagy egy vagy több illetékes nemzeti szervet.

(2) A tagállamok rendelkeznek a hatóságok közötti együttműködésről, amelyek a nemzeti jogszabályok értelmében felelősek a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzéséért. Az ilyen együttműködés különösen e hatóságoknak a munkavállalók nemzetközi rendelkezésre bocsátására vonatkozó tájékoztatás iránti indokolt kérelmének megválaszolásában áll, beleértve a nyilvánvaló visszaélésekre vagy a jogellenes transznacionális tevékenységek esetleges eseteire vonatkozó tájékoztatást.

A Bizottság és az első albekezdésben említett hatóságok szorosan együttműködnek azoknak a nehézségeknek a vizsgálatában, amelyek a 3. cikk (10) bekezdésének alkalmazása során esetleg felmerülnek.

Kölcsönös adminisztratív segítségnyújtásra díjmentesen kerül sor.

(3) Minden tagállam megteszi a szükséges intézkedéseket, hogy a 3. cikkben említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal kapcsolatos információt általánosan elérhetővé tegye.

(4) Minden tagállam értesíti a többi tagállamot és a Bizottságot az (1) bekezdésben említett kapcsolattartó hivatalról, illetve illetékes szervekről.

5. cikk

Intézkedések

A tagállamok megteszik a megfelelő intézkedéseket ezen irányelv be nem tartása esetére.

A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő eljárások álljanak a munkavállalók, illetve képviselőik rendelkezésére az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére.

6. cikk

Joghatóság

A 3. cikkben biztosított, munkaviszonyra vonatkozó szabályok kikényszerítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területére a munkavállalót kiküldték, anélkül, hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert.

7. cikk

Végrehajtás

A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1999. december 16-ig megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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.

*8. cikk***Bizottsági felülvizsgálat**

Legkésőbb 2001. december 16-ig a Bizottság áttekinti ennek az irányelvnek a működését azzal a céllal, hogy szükség esetén javaslatot tegyen a Tanácsnak a szükséges módosításokra.

9. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1996. december 16-án.

<i>az Európai Parlament részéről</i>	<i>a Tanács részéről</i>
<i>az elnök</i>	<i>az elnök</i>
K. HÄNSCH	I. YATES

MELLÉKLET

A 3. cikk (1) bekezdése második francia bekezdésében említett tevékenységekbe beletartozik minden, az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunka, és különösen a következő munkák:

1. földkiemelés
2. földmunkák
3. tényleges építőmunka
4. előre gyártott elemek összeszerelése és szétszerelése
5. felszerelés vagy berendezés
6. átalakítások
7. felújítás
8. javítás
9. szétszerelés
10. elbontás
11. karbantartás
12. fenntartás, festési és tisztítási munkák
13. fejlesztések.

A TANÁCS 1968. október 15-i 1612/68/EGK RENDELETE
(Celex szám: 31968R1612)

a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról¹⁴⁶

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA,

tekintettel az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 49. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére¹⁴⁷,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁴⁸,

mivel legkésőbb az átmeneti időszak végére biztosítani kell a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgását; mivel ennek a célnak az elérése együtt jár a tagállamok munkavállalói között az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés eltörlésével a foglalkoztatás, a javadalmazás és az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében csakúgy, mint az ilyen munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgáshoz való jogával abból a célból, hogy foglalkoztatottként tevékenységet folytassanak, a közrend, közbiztonság vagy közegészségügy alapján indokolt korlátozások fenntartásával;

mivel különösen a vámunió korai létrehozása miatt és a Közösség alapszabadságainak egyidejű megvalósítása céljából rendelkezéseket kell hozni a szabad mozgás terén a Szerződés 48. és 49. cikkeiben említett célok elérése érdekében, továbbá a szabad mozgás megvalósításáért tett első lépésekről szóló 15. sz. rendelet¹⁴⁹ és a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló, 1964 március 25-i 38/64/EGK tanácsi rendelet¹⁵⁰ rendelkezéseit ki kell egészíteni;

mivel a szabad mozgás a munkavállalókat és családtagjaikat megillető alapvető jog; mivel a munkaerő Közösségen belüli mozgása az egyik eszköz, amellyel biztosítják a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását és társadalmi előrelépésének lehetőségét, miközben elősegítik a tagállamok gazdasági igényeinek kielégítését; mivel meg kell erősíteni a tagállamok munkavállalóinak a jogát, hogy a választásuk szerinti tevékenységet folytathassák a Közösségen belül;

mivel az ilyen jog megkülönböztetés nélkül megilleti az állandó munkavállalókat, az időn munkásokat vagy a határmenti ingázókat és azokat, akik szolgáltatás nyújtása céljából végzik tevékenységüket;

mivel a szabad mozgáshoz való jog, azért, hogy egy objektív mérce szerint szabadon és méltósággal gyakorolható legyen, megkívánja, hogy mind a jogszabályokban, mind a hétköznapi életben valamennyi ügy vonatkozásában egyenlő bánásmódot biztosítsanak a tevékenység foglalkoztatottként való folytatására és a lakhatásra, valamint kiküszöböljék a munkavállalók szabad mozgásának akadályait, különösen amelyek a munkavállalónak azt a jogát érintik, hogy a családjával vele legyen, és a családnak a befogadó országba történő integrálódásra lehetősége legyen;

¹⁴⁶ 1968.10.19. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 257. szám

¹⁴⁷ HL 268. szám, 1967.11.06., 9.o.

¹⁴⁸ HL 298. szám, 1967.12.07., 10.o.

¹⁴⁹ HL 57. szám, 1961.08.26., 1073/61.o.

¹⁵⁰ HL 62. szám, 1964.04.17., 965/64.o.

mivel a közösségi munkavállalók közötti megkülönböztetés tilalmának elve maga után vonja, hogy a tagállamok valamennyi állampolgára a foglalkoztatás tekintetében ugyanolyan jogokat élvezzen, mint amilyeneket a nemzeti munkavállalók élveznek;

mivel szükség van a munkaközvetítés módszerének tökéletesítésére, különösen a központi foglalkoztatási szolgálatok között és a regionális szolgálatok közötti közvetlen együttműködés fejlesztésével, csakúgy mint az információcsere fokozásával és összehangolásával annak érdekében, hogy valós képet nyújtsanak a munkaerőpiacról; mivel a szabad mozgással élni kívánó munkavállalókat rendszeresen tájékoztatni kell az élet- és munkakörülményekről; mivel ezenkívül rendelkezéseket kell hozni arra az esetre, amikor egy tagállam munkaerőpiacán zavarok lépnek fel vagy zavarok várhatók, amelyek egy régióban vagy egy iparágban súlyosan veszélyeztethetik az életszínvonalat és a foglalkoztatási szintet; mivel ezért az első alkalmazandó módszer az információcsere, amelynek célja azon munkavállalók figyelmének felhívása a nehézségekre, akik ilyen régióban vagy iparágban kívánnak tevékenységet végezni, de ahol szükséges, módot kell adni az ilyen információcsere erősítésére a fent említett munkaközvetítés ideiglenes felfüggesztésével, amely döntést közösségi szinten kell meghozni;

mivel szoros kapcsolat áll fenn a munkavállalók szabad mozgása, a foglalkoztatás és a szakképzés között, különösen ott, ahol a szakképzés célja, hogy megkönnyítse a munkavállalók számára a Közösség más régióiból kapott állásajánlatok elfogadását; mivel az ilyen kapcsolatok szükségessé teszik, hogy a velük összefüggésben felmerülő problémákat többé ne önállóan, hanem összetartozóként kezeljék, figyelembe véve a regionális szintű foglalkoztatási problémákat is; és mivel ezért szükség van arra, hogy a tagállamok a foglalkoztatási politikáik közösségi szintű összehangolása irányába tegyenek lépéseket;

mivel a Tanács 1968. október 15-i határozata¹⁵¹ a Szerződés 48. és 49. cikkét, valamint az azok végrehajtására hozott intézkedéseket a tengeren túli francia megyék vonatkozásában is alkalmazni engedi,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

I. RÉSZ

FOGLALKOZTATÁS ÉS A MUNKAVÁLLALÓ CSALÁDJA

I. CÍM

Foglalkoztathatóság

1. cikk

(1) A tagállamok állampolgárainak, lakóhelyre tekintet nélkül, joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és végezzenek a tagállam állampolgárainak foglalkoztatását szabályozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően.

(2) Különösen joguk van egy másik tagállam területén munkát vállalni az adott állam állampolgáiraival azonos feltételekkel.

2. cikk

A tagállamok állampolgárai és a bármely tagállam területén tevékenységet folytató munkáltató kicserélhetik az állásajánlatokat és az állásra benyújtott pályázatokat, valamint munkaszerződéseket köthetnek és teljesíthetnek a hatályban lévő törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően, anélkül, hogy abból hátrányos megkülönböztetés származna.

3. cikk

¹⁵¹ HL L 257. szám, 1968.10.19., 1.o.

(1) E rendelet értelmében egy tagállam törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései vagy közigazgatási gyakorlata nem érvényesek:

- ha korlátozzák az állásajánlatokat és az állásra benyújtott pályázatokat vagy a külföldi állampolgárok jogát arra, hogy munkát vállaljanak és végezzenek, illetve ha olyan feltételeket állítanak, amelyek a saját állampolgárok tekintetében nem érvényesek; vagy
- ha, bár állampolgárságtól függetlenül alkalmazandóak, kizárólagos vagy fő céljuk, illetve hatásuk a többi tagállam állampolgárainak távoltartása a betölthető munkahelytől.

Ez a rendelkezés nem vonatkozik a betölthető állás jellege miatt megkívánt nyelvismerettel kapcsolatos feltételekre.

(2) Egy tagállamnak az (1) bekezdés első albekezdésében említett rendelkezései vagy gyakorlatai között szerepelnek azok, amelyek:

- a) a külföldi állampolgárok munkaerőtoborzására külön eljárást írnak elő;
- b) korlátozzák a betölthető munkahelyek hirdetését a sajtóban vagy bármely más médian keresztül, vagy az álláshely meghirdetését olyan feltételektől teszik függővé, amelyek eltérnek a tevékenységüket a saját államban folytató munkáltatókra alkalmazandó feltételektől;
- c) a foglalkoztathatóság feltételéül szabják, hogy a munkavállaló a munkaügyi hivatalnál be legyen jelentve, illetve akadályozzák egyéni munkavállalók toborzását, amennyiben olyan személyekről van szó, akik nem az érintett állam területén rendelkeznek lakóhellyel.

4. cikk

(1) A tagállamoknak azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseit, amelyek a külföldiek alkalmazását számban vagy százalékban bármely vállalkozásban, tevékenységi ágban, régióban vagy nemzeti szinten korlátozzák, nem lehet alkalmazni a tagállamok állampolgáira.

(2) Amikor egy tagállamban a vállalkozásoknak adott bármely kedvezmény az alkalmazott hazai munkavállalók minimális százalékához van kötve, a tagállamok állampolgárait hazai munkavállalónak kell tekinteni az 1963. október 15-i tanácsi irányelv¹⁵² rendelkezéseivel összhangban.

5. cikk

A tagállamok azon állampolgárainak, akik egy másik tagállamban keresnek munkát, ugyanazt a segítséget kell nyújtani, mint amelyet a tagállam állást kereső saját állampolgárai vehetnek igénybe.

6. cikk

(1) Az egyik tagállam állampolgárának alkalmazása és toborzása egy másik tagállambeli állásra nem tehető függővé olyan orvosi, szakképzési vagy egyéb követelményektől, amely a másik tagállam ugyanezt a tevékenységet folytatni kívánó állampolgárával összehasonlítva állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetést jelent.

(2) Ugyanakkor annak a munkavállalónak, aki egy másik tagállambeli munkáltatótól névre szóló ajánlattal rendelkezik, szakmai vizsgát kell tennie, ha az állásajánlat megkövetelkezik a munkáltató ezt kifejezetten kérte.

II. CÍM

Foglalkoztatás és egyenlő bánásmód

7. cikk

(1) Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási- és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai

¹⁵² HL 159. szám, 1963.11.02., 2661/63.o.

állampolgároktól eltérő módon, különösen ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újraelhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti.

(2) A hazai munkavállalókkal azonos szociális és adókedvezményeket élvez.

(3) A hazai munkavállalókat megillető jog alapján és azonos feltételek szerint részesül a szakiskolai képzésben és az átképzésben.

(4) Kollektív vagy egyéni szerződés vagy bármely más kollektív megállapodás azon rendelkezése, amely másik tagállam állampolgárait illetően megkülönböztető feltételeket határoz meg vagy engedélyez a foglalkoztathatóság, a foglalkoztatás, a javadalmazás, egyéb munkafeltételek vagy a munkaviszony megszüntetése tekintetében, érvénytelen.

8. cikk

(1) Azt az állampolgárt, aki egy másik tagállamban áll alkalmazásban, egyenlő bánásmód illeti a szakszervezeti tagság és az azzal kapcsolatos jogok vonatkozásában, beleértve a szavazati jogot is; a köztisztviselők vezetésében való részvételből és a közjogi hivatalviselésből kizárható. Továbbá joga van arra, hogy megválasszák a vállalkozás munkavállalói képviselői szervébe. Ennek a cikknek a rendelkezései nem érintik az egyes tagállamok azon törvényeit vagy rendeleteit, amelyek szélesebb körű jogokat biztosítanak a másik tagállamból érkező munkavállalóknak.

(2) Ezt a cikket a Bizottság javaslata alapján - amelyet legkésőbb két éven belül kell benyújtani - a Tanács felülvizsgálja.

9. cikk

(1) Az a munkavállaló, aki az egyik tagállam állampolgára és egy másik tagállam területén áll alkalmazásban, ugyanazokat a jogokat és kedvezményeket élvezi, amelyeket a hazai állampolgároknak nyújtanak lakhatási ügyekben, beleértve annak a lakásnak a tulajdonjogát, amelyre szüksége van.

(2) Az ilyen munkavállaló a saját állampolgárokéval megegyező jogosultságot élvez a lakásjegyzékbe történő felvételre abban a régióban, ahol alkalmazásban áll, ha van ott ilyen jegyzék; valamint élvezi az ebből eredő kedvezményeket és előnyöket.

Ha a munkavállaló családja abban az országban maradt, ahonnan a munkavállaló érkezett, ebből a szempontból úgy kell tekinteni őket, mint akik az említett régióban laknak, amennyiben a saját állampolgárok e feltételezés alapján jogosultságokat élveznek.

III. CÍM

A munkavállaló családja

10. cikk

(1) Állampolgárságuktól függetlenül a következők jogosultak azzal a munkavállalóval letelepedni, aki az egyik tagállam állampolgára, és aki egy másik tagállam területén áll alkalmazásban:

- a) a munkavállaló házastársa és azok a lemenő egyenesági rokonai, akik 21 évnél fiatalabbak vagy a munkavállaló eltartottjai;
- b) a munkavállaló és házastársa felmenő egyenesági, eltartott rokonai.

(2) A tagállamok lehetővé teszik az (1) bekezdés rendelkezése alá nem tartozó családtagok letelepedését, ha a fent említett munkavállaló tartja el őket vagy vele közös háztartásban élnek abban az országban, ahonnan a munkavállaló érkezett.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásában a munkavállalónak családja számára a foglalkoztatása szerinti régióban a helyi munkavállalók vonatkozásában átlagosnak tekintett lakással kell rendelkeznie; ez a rendelkezés azonban nem vezethet a hazai és másik tagállambeli munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetéshez.

11. cikk

Ha egy tagállam állampolgára foglalkoztatottként vagy önálló vállalkozóként tevékenységet folytat egy másik tagállam területén, házastársa és 21 év alatti vagy eltartott gyermekei jogosultak ugyanannak az államnak a területén foglalkoztatottként tevékenységet vállalni, abban az esetben is, ha egyik tagállamnak sem állampolgárai.

12. cikk

Egy másik tagállamban foglalkoztatott vagy alkalmazásban álló állampolgár gyermekei, ha a gyermekek a fogadó állam területén laknak, felvételt nyernek általános oktatási intézménybe, szakmunkástanuló- és szakképzésre az állam saját állampolgáraiéval azonos feltételekkel.

A tagállamok támogatnak minden erőfeszítést, amely lehetővé teszi, hogy ezek a gyermekek a képzéseken a lehető legjobb feltételek mellett vegyenek részt.

*II. RÉSZ***MUNKAERŐKÖZVETÍTÉS ÉS ÁLLÁSPÁLYÁZATOK****I. CÍM****Együtműködés a tagállamok között és a Bizottsággal***13. cikk*

(1) A tagállamok illetve a Bizottság ösztönzik a foglalkoztatásról és a munkanélküliségről szóló tanulmányok elkészítését, vagy közösen végeznek ilyen tanulmányokat, amelyeket szükségesnek tartanak a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásának biztosításához.

A tagállamok foglalkoztatási szolgálatának központi szervei egymással és a Bizottsággal szorosan együttműködnek abból a célból, hogy együtt lépjenek fel a Közösségen belüli munkaközvetítés és az álláspályázatok ügyében, és ebből kifolyólag a munkavállalók elhelyezésekor.

(2) Ebből a célból a tagállamok szakszolgálatokat állítanak fel, amelyek a fent említett területeken szervezési feladatokat látnak el, illetve együttműködnek egymással és a Bizottság szervezeti egységeivel.

A tagállamok értesítik a Bizottságot az ilyen szolgálatok felállításakor bekövetkező változásokról; a Bizottság a változás részleteit tájékoztatásul az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* teszi közzé.

14. cikk

(1) A tagállamok tájékoztatást küldenek a Bizottságnak a munkavállalók szabad mozgásával és foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő problémákról, és különösen a foglalkoztatás helyzetéről és fejlődéséről régióként és tevékenységi áganként.

(2) A Technikai Bizottsággal együttműködve a Bizottság határozza meg az (1) bekezdésben említett információadás módját és gyakoriságát. A Technikai Bizottság által a 33. cikk d) pontjának értelmében elvégzett munka eredményeként a Tanácsadó Bizottság véleményének megszerzése után a Bizottság által meghatározott egységes kritériumok alapján méri fel a tagállamok a munkaerőpiacuk helyzetét.

(3) A Bizottság által a Technikai Bizottsággal egyetértésben szabályozott eljárás szerint az egyes tagállamok szakszolgálatai megküldik a többi tagállam szakszolgálatának és az Európai Koordinációs Irodának az élet- és munkakörülményekre és a munkaerőpiacra vonatkozó azon információkat, amelyek segítséget nyújthatnak a többi tagállambeli munkavállalónak. Az ilyen információt rendszeresen frissítik.

A tagállamok szakszolgálatai biztosítják különösen a foglalkoztatási szolgálatok felé történő terjesztéssel és minden alkalmas kommunikációs eszközzel, hogy az ilyen információ széles nyilvánosságot kapjon az érintett munkavállalók tájékoztatását elősegítve.

II. CÍM

A munkaközvetítés módszere*15. cikk*

(1) Az egyes tagállamok szakszolgálatai havonta legalább egyszer jelentést küldenek a többi tagállam szakszolgálatainak és az Európai Koordinációs Irodának, amely foglalkozás és régió szerint feltünteti:

- a) a betölthető illetve a belső munkaerőpiacról várhatóan nem betölthető állásokat;
- b) az olyan jelentkezőket, akik készek és képesek egy másik országban munkába állni.

Az egyes tagállamok szakszolgálatai az ilyen információt továbbítják az illetékes foglalkoztatási szolgálatokhoz és munkaközvetítési hivatalokhoz.

(2) Az (1) bekezdésben említett jelentéseket e rendelet hatálybelépését követő tizennyolc hónapon belül az Európai Koordinációs Iroda által a Technikai Bizottsággal történő együttműködés során létrehozott egységes rendszerben kell megküldeni.

16. cikk

(1) Azokról az állásokról, amelyeket a nemzeti munkaerőpiacról nem tudnak betölteni és ezt jelentették a tagállam foglalkoztatási szolgálatának, és amelyek a 15. cikkben említett jelentés alapján közösségi munkavállalóval betölthetők, tájékoztatást küldenek annak a tagállamnak az illetékes foglalkoztatási szolgálatának, amely jelezte, hogy rendelkezik e szakmában szabad munkaerővel.

(2) Az ilyen szolgálatok az alkalmas pályázatok részleteit továbbítják az első tagállam szolgálatához. Attól számított 18 napig, amikor a második tagállam szolgálatai megkapták az értesítést az állásról, a pályázatokat továbbítják a munkáltatóknak ugyanolyan feltételekkel, mint amelyeket a hazai munkavállalók nem tagállambeli munkavállalókkal szemben élveznek. A fenti időszak alatt az állásokról a nem tagállamokat csak akkor értesítik, ha az a tagállam, amely betölthető állással rendelkezik úgy véli, hogy az ilyen állás betöltéséhez szükséges szakmában nincs elegendő közösségi munkavállaló.

(3) Az (1) bekezdés rendelkezései nem vonatkoznak az olyan munkavállalóknak felkínált munkahelyekre, amelyeket nem tagállambeli állampolgárnak ajánlottak, ha:

- a) a munkavállalónak névre szóló ajánlatot tesznek és az ajánlatnak sajátos jellege van, tekintettel:
 - i. a különleges képzettség követelményére vagy a felkínált állás bizalmas jellegére vagy korábbi foglalkoztatási kapcsolatra;
 - ii. fennálló családi kötelezésekre a munkáltató és a kért munkavállaló vagy az utóbbi és egy olyan munkavállaló között, aki legalább egy éve rendszeresen a vállalkozás alkalmazásában áll.

Az i. és ii. pontot a mellékletben megadott rendelkezéseknek megfelelően kell alkalmazni.

b) az állásokra idénymunkások egységes csoportjait toborozzák, akik közül legalább egy személynek névre szólóan tettek állásajánlatot;

c) az állásokat a munkáltatók egy tagállam és egy nem tagállam közötti határ valamelyik oldalán fekvő régióban élő munkavállalóknak ajánlják;

d) az állásokat kifejezetten nem tagállambeli munkavállalóknak ajánlja a munkáltató a vállalkozás zökkenőmentes működtetésével kapcsolatos okokból, és a foglalkoztatási szolgálatok, miután közbeavatkoztak a hazai munkavállalók vagy másik tagállambeli munkavállalók foglalkoztatása érdekében, azon a véleményen vannak, hogy az okok megalapozottak.

17. cikk

(1) A 16. cikk rendelkezéseit a szakszolgálatok hajtják végre, amennyiben felhatalmazást kapnak a központi szolgálatoktól, és amennyiben egy tagállam foglalkoztatási szolgálatának szervezete és alkalmazott munkaközvetítés módszere ezt lehetővé teszi:

a) a tagállam regionális foglalkoztatási szolgálatai:

i. a 15. cikkben említett jelentések alapján megteszik a megfelelő intézkedéseket, közvetlenül összegyűjtik az álláspályázatokat és az állásajánlatokat, és betöltik a megüresedett munkahelyeket;

ii. közvetlen kapcsolatokat alakítanak ki olyan munkahely betöltésére, amely:

- egy munkavállalónak névre szólóan felkínált, betölthető munkahely;
- egyéni álláspályázat, amelyet egy meghatározott foglalkoztatási szolgálathoz vagy egy olyan munkáltatóhoz küldtek, aki tevékenységét az illetékes szolgálat területén végzi;
- ahol a munkaközvetítés idénymunkásokra vonatkozik, akiket a lehető leggyorsabban kell toborozni;

b) a két vagy több tagállam határ menti régióiért felelős szolgálatok rendszeresen kicserélik területükre vonatkozóan az elintézésre váró, szabad állásajánlatokra vonatkozó adatokat és az álláspályázatokat, és a többi hazai foglalkoztatási szolgálattal kötött megállapodásnak megfelelően összegyűjtik az álláspályázatokat és az állásajánlatokat, és betöltik a megüresedett munkahelyeket;

c) bizonyos foglalkozásokra vagy bizonyos munkavállalói kategóriákra szakosodott hivatalos foglalkoztatási szolgálatok közvetlenül együttműködnek egymással.

(2) Az érintett tagállamok megküldik a Bizottságnak a szolgálatok által közös megegyezéssel összeállított, az (1) bekezdésben említett listát; a Bizottság a listát és annak módosításait az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* teszi közzé.

18. cikk

A végrehajtó testületek által alkalmazott, két vagy több tagállam által kötött megállapodásban előírt toborzási eljárások alkalmazása nem kötelező.

III. CÍM

Intézkedések a munkaerőpiac egyensúlyának szabályozására*19. cikk*

(1) A tagállamoktól kapott információkból összeállított bizottsági jelentés alapján a tagállamok és a Bizottság évente kétszer együtt elemzik:

- a megüresedett munkahelyek betöltésére tett közösségi intézkedések eredményeit;
- a munkába helyezett nem tagállami munkavállalók számát;
- a munkaerőpiac állapotának előrelátható fejlődését, és amennyire lehetséges, a munkaerő Közösségen belüli mozgását.

(2) A tagállamok és a Bizottság megvizsgálják az állások betöltésénél a tagállamok állampolgárainak nyújtható előnyök lehetőségeit a betölthető munkahelyek és az álláspályázatok Közösségen belüli egyensúlyának megteremtése érdekében. Ennek a célnak az eléréséhez minden szükséges intézkedést meghoznak.

20. cikk

(1) Amikor egy tagállam munkaerőpiacán zavar keletkezik vagy zavar várható, és ez egy adott régióban vagy szakmában az élet- vagy foglalkoztatási színvonalat súlyosan veszélyeztetheti, ebben az esetben az állam tájékoztatja a Bizottságot és a többi tagállamot, és erre vonatkozóan részletes felvilágosítást ad.

(2) A tagállamok és a Bizottság megtesznek minden intézkedést a közösségi munkavállalók tájékoztatására, hogy abban a régióban vagy szakmában ne jelentkezzenek állásajánlatra.

(3) A szerződés és az ahhoz csatolt jegyzőkönyvek végrehajtásának sérelme nélkül az (1) bekezdésben említett tagállamok kérhetik a Bizottságtól, hogy a régióban vagy szakmában kialakult helyzet normalizálása érdekében a 15., 16. és 17. cikkben meghatározott munkaközvetítési eljárást részben vagy egészében függeszse fel.

A Bizottság a kérés beérkezésétől számított legkésőbb két héten belül dönt a felfüggesztésről és annak időtartamáról. Bármelyik tagállam - szigorú kéthetes határidőn belül - kérheti a Tanácsot, hogy érvénytelenítse vagy változtassa meg az ilyen határozatot. A Tanács az ilyen kéréssel kapcsolatban két héten belül intézkedik.

(4) Ha felfüggesztésre kerül sor, azon tagállamok foglalkoztatási szolgálatai, amelyek jelezték, hogy van szabad munkavállalójuk, nem tesznek semmilyen lépést az (1) bekezdésben említett tagállami munkáltatók által hozzájuk közvetlenül megküldött megüresedett munkahelyek betöltésére.

IV. CÍM

Európai Koordinációs Iroda

21. cikk

A Bizottságon belül létrehozott Állásajánlatok és Állaspályázatok Közvetítésének Európai Koordinációs Irodájának (ebben a rendeletben „Európai Koordinációs Iroda”) a feladata a megüresedett munkahelyek betöltésének elősegítése közösségi szinten. Különösen felelős ezen a területen valamennyi olyan technikai feladat ellátásáért, amelyek ezen rendelet értelmében a Bizottságra tartoznak, és főképpen a nemzeti foglalkoztatási szolgálatok támogatásáért.

Az Iroda összegzi a 14. és 15. cikkekben említett információkat és a 13. cikknek megfelelően készített tanulmányokból és kutatásokból származó adatokat abból a célból, hogy közlétegye a Közösség munkaerőpiacának előrelátható fejlődésére vonatkozó főbb tényeket; az ilyen adatokat közli a tagállamok szakszolgálataival és a tanácsadó és Technikai Bizottságokkal.

22. cikk

(1) Az Európai Koordinációs Iroda felelős különösképpen:

- a) a megüresedett munkahelyek közösségi szintű betöltéséhez szükséges gyakorlati intézkedések koordinálásáért és a munkavállalók ebből eredő mozgásának elemzéséért;
- b) a célok elérése érdekében közös cselekvési módszereket vezet be igazgatási és technikai szinten a Technikai Bizottsággal együttműködve;
- c) ahol erre szükség van és a szakszolgálatokkal egyetértésben, a betölthető munkahelyek és az állaspályázatok összegyűjtése a munkaközvetítés elősegítése céljából.

(2) Az Iroda átadja a szakszolgálatoknak a Bizottsághoz közvetlenül megküldött betölthető munkahelyek adatait és állaspályázatokat, és tájékoztatást kap az azokkal kapcsolatban tett intézkedésekről.

23. cikk

A Bizottság a tagállamok illetékes hatóságaival egyetértésben és a Technikai Bizottság véleménye alapján meghatározott feltételek és eljárások szerint a tagállamok tisztségviselői részére látogatásokat és a szakemberek részére továbbképzéseket szervez.

III. RÉSZ

A TAGÁLLAMOK KÖZÖTTI SZOROS EGYÜTTMŰKÖDÉS BIZTOSÍTÁSÁRA A MUNKAVÁLLALÓK SZABAD MOZGÁSA ÉS FOGLALKOZTATÁSA TERÜLETÉN LÉTREHOZOTT BIZOTTSÁGOK

I. CÍM

A Tanácsadó Bizottság*24. cikk*

A Tanácsadó Bizottság felelős azért, hogy a munkavállalók szabad mozgására és foglalkoztatására vonatkozó ügyekben segítse a Bizottságot a Szerződés alkalmazásából és az annak alapján hozott intézkedésekből eredő kérdések kivizsgálásában.

25. cikk

A Tanácsadó Bizottság felel különösen:

- a) a nemzeti emberi erőforráspolitikai keretén belül a szabad mozgásra és foglalkoztatásra vonatkozó problémák vizsgálatáért a tagállamok foglalkoztatási politikájának közösségi szinten történő koordinálása céljából, hozzájárulva ezzel a tagállamok gazdasági fejlődéséhez és a munkaerőpiac egyensúlyához;
- b) az e rendelet és az azt kiegészítő intézkedések végrehajtásának hatásairól szóló általános tanulmány elkészítéséért;
- c) az e rendelet módosítására tett indokolt javaslatnak a Bizottság elé terjesztéséért;
- d) a Bizottság kérésére vagy saját kezdeményezésre az általános vagy elvi kérdésekre - különösen a munkaerőpiac alakulására vonatkozó információcserére, a munkavállalók tagállamok közötti mozgására, a szakképzési útmutatást és a szakképzés fejlesztését célzó programokra vagy intézkedésekre, amelyek növelhetik a szabad mozgás és a foglalkoztatás esélyeit és a munkavállalók és családtagjaik számára nyújtott segítség valamennyi formájára, beleértve a szociális támogatás és a munkavállalók lakhatását - vonatkozóan indoklással ellátott véleménynyilvánításra.

26. cikk

(1) A Tanácsadó Bizottság tagállamonként hat tagból áll, akik közül kettő-kettő a kormányt, a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket képviseli.

(2) Az (1) bekezdésben említett kategóriák mindegyikében minden tagállam egy póttagot jelöl ki.

(3) A tagok és póttagok hivatali ideje két év. Megbízatásuk megújítható.

Hivatali idejük lejártával a tagok és a póttagok hivatalban maradnak addig, amíg megbízatásukat meg nem újítják, vagy az új tagokat ki nem nevezik.

27. cikk

A Tanácsadó Bizottság tagjait és póttagjait a Tanács nevezi ki, amely a szakszervezetek és a munkáltatók szövetségei képviselőinek választásakor arra törekszik, hogy a különböző gazdasági ágazatok képviselői arányos legyenek.

A tagok és póttagok listáját a Tanács tájékoztatásul az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* teszi közzé.

28. cikk

A Tanácsadó Bizottság elnöki tisztét a Bizottság valamelyik tagja vagy helyettese látja el. Az elnök nem szavaz. A bizottság évente legalább kétszer ülésezik. Az ülést az elnök hívja össze vagy saját kezdeményezésére, vagy a tagok legalább egyharmadának a kérésére. A Tanácsadó Bizottság titkársági feladatait a Bizottság látja el.

29. cikk

Az elnök a foglalkoztatás vagy a munkaerő-vándorlás területén tapasztalattal rendelkező személyeket vagy testületek képviselőit kérheti fel arra, hogy megfigyelőként vagy szakértőként vegyenek részt az üléseken. Az elnököt szakértők segíthetik.

30. cikk

(1) A Bizottság által kialakított vélemény csak a tagok legalább kétharmados jelenléte esetén érvényes.

(2) A vélemények tartalmazzák az alapul szolgáló okokat, az érvényesen leadott szavazatok abszolút többségével születnek; ha a kisebbség kívánja, akkor állásfoglalásukat a véleményhez kell csatolni.

31. cikk

A Tanácsadó Bizottság az ügyrendjét eljárási szabályzatban rögzíti, amely a Bizottság véleménye alapján a Tanács jóváhagyása után lép hatályba. A bizottság eljárási szabályzatára vonatkozó módosítás hatálybelépésére ugyanez az eljárás vonatkozik.

II. CÍM

A Technikai Bizottság*32. cikk*

A Technikai Bizottság felelős azért, hogy segítse a Bizottságot minden olyan technikai feladat és intézkedés előkészítésében, előmozdításában és nyomon követésében, amelynek célja e rendelet és a kiegészítő intézkedések végrehajtása.

33. cikk

A Technikai Bizottság felel, különösen:

- a) a tagállamok érintett hatóságai közötti együttműködés előmozdításáért és fejlesztéséért minden, a munkavállalók szabad mozgására és foglalkoztatására vonatkozó technikai kérdésben;
- b) az érintett hatóságok közös tevékenységének szervezését célzó eljárások kidolgozásáért;
- c) a Bizottság számára várhatóan hasznos információk és az e rendeletben szabályozott tanulmányok és kutatások célját szolgáló információk összegyűjtésének elősegítéséért, valamint az érintett közigazgatási testületek közötti információ- és tapasztalatcsere ösztönzéséért;
- d) a tagállamok munkaerőpiacának helyzetét értékelő kritériumok technikai szintű harmonizálásának vizsgálatáért.

34. cikk

(1) A Technikai Bizottság a tagállamok kormányainak képviselőiből áll. A kormányok az őket a Tanácsadó Bizottságban képviselő tagok egyikét jelölik a Technikai Bizottság tagjává.

(2) A kormányok a Tanácsadó Bizottsági képviselőik - tagok vagy póttagok - közül jelölnék ki helyettesét.

35. cikk

A Technikai Bizottság elnöki tisztét a Bizottság egy tagja vagy annak képviselője látja el. Az elnök nem szavaz. Az elnököt és a Bizottság tagjait szakértők segíthetik.

A Tanácsadó Bizottság titkársági feladatait a Bizottság látja el.

36. cikk

A Technikai Bizottság javaslatait és véleményeit a Bizottsághoz nyújtja be és erről a Tanácsadó Bizottság tájékoztatást kap. Az ilyen javaslatokhoz és véleményekhez csatolni kell a Technikai Bizottság tagjai által kifejtett eltérő nézeteket, amennyiben a tagok ezt kívánják.

37. cikk

A Technikai Bizottság az ügyrendjét eljárási szabályzatban rögzíti, amely a Bizottság véleménye alapján a Tanács jóváhagyása után lép hatályba. A bizottság eljárási szabályzatára vonatkozó módosítás hatálybelépésére ugyanez az eljárás vonatkozik.

*IV. RÉSZ***ÁTMENETI ÉS ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK****I. CÍM****Átmeneti rendelkezések***38. cikk*

Amíg a Bizottság nem fogadja el a 15. cikk (2) bekezdésében említett egységes rendszert, az Európai Koordinációs Iroda javaslatokat tesz azon intézkedésekre, amelyek várhatóan hasznosak lehetnek a 15. cikk (1) bekezdésében említett jelentések elkészítésekor és közzétételekor.

39. cikk

A Tanácsadó Bizottság és a Technikai Bizottság e rendelet hatálybalépésekor érvényben lévő eljárási szabályzata továbbra is érvényben marad.

40. cikk

Az 1968. október 15-i tanácsi irányelv¹⁵³ értelmében a tagállamok által hozandó intézkedések hatálybalépéséig, és ahol az 1964. március 25-i tanácsi irányelv¹⁵⁴ értelmében a tagállamok által megtett intézkedések alapján a tartózkodási engedély érvényességi idejéről és meghosszabbításáról való döntéshez a 38/64/EGK rendelet 22. cikkében szabályozott munkavállalási engedélyre van szükség, a munkáltató bármely írásos nyilatkozata az alkalmazásról vagy az alkalmazás időtartamát feltüntető munkáltatói igazolás helyettesítheti a munkavállalási engedélyt. A munkáltató írásos nyilatkozata vagy a munkáltatói igazolás, amely a munkavállaló határozatlan időre történő alkalmazását igazolja, ugyanolyan érvényű, mint az állandó munkavállalási engedély.

41. cikk

Ha a munkavállalási engedély eltörlése miatt egy tagállam nem tud a külföldi állampolgárok foglalkoztatásáról statisztikákat összeállítani, az ilyen tagállam statisztikai célból az új statisztikai módszerek bevezetéséig, de legkésőbb 1969. december 31-ig más tagállamok állampolgárai vonatkozásában megtarthatja a munkavállalási engedélyeket. A munkavállalási engedélyt automatikusan ki kell adni és a munkavállalási engedély adott tagállamban való tényleges megszüntetéséig érvényesnek kell lennie.

II. CÍM**Záró rendelkezések***42. cikk*

(1) Ez az irányelv nem érinti az Európai Szén- és Acélközösséget létrehozó szerződést, amely a szénbányászat és acélgyártás terén szaktudással rendelkező munkavállalókra vonatkozik, sem az Európai Atomenergia-közösséget létrehozó szerződés rendelkezéseit, a nukleáris energiaipar területén a szakképzett munkavállalókról, sem az e szerződések végrehajtására hozott intézkedéseket.

Mindazonáltal ez a rendelet érvényes az első albekezdésben említett munkavállalókra és családtagjaikra, amennyiben jogi helyzetüket a fent említett szerződések vagy rendelkezések nem szabályozzák.

(2) Ez a rendelet nem érinti a Szerződés 51. cikke értelmében tett intézkedéseket.

(3) Ez a rendelet nem érinti a tagállamoknak a következőkből eredő kötelezettségeit:

¹⁵³ HL L 257. szám, 1968.10.19., 13.o.

¹⁵⁴ HL 62. szám, 1964.04.17., 981/64.o.

- az e rendelet hatálybalépésekor meglévő, intézményi kötelekeken alapuló speciális kapcsolatok vagy jövőbeni megállapodások bizonyos nem európai országokkal vagy területekkel; vagy
- az e rendelet hatálybalépésekor nem európai országokkal vagy területekkel fennálló megállapodások, amelyek a köztük lévő intézményi kapcsolatokon alapulnak.

Az ilyen országokból vagy területekről érkező munkavállalók, akik e rendelkezésnek megfelelően foglalkoztatottként tevékenységet folytatnak ezeknek a tagállamoknak a területén, más tagállamok területén nem élhetnek az e rendeletből származó kedvezményekkel.

43. cikk

A tagállamok tájékoztatják a Bizottságot a foglalkoztatásról szóló, köztük létrejött szerződések, egyezmények vagy megállapodások szövegéről, azok aláírása és hatálybalépésének időpontja között.

44. cikk

A Bizottság e rendelet végrehajtására intézkedéseket fogad el. Ebből a célból a tagállamok központi hatóságaival szorosán együttműködik.

45. cikk

A Bizottság a Tanácsnak javaslatokat nyújt be, amelyek célja a Szerződés rendelkezéseivel összhangban a tagállami munkavállalók alkalmazására vonatkozó korlátozások eltörlése, abban az esetben, ha az oklevelek, a bizonyítványok és a képzés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványok kölcsönös elismerésének hiánya akadályozhatja a munkavállalók szabad mozgását.

46. cikk

A III. részben említett bizottságok igazgatási kiadásai az Európai Közösségek költségvetésében a Bizottságra vonatkozó részben szerepelnek.

47. cikk

Ez a rendelet a tagállamok területére és állampolgáira vonatkozik a 2., 3., 10. és a 11. cikk sérelme nélkül.

48. cikk

E rendelet hatálybalépésekor a 38/64/EGK rendelet hatályát veszti.

Ez a rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.

Kelt Luxemburgban, 1968. október 15-én.

A Tanács részéről az elnök
G. SEDATI

MELLÉKLET

A 16. cikk (3) bekezdése a) albekezdése alkalmazásában:

1. A „sajátos” kifejezés különleges műszaki ismeretet kívánó munkára vagy szakmára vonatkozó magas szintű vagy a szokásostól eltérő képzettséget jelent; különösen vonatkozik ez csoportonként toborzott idénymunkások esetén a munkacsoport vezetőjére.
2. A „beosztás bizalmas jellege” kifejezés olyan állásra vonatkozik, amely a fogadó országban szokás szerint különleges bizalmi kapcsolatot jelent a munkáltató és a munkavállaló között.
3. A „korábbi foglalkoztatási kapcsolat” arra vonatkozik, amikor a munkáltató olyan munkavállalót kíván foglalkoztatni, akit ugyanazon tagállam területén az előző négy év során legalább tizenkét hónapon keresztül már foglalkoztatott.
4. A „családi kötelekek” kifejezés házassági vagy másodfokú rokoni kapcsolatot jelent a munkáltató és a munkavállaló között és elsőfokú rokoni kapcsolatot két munkavállaló között.

A TANÁCS 1975. február 10-i 75/117/EGK IRÁNYELVE**(Celex szám: 31975L0117)****a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó
tagállami jogszabályok közelítéséről¹⁵⁵**

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA,

tekintettel az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 100. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére¹⁵⁶,tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁵⁷,

mivel a Szerződés 119. cikkében rögzített, a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének végrehajtása a közös piac létrehozásának és működésének nélkülözhetetlen része;

mivel elsősorban a tagállamok felelőssége ezen elv alkalmazásának a biztosítása a megfelelő törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések által;

mivel a Tanács 1974. január 21-i állásfoglalása a szociális akcióprogramra vonatkozóan¹⁵⁸, amelynek célja lehetővé tenni az élet- és munkahelyi feltételeknek a harmonizálását a fejlődés egyidejű fenntartásával, továbbá megvalósítani a Közösség kiegyensúlyozott szociális és gazdasági fejlődését, elismeri, hogy a munkavállalás és a szakképzés, illetve előmenetel, valamint a díjazást is magában foglaló munkahelyi feltételek tekintetében a nők érdekében hozott intézkedéseknek kell elsőbbséget adni;

mivel kívánatos az alapvető jogokat az egyenlőség elvének gyakorlati alkalmazását elősegítő intézkedésekkel történő megerősítése abból a célból, hogy a Közösségben minden alkalmazott védelmet élvezzen az ilyen ügyekben;

mivel az 1961. december 30-án a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elvéről a tagállamok részvételével megtartott konferencia állásfoglalásának alkalmazása érdekében tett erőfeszítések ellenére is még mindig vannak különbségek a tagállamok között, és mivel ezért az egyenlő díjazás elvének alkalmazása tekintetében a nemzeti rendelkezéseket közelíteni kell egymáshoz,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A Szerződés 119. cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon nyugvó hátrányos megkülönböztetés minden fajtáját.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre: ezeknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken kell alapulniuk, illetve azokat úgy kell megállapítani, hogy kizárják a nemi megkülönböztetés minden formáját.

