

32001L0086

2001.11.10.

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

L 294/22

**A TANÁCS 2001/86/EK IRÁNYELVE
(2001. október 8.)**

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 javaslatára ⁽¹⁾,

tekintettel az Európai Parlament véleményére ⁽²⁾,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽³⁾,

mivel:

- (1) A Szerződés célkitűzéseinek elérése érdekében a 2157/2001/EK tanácsi rendelet ⁽⁴⁾ 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 ne vonja maga után az SE létrehozásában résztvevő gazdasági társaságokon belül már meglévő munkavállalói részvétel gyakorlatainak megszűnését vagy háttérbe szorulását. 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 ennél fogva 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 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 szubszidiaritási szabályrendszer alkalmazásával kell meghatározni.
- (9) A tagállamok számára fenn kell tartani azt a döntési lehetőséget, hogy a munkavállalók részvételére vonatkozó nemzeti rendszerek változatossága miatt 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 szorulása 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

⁽¹⁾ HL C 138., 1991.5.29., 8. o.

⁽²⁾ HL C 342., 1993.12.20., 15. o.

⁽³⁾ HL C 124., 1990.5.21., 34. o.

⁽⁴⁾ HL L 294., 2001.11.10., 1. o.

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 irányelv⁽¹⁾ 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 az ezen irányelvben megállapított kötelezettségeknek.

- (17) A Szerződés a 308. cikke rendelkezéseinek kivételével nem ruházta fel a Közösséget az ahhoz szükséges hatáskörrel, hogy a javasolt irányelvet elfogadja.
- (18) Az irányelv egyik alapvető elve és kinyilvánított célja, hogy biztosítsa a munkavállalóknak a gazdasági társaság döntéseiben való részvételhez kapcsolódó szerzett jogait. 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.

⁽¹⁾ HL L 254., 1994.9.30., 64. o. A legutóbb a 97/74/EK irányelvvel (HL L 10., 1998.1.16., 22. o.) módosított irányelv.

(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) „munkavállalók képviselői”: a nemzeti jog és/vagy gyakorlat előírásai szerint a munkavállalók képviselői;
- 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 társaságban 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 véleménycsera 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 létrehozhatnak 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 számáránya 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 képviselethez 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. Meghosszabbítják 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 képviseleti testületek létrehozásának legalacsonyabb létszámát megállapító nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok rendelkeznek arról, hogy az olyan vállalkozások vagy cégek esetében, amelyek önhibájukon kívül nem rendelkeznek munkavállalói képviselettel, 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 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 egyeztetnek azzal a céllal, hogy megállapodásra jussanak 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 képvisleti testület összetétele, taglétszáma és helyeinek elosztása;
- c) a képvisleti testület funkciói, valamint a tájékoztatással és konzultációval kapcsolatos eljárása;
- d) a képvisleti testület üléseinek gyakorisága;
- e) a képvisleti testület számára elkülönített pénzügyi és tárgyi erőforrások;
- f) ha az egyeztetések során a felek úgy döntenek, hogy a képvisleti 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 vonatkoznak, 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-vé 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 képviselői testület tagjai és az őket segítő szakértők számára nem engedélyezik, hogy felfedjenek bármely, a tudomásukra jutott bizalmas információt.

Ugyanez vonatkozik a munkavállalói képviselőkre a tájékoztatási és konzultációs eljárással összefüggésben.

10. cikk

A munkavállalók képviselőinek védelme

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 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 fellebbezési 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 bizalmaságának 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 jogait és kötelezettségeiket.

Ugyanez vonatkozik az SE felügyeleti és ügyvezetési szervezeti egysége és a munkavállalói képviselők közötti együttműködésre a munkavállalók tájékoztatási és konzultációs eljárásaival kapcsolatban.

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 jogaitól, 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 munkavállalók képviselői 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 irányelv ⁽¹⁾ 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 kezdi 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 jogokat az SE testületeiben való részvétel kivételével;
- b) a testületekben való részvételre vonatkozóan a nemzeti jogszabályokban és/vagy az SE leányvállalataira vonatkozó gyakorlatokban megállapított rendelkezéseket.

(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 szerkezetek 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 mindenkori garantálását. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(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 szociális partnerekkel 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

⁽¹⁾ HL L 10., 1998.1.16., 22. o.

MELLÉKLET

ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

(hivatkozás a 7. cikkben)

1. rész: A munkavállalói képviseleti testület összetétele

Az 1. cikkben meghatározott célkitűzések elérése érdekében és a 7. cikkben említett esetekben a képviseleti testületet a következő szabályok szerint hozzák létre.

- a) A képviseleti 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 képviseleti testület tagjainak megválasztása és kinevezése a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlatok szerint történik.

A tagállamok megállapítják azokat a szabályokat, amelyek biztosítják, hogy a képviseleti 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 képviseleti testület a tagjai közül megválaszt egy eseti bizottságot, amely legfeljebb három tagból áll.
- d) A képviseleti testület elfogadja saját eljárási szabályzatát.
- e) A képviseleti 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 biztosítsanak 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 értelemszerűen alkalmazni, 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 létszámléépítések.

- 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 tájékoztató 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 feladatai 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 az SE-ben való munkavállalói részvételre:

- 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 értelemszerűen alkalmazni.
- 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 képviselő 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, a részvényeseket képviselő tagokéval azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkező, teljes jogú tag, a szavazati jogot is ideértve.