¹⁵⁵ 1975.02.19. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 45. szám

¹⁵⁶ HL C 55. szám, 1974.05.13., 43.o.

¹⁵⁷ HL C 88. szám, 1974.07.26., 7.o.

¹⁵⁸ HL C 13. szám, 1974.02.12., 1.o.

2. cikk

A tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy minden olyan alkalmazott, aki úgy érzi, hogy az egyenlő díjazás elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

3. cikk

A tagállamok megszüntetnek minden, törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből származó, a férfiak és a nők közötti megkülönböztetést, amely ellentétben áll az egyenlő díjazás elvével.

4. cikk

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a kollektív szerződéseknek, bértarifáknak, bérmegállapodásoknak vagy az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmisnek nyilvánítsák vagy nyilváníthassák, illetve módosíthassák.

5. cikk

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket azon alkalmazottak védelmében, akiket az egyenlő díjazás elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy más jogi eljárás miatt a munkáltató elbocsát.

6. cikk

A tagállamok a nemzeti sajátosságaikkal és jogrendszerükkel összhangban meghozzák a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák az egyenlő díjazás elvének alkalmazását. Gondoskodnak arról, hogy hatásos eszközök álljanak rendelkezésre az elv betartásának biztosítására.

7. cikk

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy az alkalmazottak az összes megfelelő eszköz révén, például munkahelyükön, tájékoztatást kapjanak az irányelv alapján hozott rendelkezésekről, valamint a már hatályos, idevonatkozó rendelkezésekről.

8. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek az irányelvről szóló értesítéstől számított egy éven belül megfeleljenek, és erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadtak el.

9. cikk

A tagállamok a 8. cikkben említett egyéves időtartam leteltétől számított két éven belül minden szükséges információt a Bizottság elé terjesztenek, hogy a Bizottság az irányelv alkalmazásáról szóló jelentését a Tanácsnak történő betérjesztés céljából elkészíthesse.

10. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1975. február 10-én.

*a Tanács részéről
az elnök
G. FITZGERALD*

A TANÁCS 1997. december 15-i
97/80/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31997L0080)
a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási
teherről 159

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 2. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára¹⁶⁰,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁶¹,

a Szerződés 189c. cikkében szabályozott eljárásnak megfelelően, az Európai Parlamenttel együttműködve¹⁶²,

(1) mivel a Szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv alapján az 1989-es Szociális Chartát megvalósítani kívánó tagállamok Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kivételével (a továbbiakban: tagállamok), elfogadták a szociálpolitikáról szóló megállapodást;

(2) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri bármilyen, így a nemen, a bőrszínen, a fajon, a meggyőződésen vagy a valláson alapuló megkülönböztetés leküzdésének fontosságát;

(3) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel szembeni azonos bánásmódról szóló 16. bekezdése többek között előírja, hogy „határozottabb lépéseket kell tenni a férfiak és nők esélyegyenlőségének biztosítása érdekében, különös tekintettel a munkavállalás, a javadalmazás, a munkakörülmények, a szociális védelem, az oktatás, a szakképzés és a szakmai előmenetel tekintetében”;

(4) mivel a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikkének (2) bekezdése alapján a Bizottság közösségi szinten kikérte a szociális partnerek véleményét a lehetséges közösségi intézkedésekről a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherre vonatkozóan;

(5) mivel a Bizottság a szociális partnerek meghallgatása után célszerűnek tekintette a közösségi fellépést, ezt követően még egyszer tanácskozott a szociális partnerekkel a Megállapodás 3. cikke (3) bekezdésének megfelelően kialakított javaslat tartalmáról; mivel a szociális partnerek megküldték véleményüket a Bizottságnak;

(6) mivel a tárgyalások második fordulóját követően a szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot azon szándékukról, hogy a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikke értelmében

¹⁵⁹ 1998.01.20. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 14. szám

¹⁶⁰ HL C 332. szám, 1996.11.07., 11.o. és HL C 185. szám, 1997.06.18., 21.o.

¹⁶¹ HL C 133. szám, 1997.04.28., 34.o.

¹⁶² Az Európai Parlament 1997. április 10-i véleménye, HL C 132. szám, 1997.04.28., 215.o., a Tanács 1997. július 24-i közös álláspontja, HL C 307. szám, 1997.10.08., 6.o., és az Európai Parlament 1997. november 6-i határozata, HL C 358. szám, 1997.11.24.

megindítanak-e egy folyamatot, amelynek eredményeként feltehetően egy megállapodás jött volna létre;

(7) mivel a Megállapodás 1. cikkének megfelelően a Közösség és a tagállamok, többek között, azt a célt tűzték ki maguk elé, hogy javítsák az élet- és munkakörülményeket; mivel a férfiakkal és nőkkel szembeni azonos bánásmód elvének hatékony megvalósítása hozzájárulna e cél eléréséhez;

(8) mivel az egyenlő bánásmód elvét rögzítették a Szerződés 119. cikkében, a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvnek az alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelvben¹⁶³, valamint a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvben¹⁶⁴;

(9) mivel a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv¹⁶⁵ szintén hozzájárul a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósításához; mivel az irányelv nem érinti hátrányosan az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos, korábban említett irányelveket; mivel az említett irányelvben szereplő női munkavállalók számára is előnyös a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása;

(10) mivel az UNICE, a CEEP és az ETUC által elfogadott, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv¹⁶⁶ szintén a férfiakkal és nőkkel szembeni egyenlő bánásmód elvén nyugszik;

(11) mivel a „bíróági eljárásra” és a „bíróásra” történő utalások olyan eljárásokat jelentenek, amelyek során a vitás ügyeket olyan független testületeknek nyújtják be vizsgálat és döntéshozatal céljából, amelyek a vitás ügyben a résztvevő felekre kötelező döntést hoznak;

(12) mivel a „peren kívüli eljárás” elsősorban olyan eljárásokat jelent, mint a megegyezés és a közvetítés;

(13) mivel a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően a nemzeti bíróságok vagy egyéb illetékes szervek feladata;

(14) mivel a tagállamok feladata az eljárás megfelelő szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetése;

(15) mivel figyelembe kell venni az egyes tagállamok jogrendszerének sajátosságait, többek között, amennyiben a bíróság vagy az egyéb illetékes hatóság hátrányos megkülönböztetést állapít meg akkor, ha az alperes nem tudja bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg;

(16) mivel a tagállamoknak nem kell a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályokat bevezetni olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes hatóság feladata az esettel kapcsolatos tények feltárása; mivel ezen eljárásokban a felperes nem köteles a tényeket bizonyítani, mert az a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata;

(17) mivel a felperesnek nem állna rendelkezésére hatékony eszköz az azonos bánásmód elvének a nemzeti bíróságok által történő kikényszerítésére akkor, ha egy nyilvánvalóan diszkriminációs esetben az alperes nem lenne köteles azt bizonyítani, hogy az ő cselekménye valójában nem diszkriminatív;

¹⁶³ HL L 45. szám, 1975.02.19., 19.o.

¹⁶⁴ HL L 39. szám, 1976.02.14., 40.o.

¹⁶⁵ HL L 348. szám, 1992.11.28., 1.o.

¹⁶⁶ HL L 145. szám, 1996.06.19., 4.o.

(18) mivel az Európai Közösségek Bírósága úgy határozott, hogy a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok módosíthatók, ha a megkülönböztetés valószínűsíthető és ilyen esetekben az azonos bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher az alperesre száll;

(19) mivel a közvetett megkülönböztetés bizonyítása rendkívül nehéz; mivel emiatt fontos a közvetett megkülönböztetés fogalmának a meghatározása;

(20) mivel még nem minden tagállam vezette be a bizonyítási teherrel kapcsolatban a megfelelő szabályokat a Szerződés 3. cikkének b) pontjában megfogalmazott szubszidiaritás, valamint az arányosság elve alapján, ezért ezt a célt közösségi szinten kell elérni; mivel ez az irányelv a megkövetelt minimális intézkedésekre szorítkozik, és nem lépi túl a cél eléréséhez szükséges mértéket,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Az irányelv célja

Ezen irányelv célja, hogy az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására, a tagállamok által tett intézkedések hatékonyabbá tételét biztosítsa annak érdekében, hogy minden olyan személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután esetleges jogorvoslati lehetőségét az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

2. cikk

Meghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmilyen nemi megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten.

(2) Az (1) bekezdésben említett egyenlő bánásmód elvére vonatkozóan közvetett megkülönböztetés áll fenn, amikor egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozókat lényegesen nagyobb arányban érinti kedvezőtlenül, kivéve, ha a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat helyes és szükséges, és a nemi hovatartozástól független okok igazolják.

3. cikk

Az irányelv hatálya

(1) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

- a) a Szerződés 119. cikkében, a 75/117/EGK, a 76/207/EGK és, amennyiben a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés áll fenn, a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelvekben említett esetekben;
- b) mind az állami, mind a magán szektorban bármely polgári vagy közigazgatási eljárás keretében, amely a nemzeti jog értelmében jogorvoslati lehetőséget kínál az a) pontban említett intézkedések alapján, az önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

(2) Ez az irányelv nem vonatkozik a büntető eljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

*4. cikk***A bizonyítási teher**

(1) A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának mulasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni, az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg.

(2) Ez az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(3) A tagállamok az (1) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.

*5. cikk***Tájékoztatás**

A tagállamok biztosítják, hogy azokról az intézkedésekről, amelyeket ezen irányelv értelmében hoznak és a már hatályban lévő intézkedésekről, az érintett személyeket valamennyi megfelelő módon tájékoztatják.

*6. cikk***A regresszió tilalma**

Ezen irányelv végrehajtása nem jelentheti a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének csökkentését az irányelv által szabályozott területeken, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a bekövetkezett változásokhoz igazodjanak, olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések bevezetésével, amelyek különböznek az irányelv bevezetésekor hatályban lévőktől, feltéve, hogy ezen irányelv alapvető követelményeinek megfelelnek.

*7. cikk***Az irányelv végrehajtása**

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. január 1-jétől megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

Az irányelv hatálybalépését követően két éven belül a tagállamok megadnak a Bizottságnak minden olyan információt, amely a Bizottság számára ahhoz szükséges, hogy az Európai Parlament és a Tanács részére az irányelv alkalmazásáról beszámolót készítsen.

8. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1997. december 15-én.

a Tanács részéről
az elnök
J.-C. JUNCKER

A TANÁCS 1998. július 20-i
98/59/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31998L0059)
a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok
közelítéséről 167

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 100. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére¹⁶⁸,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁶⁹,

(1) mivel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet¹⁷⁰ az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében kodifikálni kell;

(2) mivel fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét;

(3) mivel a konvergencia növekedése ellenére továbbra is vannak különbségek a Közösség tagállamaiban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak;

(4) mivel ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére;

(5) mivel a szociális akcióprogramról szóló 1974. január 21-i tanácsi állásfoglalás¹⁷¹ egy olyan irányelvre tesz javaslatot, amely a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítésére vonatkozik;

(6) mivel az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban megtartott ülésén tizenegy tagállam állam- és kormányfői által elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja első bekezdésének, első mondatában és második bekezdésében, a 17. pont első bekezdésében és a 18. pont harmadik francia bekezdésében a következőket rögzíti:

„7. A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben
 (. . .).

E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csőd eljárásokra.

¹⁶⁷ 1998.08.12. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 225. szám

¹⁶⁸ HL C 210. szám, 1998.07.06.

¹⁶⁹ HL C 158. szám, 1997.05.26., 11. o.

¹⁷⁰ HL L 48. szám, 1975.02.22., 29. o. A 92/56/EGK irányelvvél (HL L 245. szám, 1992.08.26., 3. o.) módosított irányelv.

¹⁷¹ HL C 13. szám, 1974.02.12., 1. o.

(. . .)

17. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlatok figyelembevételével kell fejleszteni.

(. . .)

18. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a következő esetekben:

(. . .)

(. . .)

– csoportos létszámcsökkentési eljárások esetén;

(. . .)”;

(7) mivel ezért ezt a közelítést a Szerződés 117. cikkének megfelelő fejlődés fenntartása mellett elő kell segíteni;

(8) mivel a csoportos létszámcsökkentésnek ezen irányelv szerinti meghatározásában előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának egyéb formáit az elbocsátásokkal azonosan kell kezelni, feltéve, hogy az elbocsátottak létszáma legalább öt fő;

(9) mivel ki kell kötni, hogy ez az irányelv vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez;

(10) mivel a tagállamok számára meg kell adni azt a lehetőséget, hogy rendelkezhessenek arról, hogy a munkavállalók képviselői szakértőkhöz fordulhatnak a tájékoztatás és a konzultáció tárgyát képező ügyek technikai bonyolultságából kifolyólag;

(11) mivel szükséges biztosítani, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és az értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg;

(12) mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára rendelkezésre álljanak olyan igazgatási és/vagy bírósági eljárások, amelyek biztosítják, hogy az ebben az irányelvben rögzített kötelezettségeket teljesítik;

(13) mivel ez az irányelv nem befolyásolja a tagállamoknak azokat a kötelezettségeit, amelyek az I. melléklet B. részében rögzített irányelvek átvételének határidőire vonatkoznak,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

Hatály és fogalom-meghatározások

1. cikk

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganasít, és amelyeknél - a tagállamok választása szerint - az elbocsátottak száma

i. vagy egy 30 napos időszak során:

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,

- a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő,
- ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben;

b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az a) pont első albekezdésében előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

(2) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni:

- a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek;
- b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira;
- c) a tengerjáró hajók legénységére.

II. SZAKASZ

Tájékoztatás és konzultáció

2. cikk

(1) Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

(2) A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek - többek között - az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(3) Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:

- a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt, továbbá
- b) írásban feltétlenül közlik velük:
 - i. a tervezett elbocsátások okait;
 - ii. az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát;
 - iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
 - iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
 - v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
 - vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

A munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i.-v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes állami hatóságnak eljuttatja.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak.

III. SZAKASZ

A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás

3. cikk

(1) A munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.

A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.

Ez az értesítés tartalmazza a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, a 2. cikk által előírt konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, és különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani.

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.

4. cikk

(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani.

A tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

A meghosszabbítást és annak indoklását az (1) bekezdésben előírt eredeti határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval.

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében.

IV. SZAKASZ

Záró rendelkezések*5. cikk*

Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

6. cikk

A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.

7. cikk

A tagállamok eljuttatják a Bizottságnak nemzeti joguknak azokat az alapvető rendelkezéseit, amelyeket az irányelv által szabályozott területen már elfogadtak, vagy el fognak fogadni.

8. cikk

(1) Az I. melléklet A. részében felsorolt irányelvek hatályukat veszítik a tagállamok arra vonatkozó kötelezettségeinek sérelme nélkül, amelyek az említett irányelvek átvételének az I. melléklet B. részében rögzített határidőire vonatkoznak.

(2) A hatályon kívül helyezett irányelvekre történő hivatkozásokat ezen irányelvre történő hivatkozásoknak kell tekinteni a II. mellékletben található korrelációs táblázatnak megfelelően.

9. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba.

10. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1998. július 20-án.

a Tanács részéről
az elnök
W. MOLTERER

I. MELLÉKLET

A. RÉSZ

(a 8. cikkben említett)

Hatályon kívül helyezett irányelvek

A 75/129/EGK tanácsi irányelv, és annak módosítása:

A 92/56/EGK tanácsi irányelve.

B. RÉSZ

(a 8. cikkben említett)

A nemzeti jogba történő átvétel határideje

Irányelv	Átvétel határideje
75/129/EGK (HL L 48. szám., 1975.02.22., 29. old.)	1977. február 19.
92/56/EGK (HL L 245. szám., 1992.08.26., 3. old.)	1994. június 24.

*II. MELLÉKLET***KORRELÁCIÓS TÁBLÁZAT**

75/129/EGK irányelv	Ez az irányelv
1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont, első francia bekezdés, 1. pont	1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont i. alpont, első francia bekezdés
1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont, első francia bekezdés, 2. pont	1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont i. alpont, második francia bekezdés
1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont, első francia bekezdés, 3. pont	1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont i. alpont, harmadik francia bekezdés
1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont, második francia bekezdés	1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, a) pont ii. alpont
1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, b) pont	1. cikk (1) bekezdés, első albekezdés, b) pont
1. cikk (1) bekezdés, második albekezdés	1. cikk (1) bekezdés, második albekezdés
1. cikk (2) bekezdés	1. cikk (2) bekezdés
2. cikk	2. cikk
3. cikk	3. cikk
4. cikk	4. cikk
5. cikk	5. cikk
5a. cikk	6. cikk
6. cikk (1) bekezdés	-
6. cikk (2) bekezdés	7. cikk
7. cikk	-
-	8. cikk
-	9. cikk
-	10. cikk
-	I. melléklet
-	II. melléklet

A TANÁCS 1980. október 20-i
80/987/EGK IRÁNYELVE (Celex szám: 31980L0987)
a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelmére
vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 172

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA,

tekintettel az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 100. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára¹⁷³,

tekintettel az Európai Parlament véleményére¹⁷⁴,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁷⁵,

mivel a munkáltató fizetéseképtelensége esetén szükséges a munkavállalók védelme, különösen a fennálló követelések kifizetésének biztosítása érdekében, mindeközben figyelembe véve a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét;

mivel a munkavállalók védelmének mértékét illetően a tagállamok között továbbra is maradnak különbségek ezen a területen; mivel törekedni kell e különbségek csökkentésére, amelyek közvetlen hatással lehetnek a közös piac működésére;

mivel ezért elő kell segíteni e területen a jogszabályok közelítését a Szerződés 117. cikkében megállapított fejlődés fenntartása mellett;

mivel földrajzi helyzete és a terület jelenlegi foglalkoztatási struktúrája miatt Grönland munkaerőpiaca alapvetően különbözik a Közösség más területeinek munkaerőpiacától;

mivel, amennyiben a Görög Köztársaság csatlakozásának feltételeiről és a szerződések kiigazításairól szóló okmánnyal összhangban 1981. január 1-jétől a Görög Köztársaság az Európai Gazdasági Közösség tagja lesz, ezen irányelv mellékletében a „Görögország” címszó alatt célszerű meghatározni a munkavállalók azon kategóriáit, amelyeknek a követeléseit ezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében az irányelv hatályából ki lehet zárni,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

Hatály és fogalom-meghatározások

1. cikk

(1) Ezen irányelvet a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, a 2. cikk (1) bekezdésének értelmében fizetéseképtelen munkáltatókkal szembeni munkavállalói követelések esetén kell alkalmazni.

¹⁷² 1980.10.28. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 283. szám

¹⁷³ HL C 135. szám, 1978.06.09., 2. o.

¹⁷⁴ HL C 39. szám, 1979.02.12., 26. o.

¹⁷⁵ HL C 105. szám, 1979.04.26., 15. o.

(2) A tagállamok ezen irányelv hatályából kivételes esetekben kizárhatják a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit a munkavállalók munkaszerződésének vagy munkaviszonyának sajátos jellege miatt, vagy egyéb garanciák olyan formáinak fennállása esetén, amelyek a munkavállalónak az ezen irányelvből származó védelemmel azonos védelmet nyújtanak.

Az első albekezdésben említett munkavállalók kategóriáinak jegyzékét a melléklet tartalmazza.

(3) Ezen irányelv hatálya nem terjed ki Grönlandra. E terület foglalkoztatási szerkezetének fejlődése esetén e kivételt felülvizsgálják.

2. cikk

(1) Ezen irányelv alkalmazásában fizetésektelen a munkáltató,

a) ha az érintett tagállam törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezései szerint a hitelezők követeléseinek együttes kielégítése céljából kérelmezték a munkáltató vagyonaára folytatott eljárás megkezdését, és ez lehetővé teszi az 1. cikk (1) bekezdésében említett követelések figyelembevételét, továbbá

b) ha az említett törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések szerinti illetékes hatóság:

- vagy elhatározta az eljárás megkezdését,
- vagy megállapította, hogy a munkáltató vállalkozása vagy üzeme végleg megszűnt, és a rendelkezésre álló vagyontömeg nem elegendő az eljárás megkezdésének biztosítására.

(2) Az irányelv nem sérti az egyes tagállamok jogszabályaiban szereplő munkavállaló, munkáltató, díjazás, megszerzett jogosultság és jövőbeli jogosultság kifejezések meghatározásait.

II. SZAKASZ

A garanciaintézetekre vonatkozó előírások

3. cikk

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 4. cikk alá tartozó garanciaintézetek biztosítsák a munkavállalók munkaszerződésből vagy munkaviszonyokból származó olyan fennálló követeléseinek a kielégítését, amelyek egy meghatározott időpont előtti időszak díjazását érintik.

(2) Az (1) bekezdésben említett időpont, a tagállamok választása szerint:

- vagy az az időpont, amikor a munkáltató fizetésektelensége bekövetkezik;
- vagy a felmondás időpontja, amikor az érintett munkavállalónak a munkáltató fizetésektelensége miatti elbocsátás során mondanak fel;
- vagy az az időpont, amikor a munkáltató fizetésektelensége bekövetkezik, illetve, amikor az érintett munkavállaló munkaszerződése vagy munkaviszonya a munkáltató fizetésektelensége miatt megszűnik.

4. cikk

(1) A garanciaintézetek 3. cikkben említett felelősségét a tagállamok korlátozhatják.

(2) Ha a tagállamok az (1) bekezdésben foglalt lehetőséget igénybe veszik, biztosítják a következőket:

- a 3. cikk (2) bekezdésének első francia bekezdésében említett esetben a munkaszerződés, illetve munkaviszony utolsó három hónapjáért járó díjazással kapcsolatos olyan fennálló követelések kielégítését, amelyek a munkáltató fizetésektelenségét megelőző hat hónapon belül keletkeztek;
- a 3. cikk (2) bekezdésének második francia bekezdésében említett esetben a munkaszerződés,

illetve munkaviszony utolsó három hónapjáért járó díjazással kapcsolatos olyan fennálló követelések kielégítését, amelyek a munkáltató fizetéseképtelenségéből eredő elbocsátás miatti felmondás időpontja előtt keletkeztek;

- a 3. cikk (2) bekezdésének harmadik francia bekezdésében említett esetben a munkaszerződés, illetve munkaviszony utolsó tizennyolc hónapjáért járó díjazással kapcsolatos olyan fennálló követelések kielégítését, amelyek azelőtt az időpont előtt keletkeztek, amikor a munkavállaló fizetéseképtelensége bekövetkezett, illetve, amikor a munkavállaló munkaszerződése, illetve munkaviszonya a munkáltató fizetéseképtelensége miatt szűnt meg. Ebben az esetben a tagállamok a munka díjazását érintő fizetési kötelezettséget nyolchetes időszakra, vagy több olyan rövidebb időszakra korlátozhatják, amelyek összesen nyolc hetet tesznek ki.

(3) A tagállamok azonban, hogy elkerüljék olyan összegek kifizetését, amelyek ezen irányelv szociális céljait túllépnék, megállapíthatják a munkavállalók fennálló követeléseinek teljesítését biztosító kötelezettség felső határát.

Ha a tagállamok élnek e lehetőséggel, akkor tájékoztatják a Bizottságot arról, hogy a kötelezettség felső határát milyen módszerekkel állapították meg.

5. cikk

A tagállamok meghatározzák a garanciaintézetek felépítésének, finanszírozásának és működésének részletes szabályait, különös tekintettel a következő alapelvekre:

- a) a garanciaintézetek vagyona a munkáltató vállalati vagyontól elkülönül és úgy kell kezelni, hogy a fizetéseképtelenség miatt folytatott eljárásban ne legyen hozzáférhető;
- b) a munkáltatók hozzájárulnak a finanszírozásához, kivéve, ha azt teljes mértékben az állami hatóságok biztosítják.
- c) a garanciaintézetek fizetési kötelezettségei függetlenek a finanszírozáshoz történő hozzájárulás kötelezettségének teljesítésétől.

III. SZAKASZ

A szociális biztonságra vonatkozó rendelkezések

6. cikk

A tagállamok kiköthetik, hogy a 3., 4., és 5. cikk nem vonatkozik azokra a munkavállalói hozzájárulásokra, amelyeket a törvényileg előírt nemzeti szociális biztonsági rendszerek, vagy a törvényileg előírt nemzeti szociális biztonsági rendszereken kívüli, vállalati vagy vállalkozói kiegészítő ellátási rendszerek alapján esedékesek.

7. cikk

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a törvényileg előírt nemzeti szociális biztonsági rendszerekben meghatározott biztosító intézeteknek fizetendő kötelező munkáltatói hozzájárulásnak a munkáltató fizetéseképtelenségének bekövetkezett megelőző nem fizetése ne érintse hátrányosan a munkavállalóknak az ilyen biztosító intézetekkel szemben fennálló ellátáshoz való jogosultságát, amennyiben a munkavállalói hozzájárulást a kifizetett munkabérekéből levonták.

8. cikk

A tagállamok biztosítják, hogy a törvényileg előírt nemzeti szociális biztonsági rendszereken kívüli, vállalati és vállalkozói kiegészítő ellátórendszerek előírásai szerinti, az öregkori ellátásra, beleértve a hozzátartozók ellátását is, vonatkozó már megszerzett vagy jövőbeli jogosultságaik tekintetében megtegyék a szükséges intézkedéseket a munkavállalók és az olyan személyek érdekeinek védelmében, akik a munkáltató fizetéseképtelenségének kezdetekor már kiléptek a munkáltató vállalkozásából vagy üzeméből.

IV. SZAKASZ

Általános és záró rendelkezések*9. cikk*

Ez az irányelv nem érinti a tagállamok azon lehetőségét, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be.

10. cikk

ez az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy

- a) megtegyék a visszaélések elkerüléséhez szükséges intézkedéseket,
- b) a 3. cikkben említett fizetési kötelezettséget vagy a 7. cikkben említett garancia-kötelezettséget elutasítsák vagy csökkentsek, ha kitűnik, hogy a kötelezettség teljesítése a munkavállaló és munkáltató közötti különleges kapcsolatok, illetve a munkavállaló és munkáltató közötti összefüggést eredményező közös érdekek miatt nem indokolt.

11. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek az ezen irányelvről szóló értesítéstől számított harminchat hónapon belül megfeleljenek. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

12. cikk

A 11. cikk (1) bekezdésében rögzített harminchat hónapos időszak lejártát követő tizennyolc hónapon belül a tagállamok eljuttatnak a Bizottsághoz minden vonatkozó információt, hogy azok alapján a Bizottság ezen irányelv alkalmazásáról jelentést készíthessen a Tanács részére.

13. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 1980. október 20-án.

a Tanács részéről
az elnök
J. SANTER

MELLÉKLET

A munkavállalók azon kategóriái, amelyeknek a követeléseit az 1. cikk (2) bekezdése értelmében ki lehet zárni az irányelv hatályából

I. Sajátos jellegű munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók

A. GÖRÖGORSZÁG

A halászhajó kapitánya és a legénység tagjai, ha és amennyiben a hajó bruttó bevételeiből vagy nyereségéből történő részesedés formájában kapják munkabérüket.

B. ÍRORSZÁG

1. Bedolgozók (azok a személyek, akik saját otthonukban darabbérben fizetett munkát végeznek), kivéve, ha írásos munkaszerződéssel rendelkeznek.
2. A munkáltató közeli rokonai, akik nem rendelkeznek írásos munkaszerződéssel, és munkájuk olyan magánlakással vagy mezőgazdasági üzemmel kapcsolatos, ahol a munkáltató és annak közeli rokonai laknak.
3. Azok a személyek, akik rendszerint egy vagy több munkáltatónál heti tizennyolc óránál kevesebbet dolgoznak, és akik alapvetően nem e foglalkozásukból származó jövedelmükből tartják fenn magukat.
4. Azok a személyek, akiket a halászatban idénymunkában, alkalmi munkában vagy részmunkában alkalmaznak, és a fogás eredményéből részesednek.
5. A munkáltató házastársa.

C. HOLLANDIA

Háztartási alkalmazottak, akiket természetes személy foglalkoztat, és akik ennél a természetes személynél heti három napnál kevesebbet dolgoznak.

D. EGYESÜLT KIRÁLYSÁG

1. A halászhajó kapitánya és a legénység tagjai, akik a hajó bruttó bevételéből vagy nyereségéből történő részesedés formájában kapják munkabérüket.
2. A munkáltató házastársa.

II. Más garanciaformákkal rendelkező munkavállalók**A. GÖRÖGORSZÁG**

Tengerjáró hajók legénysége.

B. ÍRORSZÁG

1. Helyi vagy más állami hatóságok, valamint állami közlekedési vállalatok állandó és nyugdíjra jogosult munkavállalói.
2. A national schools, secondary schools, comprehensive schools, valamint a teachers. training colleges nyugdíjra jogosult tanárai.
3. A Pénzügyminisztérium által finanszírozott magánkórházak állandó és nyugdíjra jogosult munkavállalói.

C. OLASZORSZÁG

1. Azok a munkavállalók, akik olyan törvényileg meghatározott ellátásokra jogosultak, amelyek biztosítják, hogy bérüket a vállalat gazdasági nehézsége esetén is megkapják.
2. Tengerjáró hajók legénysége.

D. EGYESÜLT KIRÁLYSÁG

1. Bejegyzett dokkmunkások, kivéve azokat, akik egészen vagy túlnyomórészt olyan munkát végeznek, amely nem a dokkmunkás feladata.
2. Tengerjáró hajók legénysége.

A TANÁCS 2001. március 12-i
2001/23/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 32001L0023)
a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek
átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok
közelítéséről 176

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 94. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére¹⁷⁷,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁷⁸,

mivel:

(1) A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv¹⁷⁹ jelentősen módosult¹⁸⁰. Az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében ezért azt kodifikálni kell.

(2) A gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával.

(3) Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.

(4) Továbbra is fennállnak e téren a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.

(5) Az 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) a 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő fúziókkal kapcsolatban”.

(6) A Tanács 1977-ben elfogadta a 77/187/EGK irányelvet a vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítésének előmozdításáról a munkavállalói jogok védelmének biztosítása érdekében, előírva

¹⁷⁶ 2001.03.22. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 82. szám

¹⁷⁷ 2000. október 25-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

¹⁷⁸ HL C 367. szám, 2000.12.20., 21. o.

¹⁷⁹ HL L 61. szám, 1977.03.05., 26. o.

¹⁸⁰ Lásd az I. melléklet, A. részt.

azt, hogy az átruházásban részt vevő felek a munkavállalók képviselőit megfelelő időben tájékoztassák és velük konzultáljanak.

(7) A 77/187/EGK irányelv a belső piac hatásainak, a tagállamoknak a gazdasági nehézségekkel küszködő vállalatok megmentését célzó törvényalkotási irányvonalának, az Európai Közösségek Bírósága esetjogának, a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv¹⁸¹ és a tagállamokban már hatályban lévő jogszabályoknak a fényében került módosításra.

(8) A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését.

(9) A Szociális Charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemen, a bőrszínen, a faji származáson, a véleményen és világnézetben alapuló megkülönböztetés ellen.

(10) Ezen irányelvet az I. melléklet B. részében meghatározott határidők sérelme nélkül kell alkalmazni, amely időpontokig a tagállamoknak meg kell felelniük a 77/187/EGK irányelvnek és az azt módosító jogszabálynak,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

Az irányelv hatálya és fogalm meghatározásai

1. cikk

(1) a) Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy egyesülése esetén.

b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában, ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.

c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak.

(2) Ezt az irányelvet abban az esetben és annyiban kell alkalmazni, amennyiben az átruházásra kerülő vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található.

(3) Ez az irányelv nem vonatkozik a tengerjáró hajókra.

2. cikk

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) átadó: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

¹⁸¹ HL L 48. szám, 1975.02.22., 29. o. Az irányelv helyébe a 98/59/EK irányelv (HL L 225. szám, 1998.08.12., 16. o.) lépett.

- c) a munkavállalók képviselői és a kapcsolódó kifejezések a nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselőit jelentik;
- d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok azonban nem zárhatnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

- a) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma,
- b) a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv¹⁸² 1. cikkének (1) bekezdése értelmében, vagy
- c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

II. FEJEZET

A munkavállalók jogainak védelme

3. cikk

(1) Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatályba lépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

(4) a) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalkozási nyugdíjrendszerekben.

b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az a) albekezdésnek megfelelően nem rendelkezik az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az átadó vállalkozásban már nem

¹⁸² HL L 206. szám, 1991.07.29., 19. o.

alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az a) albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.

4. cikk

(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés nem alkalmazható a munkavállalók olyan meghatározott kategóriáira, amelyekre az elbocsátás elleni védelem tekintetében nem vonatkozik a tagállamok törvénye és gyakorlata.

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.

5. cikk

(1) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, a 3. és a 4. cikk nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetésképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyoniának felszámolása céljából indult, és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik.

(2) Amennyiben a 3. és a 4. cikket egy, az átadó tekintetében indított, fizetésképtelenségi eljárás alatt történő átruházásra kell alkalmazni (függetlenül attól, hogy az eljárást az átadó vagyoniának felszámolása céljából indították vagy sem), és az ilyen eljárás az illetékes hatóság (illetve a nemzeti jog által meghatározott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállam rendelkezhet úgy, hogy:

a) tekintet nélkül a 3. cikk (1) bekezdésére, az átadónak valamely munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő és az átruházást vagy a fizetésképtelenségi eljárás megindítását megelőzően esedékessé váló tartozásai nem szállnak át a kedvezményezettre abban az esetben, ha az ilyen eljárás a tagállam jogrendszere szerint legalább olyan szintű védelmet nyújt, mint amelyet a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1980. október 20-i 80/987/EGK tanácsi irányelv¹⁸³ által szabályozott esetekben biztosítanak, vagy rendelkezhet úgy, hogy

b) egyrészt a kedvezményezett és az átadó, illetve az átadó feladatait gyakorló személy vagy személyek, másrészt pedig a munkavállalók képviselői megállapodhatnak a hatályos jogszabályok és a gyakorlat által megengedett keretek között a munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatásáról a munkahelyek védelme érdekében a vállalkozás, az üzlet vagy ezek része fennmaradásának biztosításával.

(3) A tagállam alkalmazhatja a (2) bekezdés b) pontját olyan átruházás esetén, ahol az átadó a nemzeti jog által meghatározott komoly gazdasági válsághelyzetben van, feltéve, hogy ezt a válsághelyzetet az illetékes hatóság állapította meg és lehetőség van ennek bírói felülvizsgálatára, és abban az esetben, ha ezek a rendelkezések a nemzeti jogban már 1998. július 17-én hatályban voltak.

A Bizottság 2003. július 17-ig jelentést készít e rendelkezés hatásairól és javaslatot tesz a Tanácsnak.

(4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék a fizetésképtelenségi eljárásokkal való visszaéléseket, amelyek során a munkavállalók részére nem biztosítanak az ezen irányelvben számukra biztosított jogokat.

¹⁸³ HL L 283. szám, 1980.10.20., 23. o. Legutóbb az 1994. évi Csatlakozási Okmánnyal módosított irányelv.

6. cikk

(1) Amennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része megőrzi autonómiáját, akkor az átruházás által érintett munkavállalói képviseletnek vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak és az átruházást megelőző, törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve, hogy a munkavállalói képviselet létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak.

Az első albekezdés nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselet újralakításához.

Amennyiben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállamok megtehetik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházással érintett munkavállalók megfelelő képviselettel rendelkezzenek az új munkavállalói képviselők kijelöléséig vagy megválasztásáig.

Amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

(2) Ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.

III. FEJEZET

Tájékoztatás és konzultáció*7. cikk*

(1) Az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállalók képviselőit a következőkről tájékoztatják:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni munkavállalói képviselőinek.

A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni munkavállalói képviselőinek, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételeik tekintetében az átruházás közvetlenül érintené.

(2) Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak.

(3) Azok a tagállamok, amelyeknek törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései lehetőséget biztosítanak a munkavállalók képviselői számára arra, hogy döntőbizottsághoz forduljanak a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések felülvizsgálatára, olyan esetekre korlátozhatják az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket, amelyekben a megvalósított átruházás folytán a vállalkozásban bekövetkező változás valószínűleg a munkavállalók jelentős részére nézve súlyos hátrányokkal jár.

A tájékoztatásnak és a konzultációnak mindenképpen ki kell terjednie a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre.

A vállalkozásban bekövetkező, az első albekezdésben említett változás előtt megfelelő időben meg kell adni a tájékoztatást, és le kell folytatni a konzultációkat.

(4) Az e cikkben meghatározott kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás hozta.

Az ezen irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek feltételezett megsértésének vizsgálata során nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

(5) A tagállamok az (1), (2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére.

(6) A tagállamok biztosítják, hogy, amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

IV. FEJEZET

Záró rendelkezések

8. cikk

Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

9. cikk

A tagállamok olyan intézkedéseket vezetnek be nemzeti jogrendszerükbe, amelyek minden olyan munkavállaló és képviselőik számára, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek megsértése miatt hátrányt szenvedtek, lehetővé teszik, hogy igényüket - más illetékes hatóságokhoz történő fordulás után - bíróság előtt érvényesítsék.

10. cikk

A Bizottság 2006. július 17-ig elemzést nyújt be a Tanács részére ezen irányelv rendelkezéseinek a hatásáról. A Bizottság megteszi a szükséges módosításokra vonatkozó javaslatait.

11. cikk

A tagállamok közlik a Bizottsággal az irányelv által szabályozott területen elfogadott törvényeik, rendeleteik és közigazgatási rendelkezéseik szövegét.

12. cikk

Az I. melléklet A. részében említett irányelvvel módosított 77/187/EGK irányelv hatályát veszti, az I. melléklet B. részében a tagállamok részére a végrehajtásra megállapított határidőkre vonatkozó kötelezettségek sérelme nélkül.

A hatályon kívül helyezett irányelvekre történő hivatkozásokat az ezen irányelvre történő

hivatkozásoknak kell tekinteni a II. mellékletben található korrelációs táblázatnak megfelelően.

13. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba.

14. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2001. március 12-én.

*a Tanács részéről
az elnök
B. RINGHOLM*

I. MELLÉKLET

A. RÉSZ

(a 12. cikkben említett)

Hatályon kívül helyezett irányelv és az azt módosító irányelv

A Tanács 77/187/EGK irányelve (HL L 61. szám, 1977. 03. 05., 26. o.)

A Tanács 98/50/EK irányelve (HL L 201. szám, 1998. 07. 17., 88. o.)

B. RÉSZ

(a 12. cikkben említett)

A nemzeti jogba történő átvétel határideje

Irányelv	Átvétel határideje
77/187/EGK	1979. február 16.
98/50/EK	2001. július 17.

II. MELLÉKLET

KORRELÁCIÓS TÁBLÁZAT

A 77/187/EGK irányelv	Ez az irányelv
1. cikk	1. cikk
2. cikk	2. cikk
3. cikk	3. cikk
4. cikk	4. cikk
4a. cikk	5. cikk
5. cikk	6. cikk
6. cikk	7. cikk
7. cikk	8. cikk
7a. cikk	9. cikk
7b. cikk	10. cikk
8. cikk	11. cikk
-	12. cikk
-	13. cikk
-	14. cikk
-	I. MELLÉKLET
-	II. MELLÉKLET

A TANÁCS 1993. november 23-i
93/104/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31993L0104)
a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól 184

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 118a. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára¹⁸⁵,

az Európai Parlamenttel együttműködve¹⁸⁶,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁸⁷,

mivel a Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján, különösen a munkakörnyezet tekintetében, minimumkövetelményeket fogadjon el a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelme kialakításának ösztönzésére;

mivel az említett cikk alapján az irányelvek nem vezethetnek be olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi megszorításokat, amelyek hátráltatnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

mivel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv¹⁸⁸ rendelkezéseit kell teljes mértékben alkalmazni az ezen irányelv hatálya alá tartozó területekre, tekintettel az abban foglalt szigorúbb és/vagy konkrétabb rendelkezésekre;

mivel a 11 tagállam állam- és kormányfője által, a strasbourgi Európai Tanács 1989. december 9-i ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontjának első bekezdése, továbbá 8. és 19. pontjának első bekezdése megállapítja, hogy:

„7. A belső piac létrehozásának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javulásához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat a feltételek közelítésének eredménye, azok folyamatos javítása mellett, különösen a munkaidő időtartamát és megszervezését, valamint a határozatlan időre szóló szerződésen kívüli olyan foglalkoztatási formákat illetően, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős munkavégzés, a munkaerő-kölcsönzés és az idenymunka.

8. Az Európai Közösségben minden munkavállalónak joga van a heti pihenőidőre és az éves fizetett szabadságra, amelynek időtartamát progresszíven kell harmonizálni a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően.

19. Minden munkavállalót megfelelő egészségügyi és biztonsági feltételek illetnek meg munkakörnyezetében. Megfelelő intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy ezen a területen a feltételek további harmonizációja valósuljon meg a már elért eredmények fenntartásával egyidejűleg.”;

mivel a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak;

mivel ez az irányelv gyakorlati hozzájárulás a belső piac szociális dimenziójának a

¹⁸⁴ 1993.12.13. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 307. szám

¹⁸⁵ HL C 254. szám, 1990.10.09., 4. o.

¹⁸⁶ HL C 72. szám, 1991.03.18., 95. o.; és az 1993. október 27-i határozat (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

¹⁸⁷ HL C 60. szám, 1991.03.08., 26. o.

¹⁸⁸ HL L 183. szám, 1989.06.29., 1. o.

megteremtéséhez;

mivel a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimumkövetelmények megállapítása javítja a munkavállalók munkafeltételeit a Közösségben;

mivel a közösségi munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében a munkavállalók számára minimális napi, heti és éves pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket kell biztosítani; mivel ebben az összefüggésben meg kell szabni a heti munkaidő maximumát is;

mivel a munkaidő megszervezése tekintetében figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet elveit, az éjszakai munkával kapcsolatos elveket is beleértve;

mivel a heti pihenőidő tekintetében kellő figyelmet kell fordítani a kulturális, etnikai, vallási és egyéb tényezők sokféleségére a tagállamokban; mivel különösen az egyes tagállamok dönthetik el, hogy a vasárnap beletartozik-e a heti pihenőidőbe, és ha igen, milyen mértékben;

mivel kutatások kimutatták, hogy az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira és, hogy a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére, és veszélyeztetheti a munkahelyi biztonságot;

mivel korlátozni kell az éjszakai munka időtartamát, beleértve a túlmunkát is, és az éjszakai munkavállalókat rendszeresen alkalmazó munkáltatók számára elő kell írni, hogy ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozzák;

mivel fontos, hogy az éjszakai munkavállalók ingyenes egészségügyi vizsgálatban részesüljenek munkába állásuk előtt és azt követően rendszeresen, továbbá ha lehetséges, megfelelő nappali munkára helyezték át őket, ha egészségügyi problémákkal küzdenek;

mivel az éjszakai és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók helyzete megköveteli, hogy a biztonsági és egészségügyi védelem szintjét a munka jellegéhez igazítsák, valamint azt, hogy a védelmi és megelőzési szolgálatok, valamint erőforrások megszervezése és működése megfelelő legyen;

mivel meghatározott munkafeltételek hátrányos hatást gyakorolhatnak a munkavállalók biztonságára és egészségére; mivel egy bizonyos minta szerinti munkaszervezés esetében figyelembe kell venni azt az általános elvet, hogy a munkát az emberhez igazítsák;

mivel az érintett munka sajátos jellege miatt bizonyos ágazatokban vagy olyan tevékenységek esetében, amelyek nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, külön intézkedéseket kell hozni a munkaidő megszervezése tekintetében;

mivel a vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben;

mivel szükséges biztosítani, hogy esetenként a tagállamok vagy a szociális partnerek ezen irányelv bizonyos rendelkezéseitől eltérjenek; mivel általános szabályként eltérés esetében az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

HATÁLY ÉS MEGHATÁROZÁSOK

1. cikk

Az irányelv célja és hatálya

(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezésére tekintettel.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

- a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és
- b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

(3) Ezen irányelv 17. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének értelmében valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban a légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének kivételével.

(4) A 89/391/EGK irányelv rendelkezéseit kell teljes mértékben alkalmazni a (2) bekezdésben említett esetekben, az ezen irányelv szigorúbb és/vagy konkrétabb rendelkezéseinek sérelme nélkül.

2. cikk

Meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. *munkaidő*: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. *pihenőidő*: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

3. *éjszakai idő*: a hét óránál nem rövidebb időtartam a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint, és amelynek minden esetben magában kell foglalnia az éjfél és a reggel 5 óra közötti időtartamot;

4. *éjszakai munkát végző munkavállaló*:

- a) egyrésztől az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; és
- b) másrésztől az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
 - i. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
 - ii. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;

5. *váltott műszakban végzett munka*: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

6. *váltott műszakban dolgozó munkavállaló*: váltott műszakban munkát végző munkavállaló.

II. SZAKASZ

MINIMÁLIS PIHENŐIDŐK - A MUNKAI DŐ MEGSZERVEZÉSÉNEK EGYÉB SZEMPONTJAI

3. cikk

Napi pihenőidő

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.

*4. cikk***Szünetek**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy, ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenő szünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.

*5. cikk***Heti pihenőidő**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Az első albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.

*6. cikk***Maximális heti munkaidő**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

1. a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;
2. hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.

*7. cikk***Rendes szabadság**

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) A rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

III. SZAKASZ

**ÉJSZAKAI MUNKA - VÁLTOTT MŰSZAKBAN VÉGZETT MUNKA -
MUNKAVÉGZÉSI MINTÁK***8. cikk***Az éjszakai munka időtartama**

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

1. az éjszakai munkavállalók esetében a rendes munkaórák száma átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként;
2. azok az éjszakai munkavállalók, akiknek munkája különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel jár, ne dolgozzanak többet nyolc óránál olyan 24 órás időtartamban, amely során éjszakai munkát végeznek.

A fentiek alkalmazásában a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munkát nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások útján állapítják meg, az éjszakai munka hatásait és veszélyeit figyelembe véve.

9. cikk

Éjszakai munkavállalók egészségügyi vizsgálata és nappali munkára történő áthelyezése

- (1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:
- a) az éjszakai munkavállalók munkába lépésüket megelőzően és azt követően rendszeresen ingyenes egészségügyi vizsgálaton vegyenek részt;
 - b) azokat az éjszakai munkavállalókat, akik az éjszakai munkavégzésből eredő egészségügyi problémákkal küzdenek, ha lehetséges, számukra alkalmas nappali munkára helyezték át.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálatot az orvosi titoktartás szabályainak megfelelően kell lefolytatni.
- (3) Az (1) bekezdés a) pontjában említett ingyenes egészségügyi vizsgálat a nemzeti egészségügyi rendszeren belül is elvégezhető.

10. cikk

Az éjszakai munkavégzés biztosítékai

A tagállamok az éjszakai munkavállalók egyes kategóriáinak munkavégzéséhez bizonyos biztosítékokat fűzhetnek a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat feltételei alapján olyan munkavállalók esetében, akiknek biztonságát vagy egészségét az éjszakai munkavégzés veszélyeztetheti.

11. cikk

Éjszakai munkavállalók rendszeres alkalmazásáról szóló értesítés

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az éjszakai munkavállalókat rendszeresen foglalkoztató munkáltató ezt az információt kérésre az illetékes hatóságok tudomására hozza.

12. cikk

Biztonság- és egészségvédelem

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

1. az éjszakai munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók munkájuk jellegének megfelelő biztonság- és egészségvédelemben részesüljenek;
2. az éjszakai munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók biztonság- és egészségvédelmének tekintetében a megfelelő védelmi és megelőzési szolgáltatások vagy eszközök a más munkavállalók számára biztosítottakkal megegyezők, és mindenkor rendelkezésre állnak.

13. cikk

A munka ütemezése

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy egy bizonyos minta szerint a munkát megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen a monoton munka és az előre megállapított munkaiütemben való munkavégzés elkerülése érdekében, a tevékenység milyenségét, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelményeket, különösen a munkaközi szüneteket

illetően.

IV. SZAKASZ VEGYES RENDELKEZÉSEK

14. cikk

Konkrétabb közösségi rendelkezések

Ennek az irányelvnek a rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha egyéb közösségi eszközök konkrétabb követelményeket tartalmaznak bizonyos foglalkozásokkal vagy szakmai tevékenységekkel kapcsolatosan.

15. cikk

Előnyösebb rendelkezések

Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek vagy, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek.

16. cikk

Hivatkozási időszakok

A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában hivatkozási időszakot állapíthatnak meg:

1. az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a 14 napot;
2. a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.
A 7. cikkel összhangban biztosított rendes szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy annak szempontjából semleges;
3. a 8. cikk alkalmazásában (az éjszakai munka időtartama) a hivatkozási időszakot a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően vagy kollektív szerződés vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások útján kell meghatározni.

Ha az 5. cikk által előírt minimálisan 24 órás heti pihenőidő ebbe a hivatkozási időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni.

17. cikk

Eltérések

(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3., 4., 5., 6., 8. vagy 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, és különösen a következők esetében:

- a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
- b) családtag munkavállalók; vagy
- c) templomokban és vallási közösségekben vallási ceremóniakon közreműködő munkavállalók.

(2) Eltérések fogadhatók el törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy

kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik:

2.1. a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől:

- a) olyan tevékenységek esetében, amelyekre az jellemző, hogy a munkavállaló munkahelye és lakóhelye távol van egymástól vagy a munkavállaló különböző munkahelyei vannak távol egymástól;
- b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;
- c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:
 - i. a kórházak vagy hasonló létesítmények, bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások;
 - ii. kikötői vagy reptéri munkavállalók;
 - iii. sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok;
 - iv. gáz-, víz- és villamosenergia termelés, szállítás és elosztás, továbbá háztartási hulladékgyűjtő és hulladékégető üzemek;
 - v. olyan iparágak, ahol a munkát műszaki okok miatt nem lehet megszakítani;
 - vi. kutatási és fejlesztési tevékenységek;
 - vii. mezőgazdaság;
- d) ahol a tevékenység előreláthatóan hullámzó jellegű, különösen a következő területeken:
 - i. mezőgazdaság;
 - ii. idegenforgalom;
 - iii. postai szolgáltatások;

2.2. a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől:

- a) a 89/391/EGK irányelv 5. cikkének (4) bekezdésében leírt körülmények esetén
- b) baleset vagy baleset bekövetkezésének veszélye esetén;

2.3. a 3. és 5. cikktől:

- a) a váltott műszakban végzett tevékenységek esetében akkor, amikor a munkavállaló műszakot vált, és az egyik műszak vége és a másik műszak kezdete között nem tudja igénybe venni a napi és/vagy a heti pihenőidőt;
- b) osztott napi munkaidőben végzett tevékenységek esetében, különösen a takarítószemélyzet munkáját illetően.

(3) A 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

Azok a tagállamok, ahol törvényben előírt rendszer nem biztosítja kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között nemzeti vagy regionális szintű megállapodások megkötését, vagy azok a tagállamok, amelyekben meghatározott jogi keretek vannak és ennek határain belül, a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően engedélyezhetik a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől való eltérést kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között a megfelelő kollektív szinten

kötött megállapodások alapján.

Az első és a második albekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetőek, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

A tagállamok szabályokat állapíthatnak meg a következőkre nézve:

- e bekezdésnek a szociális partnerek általi alkalmazása, és
- e bekezdés értelmében kötött kollektív szerződések vagy megállapodások rendelkezéseinek más munkavállalókra történő kiterjesztése a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(4) E cikk (2) bekezdésének 2.1. és 2.2. pontjában és a (3) bekezdésében előírt, a 16. cikk 2. pontjától való eltérés lehetősége nem eredményezheti, hogy a hivatkozási időszak a hat hónapot meghaladja.

A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a hivatkozási időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

A 18. cikk (1) bekezdésének a) pontjában említett időponttól számított hét év lejártá előtt a Tanács a Bizottságnak egy értékelő jelentéssel együtt benyújtott javaslata alapján újból vizsgálat alá veti e bekezdés rendelkezéseit, és a teendőket illetően határoz.

18. cikk

Záró rendelkezések

(1) a) A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1996. november 23-tól megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján megtegyék a szükséges intézkedéseket, valamint a tagállamok megteszik az ahhoz szükséges lépéseket, hogy mindenkor biztosítani tudják az ebben az irányelvben megállapított rendelkezések teljesítését.

b) i. A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve, hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

- a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe,
- a munkavállalót munkáltatója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe,
- a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról,
- a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését,
- a munkáltató kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási

időszakra nézve.

Az a) pontban említett időponttól számított hét év lejárta előtt a Tanács a Bizottság értékelő jelentéssel együtt benyújtott javaslata alapján újból vizsgálat alá veti ezen alpontra a rendelkezéseit és a teendőket illetően határoz.

ii. A tagállamoknak hasonlóképpen lehetőségük van arra, hogy a 7. cikk alkalmazását illetően legfeljebb hároméves átmeneti időtartamot vegyenek igénybe az a) pontban említett időponttól számítva, feltéve, hogy az ilyen átmeneti időtartam alatt:

- minden munkavállaló háromhetes éves fizetett szabadságban részesül a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és annak biztosítása feltételeit illetően, és
- a háromhetes éves fizetett szabadság nem helyettesíthető annak fejében adott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

c) A tagállamok erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(3) A tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a változásokra tekintettel a munkaidő vonatkozásában eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket hozzanak, amennyiben eleget tesznek az ezen irányelvben előírt minimumkövetelményeknek, azonban ennek az irányelvnek a végrehajtására hivatkozva nem csökkenthetik a munkavállalók számára biztosított általános védelem szintjét.

(4) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen már elfogadtak vagy elfogadnak.

(5) A tagállamok ötévenként jelentést tesznek a Bizottságnak ezen irányelv gyakorlati végrehajtásáról, a szociális partnerek álláspontját is rögzítve.

A Bizottság a jelentésről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, a Gazdasági és Szociális Bizottságot, valamint a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottságot.

(6) A Bizottság ötévenként jelentést tesz az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról, kellő figyelemmel az (1), (2), (3), (4) és (5) bekezdésre.

19. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1993. november 23-án.

a Tanács részéről
az elnök
M. SMET

A TANÁCS 1994. június 22-i
94/33/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31994L0033)
a fiatal személyek munkahelyi védelméről 189

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 118a. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára¹⁹⁰,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹⁹¹,

a Szerződés 189c. cikkében említett eljárásnak megfelelően¹⁹²,

mivel a Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján fogadjon el minimumkövetelményeket, hogy javításokat ösztönözzön, különösen a munkakörnyezetben, a munkavállalók egészsége és biztonsága tekintetében;

mivel azon cikk szerint ezekben az irányelvekben kerülni kell az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátozások előírását, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

mivel az Európai Tanács által Strasbourgban 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 20. és 22. pontja megállapítja, hogy:

„20. A fiatal személyek számára esetleg kedvezőbb, különösen a munkára szakképzéssel történő felkészítésüket biztosító szabályok sérelme nélkül, valamint az egyes könnyű munkákra vonatkozó eltérésekre is figyelemmel, a munkába állás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint a tankötelezettség felső korhatára, és semmilyen esetben sem lehet tizenöt évnél alacsonyabb.

22. Megfelelő intézkedéseket kell tenni a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkaügyi szabályok kiigazítása érdekében, hogy azok megfeleljenek a fiatalok fejlődésének, valamint a fiatalok szakképzéssel és munkába állással kapcsolatos szükségleteinek.

A tizenhét évnél fiatalabb munkavállalók esetében különösen a munkavégzés időtartamát kell korlátozni - oly módon, hogy e korlátozást a túlórához való folyamódással ne lehessen megkerülni -, az éjszakai munkavégzést pedig tiltani kell, kivéve egyes, a nemzeti jogszabályokban, illetve rendelkezésekben megállapított munkák esetében.”;

mivel figyelembe kell venni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó elveit, beleértve a munkába állás alsó korhatára vonatkozó elveket is;

mivel a gyermekmunkáról szóló állásfoglalásban¹⁹³ az Európai Parlament összegezte a fiatalok munkavégzésének különböző szempontjait és hangsúlyozta a munkavégzésnek a fiatalok egészségére, biztonságára, fizikai és szellemi fejlődésére gyakorolt hatásait, valamint szükségesnek ítélte az e területtel kapcsolatos nemzeti jogszabályokat harmonizáló irányelv

¹⁸⁹ 1994.08.20. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 216. szám

¹⁹⁰ HL C 84. szám, 1992.04.04., 7.o.

¹⁹¹ HL C 313. szám, 1992.11.30., 70.o.

¹⁹² Az Európa Parlament 1992. december 17-i véleménye (HL C 21. szám, 1993.01.25., 167.o.). A Tanács 1993. november 23-i közös álláspontja, (a Hivatalos Lapban még nem jelent meg) és az Európai Parlament 1994. március 9-i határozata (HL C 91. szám, 1994.03.28., 89.o.).

¹⁹³ HL C 190. szám, 1987.07.20., 44.o.

elfogadását;

mivel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK 1989. június 12-i tanácsi irányelv¹⁹⁴ 15. cikke előírja, hogy a kockázati tényezőknek különösen kitett csoportokba tartozókat védeni kell a kifejezetten őket érintő veszélyektől;

mivel a gyermekeket és a serdülőket kockázati tényezőknek különösen kitett csoportba tartozónak kell tekinteni, és intézkedéseket kell hozni biztonságuk és egészségük védelme tekintetében;

mivel a gyermekek sebezhetősége megköveteli, hogy a tagállamok tiltsák foglalkoztatásukat és biztosítsák, hogy a munkába állás alsó korhatára ne legyen alacsonyabb, mint a nemzeti jogban a tankötelezettség felső korhatára, illetve mint 15 év; mivel a gyermekmunka tilalmától való eltérés csak különleges esetekben és az ebben az irányelvben meghatározott feltételek mellett engedhető meg; mivel ezek az eltérések semmilyen körülmények között sem befolyásolhatják hátrányosan a rendszeres iskolátogatást, illetve nem gátolhatják meg a gyermekeket tanulmányaik lehető legteljesebb hasznosításában;

mivel a gyermekkorból a felnőtt életbe való átmenet jellegét szem előtt tartva a serdülők munkavégzését szigorúan kell szabályozni és védeni;

mivel minden munkáltatónak a fiatal személyek életkorának megfelelő munkakörülményeket kell biztosítania;

mivel a munkáltatóknak a fiatal személyek biztonságát és egészségét védő intézkedéseket kell végrehajtaniuk a fiatal személyeket érintő, munkával összefüggő kockázatok értékelése alapján;

mivel a tagállamoknak védeni kell a fiatalokat a tapasztalatlanságukból, a meglévő vagy lehetséges kockázatok felismerésével kapcsolatos hiányosságaikból, illetve az éretlenségükből fakadó sajátos kockázatoktól;

mivel ezért a tagállamoknak meg kell tiltaniuk, hogy a fiatalokat az ebben az irányelvben meghatározott munkában alkalmazzák;

mivel a munkaidő beosztására vonatkozó különleges minimumkövetelmények elfogadása valószínűleg javítani fogja a fiatalok munkakörülményeit;

mivel szigorúan korlátozni kell a fiatalok munkavégzésének maximális időtartamát, és meg kell tiltani éjszakai munkavégzésüket a nemzeti jogszabályokban meghatározott egyes munkák kivételével;

mivel a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak biztosítására, hogy az iskolai oktatásban részt vevő serdülőket a munkában töltött idejük ne hátráltassa a tanulmányaik hasznosításában;

mivel kombinált elméleti illetve gyakorlati szakképzési rendszerben dolgozó fiatal személyek esetében a képzéssel töltött időt, illetve az üzemi gyakorlat idejét munkaidőként kell figyelembe venni;

mivel a fiatal személyeknek, biztonságuk és egészségük védelme érdekében, minimális napi, heti és évi pihenőidőt és megfelelő szüneteket kell biztosítani;

mivel a heti pihenőidő tekintetében kellően figyelembe kell venni a tagállamokban uralkodó kulturális, etnikai, vallási és egyéb tényezők sokféleségét; mivel, különösen e tekintetben, végső soron az egyes tagállamoknak kell eldönteniük, hogy a vasárnapot is beszámítják-e a heti pihenőidőbe, és ha igen, milyen mértékben;

mivel a megfelelő munkahelyi tapasztalat hozzájárulhat a fiatal személyeknek a felnőttkori

¹⁹⁴ HL L 183. szám, 1989.06.29., 1.o.

munkavégzésre és társadalmi életre való felkészítéséhez, ha a biztonságukat, egészségüket és fejlődésüket érintő ártalmak elkerülése biztosított;

mivel egyes tevékenységek, illetve sajátos helyzetek esetében az ezen irányelv által meghatározott tilalmaktól és korlátozásoktól való eltérések elengedhetetlennek látszanak, ezek alkalmazása mindazonáltal nem sértheti a létrehozott védelmi rendszer alapját képező elveket;

mivel ez az irányelv nyilvánvaló lépés a belső piac szociális dimenziójának fejlesztése felé;

mivel az ebben az irányelvben megállapított védelmi rendszer gyakorlati alkalmazása megköveteli, hogy a tagállamok hatékony és arányos intézkedési rendszert valósítsanak meg;

mivel ezen irányelv egyes rendelkezéseinek végrehajtása különös problémákat okozhat az egyik tagállam számára a fiatal személyek munkahelyi védelmére kialakított rendszerére tekintettel; mivel e tagállam számára ennél fogva lehetővé kell tenni, hogy kellő ideig eltekinthessen e rendelkezések végrehajtásától,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

1. cikk

Az irányelv célja

(1) A tagállamok megteszik a gyermekmunka tilalmához szükséges intézkedéseket.

Ebben az irányelvben megállapított feltételek mellett gondoskodnak arról, hogy a munkába állás alsó korhatára ne legyen alacsonyabb a nemzeti jog által a tankötelezettségre meghatározott felső korhatárnál, illetve semmiképpen se legyen alacsonyabb, mint 15 év.

(2) A tagállamok ebben az irányelvben megállapított feltételek mellett biztosítják a serdülők munkavégzésének szigorú szabályozását és védelmét.

(3) A tagállamok általánosságban biztosítják, hogy a munkáltatók megteremtik a fiatal személyek számára az életkoruknak megfelelő munkakörülményeket.

A tagállamok biztosítják a fiatal személyek védelmét a gazdasági kizsákmányolástól, valamint minden olyan munkavégzéstől, amely valószínűleg ártana biztonságuknak, egészségüknek vagy fizikai, mentális, erkölcsi vagy társadalmi fejlődésüknek, illetve veszélyeztetné nevelésüket.

2. cikk

Az irányelv hatálya és alkalmazási köre

(1) Ez az irányelv minden olyan 18. életévét még be nem töltött személyre vonatkozik, aki egy tagállamban hatályos jogszabályban meghatározott, illetve egy tagállamban hatályos jogszabály által szabályozott munkaviszonnyal vagy munkaszerződéssel rendelkezik.

(2) A tagállamok jogszabályokat alkothatnak, hogy ez az irányelv a jogszabályokban meghatározott korlátozásokkal és feltételek mellett ne legyen alkalmazható az alkalmi munkára vagy a rövid távú munkavégzésre, ha az

- a) valamely magánháztartásban háztartási munkát, vagy
- b) valamely családi vállalkozásban végzett, fiatal személyek számára károsnak, ártalmasnak vagy veszélyesnek nem tekintett munkát jelent.

3. cikk

Fogalom meghatározások

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) „fiatal személy” a 18 évesnél fiatalabb, a 2. cikk (1) bekezdésében említett személy;
- b) „gyermek” a 15 év alatti, a nemzeti jog szerint tanköteles fiatal személy;
- c) „serdülő” a legalább 15. életévét betöltött, de 18 évesnél fiatalabb, a nemzeti jog szerint már nem tanköteles személy;
- d) „könnyű munka” az a munka, amely a hozzátartozó feladatok természetéből és az elvégzése sajátos körülményeiből adódóan:
 - i. valószínűleg nem ártalmas a gyermekek biztonságára, egészségére vagy fejlődésére; és
 - ii. nem akadályozza iskoláztatásukat, az illetékes hatóságok által jóváhagyott, szakképzési tanácsadást vagy szakképzést biztosító programokban való részvételüket, illetve a kapott oktatás hasznosítását;
- e) „munkaidő” az az időszak, amely alatt a fiatal személy munkát végez, a munkáltató rendelkezésére áll, és feladatát vagy kötelességét a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően teljesíti;
- f) „pihenőidő” az az időszak, amely nem munkaidő.

4. cikk

A gyermekmunka tilalma

- (1) A tagállamok elfogadják a gyermekmunka tilalmához szükséges intézkedéseket.
- (2) A tagállamok az 1. cikkben megfogalmazott célok figyelembevételével alkothatnak olyan jogszabályt, hogy a gyermekmunka tilalma ne vonatkozzon:
 - a) az 5. cikkben meghatározott tevékenységeket folytató gyermekekre;
 - b) a legalább 14. életévüket betöltött gyermekekre, akik kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési rendszerben dolgoznak, feltéve, hogy a munkavégzés az illetékes hatóság által megállapított feltételekkel összhangban történik;
 - c) a legalább 14. életévüket betöltött gyermekekre, akik nem az 5. cikkben meghatározott könnyű munkát végzik; a nem az 5. cikkben meghatározott könnyű munkát azonban 13 éves gyermekek is végezhetik korlátozott heti óraszámban, a nemzeti jogszabályokban meghatározott munka-típusokban.
- (3) Azok a tagállamok, amelyek élnek a (2) bekezdés c) pontjában említett lehetőséggel, meghatározzák a szóban forgó könnyű munkára vonatkozó munkafeltételeket, az irányelv rendelkezéseire is figyelemmel.

5. cikk

Kulturális és hasonló tevékenységek

- (1) Gyermekeket kulturális, művészi, sport- és reklámtevékenységben való szereplésre csak az illetékes hatóságok egyedi, előzetes hozzájárulásával lehet alkalmazni.
- (2) A tagállamok jogszabályban állapítják meg az (1) bekezdésben említett esetekben a gyermekekre vonatkozó munkakörülményeket és az előzetes hozzájárulási eljárás részleteit, azzal a feltétellel, hogy e tevékenységek:
 - i. valószínűleg nem károsak a gyermekek biztonságára, egészségére vagy fejlődésére,
 - ii. nem akadályozzák iskoláztatásukat, az illetékes hatóságok által jóváhagyott, szakképzési tanácsadást vagy szakképzést biztosító programokban való részvételüket, vagy a kapott oktatás hasznosítását.
- (3) A tagállamok az (1) bekezdésben szabályozott eljárástól eltérően, jogszabály útján, az általuk

meghatározott feltételekkel összhangban engedélyezhetik a legalább 13. életévüket betöltött gyermekek esetében a gyermekek alkalmazását kulturális, művészeti, sport- vagy reklámtevékenységekben való szereplésre.

(4) Azok a tagállamok, amelyek kialakították a modellügynökségekre vonatkozó egyedi engedélyezési rendszert a gyermekek tevékenysége tekintetében, fenntarthatják e rendszert.

II. SZAKASZ

6. cikk

A munkáltatók általános kötelezettségei

(1) A munkáltató a 4. cikk (1) bekezdésének sérelme nélkül és a 7. cikk (1) bekezdésében említett különleges kockázatok figyelembevételével megteszi a szükséges intézkedéseket a fiatal személyek biztonsága és egészsége védelmének érdekében.

(2) A munkáltató végrehajtja az (1) bekezdésben előírt intézkedéseket a fiatal személyeket a munkájuk során érintő kockázatok értékelése alapján.

Ezt az értékelést a fiatal személyek munkába állása előtt, illetve a munkakörülmények jelentős megváltozása esetén kell elvégezni. Ennek az értékelésnek különös figyelmet kell fordítania:

- a) a munkahelynek és a munkavégzés helyének felszerelésére és kialakítására;
- b) a fizikai, biológiai és vegyi anyagoknak való kitettség jellegére, mértékére és időtartamára;
- c) munkaeszközök formájára, körére és használatára, különösen anyagokra, gépekre, berendezésekre és eljárásokra, illetve kezelésük módjára;
- d) a munkafolyamatok és műveletek kialakítására, valamint ezek kombinálásának módjára (munkaszervezés);
- e) a fiatalok számára biztosított képzés és oktatás szintjére.

Ha ez az értékelés azt mutatja, hogy valamely kockázat veszélyezteti a fiatalok biztonságát, fizikai vagy mentális egészségét, illetve fejlődését, rendszeres időközönként megfelelő ingyenes egészségügyi vizsgálatot és ellenőrzést kell biztosítani számukra a 89/391/EGK irányelv sérelme nélkül.

Az ingyenes egészségügyi vizsgálat és ellenőrzés a nemzeti egészségügyi rendszer keretében is biztosítható.

(3) A munkáltató tájékoztatja a fiatal személyeket a lehetséges kockázatokról és a biztonságuk és egészségük védelmében meghozott minden intézkedésről.

Továbbá, tájékoztatja a gyermekek törvényes képviselőjét a lehetséges kockázatokról, valamint a gyermekek biztonságának és egészségének védelme érdekében meghozott valamennyi intézkedésről.

(4) A munkáltató alkalmazza a 89/391/EGK irányelv 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatásokat a fiatal személyekre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi feltételek tervezése, végrehajtása és ellenőrzése során.

7. cikk

A fiatal személyek sebezhetősége - A munkavégzés tilalma

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a fiatal személyek védelmet élvezzenek minden, különösen a biztonságukat, egészségüket és fejlődésüket fenyegető veszéllyel szemben, amely tapasztalatlanságukból, a meglévő vagy lehetséges veszélyek felismerésével kapcsolatos hiányosságaikból, illetve éretlenségükből adódhat.

(2) A tagállamok ennek érdekében, a 4. cikk (1) bekezdésének sérelme nélkül, megtiltják a fiatalok alkalmazását:

- a) fizikai vagy pszichológiai képességüket objektíve meghaladó munka elvégzésére;
- b) olyan munka elvégzésére, amely veszélyes - mérgező, rákkeltő, örökölhető genetikai károsodást okozó, magzatra ártalmas vagy az emberi egészségre bármely egyéb módon krónikus hatást gyakorló - anyagoknak tenné ki őket;
- c) olyan munka elvégzésére, amelynek során káros radioaktív sugárzás érheti őket;
- d) olyan balesetveszélyekkel járó munka elvégzésére, amelyeket a fiatal személyek elővigyázatlanúságuknál, tapasztalati és képzésbeli hiányosságaiknál fogva feltehetően nem ismerhetnek fel, illetve nem kerülhetnek el; vagy
- e) olyan munka elvégzésére, amellyel együtt jár az egészségre ártalmas rendkívüli hideg, hőség, zaj vagy rezgés.

A fiatalokat valószínűleg különösen veszélyeztető - az (1) bekezdés értelmében vett - munkák közé az alábbiak tartoznak:

- a melléklet I. pontjában említett fizikai, biológiai és kémiai anyagoknak való ártalmas kitettséggel járó munka, és
- a melléklet II. pontjában említett eljárások és munkák.

(3) A tagállamok jogszabályban engedélyezhetik a (2) bekezdéstől való eltérést serdülők esetében, ha ez szakképzésük miatt elengedhetetlen, feltéve, hogy a serdülők biztonsága és egészsége védelmét biztosítja az, hogy a munkát a 89/391/EGK irányelv 7. cikke értelmében megfelelően képzett személy felügyelete mellett végzik, és hogy biztosított az irányelv által nyújtott védelem.

III. SZAKASZ

8. cikk

Munkaidő

(1) A 4. cikk (2) bekezdésének b) vagy c) pontja által adott lehetőséggel élő tagállamok meghozzák az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a gyermekek munkaidejét korlátozzák:

- a) napi 8 órára és heti 40 órára a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési rendszerben vagy az üzemi gyakorlati rendszerben végzett munka esetében;
- b) iskolalátogatási napokon két órára és az iskolai félévben az iskolalátogatási időn kívül végzett munka esetében heti 12 órára, ha ezt a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat nem tiltják;
a napi munkaidő semmilyen körülmények között sem haladhatja meg a hét órát; ez a határ nyolc órára emelhető azoknak a gyermekeknek az esetében, akik már betöltötték 15. életévüket;
- c) napi hét órára és heti 35 órára az iskolaszünetben legalább egy hétig végzett munka esetében; ezek a határok napi nyolc órára és heti 40 órára emelhetők azoknak a gyermekeknek az esetében, akik 15. életévüket már betöltötték;
- d) napi hét órára és heti 35 órára a nemzeti jog értelmében már nem tanköteles gyermekek által végzett könnyű munka esetében.

A tagállamok meghozzák a serdülők munkaidejének napi nyolc órára és heti 40 órára történő korlátozásához szükséges intézkedéseket.

(3) A fiatal személyek által a kombinált elméleti, illetve gyakorlati szakképzési, valamint az üzemi gyakorlati rendszerben képzéssel töltött idő munkaidőnek számítandó.

(4) Ha a fiatal személyt egynél több munkáltató foglalkoztatja, a munkanapok és a munkaidő összesítve számítandó.

(5) A tagállamok jogszabályban kivételesen engedélyezhetik az (1) bekezdés a) pontjától és a (2) bekezdéstől való eltérést, vagy ha ezt objektív tényezők indokolják.

A tagállamok jogszabályban határozzák meg az eltérések végrehajtásának feltételeit, korlátait és az arra vonatkozó eljárást.

9. cikk

Éjszakai munkavégzés

(1) a) A 4. cikk (2) bekezdésének b) vagy c) pontja által adott lehetőséggel élő tagállamok meghozzák a gyermekek este 8 óra és reggel 6 óra közötti foglalkoztatásának tilalmához szükséges intézkedéseket.

b) A tagállamok meghozzák a serdülők este 10 óra és reggel 6 óra, illetve este 11 és reggel 7 óra közötti foglalkoztatásának tilalmához szükséges intézkedéseket.

(2) a) A tagállamok jogszabályban engedélyezhetik serdülők munkavégzését meghatározott tevékenységi területeken az (1) bekezdés b) pontjában említett tiltott éjszakai munkavégzés időszakában.

Ebben az esetben a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak annak biztosítására, hogy ha a serdülők védelme érdekében szükséges, őket felnőtt felügyelje.

b) Ha az a) pontot alkalmazzák, a munkavégzés tilalma továbbra is fennáll éjjel és hajnali 4 óra között.

A tagállamok azonban, ha objektív tényezők indokolják, és ha a serdülőknek megfelelő pótlólagos pihenőidőt biztosítanak, továbbá, ha ez által nem teszik kétségessé az 1. cikkben megfogalmazott célokat, jogszabályban engedélyezhetik a serdülők munkavégzését tiltott éjszakai munka idején az alábbi esetekben:

- a hajózási és a halászati ágazatban végzett munka;
- a fegyveres erőknél vagy a rendőrség keretében végzett munka;
- kórházakban és hasonló létesítményekben végzett munka;
- kulturális, művészeti, sport vagy reklámtevékenység.

(3) Az éjszakai munkára való beosztás előtt és után rendszeres időközönként a serdülők jogosultak ingyenes egészségügyi és alkalmassági vizsgálatra, kivéve, ha az általuk a tiltott időszakban végzett munka rendhagyó jellegű.

10. cikk

Pihenőidő

(1) a) A 4. cikk (2) bekezdés b) vagy c) pontja által adott lehetőséggel élő tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a gyermekek 24 órás időszakban legalább 14 egymást követő órából álló pihenőidőre legyenek jogosultak.

b) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a serdülők 24 órás időszakban legalább 12 egymást követő órából álló pihenőidőre legyenek jogosultak.

(2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy egy hétnapos időszakban:

- a gyermekek, akik tekintetében éltek a 4. cikk (2) bekezdés b) vagy c) pontja adta lehetőséggel, és
- a serdülők

legalább két, lehetőleg egymást követő nappól álló pihenőidőre legyenek jogosultak.

Műszaki vagy szervezési okkal indokolható esetben a minimális pihenőidő csökkenthető, de semmilyen körülmények között sem lehet 36 egymást követő óránál kevesebb.

Az első és második albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben magában foglalja a

vasárnapot.

(3) A tagállamok jogszabályban előírhatják az (1) és a (2) bekezdésben említett minimális pihenőidő megszakítását a nap során osztott munkaidőben végzett, illetve rövid időtartamú tevékenységek esetében.

(4) A tagállamok, ha ezt objektív tényezők indokolják, és ha a serdülőknek megfelelő pótlólagos pihenőidőt biztosítanak, továbbá, ha ez által nem teszik kétségessé az 1. cikkben megfogalmazott célokat, jogszabályban előírhatják az (1) bekezdés b) pontjának és a (2) bekezdésének serdülőkkel kapcsolatos rendelkezéseitől való eltérést az alábbi esetekben:

- a) a hajózási vagy a halászati ágazatban végzett munka;
- b) a fegyveres erők vagy a rendőrség keretén belül végzett munka;
- c) kórházakban vagy hasonló intézményekben végzett munka;
- d) mezőgazdaságban végzett munka;
- e) a turisztikai, szállodai, éttermi vagy kávéházi ágazatban végzett munka;
- f) a nap során osztott munkaidőben végzett tevékenységek.

11. cikk

Éves pihenőidő

A 4. cikk (2) bekezdésének b) vagy c) pontja által adott lehetőséggel élő tagállamok munkavégzés alól mentes időszakot biztosítanak a nemzeti jog szerint tanköteles gyermekeknek, lehetőleg az iskolai szünetben belül.

12. cikk

Munkaközi szünetek

A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ha a napi munkaidő meghaladja a négy és fél órát, a fiatalok legalább 30 percnyi, lehetőleg megszakítás nélküli szünetre legyenek jogosultak.

13. cikk

Serdülők munkavégzése vis maior esetén

A tagállamok jogszabályban engedélyezhetik a 8. cikk (2) bekezdésének, a 9. cikk (1) bekezdése b) pontjának, a 10. cikk (1) bekezdése b) pontjának és serdülők esetén a 12. cikk rendelkezéseitől való eltérést a 89/391/EGK irányelv 5. cikke (4) bekezdésében említett körülmények között végzendő munka esetén, azzal a feltétellel, hogy az ilyen jellegű munka átmeneti jellegű, azt azonnal el kell végezni, felnőtt munkavállalók nem állnak rendelkezésre, és a serdülők számára a következő három hét alatt pótlólagos, azonos időtartamú pihenőidőt biztosítanak.

IV. SZAKASZ

14. cikk

Intézkedések

Minden egyes tagállam meghozza az irányelv végrehajtása érdekében elfogadott rendelkezések be nem tartása esetén alkalmazandó intézkedéseket; ezeknek az intézkedéseknek hatékonyaknak és arányosaknak kell lenniük.

15. cikk

A melléklet kiigazítása

A 89/391/EGK irányelv 17. cikkében előírt eljárás szerint kell elfogadni a mellékletnek az ezen irányelv területén végbemenő műszaki fejlődésből, a nemzetközi szabályozások vagy előírások megváltozásából, illetve az ismeretek bővüléséből eredő, szigorúan technikai jellegű kiigazításait.

*16. cikk***Csökkentést kizáró rendelkezés**

A tagállamok arra vonatkozó jogának sérelme nélkül, hogy a változó körülmények fényében eltérő rendelkezéseket dolgozzanak ki a fiatal személyek védelme érdekében, amennyiben az irányelvben meghatározott minimumkövetelményeknek eleget tesznek, az irányelv végrehajtása nem teremthet érvényes alapot a fiataloknak biztosított védelem általános szintjének csökkentésére.

*17. cikk***Záró rendelkezések**

(1) a) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1996. június 22-ig megfeleljenek, illetve legkésőbb eddig az időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek kollektív szerződésben bevezetik a szükséges rendelkezéseket, emellett a tagállamoktól elvárják, hogy meghozzák azokat a szükséges rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy ezen irányelv által megállapított eredményeket mindenkor biztosítsák.

b) Az Egyesült Királyság az a) pontban meghatározott időponttól számított négy évig tartózkodhat a 8. cikk (1) bekezdése b) pontjának a maximális heti munkaidőről rendelkező első albekezdésének, a 8. cikk (2) bekezdésének, valamint a 9. cikk (1) bekezdése b) pontjának és (2) bekezdésének végrehajtásától.

A Bizottság e rendelkezés hatásáról jelentést nyújt be.

A Tanács a Szerződésben megállapított feltételekkel összhangban dönt ennek az időszaknak a meghosszabbíthatóságáról.

c) A tagállamok erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(3) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a főbb rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadtak vagy fogadnak el.

(4) A tagállamok ötévente jelentést tesznek a Bizottságnak az irányelv rendelkezéseinek gyakorlati végrehajtásáról, jelezve a szociális partnerek álláspontjait.

A Bizottság erről tájékoztatja az Európai Parlamentet, a Tanácsot, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságot.

(5) A Bizottság az (1), (2), (3) és (4) bekezdés figyelembevételével időszakonként jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságnak.

18. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 1994. június 22-én.

a Tanács részéről
az elnök
E. YIANNPOULOS

MELLÉKLET

Anyagok, eljárások és munkák nem teljes listája

(7. cikk (2) bekezdés, második albekezdés)

I. Anyagok1. *Fizikai hatások*

- a) ionizáló sugárzás;
- b) munkavégzés túlnyomásos légtérben (nyomás alatti tartályokban végzett munka, víz alá merülés)

2. *Biológiai anyagok*

- a) A munkájuk során biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 1990. november 26-i 90/679/EGK tanácsi irányelv (a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a hetedik önálló irányelv)¹⁹⁵ 2. cikke d) pontjának értelmében a 3. és 4. csoportba tartozó biológiai anyagok.

3. *Vegyvi anyagok*

- a) A veszélyes anyagok osztályozásával, csomagolásával és címkézésével kapcsolatos tagállami törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséről szóló 1967. június 27-i, 67/548/EGK tanácsi irányelv¹⁹⁶ a módosításokkal, valamint a veszélyes készítmények osztályozására, csomagolására és címkézésére vonatkozó tagállami törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések közelítéséről szóló 1988. június 7-i, 88/379/EGK tanácsi irányelv¹⁹⁷ szerint mérgezőnek (T), nagyon mérgezőnek (Tx), maróknak (C) vagy robbanásveszélyesnek (E) minősített anyagok és készítmények;

- b) A 67/548/EGK, illetve a 88/379/EGK irányelveknek megfelelően ártalmasnak (Xn) minősített anyagok és készítmények, az alábbi kockázati mondatok valamelyikével:

- nagyon súlyos és maradandó egészségkárosodást okozhat (R39),
- maradandó egészségkárosodást okozhat (R40),
- belélegezve túlérzékenységet okozhat (szenzibilizáló hatású lehet) (R42),
- bőrrel érintkezve túlérzékenységet okozhat (szenzibilizáló hatású lehet) (R43),
- rákot okozhat (karcinogén hatású lehet)(R45),
- öröklődő genetikai károsodást okozhat (mutagén hatású lehet) (R46),
- hosszú időn át hatva súlyos egészségkárosodást okozhat (R48),
- a fertilitásra (fogamzóképessegre vagy nemzőképessegre) ártalmas lehet (R60),
- a születendő gyermekekre ártalmas lehet (R61);

- c) A 67/548/EGK, illetve a 88/379/EGK irányelveknek megfelelően irritatívnak (Xi) minősített anyagok és készítmények, az alábbi kockázati mondatok valamelyikével:

- rendkívül gyúlékony (R12);
- belélegezve túlérzékenységet okozhat (szenzibilizáló hatású lehet) (R42);
- bőrrel érintkezve túlérzékenységet okozhat (szenzibilizáló hatású lehet) (R43),

¹⁹⁵ HL L 374. szám, 1990.12.31., 1.o.

¹⁹⁶ A legutóbb a 93/679/EGK irányelvvvel (HL L 268. szám 1993.10.29., 71.o.) módosított irányelv HL L 196. szám, 1967.08.16., 1.o.

¹⁹⁷ A legutóbb a 93/118/EGK irányelvvvel (HL L 104. szám, 1993.04.29., 46.o.) módosított irányelv HL L 187. szám, 1988.07.16., 14.o.

d) A munkájuk során rákkeltő anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 1990. június 28-i, 90/394/EGK tanácsi irányelv¹⁹⁸ (a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a hatodik önálló irányelv) 2. cikke c) pontjában említett anyagok és készítmények;

e) Ólom és ólomvegyületek, amennyiben a kérdéses hatóanyagok az emberi szervezetbe kerülhetnek;

f) Azbeszt.

II. Eljárások és munkák

1. A 90/394/EGK irányelv I. mellékletében említett eljárások és munkák.
2. Robbanóanyagot tartalmazó készülékek, petárdák és egyéb tárgyak gyártása és kezelése.
3. Vad, illetve mérgező állatokkal végzett munka.
4. Állatok ipari levágása.
5. Sűrített, cseppfolyósított vagy oldott gázok gyártásához, tárolásához vagy alkalmazásához szükséges berendezések kezelését is magában foglaló munkavégzés.
6. Az 1.3. pontban említett vegyi anyagokat tartalmazó kádakkal, tartályokkal vagy tárolókkal végzett munka.
7. Szerkezeti omlás kockázatával járó munkavégzés.
8. Nagyfeszültség elektromos kockázatával járó munkavégzés.
9. Olyan munkavégzés, amelynek ütemét gépek határozzák meg, és amely teljesítmény szerinti díjazással jár.

¹⁹⁸ HL L 196. szám, 1990.07.26., 1.o.

A TANÁCS 1997. december 15-i
97/81/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31997L0081)
az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról
kötött keretmegállapodásról 199

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 2. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

(1) mivel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv alapján a tagállamok, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kivételével (a továbbiakban: tagállamok) folytatni kívánják az 1989-es Szociális Chartában meghatározott utat, egyezményt kötöttek a szociálpolitikáról;

(2) mivel a szociális partnerek a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban közösen kérhetik, hogy a közösségi szintű megállapodások a Bizottság javaslata alapján tanácsi határozat útján kerüljenek végrehajtásra;

(3) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy „a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat ezen feltételek közelítéséből ered, miközben a fejlődést fenntartják, különös tekintettel (...) a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás olyan formáira, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés és az idénymunka”;

(4) mivel a Tanács nem jutott döntésre a piaci versenyt torzító bizonyos munkaviszonyokról szóló irányelvre²⁰⁰ vonatkozó javaslat tekintetében, se ezen javaslat módosításáról²⁰¹, sem a munkafeltételekkel kapcsolatos bizonyos munkaviszonyokra vonatkozó irányelvre²⁰² vonatkozó javaslatról;

(5) mivel az Essenben ülésező Európai Tanácson hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak a férfiak és a nők foglalkoztatásának, valamint egyenlő lehetőségeinek támogatása érdekében, és intézkedésekre szólítottak fel a gazdasági növekedés foglalkoztatás-hatékonyságának növelése céljából, különösen rugalmasabb munkaszervezés útján, oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit;

(6) mivel a Bizottság a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikkének (2) bekezdésével összhangban tárgyalásokat folytatott a szociális partnerekkel a közösségi akció lehetséges irányáról a rugalmas munkaidő és a munkahelyi biztonság tekintetében;

(7) mivel a Bizottság a tárgyalást követően közösségi szintű intézkedést tartott célszerűnek, az említett megállapodás 3. cikkének (3) bekezdésével összhangban a javaslat tartalmát illetően újabb

¹⁹⁹ 1998.01.20. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 14. szám

²⁰⁰ HL C 224. szám, 1990.09.08., 6.o.

²⁰¹ HL C 305. szám, 1990.12.05., 8.o.

²⁰² HL C 224. szám, 1990.09.08., 4.o.

tárgyalást folytatott a szociális partnerekkel;

(8) mivel az általános iparági szervezetek, az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) 1996. június 19-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy el kívánják indítani a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkében meghatározott eljárást; mivel 1997. március 12-i közös levelükben további három hónapot kértek a Bizottságtól; mivel a Bizottság ebbe a kérésbe beleegyezett;

(9) mivel az említett iparági szervezetek 1997. június 6-án keretmegállapodást kötöttek a részmunkaidős foglalkoztatásról; mivel eljuttatták a Bizottsághoz közös kérésüket, hogy ezt a keretmegállapodást a Bizottság javaslatára tanácsi határozattal hajtsák végre az említett megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban;

(10) mivel a Tanács az Európai Unió szociálpolitikájának kilátásairól szóló, 1994. december 6-i állásfoglalásában: hozzájárulás a gazdasági és a szociális konvergenciához az Unióban²⁰³, arra kérte a szociális partnereket, hogy használják ki a megállapodás kötésének lehetőségeit, mivel ők helyzetükből adódóan közelebb állnak a szociális valósághoz és a szociális problémákhoz;

(11) mivel az aláíró felek a részmunkaidőről szóló olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a részmunkaidős foglalkoztatás általános elveit és minimumkövetelményeit; mivel kinyilvánították azt az óhajukat, hogy egy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmára, és hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára egyaránt elfogadható;

(12) mivel a szociális partnerek azt kívánták, hogy különös figyelmet kapjon a részmunkaidős foglalkoztatás, miközben ezzel egy időben azt is jelezték, hogy más rugalmas foglalkoztatási formák tekintetében is figyelembe szándékoznak venni a hasonló megállapodások iránti igényt;

(13) mivel az Európai Tanács Amszterdamban megtartott ülésén az Európai Unió kormány- és államfői üdvözltek a szociális partnerek által a részmunkaidős foglalkoztatásról megkötött megállapodást;

(14) mivel a Szerződés 189. cikke értelmében a keretmegállapodás végrehajtásának eszköze az irányelv; mivel az irányelv kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor a nemzeti hatóságokra bízta a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását;

(15) mivel a Szerződés 3. cikkének b) bekezdésében meghatározott szubszidiaritás és arányosság elvével összhangban ezen irányelv célkitűzései közösségi szinten hatékonyabban megvalósíthatóak, mint a tagállamok által; mivel ez az irányelv nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket;

(16) mivel a keretmegállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással;

(17) mivel a Bizottság kidolgozta az irányelvre vonatkozó javaslatát a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv alkalmazásával kapcsolatos 1993. december 14-i közleményével és a közösségi szintű szociális párbeszéd fejlődéséről szóló, 1996. szeptember 18-i közleményével összhangban, figyelembe véve az aláíró felek képviselési jogát és a keretmegállapodás cikkeinek jogszerűségét;

(18) mivel a Bizottság kidolgozta irányelvre vonatkozó javaslatát a szociálpolitikáról szóló

²⁰³ HL C 368. szám, 1994.12.23., 6.o.

megállapodás 2. cikke (2) bekezdésének megfelelően, amely arról rendelkezik, hogy az irányelvek „nem vezethetnek be olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi megszorításokat, amelyek hátráltatnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését”;

(19) mivel a Bizottság a szociálpolitikáról szóló 14. jegyzőkönyv alkalmazásával kapcsolatos 1993. december 14-i közleményével összhangban a keretmegállapodást tartalmazó irányelvre vonatkozó javaslat szövegét megküldte az Európai Parlamentnek;

(20) mivel a Bizottság a Gazdasági és Szociális Bizottságot is tájékoztatta;

(21) mivel a keretmegállapodás 6. szakaszának 1. bekezdése arról rendelkezik, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek kedvezőbb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek;

(22) mivel a keretmegállapodás 6. szakaszának 2. bekezdése kimondja, hogy ezen irányelv végrehajtása nem nyújthat jogalapot arra, hogy a tagállamokban hatályos szabályozás hátrányosabbá váljon;

(23) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemen, a bőrszínén, a faji származáson, a véleményen és világnézetén alapuló megkülönböztetés ellen;

(24) mivel az Európai Unióról szóló szerződés F cikkének (2) bekezdése kimondja, hogy az Unió a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományáiból erednek;

(25) mivel a tagállamok átengedhetik a szociális partnereknek, azok közös kérése esetén, ezen irányelv végrehajtását, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak biztosítására, hogy bármikor garantálni tudják az irányelv által elérni kívánt eredményeket;

(26) mivel a keretmegállapodás végrehajtása hozzájárul a szociálpolitikáról szóló megállapodás 1. cikkében megfogalmazott célkitűzések eléréséhez,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Ezen irányelv célja a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1997. június 6-án a mellékletben szereplő általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) kötöttek.

2. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2000. január 20-a előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív megállapodás útján történő végrehajtása esetén további egy év áll rendelkezésükre.

Ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják az első albekezdésben említett intézkedéseket, 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 joguknak azokat a főbb rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadtak vagy fogadnak el.

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1997. december 15-én.

*a Tanács részéről
az elnök*
J.-C. JUNCKER

MELLÉKLET

AZ EURÓPAI GYÁRIPAROSOK ÉS MUNKÁLTATÓK SZERVEZETEINEK SZÖVETSÉGE
AZ EURÓPAI SZAKSZERVEZETEK SZÖVETSÉGE
AZ ÁLLAMI VÁLLALATOK EURÓPAI KÖZPONTJA
KERETMEGÁLLAPODÁS A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSRÓL

Preambulum

Ez a keretmegállapodás az átfogó európai foglalkoztatási stratégiához történő hozzájárulás. Az utóbbi években a részmunkaidős foglalkoztatásnak fontos hatása volt a foglalkoztatásra. Ezért az e megállapodásban részt vevő felek külön figyelmet szenteltek az ilyen foglalkoztatási formáknak. A felek szándéka az, hogy fontolóra vegyék az olyan hasonló megállapodások szükségességét, amelyek a rugalmas munkavégzés egyéb formáira vonatkoznak.

Felismerve a tagállami viszonyok sokféleségét, és tudomásul véve azt, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos ágazatok és tevékenységek jellemzője, ez a megállapodás általános elveket és minimumkövetelményeket határoz meg a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében. A megállapodás a szociális partnerek az iránti hajlandóságát mutatja, hogy egy általános keret hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók elleni megkülönböztetés kiküszöbölése céljából és azért, hogy elősegítsék a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődését olyan alapon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható.

Ez a megállapodás a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozik, elismerve azt, hogy a jogszabályban szabályozott szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos ügyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével összefüggésben a megállapodásban részt vevő felek tudomásul veszik az 1996. decemberében Dublinban ülésező Európai Tanács foglalkoztatási nyilatkozatát, amelyben a Tanács többek között annak szükségességét hangsúlyozta, hogy a szociális biztonsági rendszereket foglalkoztatásbaráttá tegyék „a szociális védelmi rendszerek olyan fejlesztésével, hogy azok képesek legyenek új foglalkoztatási mintákat befogadni, amelyek megfelelő védelmet nyújtanak az ilyen munkát végző személyeknek”. A megállapodásban részt vevő felek úgy vélik, hogy ezt a nyilatkozatot érvényre kell juttatni.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP arra kérte a Bizottságot, hogy nyújtsa be a Tanácshoz ezt a keretmegállapodást azért, hogy tanácsi határozattal a keretmegállapodás követelményei kötelezővé váljanak azokban a tagállamokban, amelyek aláírták az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező 14. jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodást.

Ennek a megállapodásnak az aláírói arra kéri a Bizottságot, hogy a megállapodás végrehajtására vonatkozó javaslatában kérje fel a tagállamokat arra, hogy a tanácsi határozat teljesítéséhez szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket a határozat elfogadását követő két éves időszakon belül fogadják el, vagy biztosítsák²⁰⁴, hogy ezen időszak végéig a szociális partnerek megállapodás útján bevezethessék a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív megállapodás útján történő végrehajtása esetén további egy év áll rendelkezésükre e rendelkezés teljesítésére.

A nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság szerepének sérelme nélkül, a megállapodásban részt vevő felek azt kéri, hogy e megállapodás értelmezését európai szinten érintő minden ügyet a Bizottság először hozzájuk küldje el véleményezésre.

Általános szempontok

1. Tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 3. cikke (4) bekezdésére és 4. cikke (2) bekezdésére,

2. mivel a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a közösségi szinten kötött megállapodásokat az aláíró felek közös kérésére, a Bizottság javaslatára a Tanács által hozott határozattal lehet végrehajtani;

3. mivel a munkaidő rugalmasságáról és a munkavállalók biztonságáról szóló második tárgyalási okiratban a Bizottság bejelentette azt a szándékát, hogy egy jogilag kötelező közösségi intézkedésről nyújt be javaslatot;

4. mivel az Essenben ülésező Európai Tanácson hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak a férfiak és a nők foglalkoztatásának, valamint egyenlő lehetőségeinek támogatása érdekében, és intézkedésekre szólítottak fel „a gazdasági növekedés foglalkoztatáshatékonyaságának növelése céljából, különösen rugalmasabb munkaszervezés útján, oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit”;

5. mivel az ebben a megállapodásban részt vevő felek fontosnak tartják azokat az intézkedéseket, amelyek elősegíthetik a férfiak és a nők részmunkaidős foglalkoztatását, tekintettel a nyugdíjba vonulás előkészítésére, a szakmai és a családi élet összehangolására, továbbá a továbbtanulásra vagy szakképzésre készségeik és előmeneteli lehetőségeik fejlesztése érdekében a munkáltatók és a munkavállalók kölcsönös előnyére és olyan módon, amely elősegítheti a vállalkozások fejlődését is;

6. mivel ez a megállapodás ezeknek az általános alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízta azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét;

7. mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, a Közösség gazdasági versenyképességének fokozására és a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését visszatartó közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt;

8. mivel a szociális partnerek vannak leginkább abban a helyzetben, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeinek és ezért különös szerepet kell kapniuk a megállapodás végrehajtása és alkalmazása során;

AZ ALÁÍRÓ FELEK A KÖVETKEZŐKBEN JUTOTTAK MEGÁLLAPODÁSRA:

1. szakasz: Cél

²⁰⁴ Az Európai Közösséget létrehozó szerződés szociálpolitikáról szóló megállapodásának 2. cikke (4) bekezdésének értelmében.

E keretmegállapodás célja:

- a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak elleni hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;
- b) a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók és a munkavállalók igényeit.

2. szakasz: **Hatály**

1. Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
2. A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően, és/vagy a megfelelő szinten a szociális partnerek a nemzeti munkaügyi kapcsolatok alapján objektív okokból ezen megállapodás hatályából részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek. Az ilyen kizárásokat időszakonként felül kell vizsgálni, hogy a fenntartásukat megalapozó objektív okok fennállnak-e még.

3. szakasz: **Meghatározások**

E megállapodás alkalmazásában:

1. részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló: olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.
 2. összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló: olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek.
- Ahol nincs összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.

4. szakasz: **A megkülönböztetés tilalmának elve**

1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
2. Adott esetben az *időarányosság elvét (pro rata temporis)* kell alkalmazni.
3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.
4. Ha ezt objektív okok igazolják, akkor a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek adott esetben egy vállalkozásnál eltöltött időtől, a munkaidőtől vagy kereseti feltételektől tehetnek függővé bizonyos foglalkoztatási feltételeket. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók különleges foglalkoztatási feltételekhez való hozzájutását időszakonként felül kell vizsgálni tekintettel a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elvére.

5. szakasz: **A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségei**

1. A megállapodás 1. szakaszának, valamint a részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatás közötti megkülönböztetés tilalmának elvével összefüggésben:

- a) a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamoknak meg kell határozniuk, és felül kell vizsgálniuk azokat a jogi vagy adminisztratív természetű akadályokat, amelyek korlátozhatják a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit, és ahol ez megfelelő, fel kell ezeket számolni;
- b) a szociális partnerek saját hatáskörükben és a kollektív megállapodásokban rögzített eljárást követve meghatározzák és felülvizsgálják azokat az akadályokat, amelyek korlátozhatják a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit, és ahol ez megfelelő, fel kell ezeket számolni.

2. A teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra történő áttérés (vagy fordítva) munkavállaló által történő visszautasítása önmagában nem jelent elegendő jogalapot a foglalkoztatás megszüntetésére, a nemzeti jogszabályokkal, kollektív megállapodásokkal és gyakorlattal összhangban történt megszűnés sérelme nélkül, olyan egyéb indokokból, mint az érintett vállalat működési nehézségei.

3. Lehetőség szerint a munkaadóknak figyelembe kell venniük a következőket:

- a) a munkavállaló arra vonatkozó kérését, hogy teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra helyezték át, amennyiben erre lehetőség nyílik a vállalkozásnál;
- b) a munkavállaló arra vonatkozó kérését, hogy részmunkaidős foglalkoztatásról teljes munkaidős foglalkoztatásra helyezték át, hogy munkaideje hosszabb legyen, ha ilyen lehetőség adódik;
- c) a vállalkozásban a rendelkezésre álló részmunkaidős és teljes munkaidős munkahelyek időben történő közzétételét abból a célból, hogy elősegítsék az áttérést a teljes munkaidős foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra és fordítva;
- d) azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik a részmunkaidős foglalkoztatást a vállalkozás minden szintjén, beleértve az alkalmazotti és a vezetői beosztásokat is, és ahol ez megfelelő, segítsék elő a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a szakképzéshez történő hozzájutást azért, hogy javítsák előmeneteli lehetőségeiket és foglalkoztatási mobilitásukat;
- e) a munkavállalói képviselői testületeknek a vállalkozásban folyó részmunkaidős munkáról megfelelő tájékoztatás nyújtása.

6. szakasz: A végrehajtásról szóló rendelkezések

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

2. A megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére. Ez nem befolyásolja a tagállamok és/vagy a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy különböző törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg a változások fényében, és nem befolyásolja az 5. szakasz 1. bekezdésének alkalmazását addig, amíg a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elve teljesül.

3. Ez a megállapodás nem befolyásolja a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, megállapodásra jussanak e megállapodás rendelkezéseinek módosítása és/vagy kiegészítése tárgyában olyan módon, amely tekintettel van az érintett szociális partnerek különös igényeire.

4. Ez a megállapodás nem sérti a közösségi rendelkezéseket, különösen a férfiakkal és a nőkkel szembeni egyenlő bánásmódra vagy lehetőségekre vonatkozó közösségi rendelkezéseket.

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.

6. Az aláíró felek a Tanács döntését követő öt év elteltével felülvizsgálják ezt a megállapodást, ha ezt a megállapodásban részt vevő felek valamelyike kéri.

A TANÁCS 1999. június 28-i
1999/70/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31999L0070)
az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó
munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról 205

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 139. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

mivel:

(1) az Amszterdami Szerződés hatálybalépését követően az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodás rendelkezései bekerültek az Európai Közösséget létrehozó szerződés 136-139. cikkébe;

(2) a szociális partnerek a Szerződés 139. cikke (2) bekezdésével összhangban közösen kérhetik, hogy a közösségi szintű megállapodások a Bizottság javaslata alapján tanácsi határozat útján kerüljenek végrehajtásra;

(3) a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy „a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat e feltételek közelítéséből ered, miközben a fejlődést fenntartják, különös tekintettel a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás olyan formáira, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés és az időnyomunka”;

(4) a Tanács nem jutott döntésre a piaci versenyt torzító bizonyos munkaviszonyokról szóló irányelvre²⁰⁶ vonatkozó javaslat tekintetében, se ezen javaslat módosításáról²⁰⁷, sem a munkafeltételekkel kapcsolatos bizonyos munkaviszonyokra vonatkozó irányelvre²⁰⁸ vonatkozó javaslatról;

(5) az Essenben ülésező Európai Tanácson hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak „a gazdasági növekedés foglalkoztatás-hatékonyságának növelése céljából, különösen rugalmasabb munkaszervezés útján, oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit”;

(6) az 1999. február 9-i, az 1999. évi foglalkoztatási iránymutatásokról szóló tanácsi állásfoglalás arra kéri a szociális partnereket, hogy minden szinten folytassanak tárgyalásokat a munkaszervezés korszerűsítésére irányuló megállapodásokról, beleértve a rugalmas munkavégzésről szóló rendelkezéseket is, azért, hogy a vállalkozások termelékennyé és versenyképessé váljanak, valamint létrejöjjön a szükséges egyensúly a rugalmasság és a biztonság között;

(7) a Bizottság a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikkének (2) bekezdésével összhangban tárgyalásokat folytatott a szociális partnerekkel a közösségi akció lehetséges irányáról a rugalmas munkaidő és a munkahelyi biztonság tekintetében;

²⁰⁵ 1999.07.10. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 175. szám

²⁰⁶ HL C 224. szám, 1990.09.08., 6. o. és HL C 305. szám, 1990.12.05., 8. o.

²⁰⁷ HL C 224. szám, 1990.09.08., 4. o.

²⁰⁸ HL C 224. szám, 1990.09.08., 4.o.

(8) a Bizottság a tárgyalást követően közösségi szintű intézkedést tartott célszerűnek, és ezért az említett megállapodás 3. cikkének (3) bekezdésével összhangban a javaslat tartalmát illetően újabb tárgyalást folytatott a szociális partnerekkel;

(9) az általános iparági szervezetek, az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) 1998. március 23-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy meg kívánják indítani az említett megállapodás 4. cikkében meghatározott eljárást; egy közös levélben további három hónapot kértek a Bizottságtól; a Bizottság e kérésnek eleget téve a tárgyalási időszakot 1999. március 30-ig meghosszabbította;

(10) az említett iparági szervezetek 1999. március 18-án keretmegállapodást kötöttek a határozott ideig tartó munkaviszonyról; eljuttatták a Bizottsághoz közös kérésüket, hogy ezt a keretmegállapodást a Bizottság javaslatára tanácsi határozattal hajtsák végre a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban;

(11) a Tanács az Európai Unió szociálpolitikájának kilátásairól szóló, 1994. december 6-i állásfoglalásában: hozzájárulás a gazdasági és szociális konvergenciához az Unióban²⁰⁹ arra kérte a szociális partnereket, hogy használják ki a megállapodáskötési lehetőségeket, mivel ők helyzetükből adódóan közelebb állnak a szociális valósághoz és a szociális problémákhoz;

(12) az 1997. június 6-án megkötött, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás preambulumban az aláíró felek azt a szándékukat fejezték ki, hogy más rugalmas foglalkoztatási formák tekintetében is figyelembe szándékoznak venni a hasonló megállapodások iránti igényt;

(13) a szociális partnerek azt kívánták, hogy különös figyelmet kapjon a határozott ideig tartó munkaviszony, miközben ezzel egy időben azt is jelezték, hogy munkaerő-kölcsönzés tekintetében is figyelembe szándékoznak venni a hasonló megállapodás iránti igényt;

(14) az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával és, hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit;

(15) a Szerződés 249. cikke értelmében a keretmegállapodás végrehajtásának eszköze az irányelv; mivel az irányelv kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor a nemzeti hatóságokra bizza a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását;

(16) a Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás és arányosság elvével összhangban ezen irányelv célkitűzései közösségi szinten hatékonyabban megvalósíthatóak, mint a tagállamok által; ez az irányelv a célok eléréséhez szükséges minimumra korlátozódik, és nem lépi túl azt a mértéket, amely a célok eléréséhez felétlenül szükséges;

(17) a keretmegállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetőek a keretmegállapodással;

(18) a Bizottság kidolgozta az irányelvre vonatkozó javaslatát a szociálpolitikáról szóló megállapodás alkalmazásával kapcsolatos 1993. december 14-i közleményével és a közösségi szintű szociális párbeszéd fejlődéséről szóló, 1998. május 20-i közleményével összhangban, figyelembe véve a szerződő felek képviseleti jogát, mandátumát és a keretmegállapodás cikkeinek jogszerűségét; a szerződő felek megfelelő képviseleti joggal rendelkeznek;

²⁰⁹ HL C 368. szám, 1994.12.23., 6. o.

(19) a Bizottság a megállapodás szövegének megküldésével tájékoztatta az Európai Parlamentet, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságot, amelyhez csatolta irányelvre vonatkozó javaslatát és a magyarázó feljegyzést, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv végrehajtásával kapcsolatos közleményével összhangban;

(20) az Európai Parlament 1999. május 6-án állásfoglalást fogadott el a szociális partnerek közötti keretmegállapodásról;

(21) a keretmegállapodás végrehajtása hozzájárul a Szerződés 136. cikkében megfogalmazott célkitűzések eléréséhez,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Ezen irányelv célja a mellékletben szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1999. március 18-án általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek.

2. cikk

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően további egy év áll rendelkezésükre. Az ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 1999. június 28-án.

*a Tanács részéről
az elnök
M. NAUMANN*

MELLÉKLET

**ESZSZ-UNICE-CEEP
keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkaviszonyról**

Preambulum

Ez a keretmegállapodás a szociális partnerek európai foglalkoztatási stratégiában betöltött szerepét mutatja, amelyet az 1997. évi luxembourgi rendkívüli csúcsertekezleten határoztak meg, és a

részmunkaidős munkavégzésről szóló keretmegállapodást követően újabb hozzájárulást jelent „a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága” közötti egyensúly kialakításához.

A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelnek.

Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.

Ez a megállapodás a határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, azoknak a munkavállalóknak a kivételével, akiket munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás bocsátott a vállalkozás rendelkezésére. A felek megfontolják egy, a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos hasonló megállapodás szükségességét.

Ez a megállapodás a határozott időre alkalmazott munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozik, elismerve azt, hogy a jogszabályban szabályozott szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos ügyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak. E tekintetben a szociális partnerek tudomásul veszik az 1996. decemberében Dublinban ülésező Európai Tanács foglalkoztatási nyilatkozatát, amelyben a Tanács többek között annak szükségességét hangsúlyozta, hogy a szociális biztonsági rendszereket foglalkoztatásbaráttá tegyék „a szociális védelmi rendszerek olyan fejlesztésével, hogy azok képesek legyenek új foglalkoztatási mintákat befogadni, amelyek megfelelő védelmet nyújtanak az ilyen munkát végző személyeknek”. E megállapodás szerződő felei újfent megerősítik azt a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. évi megállapodásban kifejtett álláspontjukat, hogy a tagállamoknak ezt a nyilatkozatot késedelem nélkül érvényre kell juttatniuk.

Emellett azt is elismerték, hogy változtatásokra van szükség a foglalkozási szociális védelmi rendszereknek a jelenlegi feltételekhez történő igazítása érdekében, és különösen azért, hogy a jogok átruházását biztosítsák.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP arra kérte a Bizottságot, hogy nyújtsa be a Tanácshoz ezt a keretmegállapodást azért, hogy tanácsi határozattal a keretmegállapodás követelményei kötelezővé váljanak azokban a tagállamokban, amelyek aláírták az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező 14. jegyzőkönyv mellékletében szereplő, szociálpolitikáról szóló megállapodást.

E megállapodás aláírói arra kérik a Bizottságot, hogy a megállapodás végrehajtására vonatkozó javaslatában kérje fel a tagállamokat arra, hogy a tanácsi határozat teljesítéséhez szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket a határozat elfogadását követő két éves időszakon belül fogadják el, vagy biztosítsák²¹⁰, hogy ezen időszak végéig a szociális partnerek megállapodás útján bevezethessék a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak szükség esetén és a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően különös nehézség vagy az irányelv kollektív megállapodás útján történő végrehajtása esetén további egy év áll rendelkezésükre a rendelkezés teljesítésére.

A szerződő felek azt kérik, hogy a megállapodás teljesítése érdekében törvényi, rendeleti vagy

²¹⁰ Az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodás 2. cikkének (4) bekezdése értelmében.

közigazgatási rendelkezésekre vonatkozó javaslatátételüket megelőzően a tagállamok folytassanak tárgyalásokat a szociális partnerekkel.

A nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság szerepének sérelme nélkül, a megállapodásban részt vevő felek azt kérik, hogy e megállapodás értelmezését európai szinten érintő minden ügyet a Bizottság először hozzájuk küldje el véleményezésre.

Általános szempontok

1. Tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 3. cikke (4) bekezdésére és 4. cikke (2) bekezdésére,

2. mivel a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a közösségi szinten kötött megállapodásokat az aláíró felek közös kérésére, a Bizottság javaslatára a Tanács által hozott határozattal lehet végrehajtani;

3. mivel a munkaidő rugalmasságáról és a munkavállalók biztonságáról szóló második tárgyalási okiratban a Bizottság bejelentette azt a szándékát, hogy egy jogilag kötelező közösségi intézkedésről nyújt be javaslatot;

4. mivel a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló irányelvjavaslattal kapcsolatos véleményében az Európai Parlament arra kérte a Bizottságot, hogy haladéktalanul nyújtson be javaslatokat a rugalmas munkavégzés egyéb olyan formáiról szóló irányelvekre, mint a határozott ideig tartó munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzési tevékenység;

5. mivel a foglalkoztatásról tartott, luxembourgi rendkívüli csúcsertekezleten az Európai Tanács arra kérte a szociális partnereket, hogy minden szinten folytassanak tárgyalásokat „a munkaszervezés korszerűsítésére irányuló megállapodásokról, beleértve a rugalmas munkavégzésről szóló rendelkezéseket is, azért, hogy a vállalkozások termelékennyé és versenyképessé váljanak, valamint létrejöjjön a szükséges egyensúly a rugalmasság és a biztonság között”;

6. mivel a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája, és hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítmény javításához;

7. mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására;

8. mivel a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek;

9. mivel az Európai Unióban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak több mint a fele nő, és ezért ez a megállapodás hozzájárulhat a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség javításához;

10. mivel ez a megállapodás ezeknek az alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízta azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is;

11. mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, a Közösség gazdasági versenyképességének fokozására és az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt, amelyek visszatartják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

12. mivel a szociális partnerek vannak leginkább abban a helyzetben, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeinek és ezért különös szerepet kell kapniuk a megállapodás végrehajtása és alkalmazása során,

AZ ALÁÍRÓ FELEK A KÖVETKEZŐKBEN JUTOTTAK MEGÁLLAPODÁSRA:

Cél (1. szakasz)

E keretmegállapodás célja:

- a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;
- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

Hatály (2. szakasz)

1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:
 - a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;
 - b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.

Meghatározások (3. szakasz)

1. „határozott időre alkalmazott munkavállaló”: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.
2. „összehasonlítható állandó munkavállaló”: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek.

Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.

A megkülönböztetés tilalmának elve (4. szakasz)

1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
2. Adott esetben az *időarányosság elvét (pro rata temporis)* kell alkalmazni.
3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.
4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó munkavállalók esetében azonosak, kivéve, ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják.

A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések (5. szakasz)

1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

- a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
- b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
- c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:

- a) „egymást követőnek”;
- b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

Tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek (6. szakasz)

1. A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat tájékoztatják a vállalkozás vagy az üzem megüresedett álláslehetőségeiről, annak biztosítása érdekében, hogy a többi munkavállalóval azonos lehetőségük legyen állandó beosztásra. Ez a tájékoztatás általános hirdetmény útján biztosítható a vállalkozás vagy üzem erre alkalmas helyén.

2. Amennyiben lehetséges, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megfelelő képzési lehetőségekben részesüljenek ismereteik bővítése, előmeneteli lehetőségük és foglalkozási mobilitásuk elősegítése érdekében.

Tájékoztatás és konzultáció (7. szakasz)

1. A határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe veszik annak a küszöbértéknek a számítása során, amely felett a nemzeti és az európai közösségi jogban előírt munkavállalói érdekképviseletet lehet létesíteni a vállalkozásnál a nemzeti jogszabályok által előírtak szerint.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek állapítják meg a 7. szakasz 1. bekezdésének alkalmazására irányuló rendelkezéseket a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően, tekintettel a 4. szakasz 1. bekezdésére.

3. Lehetőség szerint, a munkáltatók figyelmet fordítanak arra, hogy a meglévő munkavállalói érdekképviseleteket megfelelően tájékoztassák a vállalkozásnál folytatott határozott ideig tartó munkavégzésről.

Végrehajtási rendelkezések (8. szakasz)

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

2. Ez a megállapodás nem sérti a közösségi rendelkezéseket, különösen a férfiakkal és a nőkkel szembeni egyenlő bánásmódra vagy lehetőségekre vonatkozó közösségi rendelkezéseket.

3. E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.

4. Ez a megállapodás nem befolyásolja a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, megállapodásra jussanak e megállapodás rendelkezéseinek módosítása és/vagy kiegészítése tárgyában olyan módon, amely tekintettel van az érintett szociális partnerek különös igényeire.

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.

6. Az aláíró felek a Tanács döntését követő öt év elteltével felülvizsgálják e megállapodás alkalmazását, ha ezt a megállapodásban részt vevő felek valamelyike kéri.

Fritz VERZETNITSCH
az ESZSZ elnöke

Georges JACOBS
a UNICE elnöke

Antonio CASTELLANO AUYANET
a CEEP elnöke

Emilio GABAGLIO
az ESZSZ főtitkára

Dirk F. HUDIG
a UNICE főtitkára

Jytte FREDENSBORG
a CEEP főtitkára

1999. március 18.

A TANÁCS 1996. június 3-i
96/34/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31996L0034)
az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött
keretmegállapodásról 211

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 4. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

(1) mivel a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv alapján a tagállamok, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kivételével (a továbbiakban: tagállamok) követni kívánták az 1989. évi Szociális Chartában meghatározott utat, ezért egy, a szociálpolitikáról szóló megállapodást kötöttek;

(2) mivel a szociális partnerek a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban közösen kérhetik, hogy a közösségi szintű megállapodások a Bizottság javaslata alapján tanácsi határozat útján kerüljenek végrehajtásra;

(3) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. pontja többek között elrendeli, hogy „olyan intézkedéseket kell kidolgozni, amelyek lehetővé teszik a férfiak és a nők számára a munkahelyi és családi kötelezettségeik összeegyeztetését”;

(4) mivel a Tanács az általános egyetértés ellenére sem tudott döntést hozni a családi okok miatt szükséges szülői szabadságról szóló, 1984. november 15-én módosított²¹² irányelvre²¹³ vonatkozó javaslat vonatkozásában;

(5) mivel a Bizottság a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikke (2) bekezdésének megfelelően egyeztetett a szociális partnerekkel a hivatás és a családi élet összeegyeztetésére vonatkozó közösségi fellépés lehetséges irányáról;

(6) mivel a Bizottság a tárgyalást követően közösségi szintű intézkedést tartott célszerűnek, és ezért az említett megállapodás 3. cikkének (3) bekezdésével összhangban a javaslat tartalmát illetően újabb tárgyalást folytatott a szociális partnerekkel;

(7) mivel az általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) 1995. július 5-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy meg kívánják indítani az említett megállapodás 4. cikkében meghatározott eljárást;

(8) mivel az említett iparági szervezetek 1995. december 14-én keretmegállapodást kötöttek a szülői szabadságról; mivel eljuttatták a Bizottsághoz közös kérésüket, hogy ezt a keretmegállapodást a Bizottság javaslatára tanácsi határozattal hajtsák végre a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban;

(9) mivel a Tanács az Európai Unió szociálpolitikájának kilátásairól szóló, 1994. december 6-i állásfoglalásában: „Hozzájárulás a gazdasági és szociális konvergenciához az Unióban²¹⁴” arra kérte a szociális partnereket, hogy használják ki a megállapodáskötési lehetőségeket, mivel ők

²¹¹ 1996.06.19. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 145. szám

²¹² HL C 316. szám, 1984.11.27., 7.o.

²¹³ HL C 333. szám, 1983.12.09., 6.o.

²¹⁴ HL C 368. szám, 1994.12.23., 6.o.

helyzetükből adódóan közelebb állnak a szociális valósághoz és a szociális problémákhoz; mivel Madridban az Európai Tanács azon tagállambeli tagjai, amely tagállamok aláírták a szociálpolitikáról szóló megállapodást, üdvözölték ennek a keretmegállapodásnak a megkötését;

(10) mivel az aláíró felek olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely a szülői szabadságra és a munkából *vis maior* miatti távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket határoz meg, és a tagállamokban fennálló helyzetre, így az egyes tagállamok családpolitikai helyzetére, különösen a szülői szabadság biztosításának és a szülői szabadsághoz való jog érvényesítésének körülményeire való tekintettel a tagállamokra és/vagy a szociális partnerekre bízta azoknak a feltételeknek a meghatározását, amelyek mellett a szülői szabadság bevezethető;

(11) mivel a Szerződés 189. cikke értelmében e keretmegállapodás végrehajtásának eszköze az irányelv; mivel az irányelv kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor a nemzeti hatóságokra bizza a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását;

(12) mivel a Szerződés 3b. cikkében meghatározott szubszidiaritás és arányosság elvével összhangban ezen irányelv célkitűzései közösségi szinten hatékonyabban megvalósíthatók, mint a tagállamok által; mivel ez az irányelv a célok eléréséhez szükséges minimumra korlátozódik, és nem lépi túl azt a mértéket, amely a célok eléréséhez felétlenül szükséges;

(13) mivel a Bizottság kidolgozta az ezen irányelvre vonatkozó javaslatát, figyelembe véve az aláíró felek képviselői jogát, mandátumukat és a keretmegállapodás cikkeinek jogszerűségét, valamint a kis- és középvállalkozásokra vonatkozó rendelkezésekkel való összhangját;

(14) mivel a Bizottság az 1993. december 14-i, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv végrehajtásával kapcsolatos közleményével összhangban tájékoztatta az Európai Parlamentet a keretmegállapodás szövegének megküldésével, amelyhez csatolta az irányelvre vonatkozó javaslatát és a magyarázó feljegyzést;

(15) mivel a Bizottság tájékoztatta a Gazdasági és Szociális Bizottságot is a keretmegállapodás szövegének megküldésével, amelyhez csatolta az irányelvre vonatkozó javaslatát és a magyarázó feljegyzést;

(16) mivel a keretegyezmény 4. cikkének (2) pontja megállapítja, hogy e megállapodás végrehajtása semmilyen körülmények között nem nyújthat elégséges alapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az ezen megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem érinti a tagállamok és/vagy a szociális partnerek azon jogát, hogy a következők változások (beleértve az át nem ruházhatóságot) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek;

(17) mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemi, a bőrszín, a faji származáson, a véleményen és világnézeten alapuló megkülönböztetés ellen;

(18) mivel az Európai Unióról szóló szerződés F. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „az Unió a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiából erednek”;

(19) mivel a tagállamok átengedhetik a szociális partnereknek, azok közös kérése esetén, ezen irányelv végrehajtását, feltéve, hogy a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak biztosítására, hogy bármikor garantálni tudják az irányelv által elérni kívánt eredményeket;

(20) mivel a keretmegállapodás végrehajtása hozzájárul a szociálpolitikáról szóló megállapodás 1. cikkében megfogalmazott célkitűzések eléréséhez,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

*1. cikk***A keretmegállapodás végrehajtása**

Ezen irányelv célja a mellékletben szereplő, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1995. december 14-én az általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) kötötték.

*2. cikk***Záró rendelkezések**

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1998. június 3-a előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén további legfeljebb egy év áll a rendelkezésükre.

Az ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(3) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

3. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 1996. június 3-án.

a Tanács részéről
az elnök
T. TREU

*MELLÉKLET***KERETMEGÁLLAPODÁS A SZÜLŐI SZABADSÁGRÓL****PREAMBULUM**

A mellékelt keretmegállapodásban az UNICE, a CEEP és az ESZSZ kötelezettséget vállalt arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra és a munkából vis maior miatti távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket, mely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP felkéri a Bizottságot, hogy terjessze ezt a keretmegállapodást a Tanács elé olyan határozat meghozatala céljából, amely ezeket a minimumkövetelményeket kötelezővé teszi az Európai Közösség tagállamai számára, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kivételével.

I. ÁLTALÁNOS SZEMPONTOK

1. Tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 3. cikke (4) bekezdésére és 4. cikke (2) bekezdésére;

2. mivel a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a közösségi szinten kötött megállapodásokat az aláíró felek közös kérésére, a Bizottság javaslatára

a Tanács által hozott határozattal lehet végrehajtani;

3. mivel a Bizottság kinyilvánította azt a szándékát, hogy közösségi intézkedésekre tegyen javaslatot a hivatás és a családi élet összehangolása érdekében;

4. mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 16. pontja az egyenlő bánásmódról olyan intézkedések kidolgozását írja elő, amelyek a férfiak és a nők számára lehetővé teszik a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetését;

5. mivel a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát tételez fel, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására;

6. mivel a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit;

7. mivel a családpolitikát a demográfiai változásoknak, a népesség elöregedése következményeinek, a generációs ellentét megszüntetésének, a női munkavállalás ösztönzésének az összefüggésében kell vizsgálni;

8. mivel a férfiakat arra kell ösztönözni, hogy egyenlő részt vállaljanak a családi kötelezettségekben, például figyelemfelkeltő programok révén bátorítani kell őket a szülői szabadság igénybevételére;

9. mivel ez a megállapodás keretmegállapodás, amely a szülői szabadságtól eltérő szülői szabadság, illetve a *vis maior* következtében a munkából való távolmaradás minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg, és az egyes tagállamokban fennálló helyzetre tekintettel a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre bízva az igénybevétel feltételei és alkalmazása részletes szabályainak a kidolgozását;

10. mivel a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a szülői szabadság minimális időszaka alatt a betegbiztosításon alapuló természetbeni ellátásokra való jogosultság fennmaradjon;

11. mivel a tagállamoknak - amennyiben a nemzeti feltételek mellett és költségvetési helyzetük figyelembevételével lehetséges - meg kell fontolniuk a szülői szabadság minimális időszaka alatt a változatlan szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartását;

12. mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, a Közösség gazdasági versenyképességének fokozására és az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt, amelyek visszatartják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;

13. mivel a szociális partnerek vannak leginkább abban a helyzetben, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeinek, és ezért különös szerepet kell kapniuk e megállapodás végrehajtása és alkalmazása során,

AZ ALÁÍRÓ FELEK A KÖVETKEZŐKBEN JUTOTTAK MEGÁLLAPODÁSRA:

II. TARTALOM

1. szakasz: Cél és hatály

1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.

2. szakasz: Szülői szabadság

1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermekszületése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.
2. A férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak az előmozdítása érdekében a szerződő felek úgy határoznak, hogy a 2. cikk 1) pontjában meghatározott szülői szabadságot, elvben, át nem ruházható módon kell biztosítani.
3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:
 - a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot a teljes munkaidő, illetve részmunkaidő figyelembevételével részletekben, illetve munkaidő jóváírásos rendszerben biztosítsák;
 - b) a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő azonban nem haladhatja meg az egy évet;
 - c) a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletes szabályait az örökbefogadás különleges körülményeihez igazíthatják;
 - d) meghatározhatnak bejelentési határidőket, amikor a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha élni kíván a szülői szabadsághoz való jogával, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét;
 - e) meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek mellett a munkaadó a nemzeti jogszabályoknak, a kollektív szerződéseknek és az alkalmazott gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően, elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal (például ha a munka idényjellegű, ha a bejelentési idő alatt nem lehet helyettesítést találni, ha a munkaerő-állomány jelentős százaléka ugyanabban az időben igényel szülői szabadságot, ha az adott beosztás stratégiai jelentőségű). E rendelkezés alkalmazásából fakadó bármely problémát a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel és gyakorlattal összhangban kell kezelni;
 - f) az e) pontot kiegészítve, különleges megoldások alkalmazását engedélyezhetik a kisvállalkozások működési és szervezeti követelményeinek kielégítése céljából.
4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.
5. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.
6. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogszabályokból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.
7. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére.
8. Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak kell megvizsgálniuk és eldönteniük a nemzeti jogszabályoknak megfelelően, figyelembe véve különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát.

3. szakasz: Munkából történő távolmaradás *vis maior* következtében

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően minden ahhoz szükséges intézkedést megtesznek, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó *vis maior* alapján távolmaradhassanak a munkából.
2. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározhatják a 3. szakasz 1. pontjának alkalmazására vonatkozó igénybevételi feltételeket és részletes szabályokat, és korlátozhatják a jogosultságot annak meghatározásával, hogy az évente mennyi időre és/vagy hány esetben vehető igénybe.

4. szakasz: Záró rendelkezések

1. A tagállamok az e megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek.
2. E megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem jelent jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az e megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem sérti a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek azon jogát, hogy a bekövetkező változások (beleértve az át nem ruházhatóság bevezetését) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve, hogy azok az e megállapodásban megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek;
3. Ez a megállapodás nem sérti a szociális partnereknek azt a jogát, hogy a sajátos körülmények figyelembevételével megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, olyan megállapodásokat kössenek, amelyekben átveszik és/vagy kiegészítik ennek a megállapodásnak a rendelkezéseit.
4. A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy ennek a megállapodásnak a Tanács határozatának elfogadásától számított két éven belül megfeleljenek és biztosítsák azt, hogy ennek az időszaknak a végéig a szociális partnerek²¹⁵ megállapodás útján meghozhassák a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén további legfeljebb egy év áll a rendelkezésükre.
5. A megállapodás alkalmazásából fakadó vitákat és panaszokat a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelően kell megelőzni és rendezni.
6. A nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság hatáskörének sérelme nélkül, a Bizottság e megállapodás európai szintű értelmezésével kapcsolatos bármilyen ügyet, első fokon, az aláíró felek elé utalja, akik arról véleményt nyilvánítanak.
7. A Tanács határozatának meghozatalát követő öt év elmúltával az aláíró felek áttekintik e megállapodás alkalmazását, ha a megállapodás bármely aláírója ezt kéri.

Kelt Brüsszelben, 1995. december 14-én.

Fritz VERZETNITSCH
az ESZSZ elnöke

Emilio GABAGLIO
főtitkár

ESZSZ
Bld Emile Jacqmain 155
B-1210 Brüsszel

Antonio Castellano AUYANET
a CEEP elnöke

Roger GOURVES
főtitkár

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brüsszel

François PERIGOT
az UNICE elnöke

Zygmunt TYSKIEWICZ
főtitkár

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brüsszel

²¹⁵ A Megállapodás a szociálpolitikáról 2. cikkének (4) bekezdése értelmében.

A TANÁCS 1991. október 14-i
91/533/EGK IRÁNYELVE (Celex szám: 31991L0533)
a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a
munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről 216

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA,

tekintettel az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 100. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára²¹⁷,

tekintettel az Európai Parlament véleményére²¹⁸,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²¹⁹,

mivel a tagállamokban a munkavégzés új formáinak kialakulása következtében a munkaviszony-típusok száma megnőtt;

mivel néhány tagállam, e változást látva, szükségesnek tekintette a munkaviszonyok szabályozása terén formai követelmények bevezetését; mivel e rendelkezéseket azzal a céllal hozták meg, hogy a munkavállalók számára megfelelőbb védelmet biztosítsanak jogaik esetleges sérelme esetére, és hogy a munkaerőpiac áttekinthetőbbé váljon;

mivel a tagállamok idevonatkozó joganyaga jelentős különbségeket mutat olyan alapvető követelmények tekintetében is, mint a munkavállalóknak a szerződés, illetve a munkaviszony főbb feltételeiről történő írásbeli tájékoztatása;

mivel a tagállamok joganyagában mutatkozó különbségek közvetlen hatással lehetnek a közös piac működésére;

mivel a Szerződés 117. cikke rendelkezik arról, hogy a tagállamok megállapodásra jutnak a munkavállalók munkakörülményeinek és életszínvonalának javításáról, lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását;

mivel a 11 tagállam állam- és kormányfője által, a strasbourg-i Európai Tanács 1989. december 9-i ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 9. pontja megállapítja, hogy:

„Az Európai Közösség munkavállalóinak foglalkoztatási feltételeit jogszabályokban, kollektív szerződésekben vagy munkaszerződésekben kell megállapítani az egyes országokban alkalmazott rendelkezéseknek megfelelően.”;

mivel közösségi szinten általános követelményként kell meghatározni, hogy valamennyi munkavállaló a munkaszerződése, illetve a munkaviszonya alapvető elemeiről tájékoztató okiratot kapjon;

mivel a munkaviszonyok terén bizonyos fokú rugalmasság fenntartása látszik szükségesnek, és erre tekintettel lehetőséget kell biztosítani a tagállamok számára, hogy korlátozott számban

²¹⁶ 1991.10.18. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 288. szám

²¹⁷ HL C 24. szám, 1991.01.31., 3.o.

²¹⁸ HL C 240. szám, 1991.09.16., 21.o.

²¹⁹ HL C 159. szám, 1991.06.17., 32.o.

kizárhassák a munkaviszony bizonyos eseteit ezen irányelv hatálya alól;

mivel a tájékoztatási kötelezettség teljesíthető írásos szerződéssel, kinevezési okmánnyal, illetve egy vagy több egyéb okirattal is, valamint ezek hiányában a munkaadó aláírt, írásos nyilatkozatával;

mivel külföldi munkavégzés esetén a munkavállalót munkaszerződése, illetve munkaviszonya főbb feltételein túl el kell látni a kiküldetésére vonatkozó lényeges információval; mivel a munkavállalók okiratszerzéshez fűződő érdekének védelmében a munkaszerződés vagy a munkaviszony alapvető feltételeinek változásáról a munkavállalókat írásban kell tájékoztatni;

mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók az ezen irányelvből származó jogukat érvényesíthessék;

mivel a tagállamoknak olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket kell elfogadniuk, amelyek az irányelv betartásához, illetve annak biztosításához szükségesek, hogy a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Az irányelv hatálya

(1) Ezt az irányelvet kell minden olyan fizetett munkavállaló esetében alkalmazni, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg, és/vagy amelyre egy tagállamban hatályos jogszabály az irányadó.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy ezt az irányelvet nem kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek:

a) - amelynek a teljes időtartama nem haladja meg az 1 hónapot, és/vagy
- amelyben a munkahét nem haladja meg a 8 órát; vagy

b) amely alkalmi és/vagy sajátos természetű, feltéve, hogy ezekben az esetekben objektív okok igazolják azt, hogy az irányelvet ne alkalmazzák.

2. cikk

Tájékoztatási kötelezettség

(1) A munkaadó értesíti azt a munkavállalót, akire ezen irányelv hatálya kiterjed (a továbbiakban: „a munkavállaló”), a munkaszerződés, illetve a munkaviszony alapvető szempontjairól.

(2) Az (1) bekezdésben említett értesítés a következő adatokat tartalmazza:

a) az érintett felek (személyi) adatai;

b) a munkavégzés helye; amennyiben nincs állandó vagy fő munkavégzési hely, utalás arra, hogy a munkavállaló különböző munkahelyeken, mint a vállalkozás bejegyzett székhelyén, illetve, adott esetben, a munkaadó lakóhelyén végez munkát;

c) i. a munkavállaló által végzendő munka megnevezése, fokozata, jellege vagy kategóriája; vagy

ii. a munka rövid meghatározása, illetve leírása;

d) a munkaszerződés hatálybalépésének vagy a munkaviszony kezdetének időpontja;

e) ideiglenes munkaszerződés vagy munkaviszony esetében a munkaviszony várható időtartama;

f) a munkavállalót megillető éves fizetett szabadság mértéke, illetve ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a fizetett szabadság kiadásának és meghatározásának módszere;

g) a munkaadó és a munkavállaló által betartandó felmondási idő tartama a munkaszerződés, illetve a munkaviszony felbontásakor, vagy, ha ez a tájékoztatás időpontjában nem állapítható meg, a felmondási idő meghatározásának módszere;

h) a munkavállalót megillető alapfizetés, a díjazás egyéb összetevői és a kifizetés gyakorisága;

i) a munkavállaló rendes munkanapjának, illetve munkahetének időtartama;

j) adott esetben,

i. a munkavállaló munkakörülményeit meghatározó kollektív szerződések; vagy

ii. ha a kollektív szerződéseket a vállalkozáson kívüli, paritáson alapuló testületek vagy intézmények kötik meg, annak az illetékes testületnek vagy illetékes, paritáson alapuló intézménynek a megnevezése, amelynek keretében a megállapodásokat megkötötték.

(3) Szükség esetén a (2) bekezdés f), g), h) és i) pontjában említett tájékoztatás megadható az érintett adatokra irányadó törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezésekre, vagy a kollektív szerződésekre történő hivatkozással.

3. cikk

A tájékoztatás eszköze

(1) A 2. cikk (2) bekezdésében említett tájékoztatást a munkaviszony kezdetét követő, legfeljebb két hónapon belül a következő okiratokban kell átadni a munkavállalónak:

a) írásba foglalt munkaszerződésben; és/vagy

b) kinevezési okmánnyal; és/vagy

c) egy vagy több egyéb írásos okiratban, amely okiratok közül legalább egynek tartalmaznia kell a 2. cikk (2) bekezdésének a), b), c), d), h) és i) pontjában említett adatokat.

(2) Ha az (1) bekezdésben említett okiratok közül egyet sem adnak át a munkavállalónak az előírt időszakon belül, a munkaadó a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb két hónapon belül köteles egy általa aláírt olyan nyilatkozatot átadni a munkavállalónak, amely tartalmazza legalább a 2. cikk (2) bekezdésében foglalt adatokat.

Ha az (1) bekezdésben említett okirat(ok) csak az előírt adatok egy részét tartalmazza (tartalmazzák), az e bekezdés első albekezdésében említett írásos nyilatkozatnak tartalmaznia kell a hiányzó adatokat.

(3) Ha a munkaszerződés, illetve a munkaviszony a munka megkezdésétől számított két hónapos időszakon belül ér véget, a 2. cikkben és az e cikkben előírt adatokat legkésőbb ezen időszak végére kell a munkavállaló rendelkezésére bocsátani.

4. cikk

Munkavégzés külföldön

(1) Ha a munkavállalónak azon a tagállamon kívül kell valamely országban vagy országokban munkát végeznie, amely(ek)nek joga és/vagy gyakorlata irányadó a munkaszerződésre, illetve a munkaviszonyra, a 3. cikkben említett okirat(oka)t indulása előtt meg kell kapnia, és annak (azoknak) legalább az alábbi kiegészítő adatokat kell tartalmaznia(tartalmazniuk):

a) a külföldi munkavégzés időtartama;

b) a pénznem megnevezése, amelyben a javadalmazás kifizetésre kerül;

c) adott esetben, a külföldi munkavégzéshez kapcsolódó természetbeni vagy készpénz juttatások;

d) adott esetben, a munkavállaló hazatérésének feltételei.

(2) Az (1) bekezdés b) és c) pontjában említett tájékoztatás, adott esetben megadható az érintett adatok tekintetében irányadó törvényi, rendeleti és közigazgatási, illetve egyéb kötelező

rendeletekre vagy kollektív szerződésekre történő hivatkozással.

(3) Az (1) és (2) bekezdést nem kell alkalmazni, ha egy hónapig vagy annál kevesebb ideig tart a munkavégzés azon az országon kívül, amelynek joga és/vagy gyakorlata irányadó a munkaszerződésre, illetve a munkaviszonyra.

5. cikk

A munkaszerződés és a munkaviszony elemeinek módosítása

(1) A 2. cikk (2) bekezdésében és a 4. cikk (1) bekezdésében említett adatok változásáról a munkaadó köteles írásos okiratot átadni a munkavállalónak a lehető legkorábban, de legfeljebb a változás hatálybalépését követő egy hónapon belül.

(2) Az (1) bekezdésben említett írásos okirat nem kötelező az olyan törvényi, rendeleti, közigazgatási, illetve egyéb kötelező rendelkezések, illetve kollektív szerződések módosítása esetén, amelyekre a 3. cikkben említett - és szükség esetén a 4. cikk (1) bekezdése szerint kiegészített - okiratok utalnak.

6. cikk

A munkaszerződés, illetve a munkaviszony formájának előírásai, meglétének igazolása, valamint az eljárási szabályok

Ez az irányelv nem sérti a nemzeti jogot és eljárásokat a következők tekintetében:

- a munkaszerződés, illetve a munkaviszony formája;
- a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meglétének és tartalmának igazolása;
- az idevonatkozó eljárási szabályok.

7. cikk

Kedvezőbb rendelkezések

Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt az előjogát, hogy a munkavállalók szempontjából kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, illetve hogy a munkavállalók számára előnyösebb megállapodások alkalmazását ösztönözzék vagy engedélyezzék.

8. cikk

A jogok védelme

(1) A tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy minden olyan alkalmazott, aki úgy érzi, hogy az ezen irányelvben előírt kötelezettségek elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton érvényesíthesse, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket az illetékes hatóságoknál már kimerítette.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben említett jogorvoslati lehetőségek csak azután vehetők igénybe, hogy a munkavállaló a munkaadónak értesítést küldött és erre a munkaadó 15 napon belül nem adott választ.

Az előzetes értesítés előírása nem követelhető meg a 4. cikkben említett esetekben, sem az ideiglenes munkaszerződéssel vagy munkavissonnyal rendelkező munkavállalók, sem pedig a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalók esetében.

9. cikk

Záró rendelkezések

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1993. június 30-tól

megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek az említett időpontig a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos garantálásához szükséges lépéseket.

Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) A tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy az általuk elfogadott rendelkezések hatálybalépésekor fennálló bármely munkaviszony esetében a munkáltató a munkavállaló kérésére a kérés átvételétől számított két hónapon belül a 3. cikkben említett és szükség esetén a 4. cikk (1) bekezdése szerint kiegészített okiratot adjon ki.

(3) Amikor a tagállamok elfogadják az (1) bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(4) A tagállamok haladéktalanul értesítik a Bizottságot az ezen irányelv végrehajtása érdekében tett intézkedésekről.

10. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxemburgban, 1991. október 14-én.

a Tanács részéről
az elnök
B. de VRIES

**A TANÁCS 1994. szeptember 22-i
94/45/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 31994L0045)
az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű
vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a
velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról 220**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló 14. jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 2. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára²²¹,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²²²,

a Szerződés 189c. cikkében szabályozott eljárásnak megfelelően²²³,

mivel az Európai Közösséget létrehozó szerződéshez csatolt szociálpolitikai jegyzőkönyv alapján a Belga Királyság, a Dán Királyság, a Németországi Szövetségi Köztársaság, a Görög Köztársaság, a Spanyol Királyság, a Francia Köztársaság, Írország, az Olasz Köztársaság, a Luxemburgi Nagyhercegség, a Holland Királyság és a Portugál Köztársaság (a továbbiakban: tagállamok) az 1989. évi Szociális Chartában foglaltak megvalósítását szem előtt tartva elfogadták a szociálpolitikáról szóló megállapodást;

mivel az említett megállapodás 2. cikkének (2) bekezdése felhatalmazza a Tanácsot arra, hogy irányelvek útján minimumkövetelményeket fogadjon el;

mivel a megállapodás 1. cikkének értelmében a Közösség és a tagállamok kifejezett célja a szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése;

mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 17. pontja többek között úgy rendelkezik, hogy a munkavállalók tájékoztatását, döntésekben való részvételét és a velük folytatott konzultációt megfelelő módon, a különböző tagállamokban érvényes gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni; mivel e charta leszögezi, hogy ez különösen vonatkozik az Európai Közösség két vagy több tagállamában üzemekkel vagy vállalkozásokkal rendelkező vállalkozásokra, illetve vállalkozáscsoportokra.;

mivel a Tanács a tagállamok többségének általános egyetértése ellenére sem tudott döntést hozni a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló, 1991. december 3-án módosított²²⁴ tanácsi irányelvre vonatkozó javaslat²²⁵ vonatkozásában;

²²⁰ 1994.09.30. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 254. szám

²²¹ HL C 135. szám, 1994.05.18., 8.o. és HL C 199. szám, 1994.07.21., 10.o.

²²² 1994. június 1-jei vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

²²³ Az Európai Parlament 1994. május 4-i véleménye (HL C 205. szám, 1994.07.25.), és a Tanács 1994. július 18-i közös álláspontja (HL C 244. szám, 1994.08.31., 37.o.).

²²⁴ HL C 336. szám, 1991.12.31., 11.o.

²²⁵ HL C 39. szám, 1991.02.15., 10.o.

mivel a Bizottság a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikkének (2) bekezdése alapján közösségi szinten konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó közösségi fellépés lehetséges irányairól;

mivel a Bizottság e konzultációt követően arra a megállapításra jutott, hogy közösségi szintű fellépés lenne ajánlatos, majd az említett megállapodás 3. cikkének (3) bekezdése alapján újabb konzultációt folytatott a tervezett ajánlás tartalmáról a szociális partnerekkel, akik a Bizottság elé tárták véleményüket;

mivel a konzultáció második szakaszát követően a szociális partnerek nem tájékoztatták a Bizottságot azon szándékukról, hogy kezdeményezik azt a folyamatot, amely a megállapodás 4. cikkében foglalt rendelkezéseknek megfelelő megállapodás megkötését eredményezhetné;

mivel a belső piac működése maga után vonja a vállalkozások koncentrációjának folyamatát, több országot érintő vállalategyesüléseket, vállalatfelvásárlásokat, közös vállalkozások létrehozását és ebből következően a vállalkozások és vállalkozáscsoportok nemzetek felettié válását;

mivel a gazdasági tevékenységek harmonikus fejlődése szükségessé teszi, hogy a két vagy több tagállamban működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok tájékoztassák a döntéseik által érintett munkavállalók képviselőit, és velük konzultáljanak;

mivel a tagállamokban a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló, a jogszabályokban vagy a gyakorlatban rögzített eljárások gyakran nem állnak összhangban annak a vállalkozásnak a nemzetek feletti szerkezetével, amely a munkavállalókat érintő döntéseket meghozza; mivel ennek következtében ugyanazon a vállalkozáson, illetve vállalkozáscsoporton belül a döntés által érintett munkavállalók eltérő bánásmódban részesülhetnek;

mivel megfelelő rendelkezéseket kell bevezetni annak biztosítására, hogy a közösségi szintű vállalkozások munkavállalói megfelelő tájékoztatást kapjanak és konzultáljanak velük, amikor az őket érintő döntés nem abban a tagállamban születik, amelyben őket foglalkoztatják;

mivel a két vagy több tagállamban működő vállalkozásokban vagy vállalkozáscsoportokban foglalkoztatott munkavállalók megfelelő tájékoztatásának és a velük való konzultációnak a biztosításához szükséges megszervezni az Európai Üzemi Tanácsokat, illetve kidolgozni más, a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatását és a velük való nemzetek feletti konzultációt megfelelően biztosító eljárásokat;

mivel így meg kell határozni az ellenőrző vállalkozás fogalmát, mely kizárólag erre az irányelvre vonatkozik, és előre nem határozza meg sem a csoport, sem az ellenőrzés fogalmát, ha azokat esetlegesen a jövőben megszövegezésre kerülő tervezetekben alkalmazzák;

mivel az ilyen vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló mechanizmusoknak át kell fogniuk az összes üzemet vagy - az esettől függően - a csoportnak a tagállamokban található üzemeit, akár a tagállamok területén belül, akár azon kívül helyezkedik el a vállalkozásnak vagy a csoporton belül az ellenőrző vállalkozásnak a központja;

mivel a felek autonómiájának elvével összhangban és a maguk sajátos körülményeinek megfelelően a munkavállalók képviselőinek és a vállalkozás, illetve a csoporton belül az ellenőrző vállalkozás vezetőinek megállapodás útján kell meghatározniuk az Európai Üzemi Tanácsok jellegét, összetételét, feladatait, működési és eljárási módját, pénzügyi erőforrásait, illetve az egyéb tájékoztatási és konzultációs eljárásokat;

mivel a szubszidiaritás elvével összhangban a tagállamoknak kell meghatározniuk, hogy kik lehetnek a munkavállalók képviselői, különösen pedig a tagállamok döntenek, ha szükségesnek tartják, a különböző munkavállalói kategóriák kiegyensúlyozott képviseléről;

mivel azonban bizonyos másodlagos követelményeket is biztosítani kell azokra az esetekre,

amikor a felek így döntenek, vagy amikor a vállalat vezetése elutasítja a tárgyalások kezdeményezését, vagy amikor a tárgyalásokat követően nem jön létre megállapodás;

mivel ezen túlmenően a munkavállalók képviselői dönthetnek úgy, hogy nem kívánnak Európai Üzemi Tanácsot felállítani, vagy az érintett felek dönthetnek a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló más eljárások mellett;

mivel a felek egyéb irányú döntésének lehetőségét nem sértve, a felek megállapodása nélkül létrehozott Európai Üzemi Tanácsot ezen irányelv végrehajtása céljából tájékoztatni kell a vállalkozás, illetve a vállalkozáscsoport tevékenységéről, és erről vele konzultálni kell azért, hogy legalább két különböző tagállamban felmérhesse a munkavállalók érdekeire gyakorolt esetleges hatásokat; mivel ebből a célból a vállalkozást, illetve az ellenőrző vállalkozást kötelezni kell arra, hogy tájékoztassa a munkavállalók kijelölt képviselőit a munkavállalók érdekeit általánosan érintő kérdésekről, illetve kifejezetten a vállalkozás vagy vállalkozáscsoport tevékenységének azokról a vonatkozásairól, amelyek befolyásolják a munkavállalók érdekeit; mivel ennek az értekezletnek a végén az Európai Üzemi Tanácsnak véleményét kell tudnia nyilvánítani;

mivel a munkavállalók érdekeit jelentősen befolyásoló egyes döntésekről a munkavállalók kijelölt képviselőit a lehető legrövidebb időn belül tájékoztatni, és azokról velük konzultálni kell;

mivel biztosítani kell, hogy az irányelv keretein belül feladataikat végző munkavállalói képviselők ugyanolyan védelmet élvezzenek, és ahhoz hasonló garanciákat kapjanak, mint amilyeneket a foglalkoztatásuk államában a jogszabályok és/vagy gyakorlat biztosít a munkavállalók képviselőinek; mivel tevékenységük jogszerű ellátása miatt semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem érheti őket, és kellő védelemben kell részesülniük elbocsátás esetén és egyéb szankciókkal szemben;

mivel az ezen irányelvben rögzített tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó rendelkezéseket az olyan vállalkozásnak vagy vállalkozáscsoportot ellenőrző vállalkozásnak, amelynek központja a tagállamokon kívül található, olyan képviselője révén kell teljesítenie, aki szükség esetén valamely tagállamban is kijelölhető, illetve ilyen képviselő hiányában a tagállamokban legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató üzeme, illetve ellenőrzött vállalkozása révén kell teljesítenie;

mivel különleges bánásmódot kell biztosítani az olyan közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok számára, amelyekben ezen irányelv hatálybalépésekor a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodás van hatályban, mely a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról rendelkezik;

mivel a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk, arra az esetre, ha ezen irányelv előírásait nem tartják be,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Cél

(1) Ezen irányelv célja, hogy erősítse a közösségi szintű vállalkozások és közösségi szintű vállalkozáscsoportok munkavállalóinak a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogát.

(2) Ennek érdekében, illetve a munkavállalóknak az ezen irányelvben megállapított módozatokat, feltételeket és célokat kielégítő tájékoztatása és a velük való konzultáció céljából valamennyi közösségi szintű vállalkozásban és valamennyi közösségi szintű vállalkozáscsoportban az 5. cikk (1) bekezdése értelmében benyújtott kérelem alapján létre kell hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárást.

(3) A (2) bekezdéstől függetlenül, ha a 2. cikk (1) bekezdésének c) albekezdése értelmében vett közösségi szintű vállalkozáscsoport egy vagy több olyan vállalkozást vagy vállalkozáscsoportot foglal magában, amelyek a 2. cikk (1) bekezdése a) vagy c) albekezdésének értelmezése szerint közösségi szintű vállalkozásnak vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportnak minősülnek, a csoport szintjén egy Európai Üzemi Tanácsot kell létrehozni, kivéve, ha a 6. cikkben említett megállapodások másképpen rendelkeznek.

(4) Amennyiben a 6. cikkben említett megállapodások nem írnak elő bővebb hatáskört, az Európai Üzemi Tanácsok jog- és hatásköre, valamint az (1) bekezdésben meghatározott cél elérése érdekében kialakított tájékoztatási és konzultációs eljárások hatálya közösségi szintű vállalkozás esetében a tagállamokban működő vállalat valamennyi üzemére kiterjed, a közösségi szintű vállalkozáscsoportok esetében pedig a tagállamokban működő valamennyi, a csoporthoz tartozó üzemre.

(5) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy ezen irányelv hatálya nem terjed ki a kereskedelmi flották hajózó személyzetére.

2. cikk

Meghatározások

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) közösségi szintű vállalkozás: a tagállamokban működő, legalább 1.000 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás, illetve legalább két tagállamban működő, mindegyikben legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás;

b) vállalkozáscsoport: az ellenőrző vállalkozás és az ellenőrzése alatt álló vállalkozások;

c) közösségi szintű vállalkozáscsoport: olyan vállalkozáscsoport, amely:

- a tagállamokban legalább 1 000 munkavállalót foglalkoztat,
- különböző tagállamokban legalább két vállalkozáscsoporttal rendelkezik; és
- egy tagállamban legalább 150 munkavállalót foglalkoztat, legalább egy vállalkozáscsoporttal, és legalább egy további, egy másik tagállamban működő, legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoporttal rendelkezik;

d) a munkavállalók képviselői: a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselők;

e) a központi vezetés: a közösségi szintű vállalkozás központi vezetése, illetve közösségi szintű vállalkozáscsoport esetében az ellenőrzést gyakorló vállalkozás központi vezetése;

f) a konzultáció: a munkavállalói képviselők és a központi vezetés, illetve bármely, megfelelő vezetési szint véleménycseréje és párbeszédük alakítása;

g) az Európai Üzemi Tanács: az 1. cikk (2) bekezdésében, illetve a mellékletben foglalt rendelkezések szerint létrehozott, a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt végző tanács;

h) a különleges tárgyaló testület: az 5. cikk (2) bekezdése szerint létrehozott testület, amely a központi vezetéssel tárgyal Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy az 1. cikk (2) bekezdésével összhangban a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárásról.

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a munkaerő tekintetében előírt küszöbértékeket az előző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos létszámára kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott módszer szerint számítottak ki.

3. cikk

Az „ellenőrző vállalkozás” meghatározása

(1) Ezen irányelv alkalmazásában „az ellenőrző vállalkozás” olyan vállalkozást jelent, amely a tulajdonviszonyokból, a pénzügyi részesedésből, illetve az irányítás szabályaiból fakadóan döntő befolyást gyakorol egy másik vállalkozásra („ellenőrzött vállalkozás”).

(2) Döntő befolyásolási képességet akkor kell feltételezni - fenntartva az ellenkező helyzet bizonyításának lehetőségét -, ha valamely vállalkozás egy másik tekintetében közvetve vagy közvetlenül:

- a) birtokolja a szóban forgó vállalkozás jegyzett tőkéjének a többségét; vagy
- b) ellenőrzi a vállalkozás kibocsátott részvénytőkéjéhez tartozó szavazatoknak a többségét; vagy
- c) kinevezheti a szóban forgó vállalkozás igazgatási, irányító és felügyelő testületei tagjainak több mint a felét.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásakor az ellenőrző vállalkozás szavazással és kinevezéssel kapcsolatos jogai magukban foglalják bármely másik ellenőrzött vállalkozás jogait és bármely, a saját nevében, de az ellenőrző vállalkozás vagy bármely egyéb ellenőrzött vállalkozás megbízásából intézkedő személynek vagy testületnek a jogait.

(4) Az (1) és a (2) bekezdéstől függetlenül, valamely vállalkozás nem tekinthető „ellenőrző vállalkozásnak” egy másik, érdekeltiségbe tartozó vállalkozás tekintetében, ha az előbbi vállalkozást a vállalkozások közötti összefonódások ellenőrzéséről szóló, 1989. december 21-i 4064/89/EGK tanácsi rendelet²²⁶ 3. cikke (5) bekezdésének a) vagy c) albekezdésében említett vállalatnak kell tekinteni.

(5) A döntő befolyás gyakorlása nem feltételezhető kizárólag azon tény alapján, hogy valamely tisztségviselő a tagállamban felszámolásra, végelszámolásra, fizetéseképtelenségre, a fizetések teljesítésének felfüggesztésére, csődegyezsége, illetve hasonló eljárásokra vonatkozó jogszabályok szerint jár el.

(6) Annak meghatározásához, hogy egy vállalkozás „ellenőrző vállalkozásnak” minősül-e, annak a tagállamnak a jogszabályait kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó.

Ha a vállalkozásra nézve irányadó jogszabályok nem valamely tagállam jogszabályai, annak a tagállamnak a jogszabályait kell alkalmazni, amelynek területén a vállalkozás képviselője, illetve ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoportjának központi vezetése található.

(7) Ha a (2) bekezdés alkalmazása során kollízió következik be, és a vállalkozáscsoporton belül két vagy több vállalkozás kielégíti az említett szakaszban megfogalmazott kritériumok közül egyet vagy többet, a c) albekezdésben megállapított kritériumnak megfelelő vállalkozást kell ellenőrző vállalkozásnak tekinteni, mindaddig, amíg nem áll rendelkezésre elegendő bizonyíték arra nézve, hogy egy másik vállalkozás gyakorol döntő befolyást.

II. SZAKASZ

**AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS LÉTREHOZÁSA VAGY A MUNKAVÁLLALÓK
TÁJÉKOZTATÁSÁT ÉS A VELÜK FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓT SZOLGÁLÓ
ELJÁRÁS KIALAKÍTÁSA**

4. cikk

**Felelősségvállalás az Európai Üzemi Tanács létrehozásáért vagy a munkavállalók
tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáért**

²²⁶ HL L 395. szám, 1989.12.30., 1.o.

(1) Valamely közösségi szintű vállalkozásban és valamely közösségi szintű vállalkozáscsoportban a központi vezetés felelős az 1. cikk (2) bekezdésének rendelkezései értelmében vett Európai Üzemi Tanács vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás létrehozásához szükséges feltételek és eszközök biztosításáért.

(2) Ha a központi vezetés nem tagállamban működik, a központi vezetés egy tagállamban található - szükség esetén kinevezendő - képviselője viseli az (1) bekezdésben említett felelősséget.

Ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetésére hárul az (1) bekezdésben említett felelősség.

(3) Ezen irányelv alkalmazásában a képviselőt, illetve a képviselőket, vagy ilyen képviselők hiányában a (2) bekezdés második albekezdésében említett vállalatvezetést kell a központi vezetésnek tekinteni.

5. cikk

A különleges tárgyaló testület

(1) Az 1. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott cél elérése érdekében a központi vezetés saját maga, vagy a legalább két különböző tagállamban működő, minimálisan két vállalkozás vagy üzem által foglalkoztatott, legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásos kérésére tárgyalásokat kezdeményez az Európai Üzemi Tanács vagy a tájékoztatást és a konzultációt szolgáló eljárás kialakítása céljából.

(2) Ennek érdekében a következő iránymutatásoknak megfelelően különleges tárgyaló testületet kell létrehozni:

a) A tagállamoknak kell meghatározniuk a különleges tárgyaló testület területükön megválasztásra vagy kinevezésre kerülő tagjainak megválasztása, illetve kinevezése során alkalmazott eljárást.

A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy azoknak a munkavállalóknak, akiknek a vállalkozásnál és/vagy az üzemnél - önhibájukon kívül - nincsenek munkavállalói képviselőik, joguk legyen a különleges tárgyaló testületbe tagokat választani, illetve tagokat kinevezni.

A második albekezdés nem sértheti azokat a nemzeti jogszabályokat és/vagy gyakorlatot, amelyek küszöbértékeket határoznak meg a munkavállalói képviselői testületek létrehozásával kapcsolatosan.

b) A különleges tárgyaló testületnek legalább 3 és legfeljebb 17 tagja lehet.

c) A választások, illetve a kinevezések során biztosítani kell, hogy

– elsősorban, egy fő képviseljen minden tagállamot, amelyben a közösségi szintű vállalkozás egy vagy több üzemet, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoport ellenőrző vállalkozást, illetve egy vagy több ellenőrzött vállalkozást működtet;

– másodsorban, legyenek póttagok az üzemben, az ellenőrző vállalkozásban, illetve az ellenőrzött vállalkozásban foglalkoztatott munkavállalók számának arányában annak a tagállamnak a jogszabályainak megfelelően, amelynek a területén a központi vezetés működik.

d) A központi vezetést és a helyi vezetést tájékoztatni kell a különleges tárgyaló testület összetételéről.

(3) A különleges tárgyaló testületnek a központi vezetéssel együttműködve kell meghatároznia - írásos megállapodás formájában - az Európai Üzemi Tanács(ok) hatáskörét, összetételét, feladatait és működési szabályait, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás végrehajtásának módjait.

(4) A 6. cikk szerinti megállapodás megkötése érdekében a központi vezetés tárgyalásra hívja a

különleges tárgyaló testületet. Erről megfelelőképpen tájékoztatja a helyi vezetőséget.

A tárgyalások során a különleges tárgyaló testületet általa kiválasztott szakértők segíthetik.

(5) A különleges tárgyaló testület legalább kétharmados szavazattöbbséggel dönthet úgy, hogy nem kezdi meg a (4) bekezdés szerinti tárgyalásokat, illetve beszünteti a már megkezdett tárgyalásokat.

Ez a döntés a 6. cikkben említett megállapodás megkötését célzó eljárást megszünteti. Ha ilyen döntés születik, a mellékletben szereplő rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

A különleges tárgyaló testület tárgyalásra hívása legkorábban a fenti határozat meghozatalától számított két év elmúltával kezdeményezhető, kivéve, ha az érintett felek ennél rövidebb időszakban állapodnak meg.

(6) A (3) és (4) bekezdésben említett tárgyalásokkal kapcsolatos minden költséget a központi vezetés viseli azért, hogy lehetővé tegye a különleges tárgyaló testület számára feladatainak megfelelő módon történő teljesítését.

Evvél az elvvel összhangban a tagállamok meghatározhatnak költségvetési szabályokat a különleges tárgyaló testület működését illetően. A költségviselést oly módon korlátozhatják, hogy a központi vezetés csak egy szakértő költségét fedezi.

6. cikk

A megállapodás tartalma

(1) A központi vezetésnek és a különleges tárgyaló testületnek az együttműködés szellemében kell tárgyalnia azzal a céllal, hogy megállapodásra jussanak a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a megvalósítására vonatkozó részletes megoldásokban, ahogyan arról az 1. cikk (1) bekezdése rendelkezik.

(2) A felek autonómiájának sérelme nélkül, a központi vezetés és a különleges tárgyaló testület közötti, az (1) bekezdésben említett megállapodásnak meg kell határoznia:

- a) azokat a közösségi szintű vállalkozáscsoportokba tartozó vállalkozásokat, illetve a közösségi szintű vállalkozásnak azokat az üzemait, amelyekre a megállapodás vonatkozik;
- b) az Európai Üzemi Tanács összetételét, tagjainak számát, a helyek elosztását és a mandátum időtartamát;
- c) az Európai Üzemi Tanács feladatait és tájékoztatási, illetve konzultációs eljárását;
- d) az Európai Üzemi Tanács üléseinek helyszínét, gyakoriságát és időtartamát;
- e) az Európai Üzemi Tanács számára biztosítandó pénzügyi és anyagi erőforrásokat;
- f) a megállapodás időtartamát és újratárgyalásának eljárás módját.

(3) A központi vezetés és a különleges tárgyaló testület hozhat olyan írásos döntést, hogy az Európai Üzemi Tanács helyett egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárást alakít ki.

A megállapodásnak meg kell határoznia, hogy a munkavállalók képviselői milyen feltételek mellett jogosultak a nekik átadott tájékoztatás megvitatására egybegyűlni.

Ennek a tájékoztatásnak különösen olyan, több tagállamra kiterjedő kérdésekre kell vonatkoznia, amelyek jelentős mértékben befolyásolják a munkavállalók érdekeit.

(4) A (2) és (3) bekezdésben említett megállapodások, kivéve, ha arról másképpen rendelkeznek, nem tartoznak a mellékletben foglalt másodlagos követelmények hatálya alá.

(5) A (2) és (3) bekezdésben említett megállapodások megkötése érdekében a különleges tárgyaló testület tagjai szótöbbséggel hoznak határozatot.

*7. cikk***Másodlagos követelmények**

(1) Az 1. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott cél elérése érdekében annak a tagállamnak a jogszabályai szerint megállapított másodlagos követelmények lesznek az irányadók, ahol a központi vezetés található:

- ha a központi vezetés és a különleges tanácsadó testület így határoz; illetve
- ha a központi vezetés elutasítja az 5. cikk (1) bekezdésében említett kérést követő hat hónapon belül a tárgyalások megkezdését; vagy
- ha e kérés időpontjától számított három év elmúltával nem tudnak a 6. cikkben megállapítottak szerint megállapodásra jutni, és a különleges tárgyaló testület nem hoz az 5. cikk (5) bekezdésében előírtaknak megfelelő döntést.

(2) Az (1) bekezdésben említett másodlagos, a tagállamok jogszabályaiban rögzített követelményeknek meg kell felelniük a mellékletben meghatározott rendelkezéseknek.

III. SZAKASZ

VEGYES RENDELKEZÉSEK*8. cikk***Bizalmas információ**

(1) A tagállamoknak rendelkezniük kell arról, hogy a különleges tárgyaló testület vagy az Európai Üzemi Tanács tagjai és az őket segítő szakértők a tudomásukra hozott, kifejezetten bizalmas információt nem hozhatják nyilvánosságra.

Ugyanez vonatkozik a tájékoztatási és a konzultációs eljárásban részt vevő munkavállalói képviselőkre is.

Ez a kötelezettség érvényesül az első és második albekezdésben említett személyekre nézve hivatali idejük lejárta után is, tartózkodási helyüktől függetlenül.

(2) Valamennyi tagállamnak rendelkeznie kell arról - különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban meghatározott feltételek és korlátozások mellett -, hogy a területén működő központi vezetés nem köteles olyan információt átadni, amely természeténél fogva, objektív kritériumok szerint, súlyosan veszélyeztetné az érintett vállalkozás működését, illetve rá nézve sérelmes lenne.

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

(3) A tagállamok különleges rendelkezéseket hozhatnak a területükön működő azon vállalkozások központi vezetésére vonatkozóan, amelyek a tájékoztatással és a véleménynyilvánítással kapcsolatosan közvetlenül és túlnyomórészt bizonyos világnézeti tendenciát követnek. Ezt azzal a feltétellel tehetik, ha ezeket a konkrét rendelkezéseket nemzeti jogszabályaik már ezen irányelv elfogadásának időpontjában tartalmazzák.

*9. cikk***Az Európai Üzemi Tanács, illetve a munkavállalókkal kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs eljárás működése**

A központi vezetésnek és az Európai Üzemi Tanácsnak az együttműködés szellemében egymás kölcsönös jogaira és kötelezettségeire tekintettel kell működnie.

Ugyanez vonatkozik a központi vállalatvezetés és a munkavállalói képviselők között a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás keretében történő

együttműködésre.

10. cikk

A munkavállalói képviselők védelme

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

Ez főképpen a különleges tárgyaló testület vagy az Európai Üzemi Tanácsok ülésein, illetve a 6. cikk (3) bekezdésében említett megállapodással kapcsolatos bármely egyéb ülésen való részvételre érvényes, és azoknak a tagoknak a feladataik végzése érdekében történő távolmaradás idejére kifizetett munkabérré érvényes, akik a közösségi szintű vállalkozás vagy a közösségi szintű vállalkozáscsoport alkalmazottai.

11. cikk

Ezen irányelv betartása

(1) Minden egyes tagállam biztosítja, hogy a területén található közösségi szintű vállalkozások üzemeinek vezetői és a közösségi szintű vállalkozáscsoportok vállalkozásainak vezetői és munkavállalóinak képviselői, vagy - az adott esettől függően - a munkavállalók betartják az irányelvben megállapított kötelezettségeiket, függetlenül attól, hogy a központi vezetés az adott tagállam területén működik-e.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy a vállalkozások a 2. cikk (1) bekezdésének a) és c) albekezdésében említett munkavállalói létszámadatot tegyék hozzáférhetővé az irányelv alkalmazásában érintett felek kérésére.

(3) A tagállamok meghozzák a megfelelő intézkedéseket az irányelv be nem tartásának eseteire, továbbá gondoskodnak arról, hogy megfelelő közigazgatási, illetve bírósági eljárás álljon rendelkezésre, lehetővé téve az ezen irányelvből származó kötelezettségek betartatását.

(4) Amikor a tagállamok a 8. cikket alkalmazzák, olyan közigazgatási, illetve bírósági fellebbviteli eljárást biztosítanak, amelyet a munkavállalók képviselői kezdeményezhetnek, ha a központi vezetés bizalmas információkezelést kíván, vagy a szóban forgó cikk értelmében nem ad tájékoztatást.

Ezen eljárások körébe tartozhatnak a kérdéses információ bizalmasságának védelmét biztosítani hivatott eljárások.

12. cikk

Ezen irányelv és az egyéb rendelkezések közötti kapcsolat

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazása nem érinti a csoportos létszámleépítésekre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet²²⁷, valamint a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és üzletrészek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv²²⁸ alapján meghozott intézkedéseket.

(2) Ez az irányelv nem érinti a munkavállalóknak a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó, nemzeti törvényekben foglalt, meglévő jogait.

²²⁷ HL L 48. szám, 1975.02.22., 29.o. A legutóbb a 92/56/EGK irányelvvel (HL L 245. szám, 1992.08.26., 3.o.) módosított rendelet.

²²⁸ HL L 61. szám, 1977.03.05., 26.o.

*13. cikk***Hatályos megállapodások**

(1) A (2) bekezdés sérelme nélkül az ezen irányelvből származó kötelezettségeket nem kell alkalmazni olyan közösségi szintű vállalkozásokra, illetve közösségi szintű vállalkozás-csoportokra, amelyek esetében az irányelv végrehajtásának a 14. cikk (1) bekezdésében meghatározott határidejekor, vagy az irányelvnek az érintett tagállam által történő átvétele időpontjában, ha ez korábban következik be, mint az előbbieken említett időpont, már meglévő, a teljes munkaerőre vonatkozó megállapodás rendelkezik a munkavállalók nemzetek feletti tájékoztatásáról és a velük való konzultációról.

(2) Amikor az (1) bekezdésben említett megállapodások hatályukat veszítik, a szerződő felek közösen dönthetnek azok megújításáról.

Ha ilyen döntésre nem kerül sor, akkor ennek az irányelvnek a rendelkezéseit kell alkalmazni.

*14. cikk***Záró rendelkezések**

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti, és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1996. szeptember 22-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a munkáltatók és a munkavállalók megállapodás útján bevezessék azokat a szükséges rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik, hogy az ezen irányelvben előírt eredményeket mindenkor garantálni tudják. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

*15. cikk***Bizottsági felülvizsgálat**

Legkésőbb 1999. szeptember 22-ig a Bizottság - a tagállamokkal, illetve a szociális partnerekkel európai szinten konzultálva - áttekinti ezen irányelv alkalmazását, és különösen a foglalkoztatotti létszám küszöbértékeinek célszerűségét vizsgálja, annak érdekében, hogy szükség esetén módosításokat javasoljon a Tanácsnak.

16 cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 1994. szeptember 22-én.

a Tanács részéről
az elnök
N. BLÜM

MELLÉKLET**az irányelv 7. cikkében említett****MÁSODLAGOS KÖVETELMÉNYEK**

1. Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében előírt cél megvalósítása érdekében, valamint az irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében meghatározott esetekben az Európai Üzemi Tanács

létrehozására, összetételére és hatáskörére a következő szabályok vonatkoznak:

- a) Az Európai Üzemi Tanács hatásköre azokban az ügyekben történő tájékoztatásra és konzultációra korlátozódik, amelyek a közösségi szintű vállalkozást vagy közösségi szintű vállalkozáscsoportot összességében, illetve ennek különböző tagállamokban található legalább két üzemét vagy csoportjához tartozó vállalkozását érintik.

A 4. cikk (2) bekezdésében említett vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok esetében az Európai Üzemi Tanács hatásköre azokra az ügyekre korlátozódik, amelyek a tagállamokon belül található vállalkozás valamennyi üzemét vagy a csoport valamennyi vállalkozását, illetve különböző tagállamokban működő legalább két üzemét vagy csoportjához tartozó legalább két vállalkozását érintik.

- b) Az Európai Üzemi Tanács az európai szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok munkavállalóiból áll, akiket a munkavállalók képviselői, illetve ezek hiányában maguk a munkavállalók választanak meg, vagy neveznek ki.

Az Európai Üzemi Tanács tagjait a nemzeti jogszabályokkal és/vagy gyakorlattal összhangban kell megválasztani, illetve kinevezni.

- c) Az Európai Üzemi Tanácsnak legalább 3 és legfeljebb 30 tagja lehet.

Ha az Európai Üzemi Tanács nagysága szükségessé teszi, tagjaiból különbizottságot hoz létre, melynek legfeljebb 3 tagja lehet.

Eljárási szabályait saját maga fogadja el.

- d) Az Európai Üzemi Tanács tagjainak a megválasztása, illetve kinevezése során biztosítani kell, hogy

- elsősorban, egy fő képviseljen minden tagállamot, amelyben a közösségi szintű vállalkozás egy vagy több üzemét, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoport ellenőrző vállalkozást, illetve egy vagy több ellenőrzött vállalkozást működtet;
- másodsorban, legyenek póttagok a vállalkozásban, az ellenőrző vállalkozásban, illetve az ellenőrzött vállalkozásban foglalkoztatott munkavállalók számának arányában annak a tagállamnak a jogszabályainak megfelelően, amelynek a területén a központi vezetés működik.

- e) A központi vezetést, illetve a vezetés bármely egyéb megfelelő szintjét tájékoztatni kell az Európai Üzemi Tanács összetételéről.

- f) Az Európai Üzemi Tanácsnak, a létrehozását követő négy év eltelte után, meg kell vizsgálnia, hogy kezdjen-e tárgyalásokat az irányelv 6. cikkében említett megállapodás megkötésére, vagy továbbra is alkalmazza-e az e melléklet szerint elfogadott másodlagos követelményeket.

Az irányelv 6. és 7. cikkét kell alkalmazni, ha döntés születik az irányelv 6. cikke szerinti megállapodásra vonatkozóan, mely esetben a „különleges tárgyaló testület” fogalmának helyére az „Európai Üzemi Tanács” fogalom lép.

2. Az Európai Üzemi Tanács jogosult arra, hogy évente egyszer ülést tartson a központi vezetéssel, tájékoztatást kapjon, vele egyeztessen a központi vezetés által összeállított jelentés alapján a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport gazdálkodásáról és kilátásairól. A helyi vezetést ennek megfelelően tájékoztatni kell.

A tárgyaláson különösen a vállalkozás, a termelés és az értékesítés struktúrájával, gazdasági és pénzügyi helyzetével, valamint várható fejlődésével, a foglalkoztatás és a befektetések helyzetével, illetve várható fejlődési irányával, a szervezetet érintő lényeges változásokkal, új munkamódszerek és termelési eljárások bevezetésével, a termelés áthelyezésével, egyesülésekkel, a vállalkozások, az üzemek vagy ezek fontos egységeinek leépítésével és

bezárásával, illetve a csoportos létszámleépítésekkel foglalkoznak.

3. Különleges, a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintő körülmények - főképpen a vállalkozások vagy üzemeik áthelyezése vagy bezárása, illetve csoportos létszámleépítések - esetében a különbizottság, illetve ilyen bizottság hiányában az Európai Üzemi Tanács jogosult arra, hogy mindezekről tájékoztatást kapjon. Kérésére jogában áll találkozni a központi vezetéssel, illetve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport saját döntési jogkörrel rendelkező egyéb megfelelő szintű vezetőivel annak érdekében, hogy tájékoztatást kapjon, és konzultáljon a munkavállalók érdekeit jelentősen érintő intézkedésekről.

Az Európai Üzemi Tanácsnak azok a tagjai, akiket a kérdéses intézkedések által közvetlenül érintett üzemek és/vagy vállalkozások választottak meg vagy neveztek ki, szintén jogosultak a különbizottsággal megszervezett értekezleten való részvételre.

E tájékoztatót és konzultációs megbeszélést a lehető legrövidebb időn belül meg kell tartani, és annak a központi vezetés, illetve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport bármely egyéb megfelelő szintű vezetői által összeállított jelentésen kell alapulnia, amelyről az értekezlet végén, illetve ésszerű időn belül véleményt nyilváníthatnak.

Ez a találkozó nem sértheti a központi vezetés előjogait.

4. A tagállamok szabályozhatják a tájékoztató és konzultációs tárgyalások elnöklési rendjét.

A központi vezetéssel tartandó tárgyalást megelőzően az Európai Üzemi Tanácsnak, illetve a - szükség esetén a 3. pont második bekezdése alapján kibővített - különbizottságnak jogában áll a vezetés részvétele nélkül ülésezni.

5. Az irányelv 8. cikkének sérelme nélkül az Európai Üzemi Tanács tagjai tájékoztatják a üzemekben, illetve a közösségi szintű vállalkozáscsoportokhoz tartozó vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók képviselőit, illetve ilyen képviselők hiányában a munkavállalókat az e melléklettel összhangban megvalósult tájékoztató és konzultációs eljárás tartalmáról és eredményéről.
6. Az Európai Üzemi Tanácsot, illetve a különbizottságot általa kiválasztott szakértők segíthetik, ha erre feladatainak teljesítéséhez szükség van.
7. Az Európai Üzemi Tanács működési költségeit a központi vezetés fedezi.

Az érintett központi vezetésnek olyan pénzügyi és anyagi erőforrásokat kell biztosítania az Európai Üzemi Tanács tagjai számára, hogy azok kötelezettségeiket megfelelő módon teljesíthessék.

Különösen az értekezletek szervezésének és a tolmácsolásnak a költségét, illetve az Európai Üzemi Tanács és a különbizottság tagjainak szállás- és útiköltségét fedezi a központi vezetés, kivéve, ha másként állapodtak meg.

Evvel az elvvel összhangban a tagállamok meghatározhatnak költségvetési szabályokat a különleges tárgyaló testület működését illetően. A költségviselést oly módon korlátozhatják, hogy a központi vezetés csak egy szakértő költségét fedezi.

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/14/EK IRÁNYELVE
(2002. március 11.) (Celex szám: 32002L0014)
az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott
konzultáció általános keretének létrehozásáról 229

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára²³⁰,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²³¹,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²³²,

a Szerződés 251. cikkében²³³ megállapított eljárásnak megfelelően és az egyeztetőbizottság által 2002. január 23-án jóváhagyott közös szövegtervezet figyelembevételével,

mivel:

- (1) A Szerződés 136. cikke értelmében a Közösség és a tagállamok célkitűzései közé tartozik különösen a szociális partnerek közötti szociális párbeszéd elősegítése.
- (2) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 17. pontja biztosítja többek között, hogy a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és részvételüket megfelelő módon fejleszteni kell, figyelembe véve a tagállamok fennálló gyakorlatát.
- (3) A Bizottság közösségi szintű konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a Közösségen belüli vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos közösségi fellépés lehetséges irányairól.
- (4) E konzultációt követően a Bizottság úgy ítélte meg, hogy közösségi fellépés ajánlott, és ismételten egyeztetett a szociális partnerekkel a tervezett javaslat tartalmát illetően; a szociális partnerek ismertették véleményüket a Bizottsággal.
- (5) A konzultációk második szakaszának befejezését követően a szociális partnerek az esetleges megállapodást eredményező folyamat megindítására irányuló semmiféle szándékról nem tájékoztatták a Bizottságot.
- (6) A munkavállalóknak az őket foglalkoztató vállalkozások ügyeibe, valamint az őket érintő döntésekbe történő bevonásának biztosítását célzó nemzeti és közösségi szintű jogszabályi keretek nem minden esetben akadályozták meg, hogy a munkavállalókat érintő súlyos döntéseket úgy hozzanak meg és tegyenek közzé, hogy azt megelőzően elmulasztották végrehajtani a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó megfelelő eljárásokat.
- (7) Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül

²²⁹ 2002.03.23. Az Európai Közösségek Hivatalos Lapja L 80. szám

²³⁰ HL C 2., 1999.1.5., 3. o.

²³¹ HL C 258., 1999.9.10., 24. o.

²³² HL C 144., 2001.5.16., 58. o.

²³³ Az Európai Parlament 1999. szeptember 16-án megerősített (HL C 54., 2000.2.25., 55. o.) 1999. április 14-i véleménye (HL C 219., 1999.7.30., 223. o.), a Tanács 2001. július 27-i közös álláspontja (HL C 307., 2001.10.31., 16. o.) és az Európai Parlament 2001. október 23-i határozata (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé). Az Európai Parlament 2002. február 5-i határozata és a Tanács 2002. február 18-i határozata.

annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül; mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növelni kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben vegyenek részt, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalat működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképességük fokozásában.

(8) Szükség van különösen a vállalkozás foglalkoztatási helyzetével és annak várható alakulásával, illetve, amennyiben a munkaadó úgy itéli meg, hogy a vállalkozáson belüli foglalkoztatási helyzetet esetleg veszély fenyegeti, az esetleges tervezett intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció elősegítésére és fokozására, különösen a munkavállalók oktatásának és szakképzésének fejlesztése terén, tekintettel a lehetséges negatív hatások elkerülésére, illetve következményeik csökkentésére és a várhatóan érintett munkavállalók foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének növelésére.

(9) A vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő, különösen a munkaszervezés új formáinak kialakítása útján történő átszervezés és alkalmazkodása sikerének előfeltétele a megfelelő időben történő tájékoztatás és konzultáció.

(10) A Közösség kidolgozott és végrehajtott egy olyan foglalkoztatási stratégiát, amely az „előrejelzés”, „megelőzés” és „foglalkoztathatóság” fogalmaira épül, amelyeket a foglalkoztatás, mint elsőrendű fontosságú cél megőrzésével összeegyeztethető változás elősegítésére való tekintettel, alapvető elemként be kell építeni a foglalkoztatást a társadalmi párbeszéd erősítése útján várhatóan elősegítő valamennyi tagállami intézkedésbe, beleértve az egyes vállalkozásoknál a foglalkoztatással kapcsolatban követett alapelveket is.

(11) A belső piac továbbfejlesztését kiegyensúlyozottan kell végrehajtani, a társadalmink alapjául szolgáló alapvető értékek fenntartása mellett, biztosítva továbbá, hogy a gazdasági fejlődés minden polgár javára váljék.

(12) A gazdasági és monetáris unió harmadik szakaszába történő belépés európai szinten kiterjesztette és felgyorsította a verseny nyomását. Ez azt jelenti, hogy tagállami szinten több támogató intézkedésre van szükség.

(13) A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra szolgáló jelenlegi közösségi és nemzeti szintű jogi keretek között gyakran csak utólag szembesülnek a változási folyamattal, figyelmen kívül hagyva a meghozott határozatok gazdasági vonatkozásait, és nem törekedve a vállalkozásokon belüli valódi foglalkoztatási fejlődés előrejelzéséhez és a kockázat-megelőzéshez sem.

(14) Mindezek a politikai, gazdasági, szociális és jogi fejlemények szükségessé teszik a fennálló jogi keretek megváltoztatását, hogy azok biztosítsák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok gyakorlását szolgáló jogi és gyakorlati eszközöket.

(15) Ez az irányelv nem érinti azon nemzeti rendszereket, amelyek értelmében e jog gyakorlásához a joggyakorlásra jogosultak akaratnyilatkozata szükséges.

(16) Ez az irányelv nem érinti azokat a rendszereket, amelyek biztosítják a munkavállalók közvetlen bevonását, mindaddig, amíg a munkavállalók képviselőiken keresztül minden esetben szabadon gyakorolhatják a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogukat.

(17) Mivel a tagállamok a javasolt fellépés előzőekben felvázolt céljait nem tudják megfelelő mértékben megvalósítani, amennyiben a cél a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a fent leírt új európai összefüggésrendszerbe illeszkedő kereteinek létrehozása, illetve mivel ennek megfelelően, a javasolt fellépés terjedelmét és hatásait figyelembe véve az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket fogadhat el a Szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvével összhangban. Az említett cikkben megállapított arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az ezeknek a céloknak a megvalósításához szükséges mértéket.

(18) Ennek az általános keretnek a célja a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények megállapítása, amely ugyanakkor nem akadályozza meg, hogy a tagállamok a munkavállalók számára ezeknél kedvezőbb rendelkezéseket állapítsanak meg.

(19) Ennek az általános keretnek a célja továbbá minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza. Ennek megfelelően ennek az irányelvnek a hatályát a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell korlátozni.

(20) Mindez figyelembe veszi, és nem érinti a nem ennek az irányelvnek a hatálya alá tartozó vállalatokon és a közigazgatáson belüli szociális párbeszéd előmozdítását célzó egyéb nemzeti intézkedéseket és gyakorlatokat.

(21) Átmeneti jelleggel mindazonáltal azoknak a tagállamoknak, amelyekben nincsen már kialakult jogszabályi rendszer a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, illetve a munkavállalói képviselőt illetően, lehetőségük van arra, hogy ennek az irányelvnek a hatályát a munkavállalók száma tekintetében tovább korlátozzák.

(22) A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó közösségi keretnek minimális szinten kell tartania a vállalatokra, illetve üzemekre rótt terheket, ugyanakkor hatékony joggyakorlást kell biztosítania.

(23) Ennek az irányelvnek a kitűzött célt a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó elvekből, meghatározásokból és szabályokból álló olyan általános keret létrehozása révén kell elérnie, amelynek a tagállamoknak meg kell felelniük, és amelyet a saját egyéni helyzetükre kell alkalmazniuk, megfelelő esetben biztosítva, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, lehetővé téve számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásaiknak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.

(24) Ügyelni kell arra, hogy ne sérüljenek a bizonyos nemzeti jogszabályokban szereplő, a munkavállalók tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos olyan egyedi szabályok, amelyek politikai, szakmai, szervezeti, vallási, karitatív, oktatási, tudományos vagy művészi, illetve a tájékoztatással és a véleménykifejtésével kapcsolatos céllal tevékenykedő vállalkozásokra vagy üzemekre vonatkoznak.

(25) Egyes különösen bizalmas adatok közlésével kapcsolatban meg kell védeni a vállalkozásokat és üzemeket.

(26) Lehetővé kell tenni a munkaadó számára, hogy ne kelljen tájékoztatást nyújtania, illetve konzultációt folytatnia olyan esetekben, ahol ez súlyosan károsítja a vállalkozást vagy üzemet, vagy ha azonnal teljesítenie kell valamely ellenőrző vagy felügyeleti szerv által, a számára kiadott utasítást.

(27) A tájékoztatás és a konzultáció vállalkozási vagy üzemi szinten jogokat és kötelezettségeket jelent a szociális partnerek számára.

(28) Az ezen az irányelven alapuló kötelezettségek megszegésének esetén közigazgatási vagy bírósági eljárás, illetve a szabálysértés súlyosságával arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciók alkalmazhatók.

(29) Ez az irányelv nem érintheti a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv²³⁴, valamint a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv²³⁵ rendelkezéseit ott, ahol azok ennél egyértelműbben fogalmaznak.

²³⁴ HL L 225., 1998.8.12., 16. o.

²³⁵ HL L 82., 2001.3.22., 16. o.

(30) Ez az irányelv nem érinthet egyéb tájékoztatási és konzultációs jogokat, beleértve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EGK tanácsi irányelvből²³⁶ eredő jogokat.

(31) Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot a munkavállalók védelme általános szintjének csökkentésére azokon a területeken, amelyekre ez az irányelv vonatkozik,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Célok és alapelvek

(1) Ennek az irányelvnek a célja a Közösségben található vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.

(2) A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra, oly módon, hogy hatékonyságuk biztosítva legyen.

(3) A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselője a kölcsönös együttműködés szellemében dolgozik, megfelelően tekintetbe véve a másik fél jogait és kötelezettségeit és egyaránt figyelembe véve a vállalkozás vagy az üzem és a munkavállalók érdekeit.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) „vállalkozás”: a tagállamok területén található olyan köz- vagy magánvállalkozás, amely nyereség elérésére vagy nem nyereségre irányuló célból gazdasági tevékenységet végez, és a tagállam területén található;
- b) „üzem”: a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egysége, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak;
- c) „munkaadó”: a munkavállalókkal munkaszerződésben vagy munkajogviszonyban álló természetes vagy jogi személy, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően;
- d) „munkavállaló”: az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező bármely személy;
- e) „munkavállalók képviselője”: a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselő;
- f) „tájékoztatás”: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és vizsgálata céljából történő információ átadása;
- g) „konzultáció”: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd kialakítása.

3. cikk

Hatály

(1) Ezt az irányelvet a tagállam választása alapján:

²³⁶ HL L 254., 1994.9.30., 64. o. A 97/74/EK irányelvvel (HL L 10., 1998.1.16., 22. o.) módosított irányelv.

- a) egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, illetve
- b) egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni.

A tagállamok határozzák meg a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszert.

- (2) Az ezen irányelvben meghatározott elveknek és célkitűzéseknek megfelelően a tagállamok különleges rendelkezéseket állapíthatnak meg a közvetlenül és főként politikai, szakmai, szervezeti, vallási, karitatív, oktatási, tudományos vagy művészeti célú tevékenységet végző vállalkozásokra vagy üzemekre vonatkozóan, beleértve azokat is, amelyek a tájékoztatásra és véleménykifejtésre irányuló céllal tevékenykednek, azzal a feltétellel, hogy ezen irányelv hatálybalépésekor a nemzeti jogszabályokban már megvannak az ilyen jellegű rendelkezések.
- (3) A tagállamok a tengerjáró hajók legénységére vonatkozó különleges rendelkezésekben eltérhetnek ettől az irányelvtől.

4. cikk

A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések

(1) Az 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg e cikkkel összhangban a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.

(2) A tájékoztatás és a konzultáció az alábbi területekre terjed ki:

- a) tájékoztatás a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról;
- b) tájékoztatás és konzultáció a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemen belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti;
- c) tájékoztatás és konzultáció az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a 9. cikk (1) bekezdésében említett közösségi rendelkezések hatálya alá tartozó döntéseket is.

(3) A tájékoztatás olyan időben, módon és tartalommal történik, amely lehetővé teszi különösen azt, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén a konzultációra felkészülhessenek.

(4) A konzultációt:

- a) a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal folytatják;
- b) az adott témától függően a vezetőség és a képviselőlet megfelelő szintjén folytatják;
- c) a munkaadó által a 2. cikk f) pontjával összhangban nyújtott tájékoztatás, illetve azon vélemény alapján folytatják, amelynek kialakítására a munkavállalók képviselője jogosult;
- d) úgy folytatják, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, és az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e válasz okait megismerni;
- e) a munkaadó (2) bekezdés c) pontjában említett hatáskörén belüli döntésekkel kapcsolatos megállapodás elérésére tekintettel folytatják.

5. cikk

Megállapodáson alapuló tájékoztatás és konzultáció

A tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati

rendeleteket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkben említett rendelkezésektől.

6. cikk

Bizalmas információk

(1) A tagállamok előírják, hogy a nemzeti jogszabályok által meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően, a munkavállalók képviselői és az őket segítő szakértők nem jogosultak a munkavállalók, illetve harmadik fél tudomására hozni semmilyen olyan információt, amelyet a vállalkozás vagy az üzem jogos érdekeinek védelmében kifejezetten bizalmasan hoztak a tudomásukra. Ez a kötelezettség az említett képviselők és szakértők esetében tartózkodási helyüktől függetlenül hivatali megbízásuk lejártát követően is érvényben marad. A tagállamok mindazonáltal engedélyezhetik a munkavállalók képviselői vagy az őket segítő bármely személy számára, hogy a munkavállalók és harmadik felek felé titoktartási kötelezettség mellett bizalmas információkat adjanak át.

(2) A tagállamok különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően előírhatják, hogy a munkaadó nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni abban az esetben, ha a tájékoztatás vagy a konzultáció objektív kritériumok alapján olyan jellegű, hogy az súlyosan károsítaná a vállalkozás vagy üzem működését, illetve arra nézve hátrányos volna.

(3) A tagállamok a hatályos nemzeti eljárások sérelme nélkül biztosítják a közigazgatási vagy bírósági jogorvoslati eljárást arra az esetre nézve, ha a munkaadó titoktartást kér, illetve nem közli az (1) és (2) bekezdésben meghatározott adatokat. A tagállamok előírhatnak a vonatkozó információk titkosságának védelmét szolgáló eljárásokat is.

7. cikk

A munkavállalók képviselőinek védelme

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.

8. cikk

A jogok védelme

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ennek az irányelvnek a rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére.

(2) A tagállamok megfelelő szankciókat hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértenék az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonyak, arányosak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

9. cikk

Az irányelv és az egyéb közösségi és nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat

(1) Ez az irányelv nem érinti a 98/59/EK irányelv 2. cikke szerinti és a 2001/23/EK irányelv 7. cikke szerinti különleges tájékoztatási és konzultációs eljárásokat.

(2) Ez az irányelv nem érinti a 94/45/EK és 97/74/EK irányelvvel összhangban elfogadott rendelkezéseket.

(3) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jogszabályok által biztosított, a tájékoztatásra,

konzultációra és a vállalatvezetésben való részvételre vonatkozó egyéb jogokat.

(4) Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot semmiféle visszalépésre az egyes tagállamokban elért helyzettel és a munkavállalók védelmének általános szintjével kapcsolatban azokon a területeken, amelyekre vonatkozik.

10. cikk

Átmeneti rendelkezések

A 3. cikktől függetlenül azok a tagállamok, amelyekben ezen irányelv hatálybalépésének napján nincs a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó általános, határozatlan idejű jogi szabályozás, illetve a munkavállalók munkahelyi képviselőire vonatkozó, a munkavállalók számára a fenti célú képviselőt biztosító általános, határozatlan idejű jogi szabályozás, a következőképpen korlátozhatják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezéseket:

a) a legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató üzemekre 2007. március 23-ig, illetve

b) a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató üzemekre az a) pont szerinti időpontot követő egy év során.

11. cikk

Az irányelv rendelkezéseinek átültetése a nemzeti jogba

(1) A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. március 23-ától megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket; a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

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

12. cikk

Bizottsági felülvizsgálat

Legkésőbb 2007. március 23-ig a Bizottság a tagállamokkal és a közösségi szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását, tekintettel a szükséges módosítások indítványozására.

13. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

14. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2002. március 11-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök
P. COX

a Tanács részéről
az elnök
J. PIQUÉ I CAMPS

A TANÁCS 2001. október 8-i
2001/86/EK IRÁNYELVE (Celex szám: 32001L0086)
az európai részvénytársaság statútumának a munkavállalói részvételre
vonatkozó kiegészítéséről

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 308. cikkére,

tekintettel a Bizottság módosított javaslatára²³⁷,

tekintettel az Európai Parlament véleményére²³⁸,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²³⁹,

mivel:

(1) A Szerződés célkitűzéseinek elérése érdekében a 2157/2001/EK tanácsi rendelet megállapítja az európai részvénytársaság (SE) statútumát.

(2) A fenti rendelet célja, hogy egységes jogi szabályozási keretet teremtsen, amelyen belül a különböző tagállamokban bejegyzett gazdasági társaságok közösségi szinten képesek megtervezni és végrehajtani üzleti vállalkozásuk átszervezését.

(3) A közösség szociális célkitűzéseinek támogatása érdekében különleges rendelkezéseket kell megállapítani, különösen a munkavállalói részvétel területén, amelyek célja annak biztosítása, hogy az SE létrehozása nem vonja maga után az SE létrehozásában résztvevő gazdasági társaságokon belül már meglévő munkavállalói részvétel gyakorlatainak megszűnését vagy háttérbe szorítását. Ezt a célkitűzést az e téren elfogadott és a rendelet rendelkezéseit kiegészítő szabályrendszer létrehozásával kell elérni.

(4) Mivel a fent körülírtaknak megfelelően a javasolt fellépés célkitűzéseit a tagállamok nem tudják kellő mértékben megvalósítani, mivel a cél a munkavállalói részvétel SE-re vonatkozó szabályrendszerének kialakítása, és ennélfogva a javasolt fellépés nagyságrendje és hatása miatt az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket fogadhat el a Szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben megfogalmazott arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem mutat túl azon, mint amire szükség van e célkitűzések megvalósításához.

(5) A tagállamokban létező szabályok és gyakorlatok nagyfokú változatosságot mutatnak a munkavállalói képviselők gazdasági társaságok határozathozatalában való részvételének módját illetően, ezért nem tanácsos egységes európai modellt felállítani az SE-ben való munkavállalói részvétel szabályaira vonatkozóan.

(6) Az SE létrehozása során mindazonáltal minden esetben biztosítani kell a transznacionális tájékoztató és konzultációs eljárásokat.

(7) Amennyiben részvételi jogok vannak érvényben az SE-t létrehozó egy vagy több gazdasági társaságban, a felek ellentétes értelmű döntése hiányában azokat az alapítás után meg kell őrizni az

²³⁷ HL C 138. szám, 1991.05.29., 8. o.

²³⁸ HL C 342. szám, 1993.12.20., 15. o.

²³⁹ HL C 124. szám, 1990.05.21., 34. o.

SE-re való átruházás útján.

(8) A munkavállalók transznacionális tájékoztatásának és konzultációjának, valamint adott esetben részvételének az adott SE-re vonatkozó konkrét eljárásait elsősorban az érintett felek közötti megállapodás útján, ennek hiányában pedig egy szubszidiaritási szabályrendszer alkalmazásával kell meghatározni.

(9) A tagállamok számára fenn kell tartani azt a döntési lehetőséget, hogy a munkavállalók részvételére vonatkozó nemzeti rendszerek változatosságát tekintve egyesülés esetén ne alkalmazzák a részvétellel kapcsolatos általános szabályokat. Ahol arra szükség van a résztvevő társaságok szintjén, a cégbejegyzési szabályok módosításával meg kell őrizni a részvételre vonatkozó meglévő rendszereket és szabályokat.

(10) A munkavállalókat egyeztetési célból képviselő különleges testületeken belüli szavazati jogoknak arányban kell lenniük a részvétel meglévő rendszereinek és gyakorlatainak megszűnése vagy háttérbe szorítása által képviselt kockázattal, különösen, ha a megkötött megállapodás szerint a részvétel szintje alacsonyabb, mint egy vagy több résztvevő társaságban volt. Ez a kockázat nagyobb az átalakulással vagy egyesüléssel létrehozott SE esetén, mint holdingtársaság vagy közös leányvállalat alapítása során.

(11) A munkavállalói képviselők és a résztvevő gazdasági társaságok illetékes szervezeti egységei közötti egyeztetést követő megállapodás hiányában rendelkezni kell egyes általános követelmények alkalmazásáról az SE esetében annak megalapítását követően. Az általános követelményeknek biztosítaniuk kell a munkavállalók transznacionális szintű tájékoztatása és a velük való konzultáció hatékony gyakorlatait, valamint az SE megfelelő szervezeti egységeinek részvételét, amennyiben az ilyen részvétel már a létrehozás előtt is létezett a résztvevő gazdasági társaságokban.

(12) Rendelkezni kell arról, hogy az irányelv keretein belül eljáró munkavállalói képviselők feladataik gyakorlása közben ahhoz hasonló védelmet és garanciákat élvezzenek, mint amelyet az alkalmazásuk szerinti ország jogszabályai és/vagy gyakorlata biztosít a munkavállalói képviselők számára. Semmilyen hátrányos megkülönböztetést sem szenvedhetnek el tevékenységük törvényes gyakorlása következtében, és megfelelő védelmet kell élvezniük az elbocsátás és egyéb szankciók tekintetében.

(13) A bizalmas információkkal kapcsolatos titoktartást még a munkavállalói képviselők hivatali idejének lejárta után is meg kell őrizni, és rendelkezni kell annak lehetővé tételéről, hogy az SE illetékes szervezeti egysége visszatartson olyan információkat, amelyek nyilvánosságra hozatala komoly kárt okozhat az SE működésében.

(14) Amennyiben az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szinten működő vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kidolgozásáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EK tanácsi irányelv²⁴⁰ hatálya alá tartozik az SE, annak leányvállalata és szervezetei, ezen irányelv rendelkezései és az azokat nemzeti jogszabályként hatályba léptető rendelkezések nem vonatkoznak sem rá, sem annak leányvállalataira vagy szervezeteire, kivéve, ha a különleges egyeztető testület úgy határoz, hogy nem kezdi meg az egyeztetéseket, vagy lezárja a már megkezdetteket.

(15) Ezen irányelvnek nem kell érintenie a részvétellel kapcsolatos egyéb meglévő jogokat, és nem szükséges érintenie a közösségi és nemzeti jogszabályok és gyakorlatok szerinti egyéb meglévő képviseleti szervezeteket.

(16) A tagállamok megfelelő intézkedéseket tesznek abban az esetben, ha nem sikerül megfelelni

²⁴⁰ HL L 254. szám, 1994.09.30., 64. o. A legutóbb a 97/74/EK irányelvvel (HL L 10. szám, 1998.01.16., 22. o.) módosított irányelv.

az ezen irányelvben megállapított kötelezettségeknek.

(17) A Szerződés a 308. cikkének rendelkezéseinek kivételével nem ruházta fel a Közösséget az ahhoz szükséges hatáskörrel, hogy elfogadja a javasolt irányelvet.

(18) Az irányelv egyik alapvető elve és kinyilvánított célja, hogy biztosítsa azokat a jogokat, amelyeket a munkavállalók már megszereztek a gazdasági társaság döntéseiben való részvételhez kapcsolódóan. Az SE létrehozása előtt hatályban lévő munkavállalói jogoknak kell biztosítaniuk az SE-ben való részvétel esetén a munkavállalói jogok alapját (az előtte és utána. elv). Ebből kifolyólag ezt a megközelítést nemcsak az SE kezdeti létrehozásakor kell alkalmazni, hanem egy meglévő SE szerkezetváltása, illetve a szerkezetváltási folyamatok által érintett gazdasági társaságok esetében is.

(19) A tagállamoknak rendelkezést kell hozniuk arról, hogy a szakszervezetek képviselői tagjai lehessenek a különleges egyeztető testületeknek, tekintet nélkül arra, hogy munkavállalói-e az SE létrehozásában résztvevő gazdasági társaságnak. A tagállamoknak különösképpen ebben az összefüggésben kell képesnek lenniük arra, hogy bevezessék ezt a jogot azokban az esetekben, amikor a szakszervezeti képviselők a nemzeti jogszabályokkal összhangban jogosultak a gazdasági társaság felügyelői vagy ügyvezetői szervezeti egységeinek tagságára és az azokban való szavazásra.

(20) Több tagállamban a munkavállalói részvételt és az iparági kapcsolatok más területeit a nemzeti jogszabályok mellett a gyakorlatra is alapozzák, amely ebben az összefüggésben a kollektív szerződésekre is kiterjed különféle nemzeti, ágazati és/vagy társasági szinteken,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. SZAKASZ

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Célkitűzés

(1) Ez az irányelv a munkavállalók részvételét szabályozza a 2157/2001/EK rendeletben említett európai részvénytársaságok (*Societas Europaea*, a továbbiakban: „SE”) ügyeinek intézésében.

(2) Ebből a célból valamennyi SE-ben szabályokat állítanak fel a munkavállalók részvételére vonatkozóan a 3.6. cikkben említett egyeztetési eljárással, illetve a 7. cikkben meghatározott körülmények között, a melléklettel összhangban.

2. cikk

Meghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) „SE”: a 2157/2001/EK rendelettel összhangban létrehozott bármely gazdasági társaság ;
- b) „résztvevő gazdasági társaságok”: az SE létrehozásában közvetlenül résztvevő gazdasági társaságok;
- c) egy gazdasági társaság „leányvállalata”: az a vállalkozás, amely fölött az adott gazdasági társaság rendelkezik a 94/45/EK irányelv 3. cikkének (2).(7) bekezdésében meghatározott döntő befolyással;
- d) „érintett leányvállalat vagy szervezet”: annak a résztvevő gazdasági társaságnak az a leányvállalata vagy szervezete, amely esetében javasolják, hogy az alapításkor az SE leányvállalatává vagy szervezetévé váljon;
- e) „munkavállalói képviselők”: a nemzeti jog és/vagy gyakorlat előírásai szerinti munkavállalói

képviselők;

f) „képviselési testület”: az a munkavállalókat képviselő testület, amelyet a 4. cikkben említett megállapodások által vagy a melléklet rendelkezéseinek megfelelően azzal a céllal hoztak létre, hogy tájékoztatást és konzultációt biztosítson a munkavállalók számára az SE-vel, illetve annak Közösségen belüli leányvállalataival vagy szervezeteivel, valamint szükség esetén az SE-re vonatkozó részvételi jogok gyakorlásával kapcsolatban.

g) „különleges egyeztető testület”: az a 3. cikknek megfelelően létrehozott testület, amelynek célja, hogy a résztvevő gazdasági társaságok illetékes testületeivel egyeztessen a munkavállalók SE-n belüli részvételével kapcsolatos szabályok létrehozásáról;

h) „munkavállalói részvétel”: az a mechanizmus - a tájékoztatást, konzultációt és részvételt is ideértve -, amely révén a munkavállalói képviselők befolyást gyakorolhatnak a gazdasági társaságon belül meghozott határozatokra;

i) „tájékoztatás”: az SE illetékes szervezeti egysége által a munkavállalók képviselési testületei és/vagy a munkavállalói képviselők számára olyan kérdésekben nyújtott tájékoztatás, amely kérdések érintik magát az SE-t, valamint annak bármely, másik tagállamban található leányvállalatát vagy szervezetét, vagy amelyek egy adott tagállamban az adott időben meghaladják a határozathozatali szervezeti egységek hatáskörét, és a tájékoztatás módja és tartalma lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők mélyrehatóan elemezzék a lehetséges hatást, és szükség esetén konzultációkat készítsenek elő az SE illetékes szervezeti egységével;

j) „konzultáció”: a munkavállalók képviselési testületei és/vagy a munkavállalói képviselők, valamint az SE illetékes szervezeti egysége közötti párbeszéd és véleménycsere létrehozása olyan időpontban, módon és tartalommal, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők a kapott információk alapján olyan véleményt alkossanak az illetékes szervezeti egység által tervbe vett intézkedésekről, amelyet figyelembe lehet venni az SE határozathozatali folyamatában;

k) „részvétel”: a munkavállalók képviselési testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére a következők révén gyakorolt befolyás:

- az a jog, hogy megválasszák vagy kinevezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének egyes tagjait, vagy
- az a jog, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését.

II. SZAKASZ

AZ EGYEZTETÉSI ELJÁRÁS

3. cikk

A különleges egyeztető testület létrehozása

(1) Amennyiben a résztvevő gazdasági társaságok cégvezetési vagy ügyvezetési szervezeti egységei tervet készítenek egy SE létrehozására, az egyesülés tervezett feltételeinek közzétételét vagy a holdingtársaság létrehozását, illetve a leányvállalat alapítására vagy az SE-vé való átalakulásra vonatkozó tervről szóló megállapodást követően a lehető leghamarabb megteszik az ahhoz szükséges lépéseket - a résztvevő gazdasági társaságok, az érintett leányvállalatok vagy szervezetek megnevezésével és munkavállalóinak létszámával kapcsolatos tájékoztatást is ideértve -, hogy egyeztetést kezdjenek a gazdasági társaságok munkavállalóinak képviselőivel a munkavállalók SE-beli részvételének szabályairól.

(2) Ebből a célból a következő rendelkezéseknek megfelelően létrehoznak egy különleges egyeztető testületet, amely képviseli a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek munkavállalóit:

a) a különleges egyeztető testület tagjainak megválasztását vagy kinevezését illetően biztosítani

kell, hogy

i. ezeket a tagokat a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek által a valamennyi tagállamban alkalmazott munkavállalóinak számaránya szerint válasszák meg vagy nevezzék ki oly módon, hogy egy helyet biztosítanak egy tagállam számára, amennyiben az azon tagállamban alkalmazott munkavállalók aránya egyenlő a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek által az összes tagállamban együttesen alkalmazott munkavállalók 10%-ával vagy annak adott hányadával;

ii. abban az esetben, ha az európai részvénytársaság egyesüléssel jön létre, minden egyes tagállamból annyi további tagot neveznek ki, amennyi szükséges lehet annak biztosításához, hogy a különleges egyeztető testület legalább egy tagot tartalmazzon valamennyi olyan résztvevő gazdasági társaságból, amelyet az adott tagállamban bejegyeztek, munkavállalókat alkalmaz, és amely megszűnik önálló jogi személyként létezni az SE bejegyzését követően, amennyiben:

- az ilyen további tagok száma nem haladja meg az i. pont szerint kinevezett tagok számának 20%-át, és
- a különleges egyeztető testület összetétele nem vezet kettős képviselőkhöz az érintett munkavállalók esetében.

Ha az ilyen gazdasági társaságok száma nagyobb, mint az első albekezdés szerint rendelkezésre álló további helyek száma, az ilyen további helyeket a különböző tagállamokban lévő gazdasági társaságok számára osztják ki az általuk alkalmazott munkavállalók számának csökkenő sorrendjében;

b) A tagállamok meghatározzák azt a módszert, amelyet a különleges egyeztető testületek tagjainak megválasztásánál vagy kinevezésénél alkalmaznak, akiket a területükön választanak meg vagy neveznek ki. Meghosszítják az annak biztosításához szükséges intézkedéseket, hogy amennyire csak lehetséges, az ilyen tagok képviseljék az érintett tagállamban munkavállalókat alkalmazó minden egyes gazdasági társaságot. Az ilyen intézkedések nem növelhetik a tagok összlétszámát.

A tagállamok hozhatnak olyan rendelkezést, hogy az ilyen tagok között lehetnek szakszervezeti képviselők is, függetlenül attól, hogy azok munkavállalói-e a résztvevő gazdasági társaságnak vagy az érintett leányvállalatnak vagy szervezetnek.

A nemzeti jogszabályok és/vagy a képviselői testületek létrehozásának legalacsonyabb létszámát megállapító gyakorlatok sérelme nélkül a tagállamok rendelkeznek arról, hogy az olyan vállalkozások vagy cégek esetében, amelyek önhibájukon kívül nem rendelkeznek munkavállalói képviselővel, a munkavállalók jogosultak tagokat választani vagy kinevezni a különleges egyeztető testületekbe.

(3) A résztvevő gazdasági társaságok különleges egyeztető testülete és illetékes szervezeti egységei írásbeli megállapodásban határozzák meg a munkavállalók SE-beli részvételének szabályait.

Ebből a célból a résztvevő gazdasági társaságok illetékes szervezeti egységei tájékoztatják a különleges egyeztető testületet az SE létrehozásának annak bejegyzéséig tartó tervezett és tényleges folyamatáról.

(4) A (6) bekezdés szerint a különleges egyeztető testület a tagok abszolút többségű szavazásával hozza meg a határozatait, feltéve, hogy az ilyen többség a munkavállalók abszolút többségét is képviseli. Minden egyes tag egy szavazattal rendelkezik. Amennyiben azonban az egyeztetés eredménye a részvételi jogok csökkenése, az ilyen megállapodás jóváhagyásához szükséges többség a különleges egyeztető testületben a munkavállalóknak legalább kétharmadát képviselő tagok kétharmados arányú szavazata, ideértve a legalább két tagállamban alkalmazott munkavállalókat képviselő tagok szavazatait is,

- abban az esetben, ha az SE-t egyesüléssel hozzák létre, és ha a részvétel a résztvevő gazdasági

társaságok teljes munkavállalói létszámának legalább 25%-a, vagy

- abban az esetben, ha az SE-t holdingtársaság vagy leányvállalat alapításával hozzák létre, és ha a részvétel a résztvevő gazdasági társaságok teljes munkavállalói létszámának legalább 50%-a.

A részvételi jogok csökkenése azt jelenti, hogy az SE szervezeti egységeiben a tagoknak a 2. cikk k) pontja szerinti aránya alacsonyabb, mint a résztvevő gazdasági társaságokon belül meglévő legmagasabb arány.

(5) Az egyeztetések érdekében a különleges egyeztető testület kérheti, hogy az általa kiválasztott szakértők, például a megfelelő közösségi szintű szakszervezetek képviselői segítsék a munkáját. Az ilyen szakértők tanácsadói minőségben jelen lehetnek az egyeztető megbeszéléseken, ahol arra szükség van a közösségi szintű koherencia és konzisztencia előmozdítása érdekében. A különleges egyeztető testület határozhat arról, hogy a külső szervezetek képviselőit - beleértve a szakszervezeteket is - tájékoztatja az egyeztetés megkezdéséről.

(6) A különleges egyeztető testület a következőkben részletezett többséggel úgy is határozhat, hogy nem kezdi meg az egyeztetést, vagy lezárja a már megkezdett egyeztetéseket, és a munkavállalói tájékoztatás és konzultáció azon szabályaira támaszkodik, amelyek érvényben vannak azokban a tagállamokban, ahol az SE munkavállalókkal rendelkezik. Az ilyen határozat megszünteti a 4. cikkben említett megállapodás megkötését célzó eljárást. Amennyiben ilyen határozatot hoznak, a melléklet egyik rendelkezését sem kell alkalmazni.

Az egyeztetés meg nem kezdéséről vagy lezárásáról szóló határozathoz szükséges többség a munkavállalók legalább kétharmadát képviselő tagok kétharmados szavazata, a legalább két tagállamban alkalmazott munkavállalókat képviselő tagokat is ideértve.

Abban az esetben, ha az SE átalakulással jön létre, ezt a bekezdést nem kell alkalmazni, ha az átalakuló gazdasági társaságban létezik képviselő.

A különleges egyeztető testületet újra összehívják, ha azt az SE, annak leányvállalatai vagy szervezetei által alkalmazott munkavállalók legalább 10%-a írásban kéri, legkorábban a fent említett határozat meghozatalát követő két év elteltével, kivéve, ha a felek megállapodnak, hogy korábban újra megkezdik az egyeztetéseket. Ha a különleges egyeztető testület úgy határoz, hogy újból megkezdik az egyeztetéseket a cégvezetéssel, de az egyeztetések eredményeként nem jön létre megállapodás, a melléklet egyetlen rendelkezését sem kell alkalmazni.

(7) A különleges egyeztető testület működésével és általában véve az egyeztetésekkel kapcsolatos valamennyi kiadást a résztvevő gazdasági társaságok viselik, hogy lehetővé tegyék a különleges egyeztető testület feladatainak megfelelő ellátását.

Ezen elvvel összhangban a tagállamok költségvetési szabályokat állapíthatnak meg a különleges egyeztető testület működésére vonatkozóan. Különösen arról rendelkezhetnek, hogy a finanszírozást csak egy szakértőre korlátozzák.

4. cikk

A megállapodás tartalma

(1) A résztvevő gazdasági társaságok illetékes szervezeti egységei és a különleges egyeztető testület az együttműködésre törekedve egyeztet azzal a céllal, hogy megállapodásra jusson a munkavállalók SE-n belüli részvételének szabályairól.

(2) A felek autonómiájának sérelme nélkül és a (4) bekezdésnek megfelelően a résztvevő gazdasági társaságok illetékes szervezeti egységei és a különleges egyeztető testület közötti, az (1) bekezdésben említett megállapodás meghatározza a következőket:

a) a megállapodás hatálya;

b) az SE, illetve annak leányvállalatai és szervezetei által alkalmazott munkavállalók tájékoztatási

és konzultációs szabályaira vonatkozó szabályokkal kapcsolatban az illetékes szervezeti egységének tárgyalópartnereként eljáró képviseleti testület összetétele, taglétszáma és helyeinek elosztása;

- c) a képviseleti testület funkciói, valamint a tájékoztatással és konzultációval kapcsolatos eljárása;
- d) a képviseleti testület üléseinek gyakorisága;
- e) a képviseleti testület számára elkülönített pénzügyi és tárgyi erőforrások;
- f) ha az egyeztetések során a felek úgy döntenek, hogy a képviseleti testület helyett egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárást hoznak létre, az ilyen eljárások végrehajtásának szabályai;
- g) ha az egyeztetések során a felek úgy döntenek, hogy részvételi szabályokat hoznak létre, az ilyen megállapodások lényege, ideértve (ha szükséges) az SE ügyvezetői vagy felügyeleti szervezeti egységében azon tagok számát, akiket a munkavállalók jogosultak választani, kinevezni, javasolni vagy ellenezni, azokat az eljárásokat, amelyeket az ilyen tagok munkavállalók általi megválasztásának, kinevezésének, ajánlásának vagy ellenzésének módjára vonatoznak, valamint az ilyen tagok jogait;
- h) a megállapodás hatálybalépésének időpontja és időtartama, a megállapodás újbóli egyeztetésére okot adó esetek és az újbóli egyeztetésre vonatkozó eljárás.

(3) A megállapodásra, amennyiben nem tartalmaz ettől eltérő értelmű rendelkezést, nem vonatkoznak a mellékletben említett általános szabályok.

(4) A 13. cikk (3) bekezdése a) pontjának sérelme nélkül, amennyiben az SE-t átalakulással hozzák létre, a megállapodás rendelkezik a munkavállalói részvétel összes elemének legalább azzal a megegyező szintjéről, amely az SE-vé átalakuló gazdasági társaságon belül létezik.

5. cikk

Az egyeztetések időtartama

(1) Az egyeztetések a különleges egyeztető testület létrehozásával kezdődnek, és ezt követően hat hónapig tarthatnak.

(2) A felek közös megegyezéssel úgy is határozhatnak, hogy az egyeztetések időtartamát kiterjesztik az (1) bekezdésben említett időtartamon túlra, de nem hosszabb időre, mint a különleges egyeztető testület létrehozásától számított egy év.

6. cikk

Az egyeztetési eljárásra vonatkozó jogszabályok

Ezen irányelv eltérő rendelkezéseinek hiányában a 3.5. cikk rendelkezései szerinti egyeztetési eljárásra annak a tagállamnak a jogszabályai vonatkoznak, amelyben az SE székhelye található.

7. cikk

Általános szabályok

(1) Az 1. cikkben leírt célkitűzések elérése érdekében a tagállamok a következő (3) bekezdés sérelme nélkül általános szabályokat állapítanak meg a munkavállalók részvételével kapcsolatban, amelyeknek eleget kell tenniük a mellékletben foglalt rendelkezéseknek.

Az SE székhelye szerinti tagállam jogszabályaiban megállapított általános szabályok az SE bejegyzésének napjától érvényesek, amennyiben:

- a) a felek ebben állapodnak meg, vagy
- b) az 5. cikkben megállapított határidőig nem kötnek megállapodást, és
 - valamennyi résztvevő gazdasági társaság illetékes szervezeti egysége úgy dönt, hogy

elfogadja az általános szabályok alkalmazását az SE-vel kapcsolatban, és hogy folytatják az SE bejegyzését, valamint

- a különleges egyeztető testület nem hozta meg a 3. cikk (6) bekezdésének rendelkezései szerinti határozatot.

(2) Mindezen túl a melléklet 3. részével összhangban a bejegyzés szerinti tagállam nemzeti jogszabályaiban rögzített általános szabályokat csak a következő esetekben alkalmazzák:

a) amennyiben az SE átalakulással jön létre, ha a munkavállalók ügyvezetési vagy felügyeleti szerveiben való részvételével kapcsolatos tagállami szabályok vonatkoztak az SE-é átalakult gazdasági társaságra;

b) amennyiben az SE egyesüléssel jön létre:

- ha az SE bejegyzése előtt egy vagy több részvételi formát alkalmaztak egy vagy több olyan résztvevő gazdasági társaságban, amelyek valamennyi résztvevő gazdasági társaság összes munkavállalójának legalább 25%-át foglalták magukban, vagy
- ha az SE bejegyzése előtt egy vagy több részvételi formát alkalmaztak egy vagy több olyan résztvevő gazdasági társaságban, amelyek valamennyi résztvevő gazdasági társaság összes munkavállalójának legfeljebb 25%-át foglalták magukban, és ha a különleges egyeztető testület így dönt,

c) abban az esetben, ha az SE holdingtársaság vagy leányvállalat alapításával jön létre:

- ha az SE bejegyzése előtt egy vagy több részvételi formát alkalmaztak egy vagy több olyan résztvevő gazdasági társaságban, amelyek valamennyi résztvevő gazdasági társaság összes munkavállalójának legalább 50%-át alkalmazták, vagy
- ha az SE bejegyzése előtt egy vagy több részvételi formát alkalmaztak egy vagy több olyan résztvevő gazdasági társaságban, amelyek valamennyi résztvevő gazdasági társaság összes munkavállalójának legfeljebb 50%-át alkalmazták, és ha a különleges egyeztető testület így dönt.

Ha a különféle résztvevő gazdasági társaságokon belül egynél több részvételi forma létezett, a különleges egyeztető testület határozatot hoz, hogy e formák közül melyiket alkalmazzák az SE-ben. A tagállamok rögzíthetik azokat a szabályokat, amelyeket az erről szóló határozat hiányában alkalmazni kell a területükön bejegyzett SE esetében. A különleges egyeztető testület tájékoztatja a résztvevő gazdasági társaságok illetékes szervezeti egységeit az e bekezdés alapján hozott valamennyi döntésről.

(3) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a melléklet 3. részében található hivatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni a (2) bekezdés b) pontjában említett esetre.

III. SZAKASZ

VEGYES RENDELKEZÉSEK

8. cikk

Fenntartás és titoktartás

(1) A tagállamok úgy rendelkeznek, hogy a különleges egyeztető testület vagy a képviseleti testület tagjai és az őket segítő szakértők számára nem engedélyezik, hogy felfedjenek a tudomásukra jutott bármely bizalmas információt.

Ugyanez vonatkozik a munkavállalói képviselőkre a tájékoztatási és konzultációs eljárással összefüggésben.

Ez a kötelezettség a hivatali megbízatás lejártával sem szűnik meg, függetlenül attól, hol találhatók az említett személyek.

(2) Különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban megállapított feltételek és határok szerint valamennyi tagállam úgy rendelkezik, hogy az SE vagy a területén bejegyzett résztvevő gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége nem köteles olyan információt továbbítani, amelynek jellege objektív kritériumok szerint olyan, hogy ennek megtétele súlyos kárt okozna az SE, illetve annak leányvállalatai vagy szervezetei (vagy adott esetben a résztvevő gazdasági társaság) működésében, vagy sértené azt.

A tagállamok az ilyen felmentést előzetes közigazgatási vagy bírói engedélytől tehetik függővé.

(3) Valamennyi tagállam a területén működő SE-k tekintetében külön rendelkezéseket állapíthat meg, amelyek közvetlen és alapvetően elméleti jellegű útmutatást nyújtanak a tájékoztatással és a véleménynyilvánítással kapcsolatban, feltéve, hogy az ezen irányelv elfogadásának napján léteznek már ilyen rendelkezések a nemzeti jogszabályokban.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés alkalmazása körében a tagállamok meghatározzák azokat a közigazgatási vagy bírói fellebbviteli eljárásokat, amelyeket a munkavállalói képviselők kezdeményezhetnek, ha egy SE vagy résztvevő gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége titoktartást követel, vagy nem ad tájékoztatást.

Az ilyen eljárások tartalmazhatnak a szóban forgó tájékoztatás bizalmosságának védelme érdekében létrehozott szabályokat is.

9. cikk

A képviseleti testület működése és a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó eljárás

Az SE illetékes szervezeti egysége és a képviseleti testület az együttműködés szellemében dolgozik együtt, kellő mértékben figyelembe véve kölcsönös jogaikat és kötelezettségeiket.

Ugyanez vonatkozik az SE felügyeleti és ügyvezetési szervezeti egysége és a munkavállalói képviselők közötti együttműködésre a munkavállalók tájékoztatási és konzultációs eljárásaival kapcsolatban.

10. cikk

A munkavállalói képviselők védelme

A különleges egyeztető testület tagjai, a képviseleti testület tagjai, bármely munkavállalói képviselő, aki tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében gyakorolja a funkcióit, valamint az SE felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének olyan munkavállalói képviselői, akik az SE, annak leányvállalatai vagy szervezetei, illetve egy résztvevő gazdasági társaság alkalmazásában állnak, funkcióik gyakorlása közben ugyanazt a védelmet és garanciákat élvezik, mint amelyeket a foglalkoztatási ország hatályos nemzeti jogszabályai és/vagy gyakorlatai biztosítanak a munkavállalói képviselők számára.

Ez vonatkozik különösen a különleges egyeztető testület vagy képviseleti testület ülésein, a 4. cikk (2) bekezdésének f) pontjában említett megállapodás szerinti bármely más ülésen, valamint az ügyvezetői vagy felügyeleti szervezeti egység ülésein való részvételre, továbbá valamely résztvevő gazdasági társaság, az SE, illetve annak leányvállalatai vagy szervezetei alkalmazásában álló tagok munkabérfizetésére, miközben feladataik ellátása érdekében vannak távol.

11. cikk

Visszaélés az eljárások során

A tagállamok a közösségi joggal összhangban megfelelő lépéseket tesznek bármely SE általi olyan visszaélés megakadályozása érdekében, amellyel az meg akarja fosztani a munkavállalókat munkavállalói részvételi jogaiktól, vagy vissza akarja tartani azokat.

12. cikk

Az irányelvnek való megfelelés

(1) Valamennyi tagállam biztosítja, hogy az SE cégeinek cégvezetése és a területükön található leányvállalatok vagy a résztvevő gazdasági társaságok felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységei, valamint a munkavállalói képviselők vagy adott esetben maguk a munkavállalók betartsák az ezen irányelvben megállapított kötelezettségeket, tekintet nélkül arra, hogy az SE-t a területükön jegyezték-e be.

(2) A tagállamok megfelelő intézkedésekről gondoskodnak arra az esetre, ha nem sikerül eleget tenni ennek az irányelvnek; különösen azt biztosítják, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek végrehajtásának lehetővé tételéhez közigazgatási és jogi eljárások álljanak rendelkezésre.

13. cikk

Kapcsolat az irányelv és egyéb rendelkezések között

(1) Amennyiben a 94/45/EK irányelv vagy az említett irányelvet az Egyesült Királyságra kiterjesztő 97/74/EK irányelv²⁴¹ szerinti értelemben az SE közösségi szintű vállalkozás, illetve egy közösségi szintű vállalatcsoport irányító vállalkozása, ezen irányelvek rendelkezései és az azokat a nemzeti jogrendszerbe átültető rendelkezések nem vonatkoznak rájuk és ezek leányvállalataira.

Amennyiben azonban a különleges egyeztető testület úgy határoz a 3. cikk (6) bekezdésével összhangban, hogy nem kezd meg az egyeztetéseket, vagy lezárja a már megkezdetteket, alkalmazni kell a 94/45/EK irányelvet, a 97/74/EK irányelvet, valamint az azokat a nemzeti jogrendszerbe átültető rendelkezéseket.

(2) A nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatokban a munkavállalóknak a gazdasági társaság szervezeti egységeiben való részvételére vonatkozóan megállapított rendelkezései - az ezen irányelvet végrehajtók kivételével - nem vonatkoznak a 2157/2001/EK rendelettel összhangban létrehozott és ezen irányelv hatálya alatt álló gazdasági társaságokra.

(3) Ezen irányelv nem sérti a következőket:

a) a munkavállalók részvételére vonatkozóan a nemzeti jogszabályok rendelkezései szerinti fennálló és az SE, illetve annak leányvállalatai és szervezetei által alkalmazott munkavállalók által élvezett jogok az SE testületeiben való részvétel kivételével;

b) a testületekben való részvételre vonatkozóan a nemzeti jogszabályokban és/vagy az SE leányvállalataira vonatkozó gyakorlatokban megállapított rendelkezések.

(4) A (3) bekezdésben említett jogok megőrzése érdekében a tagállamok meghozhatják az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy garantálják a független jogi személyként megszűnő résztvevő gazdasági társaságokban megvalósuló munkavállalói képviselő szervezetek fenntartását az SE bejegyzése után.

14. cikk

Záró rendelkezések

(1) A tagállamok legkésőbb 2004. október 8-ig hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek megfeleljenek, vagy legkésőbb eddig az időpontig biztosítják, hogy a cégvezetés és a munkavállalók megállapodás útján bevezessék az ehhez szükséges rendelkezéseket, mivel a tagállamok kötelesek minden szükséges lépést megtenni annak érdekében, hogy lehetővé tegyék számukra az ezen irányelv által előírt eredmények mindenkorai garantálását. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

²⁴¹ HL L 10. szám, 1998.01.16., 22. o.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják ezen intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

15. cikk

A Bizottság általi felülvizsgálat

Legkésőbb 2007. október 8-án a Bizottság a tagállamokkal, valamint a cégvezetőkkel és a munkavállalókkal közösségi szinten konzultálva felülvizsgálja az ezen irányelv alkalmazására vonatkozó eljárásokat azzal a céllal, hogy szükség esetén megfelelő módosításokat javasoljon a Tanács számára.

16. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

17. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 2001. október 8-án.

*a Tanács részéről
az elnök
L. ONKELINX*

MELLÉKLET

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

(hivatkozás a 7. cikkben)

1. rész: A munkavállalókat képviselői testület összetétele

Az 1. cikkben meghatározott célkitűzések elérése érdekében és a 7. cikkben említett esetekben a képviselői testületet a következő szabályok szerint hozzák létre.

- a) A képviselői testület olyan munkavállalókból áll, akiket az SE, valamint leányvállalatai és szervezetei munkavállalóinak a soraiból választanak meg vagy jelölnek ki a munkavállalói képviselők vagy ilyenek hiányában közvetlenül az összes munkavállaló.
- b) A képviselői testület tagjainak megválasztása és kinevezése a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlatok szerint történik.
A tagállamok megállapítják azokat a szabályokat, amelyek biztosítják, hogy a képviselői testület tagjai számának a megállapításakor és helyeinek elosztásakor figyelembe vegyék az SE-ben, valamint annak leányvállalatain és szervezetein belül bekövetkezett változásokat.
- c) Amennyiben a mérete indokolja, a képviselői testület a tagjai közül megválaszt egy eseti bizottságot, amely legfeljebb három tagból áll.
- d) A képviselői testület elfogadja saját eljárási szabályzatát.
- e) A képviselői testület tagjait a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek által valamennyi tagállamban alkalmazott munkavállalóinak számaránya szerint választják meg vagy nevezik ki oly módon, hogy egy helyet biztosítanak egy tagállam

számára, amennyiben az azon tagállamban alkalmazott munkavállalók aránya egyenlő a résztvevő gazdasági társaságok, illetve az érintett leányvállalatok vagy szervezetek által az összes tagállamban együttesen alkalmazott munkavállalók 10%-ával vagy annak adott hányadával.

- f) Az SE illetékes szervezeti egységét tájékoztatják a képviseleti testület összetételéről.
- g) A képviseleti testület a létrehozása után négy évvel megvizsgálja, hogy megkezdje-e az egyeztetéseket a 4. és 7. cikkben említett megállapodások megkötése érdekében, vagy az e melléklettel összhangban elfogadott általános szabályok alkalmazását folytassa.

A 3. cikk (4).(7) és (4).(6) bekezdését kell alkalmazni a megfelelő változtatásokkal, ha határozatot hoztak a 4. cikkel összhangban lévő megállapodás egyeztetéséről, amely esetben a „különleges egyeztető testület” kifejezést felváltja a „képviseleti testület” kifejezés. Amennyiben az egyeztetések befejezésére kiszabott határidőig nem kötnek megállapodást, továbbra is az általános szabályokkal összhangban kezdetben elfogadott szabályokat alkalmazzák.

2. rész: A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó általános szabályok

Az SE-n belül létrehozott képviseleti testület hatáskörére és jogkörére a következő szabályok vonatkoznak:

- a) A képviseleti testület hatásköre olyan kérdésekre korlátozódik, amelyek magát az SE-t, valamint annak egy másik tagállamban található bármely leányvállalatát vagy szervezetét érintik, illetve egy adott tagállam határozathozatali szerveinek hatáskörét meghaladják.
- b) A c) pont szerint megtartott ülések sérelme nélkül a képviseleti testületnek jogában áll, hogy az SE illetékes szervezeti egysége által összeállított rendszeres jelentések alapján tájékozódjon és konzultáljon az SE üzleti vállalkozásának alakulásáról és kilátásairól, és ebből a célból évente legalább egyszer találkozzon az illetékes szervezeti egységgel. A helyi cégvezetést ennek megfelelően tájékoztatják.

Az SE illetékes szervezeti egysége napirendet állít össze az ügyvezetési vagy ahol szükséges, a cégvezetési és felügyeleti szervezeti egységek ülései számára, és minden benyújtott dokumentum példányait megküldi a részvényesek közgyűlése számára.

Az ülés különösen a következőkre terjed ki: szervezeti felépítés, gazdasági és pénzügyi helyzet és az üzleti vállalkozás, a termelés és az értékesítés lehetséges fejlődése, a foglalkoztatottság helyzete és lehetséges trendjei, befektetések, a szervezetet érintő jelentős változtatások, új munkamódszerek vagy gyártási folyamatok bevezetése, a termelés áthelyezése, egyesülések, vállalkozások leépítése vagy bezárása, a cégek vagy azok fontos részei és a kollektív létszámleépítések.

- c) Amennyiben vannak olyan kivételes körülmények, amelyek jelentős mértékben érintik a munkavállalók érdekeit, különösen áthelyezések, szervezetek vagy vállalkozások bezárása vagy kollektív leépítések esetén, a képviseleti testületnek jogában áll, hogy tájékoztatást kapjon. A képviseleti testület vagy - amennyiben erre vonatkozó döntést hoz - az eseti bizottság, különösen sürgős esetekben jogosult találkozót kérni az SE illetékes szervezeti egységével vagy az SE-n belül saját döntési jogkörrel bíró bármilyen cégvezetési szinttel a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintő intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció céljából.

Amennyiben az illetékes szervezeti egység úgy dönt, hogy nem cselekszik a képviseleti testület által kinyilvánított véleménnyel összhangban, a testületnek jogában áll az SE illetékes szervezeti egységével folytatott további találkozókat tartani megállapodás elérése céljából.

Az eseti bizottsággal szervezett találkozó esetén a képviseleti testület azon tagjai, akik a szóban forgó intézkedések által közvetlenül érintett munkavállalókat képviselik, szintén jogosultak a részvételre.

A fent említett találkozók nem érintik az illetékes szervezeti egység előjogait.

d) A tagállamok szabályokat állapíthatnak meg a tájékoztató és konzultációs találkozók elnökléséről.

Az SE illetékes szervezeti egységével folytatott valamennyi találkozó előtt a képviseleti testület vagy az eseti bizottság - szükség esetén kibővítve a c) bekezdés harmadik albekezdésével összhangban - jogosult anélkül is találkozót tartani, hogy az illetékes szervezeti egység képviselői jelen lennének.

e) A 8. cikk sérelme nélkül a képviseleti testület tagjai tájékoztatják az SE, valamint annak leányvállalatai és szervezetei által alkalmazott munkavállalók képviselőit a tájékoztatói és konzultációs eljárások tartalmáról és kimeneteléről.

f) A képviseleti testület vagy az eseti bizottság munkáját az általuk kiválasztott szakértők segíthetik.

g) Amennyiben az a feladataik ellátásához szükséges, a képviseleti testület tagjai képzés céljából fizetett szabadságra jogosultak.

h) A képviseleti testület költségeit az SE fedezi, amely biztosítja számára a feladataik megfelelő ellátásához szükséges pénzügyi és dologi erőforrásokat.

Eltérő megállapodás hiányában az SE különösen a találkozók megszervezését, a tolmácsszolgálat biztosítását, valamint a képviseleti testület és az eseti bizottság elszállásolási és utazási költségeit fedezi.

Ezekkel az elvekkel összhangban a tagállamok költségvetési szabályokat állapíthatnak meg a képviseleti testület működésére vonatkozóan. Különösen arról rendelkezhetnek, hogy a finanszírozást csak egy szakértőre korlátozzák.

3. rész: A részvételre vonatkozó általános szabályok

A következő rendelkezések vonatkoznak a munkavállalók SE-ben való részvételére.

a) abban az esetben, ha az SE átalakulással jön létre, és ha a bejegyzés előtt tagállami szabályok vonatkoztak a munkavállalók ügyvezetési vagy felügyeleti szerveiben való részvételére, a munkavállalók részvételének minden eleme érvényben marad az SE esetében. Ebből a célból a b) pontot kell alkalmazni a megfelelő változtatásokkal.

b) Az SE alapításának egyéb eseteiben az SE, valamint annak leányvállalatai vagy szervezetei által alkalmazott munkavállalók és/vagy azok képviseleti testülete jogosult az SE ügyvezetési vagy felügyeleti szervezeti egységének annyi tagját megválasztani, kinevezni, javasolni és ellenezni, amennyi az SE bejegyzése előtt a legnagyobb arányban érvényben volt az érintett résztvevő gazdasági társaságokban.

Ha az SE bejegyzése előtt a résztvevő gazdasági társaságok egyikére sem vonatkoztak részvételi szabályok, az előbbi számára nem kötelező, hogy rendelkezéseket állapítson meg a munkavállalók részvételére vonatkozóan.

A képviseleti testület határozatot hoz az ügyvezetési vagy felügyeleti testület helyeinek a különböző tagállamok munkavállalóit képviseleti tagok közötti elosztásáról vagy arról a módról, ahogyan az SE munkavállalói javasolhatják vagy ellenezhetik az ilyen testületek tagjainak kinevezését az SE egyes tagállamokban lévő munkavállalóinak arányával összhangban. Ha egy vagy több tagállamban a munkavállalókra nem vonatkozik ez az arányossági kritérium, a képviseleti testület kinevez egy tagot az ilyen tagállamokból, különösen - megfelelő esetben - az SE székhelye szerinti tagállamból. Valamennyi tagállam meghatározhatja az ügyvezetői vagy felügyeleti testület számára biztosított helyek elosztását.

Az SE ügyvezetői vagy - adott esetben - felügyeleti testületének minden olyan tagja, akit a képviseleti testület, illetve a körülményektől függően a munkavállalók választottak meg, neveztek ki vagy javasoltak, teljes jogú tag, a részvényeseket képviselő tagokéval azonos jogokkal és kötelezettségekkel, a szavazati jogot is ideértve.

Európai Szociális Karta

(Torino, 1961. október 18.)²⁴²

Preambulum

Az aláíró kormányok, az Európa Tanács tagjai,

figyelembe véve, hogy az Európa Tanács célja, hogy szorosabb egységet teremtsen tagjai között, hogy ezzel oltalmazza és megvalósítsa a közös örökségüket alkotó eszményeket és elveket, és könnyítse gazdasági és szociális haladásukat, különösen az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok fenntartása és fejlesztése útján,

figyelembe véve, hogy az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságjogok Védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt Európai Egyezményben és az Egyezmény 1952. március 20-án, Párizsban aláírt Kiegészítő Jegyzőkönyvében az Európa Tanács tagországai megállapodtak abban, hogy lakosságuk számára biztosítják az azokban részletezett polgári és politikai jogokat és szabadságjogokat,

figyelembe véve, hogy a szociális jogokban való részesülést bőrszínre, nemre, vallásra, politikai nézetre, nemzetiségre vagy társadalmi származásra való tekintet nélkül biztosítani kell,

elszánva arra, hogy a megfelelő intézmények és intézkedések révén közösen minden erőfeszítést megtesznek mind a városi, mind a vidéki lakosság életszínvonalának javítására és szociális jólétének előmozdítására,

AZ ALÁBBIKBAN ÁLLAPODTAK MEG:

I. Rész

A Szerződő Felek politikájuk céljaként fogadják el, hogy minden lehetséges, akár nemzeti, akár nemzetközi jellegű eszközzel arra törekcsenek, hogy olyan feltételek jöjjenek létre, amelyek révén az alábbi jogok és alapelvek ténylegesen megvalósulhatnak:

1. Mindenkinek legyen meg a lehetősége megélhetését szabadon választott foglalkozás révén biztosítani.
2. Minden dolgozónak joga van az igazságos munkafeltételekhez.
3. Minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.
4. Minden dolgozónak joga van a maga és családja számára tisztes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz.
5. Minden dolgozót és munkaadót megilleti az a jog, hogy gazdasági és szociális érdekei védelmében nemzeti vagy nemzetközi szervezetekben egyesüljön.
6. Minden dolgozónak és munkaadónak joga van a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalás folytatásához.
7. A gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk, azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve.
8. A dolgozó nőknek - anyaság esetén - és a többi dolgozó nőnek - a megfelelő esetben - munkájuk során joguk van különleges védelemhez.
9. Mindenkinek joga van a pályaválasztáshoz szükséges tájékozódás megfelelő lehetőségeihez, annak érdekében, hogy az elősegítse a személyes adottságainak és az érdeklődésének megfelelő szakma kiválasztását.

²⁴² 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről

10. Mindenkinnek joga van a megfelelő szakképzéshez.
11. Mindenkinnek joga van ahhoz, hogy részesüljön a lehető legmagasabb egészségügyi színvonal elérését lehetővé tevő összes intézkedésben.
12. Minden dolgozónak és családtagjának joga van a társadalombiztosításhoz.
13. Mindenkinnek, aki nem rendelkezik megfelelő anyagi eszközökkel, joga van a szociális és egészségügyi segítségre.
14. Mindenkinnek joga van ahhoz, hogy részesüljön a szociális jóléti szolgáltatásokból.
15. A fogyatékos személyeknek a fogyatékoság eredetére és természetére való tekintet nélkül joguk van a szakmai képzésre, rehabilitációra és a visszailleszkedésre.
16. A családot - mint a társadalom alapvető egységét - teljes körű fejlődésének biztosításához megilleti a megfelelő szociális, jogi és gazdasági védelemhez való jog.
17. Az anyáknak és a gyerekeknek - tekintet nélkül a családjogi helyzetükre és családi kapcsolatokra - joguk van a megfelelő szociális és gazdasági védelemre.
18. Bármelyik Szerződő Fél állampolgárainak joguk van bármelyik másik Fél területén, annak állampolgáiraival egyenlő feltételek alapján vállalkozásba fogni. E jogot csak nyomós gazdasági és szociális okokon alapuló korlátozásoknak lehet alávetni.
19. Azoknak a migráns munkásoknak, akik valamely Szerződő Fél állampolgárai, illetve családjuknak joguk van bármely más Szerződő Fél területén a védelemre és segítségre.

II. Rész

A Szerződő Felek, a III. Rész rendelkezéseinek megfelelően vállalják, hogy magukra nézve kötelezőnek tekintik a következő Cikkeket és bekezdéseket meghatározottakat:

1. Cikk

A munkához való jog²⁴³

A munkához való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. a teljes foglalkoztatás elérése céljából elsődleges céljaik és felelősségeik egyikeként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legtartósabb szintjének elérését és fenntartását;
2. hatékonyan védik a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozás alapján biztosíthassa megélhetését;
3. minden dolgozó számára ingyenesen igénybe vehető foglalkoztatási szolgáltatásokat hoznak létre és tartanak fenn;
4. megfelelő szakmai pályaválasztási tanácsadást, szakképzést és szakmai átképzést biztosítanak és támogatnak.

2. Cikk

Az igazságos munkafeltételekhez való jog²⁴⁴

Az igazságos munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. ésszerű napi és heti munkaidőt határoznak meg, és a heti munkaidőt progresszíven csökkentik abban a mértékben, ahogyan azt a termelékenység növekedése és az egyéb kapcsolódó tényezők lehetővé teszik;
2. biztosítják a hivatalos ünnepekre járó fizetést;

²⁴³ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

²⁴⁴ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

3. legalább évi kéthetes fizetett szabadságot biztosítanak;
4. további fizetett szabadságot vagy csökkentett munkaidőt biztosítanak meghatározott veszélyes vagy egészségtelen munkát végzők számára;
5. heti pihenőidőt biztosítanak, amely - amennyire csak lehetséges - essék egybe az adott országban vagy régióban hagyományosan vagy a szokások alapján pihenőnapként elismert napokkal.

3. Cikk

A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog²⁴⁵

A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. munkabiztonsági és munka-egészségügyi szabályzatokat adnak ki;
2. biztosítják e szabályzatok felügyeleti intézkedésekkel történő végrehajtását;
3. az ipari biztonság és egészségügy fejlesztését szolgáló intézkedésekről megfelelő módon konzultációt folytatnak a munkaadói és a dolgozói szervezetekkel.

4. Cikk

A méltányos díjazáshoz való jog

A méltányos díjazáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. elismerik a dolgozók azon jogát, hogy olyan díjazásban részesüljenek, amely mind a dolgozóknak, mind pedig családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít;
2. elismerik a dolgozók jogát arra, hogy a túlmunkáért - egyes sajátos esetek kivételével - felemelt mértékű díjazásban részesüljenek;
3. elismerik a férfi és női dolgozók egyenlő értékű munka egyenlő díjazásához való jogát;
4. elismerik minden dolgozó jogát az ésszerű felmondási időhöz munkaviszony megszüntetésekor;
5. a munkabérből csak olyan levonásokat engednek meg, amelyeket az ország törvényei vagy jogszabályai írnak elő, vagy a kollektív szerződések vagy döntőbírói ítéletekben rögzített feltételeknek és mértékeknek.

Ezeket a jogokat a szabadon létrehozott kollektív szerződések, a törvényes bérrögzítő mechanizmusok vagy a nemzeti feltételeknek megfelelő egyéb eszközök révén kell gyakorolni.

5. Cikk

Szervezkedési jog²⁴⁶

A dolgozók és a munkaadók azon szabadságának biztosítására és támogatására, hogy gazdasági és szociális érdekeik védelmében helyi, országos vagy nemzetközi szervezeteket hozhatnak létre és csatlakozhatnak ezen szervezetekhez, a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nemzeti törvények sem önmagukban, sem alkalmazásuk révén nem csorbítják ezt a szabadságot. Az ezen cikkben biztosított garanciák rendőrségre alkalmazásának mértékét a nemzeti törvények vagy rendelkezések határozzák majd meg. E garanciák fegyveres erőknél szolgálatot teljesítőkre történő alkalmazásának alapelveit és azt a mértéket, ameddig az e kategóriához tartozó személyeknél e garanciákat biztosítják, ugyancsak nemzeti törvények vagy rendelkezések határozzák meg.

²⁴⁵ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

²⁴⁶ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

*6. Cikk***A béralkuhoz való jog²⁴⁷**

A béralku megkötésére irányuló tárgyalások folytatására való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. támogatják a dolgozók és a munkaadók közötti konzultációt;
2. ahol szükséges és helyénvaló, ott támogatják a munkaadók vagy munkaadói szervezetek és a dolgozói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmusokat a munkafeltételek és körülmények kollektív szerződések általi szabályozása céljából;
3. támogatják a munkaügyi viták rendezését szolgáló megfelelő érdekegyeztetési és önkéntes döntési mechanizmusok létrehozását és felhasználását; és elismerik
4. a dolgozók és a munkaadók jogát az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív fellépésre, beleértve a sztrájkhoz való jogot is, azon kötelezettségek függvényében, amelyek a korábban életbe lépett kollektív szerződésekből eredhetnek.

*7. Cikk***A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga**

A gyermekek és fiatalok védelemhez való joga tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges minimális életkort a 15. életévben határozzák meg, olyan kivételekkel, amikor a gyermek előírt alkalmazása egészségére, erkölcsére vagy oktatására veszélytelen könnyű munkára történik;
2. biztosítják, hogy a veszélyesnek vagy egészségtelennek tekintett előírt foglalkoztatás esetén a munkába lépéshez magasabb minimális életkort szabjanak meg;
3. biztosítják, hogy a még kötelező oktatásban részesülő gyermekek nem kerülnek alkalmazásra olyan munkában, amely megfosztaná őket oktatásuk teljes körű előnyétől;
4. biztosítják, hogy a 16 évnél fiatalabb személyek munkaidejét fejlődésük szükségleteinek megfelelően korlátozzák, különös tekintettel szakmai képzésük szükségességére;
5. elismerik a fiatal dolgozók és ipari tanulók jogát a méltányos bérhez vagy egyéb megfelelő juttatásra;
6. biztosítják, hogy a fiataloknak a rendes munkaidő alatt a munkaadó egyetértésével szakmai képzésben eltöltött idejét a munkanap részének tekintik;
7. biztosítják, hogy a 18 éven aluli dolgozók legalább 3 hét fizetett évi szabadságra legyenek jogosultak;
8. biztosítják, hogy a 18 éven aluliakat ne alkalmazzák éjszakai munkára, kivéve a nemzeti törvények vagy rendelkezések által meghatározott egyes foglalkozásokat;
9. biztosítják, hogy a nemzeti törvények és rendelkezések által meghatározott munkakörökben foglalkoztatott 18 évnél fiatalabbak rendszeres orvosi felülvizsgálaton vegyenek részt;
10. speciális védelmet biztosítanak azon fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek a gyerekek és a fiatalok ki vannak téve, különösen amelyek közvetlenül vagy közvetve a munkájukból erednek.

²⁴⁷ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

8. Cikk

A dolgozó nők védelemhez való joga²⁴⁸

A dolgozó nők védelemhez való jogának tényleges biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. fizetett szabadság, megfelelő társadalombiztosítási ellátás vagy közalapokból származó ellátás révén biztosítják, hogy a nők a gyermek születése előtt és után legalább összesen 12 hét szabadságot kapjanak;
2. jogtalannak tekintik, ha a munkaadó a szülési szabadság idején vagy olyan időpontra mond fel, amikor e felmondás ez alatt a szabadság alatt lépne érvénybe;
3. biztosítják, hogy a gyermeküket szoptató anyák e célra kellő időkedvezményt kapjanak;
4. a) az iparban történő alkalmazás esetében szabályozzák a dolgozó nők foglalkoztatását az éjszakai műszakban,
- b) megtiltják női dolgozó foglalkoztatását a föld alatti bányászatban és szükség szerint minden más olyan munka esetében, amely veszélyessége, egészségtelensége vagy a fáradtságossága miatt indokolt.

9. Cikk

A pályaválasztási tanácsadáshoz való jog²⁴⁹

A pályaválasztási tanácsadáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy szükség szerint olyan szolgáltatást hoznak létre vagy mozdítanak elő, amely a hátrányos helyzetűeket is beleértve mindenkinek, segítséget nyújt a pályájuk megválasztásával és a szakmai fejlődéssel összefüggő gondjaik megoldásához, kellő figyelemmel az egyéni tulajdonságokra és azoknak a foglalkoztatási lehetőségekhez való viszonyára. Ezt a segítséget fiataloknak - ideértve az iskolás gyermekeket is - és felnőtteknek egyaránt ingyenesen kell megadni.

10. Cikk

A szakképzéshez való jog

A szakképzéshez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. kizárólag az egyén adottságaira építve, a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva, szükség szerint biztosítják vagy előmozdítják mindenki műszaki és szakmai képzését, beleértve a hátrányos helyzetűeket is, és biztosítják a magasabb műszaki vagy egyetemi képzéshez való hozzáférési lehetőségét;
2. biztosítják vagy támogatják az ipari tanulói rendszert és az egyéb olyan szervezett intézkedéseket, amelyek a fiatal fiúk és lányok képzését szolgálják a különböző foglalkozások esetében;
3. szükség szerint biztosítják vagy előmozdítják:
 - a) a felnőtt dolgozók részére a megfelelő és könnyen elérhető képzési lehetőségeket;
 - b) a felnőtt dolgozók átképzését szolgáló, a műszaki fejlődés vagy az új foglalkoztatási irányok által szükségessé tett, speciális lehetőségeket;
4. megfelelő intézkedésekkel bátorítják a biztosított lehetőségek teljes körű hasznosítását, mint például:

²⁴⁸ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

²⁴⁹ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

- a) részvételi díj csökkentése vagy eltörlése;
- b) a megfelelő esetekben pénzügyi segítség nyújtása;
- c) a foglalkoztatás során a dolgozónak a munkaadó kívánságára történő kiegészítő képzésben való részvételre fordított idejének a rendes munkaidőben történő beszámítása;
- d) megfelelő ellenőrzés révén, a munkaadói és a dolgozói szervezetekkel konzultálva, a fiatal dolgozóknak nyújtott ipari tanulói és egyéb képzési lehetőségek hatékonyságának, és általában a fiatal dolgozók megfelelő védelmének biztosítása.

11. Cikk

Az egészség védelméhez való jog²⁵⁰

Az egészség védelméhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy akár közvetlenül, akár a köz- vagy magánszervezetekkel együttműködve megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy - többek között -

- 1. amennyire csak lehetséges, felszámolják a betegeskedések okait;
- 2. tanácsadói és oktatási lehetőségeket biztosítanak az egészségvédelemre és az egészségügyi kérdések iránti egyéni felelősség növelésére;
- 3. amilyen mértékben csak lehetséges, megelőzzék a járványos, endémiás és egyéb betegségeket.

12. Cikk

A társadalombiztosításhoz való jog

A társadalombiztosításhoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- 1. létrehozzák vagy fenntartják a társadalombiztosítás rendszerét;
- 2. a társadalombiztosítás rendszerét legalább a Társadalombiztosítás Minimális Szabványaira vonatkozó Nemzetközi Munkaügyi Egyezmény (No.102) ratifikációjához megkövetelt kielégítő szinten tartják fenn;
- 3. törekednek arra, hogy a társadalombiztosítási rendszert folyamatosan egyre magasabb szintre emeljék;
- 4. a megfelelő két- és többoldalú megállapodások megkötésével vagy egyéb eszközök révén, és az ezekben a megállapodásokban lefektetett feltételek alapján lépéseket tesznek annak biztosítására, hogy
 - a) a társadalombiztosítást érintő jogok vonatkozásában a saját állampolgáraikkal egyenlő bánásmódot biztosítsanak a többi Szerződő Fél állampolgárainak, beleértve a társadalombiztosítási jogszabályokból eredő előnyök megtartását, bármilyen helyváltoztatást végezzen is a biztosított személy a Szerződő Felek területei között;
 - b) megadják, fenntartják és folytatják a társadalombiztosításra vonatkozó jogokat olyan módon is, hogy összesámítják minden egyes Szerződő Fél jogszabályainak megfelelően eltelt biztosítási időszakot vagy letöltött munkaviszonyt.

13. Cikk

A szociális és egészségügyi segítségre való jog²⁵¹

A szociális és egészségügyi segítségre való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

²⁵⁰ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

²⁵¹ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

1. biztosítják, hogy mindenki, aki nem rendelkezik megfelelő anyagi eszközökkel és aki nem képes ezeket az anyagi eszközöket megteremteni sem saját erőfeszítései révén, sem másképpen, így a társadalombiztosítási rendszer segítségével sem, megfelelő segítségnyújtásban részesüljön és betegsége esetén az állapotának megfelelő ellátást kapjon;
2. biztosítják, hogy a segítségnyújtás kedvezményezettjei emiatt ne veszíthessenek politikai vagy szociális jogaikból;
3. biztosítják, hogy a megfelelő köz- vagy magánszolgáltatások révén mindenki olyan tanácsot és személyes segítséget kapjon, amelyre a saját vagy családja nélkülözésének megelőzéséhez, megszüntetéséhez vagy enyhítéséhez szüksége van;
4. a jelen cikk 1., 2. és 3. bekezdésében szereplő rendelkezéseket saját állampolgáraikkal egyenlően alkalmazzák a többi Szerződő Félnak törvényesen az ő területükön tartózkodó állampolgárai esetében, az 1953. december 11-én, Párizsban aláírt, a Szociális és Orvosi Ellátásról szóló európai egyezményből eredő kötelezettségeiknek megfelelően.

14. Cikk

A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesülés joga²⁵²

A szociális jóléti szolgáltatásokból való részesüléshez való jog tényleges megvalósulásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. előmozdítják vagy biztosítják azokat a szolgáltatásokat, amelyek a szociális munka módszereinek felhasználásával hozzájárulnak mind az egyének, mind a közösségi csoportok jólétéhez és fejlődéséhez, valamint szociális környezetükhöz történő alkalmazkodásukhoz;
2. ösztönzik az egyének és az önkéntes vagy egyéb szervezetek részvételét a szolgáltatások létrehozásában és fenntartásában.

15. Cikk

A fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, a rehabilitációhoz és a társadalomba történő újrabemlakáshoz való joga

A fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és újrabemlakáshoz való joguk tényleges megvalósulásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. megfelelő intézkedéseket tesznek a képzési lehetőségek biztosítására, ahol szükséges, ott a köz- vagy magánjellegű speciális intézmények bevonásával is;
2. megfelelő intézkedéseket tesznek a fizikailag fogyatékos személyek munkába állására, mint speciális munkakereső szolgáltatások létrehozása, lehetőségek teremtése a védett foglalkoztatásra és a munkaadók ösztönzése fizikailag fogyatékos személyek alkalmazására.

16. Cikk

A család joga a szociális, jogi és gazdasági védelemhez²⁵³

A család, mint a társadalom alapvető egysége, teljes körű fejlődéshez szükséges feltételek biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy olyan intézkedésekkel támogatják a családi élet gazdasági, jogi és szociális védelmét, mint például a szociális és családi juttatások, pénzügyi intézkedések, a családok lakhatásának biztosítása, a fiatal házasoknak nyújtott kedvezmények és egyéb megfelelő eszközök.

²⁵² Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

²⁵³ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

*17. Cikk***Az anyák és gyermekek joga szociális és gazdasági védelemhez²⁵⁴**

Az anyák és gyermekek szociális és gazdasági védelemhez való joga tényleges megvalósulásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy megteszik az e célt szolgáló megfelelő és szükséges intézkedéseket, beleértve a megfelelő intézmények és szolgáltatások létrehozását vagy fenntartását is.

*18. Cikk***Más Szerződő Fél területén folytatott kereső foglalkozáshoz való jog**

A más Szerződő Fél területén folytatott kereső foglalkozáshoz való jog tényleges megvalósulásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. az érvényben lévő rendelkezéseket liberális szellemben alkalmazzák;
2. a meglévő formalitásokat egyszerűsítik, és csökkentik vagy megszüntetik a külföldi munkások vagy munkaadók által fizetendő illetékeket vagy egyéb díjakat;
3. egyénileg vagy kollektíven liberalizálják a külföldi munkások alkalmazását szabályozó rendelkezéseket; és elismerik
4. saját állampolgáraik jogát arra, hogy elhagyják az országot és a többi Szerződő Fél területén vállalkozásba kezdjenek.

*19. Cikk***A migráns dolgozók és családjaik védelemhez és segítséghez való joga**

A bevándorló munkások és családjaik bármely másik Szerződő Fél területén történő védelemhez és segítséghez való joga tényleges megvalósulásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. számukra megfelelő és ingyenes szolgáltatásokat tartanak fenn, különösen a pontos információk megszerzésében, illetve megbizonyosodnak ezeknek a szolgáltatásoknak létezéséről, és a hazai törvények és rendeletek által lehetővé tett minden szükséges lépést megtesznek a ki- és bevándorlással kapcsolatos félrevezető propagandával szemben;
2. joghatóságuk határai között megfelelő intézkedéseket hoznak a dolgozók és családjaik eltávozásának, utazásának és fogadásának elősegítésére és joghatóságuk határain belül biztosítják az utazás során a megfelelő egészségügyi, orvosi és higiéniai feltételeket;
3. megfelelő módon támogatják a ki- és bevándorlási országokon belüli, magán- vagy közjellegetű szociális szolgálatok együttműködését;
4. a területükön jogszerűen tartózkodó dolgozóknak, amennyiben ezeket a kérdéseket törvények vagy jogszabályok szabályozzák, illetőleg a közigazgatási hatóságok ellenőrzik, a saját állampolgáraiknál nem kedvezőtlenebb elbánást biztosítanak az alábbi ügyekben:
 - a) díjazás és egyéb alkalmazási és munkafeltételek;
 - b) szakszervezeti tagság és a kollektív megállapodásra irányuló tárgyalások folytatásában való részvétel;
 - c) elszállásolás;
5. a területükön jogszerűen tartózkodó dolgozónak a saját állampolgáraiknál nem kedvezőtlenebb elbánást biztosítanak a foglalkoztatási adók, díjak és fizetendő hozzájárulások vonatkozásában;

²⁵⁴ Megerősítette a 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat

6. a lehető legnagyobb mértékben segítik elő a letelepedési engedélyt kapott külföldi dolgozó családjának újraegyesítését;
7. a területükön jogszerűen tartózkodó dolgozóknak az ezen cikkben hivatkozott ügyekkel kapcsolatos jogi eljárások vonatkozásában biztosítják, hogy a saját állampolgáraiknál nem kedvezőtlenebb elbánásban részesülnek;
8. biztosítják, hogy a területükön jogszerűen tartózkodó dolgozókat nem utasítják ki, feltéve, hogy nem veszélyeztetik a nemzetbiztonságot és nem sértik a közérdeket és közérkölcset;
9. a törvényes keretek között lehetővé teszik, hogy a dolgozók keresetük és megtakarításaik belátásuk szerinti részét átutalják;
10. az e cikkben biztosított védelmet és segítségnyújtást kiterjesztik az önálló vállalkozóként dolgozó migránsokra is, amennyiben az adott intézkedéseket alkalmazzák.

III. Rész

20. Cikk

Kötelezettségvállalások

1. Minden Szerződő Fél kötelezettséget vállal arra, hogy
 - a) a jelen Karta I. Részét azon célok kinyilvánításának tekinti, amelyek elérésére a jelen Rész bevezető bekezdésében foglaltakkal összhangban, minden megfelelő eszközzel törekedni fog;
 - b) a jelen Karta II. Része következő hét cikke közül legalább ötöt kötelezőnek tekint magára nézve: ezek az 1., 5., 6., 12., 13., 16. és 19. Cikkek;
 - c) az előző bekezdéssel összhangban általa kiválasztott cikkeken felül a Karta II. Részének cikkei vagy számozott bekezdései közül az általa tetszése szerint kiválasztottakat tekinti kötelezőnek, azzal, hogy a kötelezőnek tekintett cikkek és számozott bekezdések teljes száma nem lehet kevesebb 10 cikknél, vagy 45 számozott bekezdésnél.
2. A jelen cikk 1. bekezdésének b) és c) pontjának megfelelően kiválasztott cikkekről és bekezdésekről az Európa Tanács Főtitkárát akkor kell értesíteni, amikor a Szerződő Fél a megerősítésről, az elfogadásról vagy jóváhagyásról szóló okiratot letétbe helyezi.
3. A Szerződő Felek mindegyike bármely későbbi időpontban a Főtitkárhoz intézett értesítésben kijelentheti, hogy magára nézve kötelezőnek tekinti a Karta II. Részének azon Cikkeit és számozott bekezdéseit is, amelyet e cikk 1. bekezdése alapján még nem fogadott el. Ezeket az utólagos kötelezettségvállalásokat a megerősítés vagy jóváhagyás szerves részének kell tekinteni és az értesítéstől számított harmincadik naptól kezdve azokkal egyenlő hatályúaknak kell tekinteni.
4. A Főtitkár az összes aláíró kormányt és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatóját tájékoztatja a Karta jelen Része értelmében beérkezett összes értesítésről.
5. Minden Szerződő Fél a nemzeti feltételeknek megfelelő munkaügyi ellenőrzési rendszert köteles fenntartani.

IV. Rész

21. Cikk

Az elfogadott rendelkezésekre vonatkozó jelentések

A Szerződő Feleknek a Karta II. Része általuk elfogadott rendelkezéseinek alkalmazására vonatkozóan a Miniszterek Bizottsága által meghatározott formában kétévenként jelentést kell küldeniük az Európa Tanács Főtitkárának.

22. Cikk

A elfogadott rendelkezésekre vonatkozó jelentések

A Szerződő Felek a Miniszterek Bizottsága által kért időközönként kötelesek jelentést küldeni a Főtitkárnak a Karta II. Része azon rendelkezéseire vonatkozóan, amelyeket a megerősítéskor vagy a jóváhagyáskor, illetőleg azt követően tett értesítéssel nem fogadtak el. A Miniszterek Bizottsága időről időre meghatározza, hogy mely rendelkezésekről és milyen formában kell a jelentéseket megtenni.

23. Cikk

Másolatok megküldése

1. A 21. és 22. Cikkekben említett jelentéseik másolatait minden Szerződő Fél megküldi a munkáltatók nemzetközi szervezeteiben tagsággal rendelkező nemzeti szervezeteinek, amelyeket a 27. Cikk 2. bekezdésének megfelelően fel kell kérni arra, hogy a Kormányzati Szociális Bizottság Albizottsága ülésein képviseltesék magukat.
2. A Szerződő Felek - kívánságukra - a Főtitkárnak továbbítják az említett jelentésekre vonatkozóan az ezektől a nemzeti szervezetektől kapott észrevételeket.

24. Cikk

A jelentések vizsgálata

A 21. és 22. Cikknek megfelelően a Főtitkárnak küldött jelentéseket Szakértői Bizottság vizsgálja meg, amelynek a 23. Cikk 2. bekezdésének megfelelően a Főtitkárhoz továbbított észrevételeknek is a birtokában kell lennie.

25. Cikk

A Szakértői Bizottság

1. A Szakértői Bizottság legfeljebb hét tagból állhat, akiket a Miniszterek Bizottsága a Szerződő Felek javaslatai alapján a legfeddhetetlenebb, a nemzetközi szociális ügyekben elismert tekintélynek számító független szakértőkből összeállított listáról nevez ki.
2. A bizottság tagjait hatéves időszakra nevezik ki. Kinevezésük megújítható. Mindamelllett az először kijelölt tagok közül két tag hivatali ideje a negyedik év végén lejár.
3. A Miniszterek Bizottsága azokat a tagokat, akiknek a hivatali ideje az első négy év végén jár le, közvetlenül az első kinevezést követően sorshúzással választja ki.
4. A Szakértői Bizottság azon tagja, akit olyan tag helyett neveztek ki, akinek hivatali ideje még nem járt le, addig marad hivatalában, amíg elődje megbízatása tartott volna.

26. Cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet részvétele

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet felkérlik, hogy jelölje ki képviselőjét, aki a Szakértői Bizottság megbeszélésein tanácskozási joggal vesz részt.

27. Cikk

A Kormányzati Szociális Bizottság Albizottsága

1. A Szerződő Felek jelentései és a Szakértői Bizottság következtetései megvitatásra az Európa Tanács Kormányzati Szociális Bizottságának Albizottsága elé kerülnek.
2. Az Albizottságban minden Szerződő Fél egy képviselővel rendelkezik. Legfeljebb két nemzetközi munkaadói és két nemzetközi szakszervezeti szervezetet kér fel képviselők jelölésére, akik az üléseken megfigyelőként, tanácskozási joggal vesznek részt. Ezenfelül konzultálhat az Európa Tanácsban tanácskozási joggal rendelkező nemzetközi nem kormányzati szervezetek legfeljebb két képviselőjével azon kérdések vonatkozásában, amelyekkel a szervezet kiemelten foglalkozik, mint például a szociális gondoskodás és a család gazdasági és szociális védelme.

3. Az Albizottság a Miniszterek Bizottsága elé terjeszti azt a jelentést, amely következtetéseit tartalmazza, és mellékeli a Szakértői Bizottság jelentését.

28. Cikk

Konzultatív Gyűlés

Az Európa Tanács Főtitkára a Konzultatív Gyűlés elé terjeszti a Szakértői Bizottság következtetéseit. A Konzultatív Gyűlés e következtetésekről alkotott véleményét a Miniszterek Bizottságához továbbítja.

29. Cikk

A Miniszterek Bizottsága

A bizottságbeli tagságra jogosult tagok kétharmados többségével a Miniszterek Bizottsága, az Albizottság jelentése alapján és a Konzultatív Gyűléssel történt tanácskozást követően, minden Szerződő Félnek bármilyen szükséges ajánlást tehet.

V. Rész

30. Cikk

Ideiglenes eltérések háború vagy vészhelyzet idején

1. A háború vagy a nemzet létét fenyegető más rendkívüli állapot esetén bármelyik Szerződő Fél a jelen Kartából fakadó kötelezettségeitől ideiglenesen eltérő intézkedéseket tehet a helyzet által feltétlenül megkívánt mértékben, feltéve, hogy az intézkedések nem összeegyeztethetetlenek egyéb nemzetközi kötelezettségeivel.

2. Az eltérés jogával élő Szerződő Fél az Európa Tanács Főtitkárának ésszerű időn belül teljes körű tájékoztatást ad az általa tett intézkedésekről és azok okairól. Hasonlóképpen értesíti az Európa Tanács Főtitkárát, ha az ilyen intézkedések már nem hatályosak és a Karta általa elfogadott rendelkezéseit ismét teljes mértékben végrehajtja.

3. A Főtitkár az e cikk 2. bekezdésével összhangban kapott tájékoztatásokat közli a többi Szerződő Féllel és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatójával.

31. Cikk

Korlátozások

1. Az I. Részben meghatározott jogokat és alapelveket tényleges megvalósításuk és a II. Részben biztosított gyakorlati alkalmazásuk során semmiféle olyan megszorításnak vagy korlátozásnak nem szabad alávetni, amelyeket ezekben a Részekben nem tettek kifejezetten lehetővé, kivéve a jogszabályban meghatározott olyan megszorításokat és korlátozásokat, amelyek egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságjogainak vagy a közérdek, a nemzetbiztonság, a közegészségügy vagy a közérköles védelmében szükségesek.

2. A jelen Kartában meghatározott jogoknak és kötelezettségeknek a Karta által lehetővé tett korlátozásai kizárólag csak abból a célból alkalmazhatóak, amelyre azokat lehetővé tették.

32. Cikk

A Karta viszonya a belső joghoz vagy a nemzetközi egyezményekhez

A jelen Karta rendelkezései nem sérthetik a már hatályos vagy később hatályba lépő, a belső jognak vagy bármely, két- vagy többoldalú nemzetközi szerződésnek a rendelkezéseit, amelyek révén a védett személyek kedvezőbb elbírálásban részesülnének.

*33. Cikk***Kollektív szerződések általi teljesítés**

1. Azokban a tagországokban, ahol a jelen Karta II. Rész, 2. Cikkének 1., 2., 3., 4. és 5. bekezdése, 7. Cikkének 4., 6. és 7. bekezdése és 10. Cikkének 1., 2., 3. és 4. bekezdése rendelkezései rendszerint a munkaadók vagy a munkaadók szervezetei és a dolgozói szervezetek között kötött megállapodásra tartoznak, vagy általában nem törvényhozási úton teljesülnek, ezen bekezdésekben megjelölt kötelezettségvállalások érvényesek, és azok teljesítése ténylegesen megtörténtnek tekinthető, amennyiben e rendelkezések e megállapodások részeként vagy más módon az érdekelt dolgozók nagy többségére nézve alkalmazásra kerülnek.

2. Azokban a tagországokban, ahol e rendelkezések rendszerint a törvényalkotásra tartoznak, a Szerződő Felek is megtehetik ezeket a kötelezettségvállalásokat, és azok teljesítését érvényesnek kell tekinteni, ha a rendelkezéseket a törvény az érdekelt dolgozók többségére nézve alkalmazza.

*34. Cikk***Területi hatály**

1. A jelen Karta a Szerződő Felek anyaországi területeire alkalmazandó. Az aláíráskor vagy a megerősítésről, illetőleg a jóváhagyásról szóló okirat letétbe helyezésekor az Európa Tanács Főtitkárához intézett nyilatkozatban minden aláíró kormány meghatározhatja, hogy e szempontból mely terület tekintendő anyaországnak.

2. A jelen Karta megerősítése vagy jóváhagyása időpontjában vagy azt követően bármikor, az Európa Tanács Főtitkárához intézett értesítésben bármely Szerződő Fél kijelentheti, hogy a Kartát egészben vagy részben ki fogja terjeszteni az értesítésben meghatározott nem anyaországi területre vagy területekre is, amelyek nemzetközi kapcsolataiért felelős, vagy amelyekért nemzetközi felelősséget visel. A nyilatkozatban meg kell határozni a Karta II. Része azon cikkeit vagy bekezdéseit, amelyeket a nyilatkozatban megjelölt területek vonatkozásában kötelezőnek fogad el.

3. A Kartát az ezekben a nyilatkozatokban megjelölt területre vagy területekre a nyilatkozatnak a Főtitkárnál történt letétbe helyezésétől számított harminc nap elteltével kell alkalmazni.

4. Minden Szerződő Fél bármely későbbi időpontban az Európa Tanács Főtitkárához intézett nyilatkozatban kijelentheti, hogy egy vagy több olyan területre nézve, amelyre a Karta alkalmazása e cikk 2. bekezdésével összhangban kiterjesztésre került, kötelező érvényűnek fogad el bármely olyan cikket vagy bekezdést, amelyet az adott terület vagy területek vonatkozásában addig még nem fogadott el. Ezeket az utólagos kötelezettségvállalásokat az eredeti nyilatkozat szerves részének kell tekinteni az érintett terület vonatkozásában, és a közlésüktől számított harminc nap elteltével azokkal azonos hatállyal rendelkeznek.

5. A Főtitkár a jelen cikkel összhangban hozzá eljuttatott minden nyilatkozatról értesíti a többi aláíró kormányt és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatóját.

*35. Cikk***Aláírás, megerősítés, hatálybalépés**

1. A jelen Karta az Európa Tanács tagjai részére áll nyitva aláírásra. A Kartát meg kell erősíteni vagy jóvá hagyni. A megerősítésről vagy jóváhagyásról szóló okiratot az Európa Tanács Főtitkáránál kell letétbe helyezni.

2. A Karta az ötödik megerősítő vagy jóváhagyási okmány letétbe helyezését követő harminc nap elteltével lép hatályba.

3. Azon aláíró kormány tekintetében, amely utóbb erősíti meg, a Karta a megerősítésről vagy jóváhagyásról szóló okirat letétbe helyezéséről számított harminc nap elteltével lép hatályba.

4. A Főtitkár az Európa Tanács összes tagját és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatóját értesíti a Karta hatálybalépéséről, a megerősítő vagy jóváhagyó Szerződő Felek nevééről és a későbbi letétbe helyezett megerősítésről vagy jóváhagyásáról szóló okiratokról.

36. Cikk

Módosítások

Az Európa Tanács Főtitkárának címzett értesítéssel az Európa Tanács bármely tagja javaslatot tehet a Karta módosítására. A Főtitkár az így közölt minden módosítási javaslatot eljuttatja az Európa Tanács többi tagállamához. A javaslatokat a Miniszterek Bizottsága megvizsgálja és véleményezésre a Konzultatív Gyűlés elé terjeszti. A Miniszterek Bizottsága által jóváhagyott módosítás az azt követő harminc nap elteltével lép hatályba, hogy valamennyi Szerződő Fél tájékoztatta a Főtitkárt a módosítás elfogadásáról. A Főtitkár az Európa Tanács összes tagországát és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatóját tájékoztatja a módosítások hatálybalépéséről.

37. Cikk

Felmondás

1. A Szerződő Felek bármelyike csak a Kartának az ő vonatkozásában történt hatálybalépésétől számított öt éves időszak vagy az azt követő bármelyik két éves időszak lejártával, és minden esetben az Európa Tanács Főtitkárához intézett hat hónapos előzetes értesítést követően mondhatja fel a jelen Kartát. A Főtitkár a felmondásról értesíti a többi Felet és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Főigazgatóját. A felmondás nem érinti a Karta hatályát a többi Szerződő Fél vonatkozásában, feltéve, hogy a Szerződő Felek száma nem csökken öt alá.

2. Az előző bekezdés rendelkezéseivel összhangban bármely Szerződő Fél felmondhatja a Karta II. Részéből általa elfogadott bármely cikket vagy bekezdést, feltéve, hogy a Szerződő Felet kötelező cikkek vagy bekezdések száma soha nem csökken a cikkek esetében 10, a bekezdések esetében 45 alá, és hogy a kötelezőnek tekintett cikkek vagy bekezdések száma továbbra is magában foglalja a Szerződő Fél által kiválasztott azon cikkeket, amelyekre utalás történt a 20. Cikk 1. bekezdés b) pontjában.

3. A jelen cikk 1. bekezdésében meghatározott feltételek mellett azokra a területekre nézve, amelyekre a Kartát a 34. Cikk 2. bekezdésével összhangban tett nyilatkozatnak megfelelően alkalmazni kell, bármely Szerződő Fél felmondhatja a jelen Kartát vagy a Karta II. Részét bármely cikkét vagy bekezdését.

38. Cikk

Függelék

A Függelék a Karta szerves részét képezi.

Ennek hitelül a kellő felhatalmazással rendelkező alulírottak aláírták a jelen Kartát.

Készült Torinóban, 1961. október 18. napján, angol és francia nyelven, egyetlen példányban, amelyet az Európa Tanács levéltárában kell elhelyezni. Mindkét nyelvű szöveg egyaránt hiteles. A Főtitkár minden aláíró részére másolatot küld.

A SZOCIÁLIS KARTA FÜGGELÉKE

A Szociális Karta alkalmazási köre a védett személyek vonatkozásában

1. A 12. Cikk 4. bekezdés és a 13. Cikk 4. bekezdés sérelme nélkül azoknak a köre, akikre a 1-17. Cikkek kiterjednek, a külföldieket csak annyiban foglalja magában, amennyiben azok más Szerződő Fél olyan állampolgárai, akik az érintett Szerződő Fél területén jogszerűen laknak vagy rendszeresen munkát végeznek, azzal a megegyezéssel, hogy ezeket a cikkeket a 18. és 19. Cikkek rendelkezéseinek fényében fogják értelmezni.

Ez az értelmezés nem zárja ki, hogy a hasonló kedvezményeket a Szerződő Felek bármelyike kiterjessze más személyekre is.

2. a menekültek helyzetére vonatkozó 1951. évi július hó 28. napján elfogadott Genfi Egyezmény által meghatározott azon menekülteknek, akik jogszerűen tartózkodnak területükön, minden Szerződő Fél biztosítja a lehető legkedvezőbb elbánást, de semmiképpen sem kedvezőtlenebbet, mint amelyre az említett egyezményben elfogadott kötelezettségek vagy az ezen menekültekre vonatkozó a bármely más nemzetközi megállapodások alapján köteles.

I. Rész és II. Rész 18. Cikk 1. bekezdés

Magától értetődik, hogy e rendelkezések nem vonatkoznak a Szerződő Felek területére történő belépésre, és nem járhatnak a letelepedésről szóló 1955. december 13-án kelt Európai Egyezmény sérelmével.

II. Rész 1. Cikk 2. bekezdés

Ezt a rendelkezést nem lehet úgy értelmezni, mint amely megtilt vagy lehetővé tesz bármely szakszervezeti oltalmi záradékot vagy gyakorlatot.

4. Cikk 4. bekezdés

Ezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy súlyos vétkesség esetén nem tiltja az azonnali elbocsátást.

4. Cikk 5. bekezdés

Magától értetődik, hogy az ebben a bekezdésben megkövetelteknek a Szerződő Felek akkor tesznek eleget, ha a dolgozók nagy többsége vonatkozásában a törvény, kollektív szerződés vagy döntőbírói ítélet nem enged bérelvonásokat; ez alól egyedül azok képezhetnek kivételt, akik nem esnek a felsoroltak hatálya alá.

6. Cikk 4. bekezdés

Magától értetődik, hogy a Szerződő Felek saját vonatkozásukban jogszabályi úton szabályozhatják a sztrájkjogot, feltéve, hogy e jogok minden esetleges korlátozása a 31. Cikk szerint igazolható.

7. Cikk 8. bekezdés

Magától értetődik, hogy a Szerződő Felek az ebben a bekezdésben megkövetelt kötelezettségvállalásnak akkor tesznek eleget, ha a kötelezettségvállalás azon szellemét követve törvényben biztosítják, hogy a 18 éven aluliak nagy többségét nem alkalmazzák éjszakai munkára.

12. Cikk 4. bekezdés

A bekezdés bevezetőjében olvasható „és az ezekben a megállapodásokban lefektetett feltételek alapján” szavakat úgy kell érteni, hogy a biztosítási hozzájárulástól függetlenül létező juttatások tekintetében, a Szerződő Felek meghatározott idejű egyhelyben lakást írhatnak elő, mielőtt ezeket a juttatásokat a többi Szerződő Fél állampolgárai számára biztosítják.

13. Cikk 4. bekezdés

Azok a kormányok, amelyek nem részesei a Szociális és Orvosi Ellátásról szóló európai egyezménynek, e bekezdést illetően azzal a feltétellel erősíthetik meg a Szociális Kartát, hogy a többi Szerződő Fél állampolgárai részére az említett egyezmény rendelkezéseivel összhangban levő bánásmódot biztosítják.

19. Cikk 6. bekezdés

E rendelkezés szempontjából a „külföldi dolgozó családja” kifejezés úgy értendő, hogy az magában foglalja legalább a feleséget és a 21 év alatti eltartott gyermekeket.

III. Rész

Magától értetődik, hogy a Karta nemzetközi jogi kötelezettségeket tartalmaz, amelyek alkalmazása egyedül a IV. Részben meghatározott ellenőrzés alatt áll.

20. Cikk 1. bekezdés

Magától értetődik, hogy a „számozott bekezdések” olyan cikkeket is jelenthetnek, amelyek csak egyetlen bekezdésből állnak.

V. Rész 30. Cikk

A „háború vagy más rendkívüli állapot esetén” kifejezés úgy értendő, hogy az a háború fenyegetésének esetét is magában foglalja.

3. § A Magyar Köztársaság vonatkozásában az Országgyűlés döntésének megfelelően a Karta 20. Cikke 1. bekezdésének b) és c) pontjával összhangban a Karta II. Részének kötelező alkalmazása az 1. Cikkre, a 2. Cikkre, a 3. Cikkre, 5. Cikkre, 6. Cikkre, 8. Cikkre, 9. Cikkre, 11. Cikkre, 13. Cikkre, 14. Cikkre, 16. Cikkre és 17. Cikkre terjed ki.

4. § (1) Ez a törvény a kihirdetését követő 8. napon lép hatályba azzal, hogy rendelkezéseit 1999. augusztus 7-től kell alkalmazni.

(2) A Karta 13. Cikkében említett, az abban foglaltakra tekintettel alkalmazott, az Európa Tanács Szociális és Orvosi Ellátásról szóló, 1953. december 11-én kelt párizsi egyezményének magyar nyelvű szövegét a törvény melléklete tartalmazza.

MELLÉKLET AZ 1999. ÉVI C. TÖRVÉNYHEZ

Európai Egyezmény a szociális és orvosi ellátásról

Párizs, 1953. XII. 11.

A jelen dokumentumot aláíró kormányok mint az Európa Tanács tagjai,

figyelembe véve, hogy az Európa Tanács célkitűzése a tagok közötti egység erősítése többek között annak érdekében, hogy előmozdítsák a társadalmi haladásukat,

e céllal összhangban elhatározván, hogy a szociális és orvosi ellátásra vonatkozó törvények alkalmazásakor minden részt vevő nemzet állampolgárát illető egységes bánásmód elvének leszövegezésével szociális téren kibővítik együttműködésüket, valamint

ennek céljából Egyezmény megkötését kívánva,

az alábbiakban állapodtak meg:

I. Fejezet**Általános szabályok***1. Cikk*

Minden egyes Szerződő Fél vállalja annak biztosítását, hogy más Szerződő Felek állampolgárait, akik területének bármely, az Egyezmény hatálya alá eső részén jogszerűen tartózkodnak és nem rendelkeznek elegendő forrással, saját állampolgáraival azonosan és ugyanazon feltételek mellett részesíti a területének azon részén mindenkor érvényes törvények szerint kijáró szociális és orvosi ellátásban (a továbbiakban: ellátás).

2. Cikk

a) A jelen Egyezmény céljaira az „ellátás”, „állampolgárok”, „terület” és „származási ország” kifejezések az alábbi jelentéssel bírnak:

(i) Az „ellátás” minden Szerződő Fél vonatkozásában az ellátásnak azt a teljes körű, az adott fél területének bármely részén, az érvényes törvények és rendelkezések szerinti biztosítását jelenti, amely alapján a megfelelő saját forrásokkal nem rendelkező személyek megkapják a létfenntartáshoz szükséges forrásokat, az állapotuk indokolta gondozást, kivéve olyan, nem járulékalapú nyugdíjakat, illetve egyéb illetményeket, amelyeket háború vagy külföldi megszállás okozta sérülések alapján folyósítanak.

(ii) A Szerződő Fél „állampolgárai” és „területe” kifejezések azzal a jelentéssel bírnak, amelyet a Szerződő Fél az Európa Tanács Főtitkárának címzett deklarációban a többi Szerződő Féllel folytatott kommunikáció céljára azoknak tulajdonít, feltéve, hogy azt a személyt, aki valami módon elveszíti állampolgárságát - kivéve, ha attól megfosztották - és így hontalanná válik, amíg egy másik állampolgárságot meg nem szerez, továbbra is állampolgárként kezelik.

(iii) A „származási ország” azt az országot jelenti, amelynek az adott személy, akire a jelen Egyezmény rendelkezései vonatkoznak, állampolgára.

b) A Szerződő Felek területein érvényes törvényeket és rendelkezéseket, és amelyekre a jelen Egyezmény vonatkozik, továbbá a Szerződő Felek által megfogalmazott fenntartásokat rendre az I. és II. Függelékben sorolták fel.

3. Cikk

A kérdéses személy állampolgárságát az ilyen ügyekre a származási országban vonatkozó törvénykezésnek megfelelően kell igazolni.

4. Cikk

Bármely Szerződő Fél állampolgára számára nyújtott ellátás költségét az ellátást biztosító Szerződő Fél fedezi.

5. Cikk

A Szerződő Felek vállalják, hogy egymásnak segítséget nyújtanak az ellátás teljes költségének behajtásához olyan harmadik felektől, akik a támogatásban részesülő személy vonatkozásában anyagi felelősséggel tartoznak, illetve olyan személyektől, akiknek felelősségük a kérdéses személy ellátásának költségeihez hozzájárulni.

II. Fejezet

Visszatelepülés

6. Cikk

a) A Szerződő Fél, akinek a területén egy másik Szerződő Fél állampolgára jogszerűen tartózkodik, állandó jelleggel nem telepítheti vissza ezt az állampolgárt pusztán annak okán, hogy ellátásra szorul.

b) Semmi sem csorbítja a deportálás jogát a jelen Egyezményben, kivéve az előző bekezdésben említett indokot.

7. Cikk

a) A Szerződő Felek a 6. Cikk a) pontjában foglalt kitételek ellenére a 6. Cikk a) pontjában említett kizárólagos indok alapján is visszatelepíthetik egy másik Szerződéses Fél területükön lakó állampolgárát, amennyiben megvalósulnak az alábbi feltételek:

(i) a kérdéses személy nem lakott legalább öt éven át megszakítás nélkül a Szerződő Fél területén, ha 55 éves kora előtt érkezett, illetve 10 éven át, ha idősebb korában jött;

(ii) egészségileg alkalmas az utazásra; és

(iii) nincsenek szoros kötelei azon a területen, ahol állandó lakhelye van.

b) A Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy csakis a legnagyobb mérséklettel folyamodnak a visszatelepítés eszközeihez és akkor is csak olyankor, ha nem merül fel humanitárius ellenvetés.

c) Ugyanebben a szellemben a Szerződő Felek megállapodnak abban, hogy ha bárkit, aki támogatásban részesül visszatelepítenek, akkor a házastárs és a gyermekek számára (amennyiben van/vannak) segítséget ajánlanak fel a szóban forgó személy elkíséréséhez.

8. Cikk

a) Az a Szerződő Fél, amelyik egy állampolgárt a 7. Cikk rendelkezéseinek szellemében visszatelepít, viseli a visszatelepítés költségeit annak a területnek a határáig, ahová az állampolgárt visszatelepítik.

b) Minden egyes Szerződő Fél vállalja, hogy a 7. Cikk rendelkezéseinek szellemében visszatelepített bármely saját állampolgárát fogadja.

c) Minden egyes Szerződő Fél vállalja, hogy a 7. Cikk rendelkezéseinek szellemében visszatelepített bármely személy saját területén való utaztatásáról gondoskodik.

9. Cikk

Amennyiben az az ország, amelynek az ellátásban részesülő személy magát állampolgárának vallja, nem ismeri el állampolgárságát, a cáfolat indokait harminc napon belül, illetve amint csak ezt követően lehetséges, el kell hogy juttassa az állandó lakóhely szerinti országba.

10. Cikk

a) Abban az esetben, ha visszatelepítés mellett hoznak döntést, értesíteni kell a származási ország diplomáciai vagy konzuli hatóságait (lehetőség szerint három héttel a visszatelepítést megelőzően) az adott ország állampolgárának visszatelepítéséről.

b) A származási ország hatóságainak kötelességük a tranzitországot, avagy -országokat megfelelően tájékoztatni.

c) Az ilyen személyek átadásának helyét a származási és a lakóhely szerinti országok illetékes hatóságai közötti megegyezés alapján határozzák meg.

III. Fejezet

Állandó tartózkodás

11. Cikk

a) Idegen állandó tartózkodása bármely Szerződő Fél területén az Egyezmény értelmében mindaddig jogszerűnek minősül, amíg az ilyen személy érvényes tartózkodási engedéllyel, avagy más, az állandó tartózkodás szerint érintett ország törvényei és rendelkezései által előírt engedéllyel rendelkezik. Az ilyen engedélyek megújításának elmulasztása - amennyiben ennek pusztán az érintett személy figyelmetlensége az oka - nem csorbítja az ellátásra való jogosultságot.

b) A jog szerinti állandó tartózkodás azon a napon válik jogtalanná, amikor a kérdéses személlyel szemben kitoloncolási parancsot adnak ki, kivéve, ha annak végrehajtását felfüggesztik.

12. Cikk

A 7. Cikkben foglalt folyamatos tartózkodás kezdetének dátumát, ellenkező érvényű bizonyíték hiányában, a hivatalos vizsgálat által feltárt bizonyítékok, a III. Függelékben felsorolt dokumentumok, illetve az adott országban a tartózkodás bizonyítékaként a törvények és rendelkezések által elismert dokumentumok alapján kell meghatározni.

13. Cikk

a) Az ott-tartózkodás folytonosságának igazolásául az állandó lakhely szerinti országban elfogadható bizonyíték bemutatható, mint például munkaviszony igazolása, avagy lakbérszámlák bemutatása.

b) (i) Az ott-tartózkodást folyamatosnak kell tekinteni három hónapnál rövidebb idejű távolmaradások ellenére, feltéve, hogy a távolmaradásnak nem visszatelepítés vagy kitoloncolás az oka.

(ii) Hat hónapig vagy ennél hosszabb időszakokra való távolmaradást úgy kell tekinteni, mint amely megszakítja az állandó tartózkodás folytonosságát.

(iii) Annak eldöntésekor, hogy a három és hat hónap közé eső időszakra való távolmaradás megszakítja-e az állandó ott-tartózkodás folyamatosságát, figyelembe kell venni az említett személy szándékát az állandó lakhely szerinti országba való visszatérésre, valamint azt, hogy mennyiben őrizte meg távolléte alatt a lakóhely szerinti országgal létesített kapcsolatait.

(iv) Az állandó lakóhely országában bejegyzett hajón teljesített szolgálat nem minősül a folyamatos ott-tartózkodás szünetelésének. Más hajókon teljesített szolgálatot a fenti (i)-(iii) alpontok rendelkezései szerint kell kezelni.

14. Cikk

Az ott-tartózkodás hosszának kiszámításakor nem számítandók be azon időszakok, mialatt az érintett személy közpénzekből kapott támogatást - amint az az I. Függelékben említett törvényi intézkedésekben le van fektetve -, kivéve akut megbetegedés orvosi kezelésének vagy rövid távú orvosi kezelés esetét.

IV. Fejezet

Egyéb rendelkezések

15. Cikk

A Szerződő Felek kormányzati, diplomáciai és konzuli hatóságai minden lehetséges segítséget megadnak egymásnak a jelen Egyezmény megvalósításakor.

16. Cikk

a) A Szerződő Felek értesítik az Európa Tanács Főtitkárát, ha törvényeikben, illetve rendelkezéseikben bármilyen későbbi módosítás, kiegészítés történik, amely az I. és III. Függelékben foglaltakat érinti.

b) Minden Szerződő Félnek értesítenie kell az Európa Tanács Főtitkárát bármely olyan új törvényről vagy rendelkezésről, amely még nem szerepel az I. Függelékben. Ezen értesítés alkalmával a Szerződő Fél fenntartásokkal élhet az új törvénynek, illetve rendelkezésnek a Szerződő Felek más állampolgáraival szembeni alkalmazását illetően.

c) Az Európa Tanács Főtitkára továbbít a többi Szerződő Fél felé minden információt, amelyről az a) és b) pontok szerint értesült.

17. Cikk

A Szerződő Felek kétoldalú megállapodás útján közbenső intézkedéseket hozhatnak azon esetek szabályozására, ahol az ellátást még a jelen Egyezmény életbelépése előtt biztosították.

18. Cikk

A jelen Egyezmény előírásai nem korlátozzák az olyan nemzeti törvények és rendelkezések, kétoldalú, illetve többoldalú megállapodások előírásait, amelyek a kedvezményezettre nézve kedvezőbbek.

19. Cikk

Az I., II. és III. Függelék a jelen Egyezmény szerves részének tekintendő.

20. Cikk

- a) A Szerződő Felek illetékes hatóságai igyekeznek megoldást találni minden olyan egyezkedésben és vitában, amely a jelen Egyezmény értelmezésére vagy alkalmazására vonatkozik.
- b) Ha nem sikerül a vitában három hónapon belül megállapodásra jutni, akkor azt döntés végett választottbírói testület elé kell terjeszteni - amelynek összetételéről és eljárási rendjéről az érintett felek állapodnak meg -, illetve, ha újabb három hónapig ilyen megállapodás nem születik, akkor a döntőbíró - bármelyik Szerződő Fél kérésére - a Nemzetközi Bírószék Elnöke választja. Amennyiben a Nemzetközi Bírószék Elnöke a vitában részt vevő felek bármelyikének állampolgára lenne, úgy ezt a feladatot az alelnökre, avagy arra a rangban utána következő bíróra kell bízni, aki nem állampolgára a vitában részt vevő felek egyikének sem.
- c) A választottbírói testület, illetve a döntőbírószék döntését a jelen Egyezmény elveivel és szellemével összhangban kell meghozni és a döntést véglegesnek és kötelező erejűnek kell tekinteni.

21. Cikk

- a) A jelen Egyezményt az Európa Tanács tagjai aláírhatják. Az Egyezményt ratifikálni kell. A ratifikálás okmányait az Európa Tanács Főtitkáránál kell letétbe helyezni.
- b) A jelen Egyezmény a második ratifikáló okmány letétbe helyezését követő hónap első napján lép életbe.
- c) Ami a később ratifikáló Aláírókat illeti, az Egyezmény számukra annak a hónapnak az első napján lép életbe, amely saját ratifikáló okmányuk letétbe helyezését követi.

22. Cikk

- a) Az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága felszólíthat olyan államokat is, amelyek nem tagjai a Tanácsnak, hogy csatlakozzanak a jelen Egyezményhez.
- b) A csatlakozás a csatlakozás okmányának az Európa Tanács Főtitkáránál való letétbe helyezésével történik meg, és a letétbe helyezést követő hónap első napján lép életbe.
- c) A jelen cikkel összhangban letétbe helyezett csatlakozási okmányhoz csatolni kell az azokat az adatokat tartalmazó értesítőt, amelyeknek a jelen Egyezmény I. és III. Függelékében kellene szerepelniük, ha az érintett állam kormánya a csatlakozás dátumakor e dokumentum aláírója lenne.
- d) A jelen Egyezmény szempontjából, a c) pont alapján nyújtott adatokat annak a Függeléknek a részeként kell tekinteni, amelybe akkor foglaltattak volna, ha az érintett állam kormánya e dokumentum aláírója lenne.

23. Cikk

Az Európa Tanács Főtitkára értesíteni fogja a Tanács tagjait:

- a) a jelen Egyezmény életbelépésének napjáról és ratifikáló tagjainak nevével;
- b) a 22. Cikkkel összhangban letétbe helyezett csatlakozási okmányról és az azzal együtt kézhez vett értesítőkről;
- c) a 24. Cikkkel összhangban kézhez vett értesítőről és a hatálybalépéséről.

24. Cikk

A jelen Egyezmény a 21. Cikk b) pontja szerinti hatálybalépés dátumától számított két évig marad életben. Ezt követően évről évre hatályban marad azon Szerződő Felek számára, akik az Európa Tanács Főtitkárának címzett értesítésben legkevesebb hat hónappal az első kétéves időszak, illetve

bármely azt követő éves időszak lejártá előtt nem mondták fel az Egyezményt. A felmondásról szóló értesítés annak az időszaknak a végén lép életbe, amely időszakra vonatkozik.

A fentiek tanúságául, a megfelelőképpen felhatalmazott alulírottak a jelen Egyezményt kézjegyükkel látták el.

Készült Párizsban, 1953. december 11-én, angol és francia nyelven - amelyek mindegyike egyaránt mérvadó -, egyetlen példányban, amely az Európa Tanács levéltárába kerül letétbe. A Főtitkár a hitelesített példányokat eljuttatja az összes Aláírónak.

A SZOCIÁLIS ÉS ORVOSI ELLÁTÁSRÓL SZÓLÓ EURÓPAI EGYEZMÉNY JEGYZŐKÖNYVE

A jelen dokumentumot aláíró kormányok mint az Európa Tanács tagjai,

tekintettel a Párizsban, 1953. december 11-én aláírt Szociális és Orvosi Ellátásról szóló Európai Egyezmény rendelkezéseire (a továbbiakban: Ellátásról szóló Egyezmény),

tekintettel a Menekültek helyzetével foglalkozó Egyezmény rendelkezéseire, amelyet Genfben, 1951. július 28-án írtak alá (a továbbiakban: Genfi Egyezmény),

attól a kívánságtól vezéreltetve, hogy az Ellátásról szóló Egyezmény rendelkezéseit oly módon terjesszék ki, hogy azok vonatkozzanak a Genfi Egyezmény által menekülteként meghatározott személyekre,

AZ ALÁBBIKBAN ÁLLAPODTAK MEG:

1. Cikk

A jelen Egyezmény vonatkozásában a „menekült” kifejezés jelentése megegyezik a Genfi Egyezmény 1. Cikkében e szónak tulajdonított jelentéssel, feltéve, hogy a jelen dokumentum aláírásakor, illetve ratifikálásakor a Szerződő Felek mindegyike nyilatkozatot tesz, amely megnevezi, hogy az Egyezmény 1. Cikkének B. pontjában felsorolt jelentések melyike alkalmazandó a jelen Jegyzőkönyv szerinti kötelezettségek vonatkozásában, kivéve, ha a Szerződő Fél már az Egyezmény aláírásakor, illetve ratifikálásakor ilyen értelmű nyilatkozatot tett.

2. Cikk

Az Ellátásról szóló Egyezmény I. Fejezetének rendelkezései vonatkoznak a menekültekre is, ugyanazon feltételek mellett, mint amelyek mellett a jelen Egyezményben részt vevő Szerződő Felek állampolgáira vonatkoznak.

3. Cikk

1. Az Ellátásról szóló Egyezmény II. Fejezetének rendelkezései nem vonatkoznak a menekültekre.

2. Amennyiben egy adott személyt a Genfi Egyezmény 1. Cikkének C. pontja alapján tovább már nem illetik meg a Genfi Egyezmény által biztosított kedvezmények, az Ellátásról szóló Egyezmény 7. Cikkének a) (i) pontjában meghatározott, a visszatelepítésre szolgáló időszak azon a napon veszi kezdetét, amelyen a kérdéses személy jogcíme megszűnik.

4. Cikk

A Szerződő Felek között a jelen Jegyzőkönyv 1., 2. és 3. Cikkeit az Ellátásról szóló Egyezmény további cikkeiként kell tekinteni, és azon Egyezmény meglévő többi rendelkezését ennek megfelelően kell alkalmazni.

1. A jelen Jegyzőkönyvet aláírhatják az Európa Tanács azon tagjai, akik aláírták az Ellátásról szóló Egyezményt. A dokumentumot ratifikálni kell.

2. Bármely állam, amely csatlakozott az Ellátásról szóló Egyezményhez, csatlakozhat a jelen Jegyzőkönyvhöz is.

3. A jelen Jegyzőkönyv annak a hónapnak az első napján lép életbe, amely a ratifikálást vagy csatlakozást szolgáló második okmány letétbe helyezését követi.

4. Ami az ezt követően ratifikáló bármely aláíró országot vagy csatlakozó államot illeti, a Jegyzőkönyv a saját ratifikációs vagy csatlakozási okmányának letétbe helyezését követő hónap első napján lép életbe.

5. A ratifikációs vagy csatlakozási okmányokat az Európa Tanács Főtitkáránál kell letétbe helyezni, aki értesíti a Tanács tagjait és a csatlakozó államokat azoknak az államoknak a nevével, amelyek a Jegyzőkönyvet már ratifikálták vagy csatlakoztak hozzá.

Ennek hitelül a megfelelő meghatalmazással rendelkező alulírottak a jelen Jegyzőkönyvet aláírták.

Készült Párizsban, 1953. december 11-én, angol és francia nyelven - amelyek mindegyike egyaránt mérvadó -, egyetlen példányban, amely az Európa Tanács levéltárába kerül letétbe. A Főtitkár a hitelesített példányokat eljuttatja az összes Aláírónak.

48/1999. (VI. 3.) OGY határozat az Európai Szociális Karta megerősítéséről

Az Országgyűlés

1. megerősíti az Európai Szociális Kartát azzal, hogy a kötelező alkalmazás a jelen határozat 4. pontjában említett cikkekre terjed ki;
2. felkéri a köztársasági elnököt a megerősítő okirat kiállítására;
3. felkéri a külügyminisztert, hogy a megerősítő okiratot az Európa Tanács főtitkáránál helyezze letétbe;
4. felkéri a külügyminisztert, hogy a megerősítő okirat letétbe helyezésével egyidejűleg értesítse az Európa Tanács főtitkárát a Karta 20. cikkében foglaltak alapján - a 20. cikk 1. bekezdése b)-c) pontjának megfelelően - kiválasztott alábbi cikkek és bekezdések listájáról:

- 1. cikk	- 5. cikk	- 9. cikk	- 14. cikk
- 2. cikk	- 6. cikk	- 11. cikk	- 16. cikk
- 3. cikk	- 8. cikk	- 13. cikk	- 17. cikk