

A munkavállalók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba¹

I. Bevezetés

Az európai munkajogban napjainkban egyre nagyobb teret kap a munkavállalók, illetve munkavállalói szervezetek bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba. A legutóbbi időkben a globális pénzügyi és gazdasági válság hatására a munkavállalói részvételre nem egyszer jelentős szerep hárul,² és az ún. *involvement of employees in the decision making* nem csupán jogpolitikai értelemben, hanem jogdogmatikai vetületében is a vizsgálatok homlokterébe került. Jelen tanulmány a munkavállalók – munkavállalói szervezetek – munkáltatói döntéshozatalba történő bevonásának lehetőségeit és módszereit vizsgálja jogpolitikai és jogdogmatikai szempontból. Egyfelől arra a kérdésre keresem a választ, hogy a munkavállalói részvétel milyen jogdogmatikai struktúrákba illeszkedik, másfelől ennek tükrében képes-e az üzemi tanács a magyar munkajogi szabályozásban betölteni a jogpolitika által reá szabott szerepet.

II. A munkavállalói részvétel helye a kollektív munkajogban

A munkavállalói részvétel legtágabb értelemben számos egymástól különböző mechanizmust foglal magában, melyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók a munkahelyi szintű döntéseket befolyásolhassák.³ Ezek a mechanizmusok a munkáltatói döntési hatalmának belső korlátozását valósítják meg.⁴ Így például a munkavállalói részvétel (*worker involvement*) körébe többek között a munkavállalók képviselőivel való konzultáció, e képviselők meghatározott kérdésekről történő tájékoztatása, az együttdöntés kötelező előírása, valamint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályozás érvényesülésének figyelemmel kísérésére vonatkozó munkavállalói jogok sorolhatók.⁵

¹ A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült.

² Rachel Guyet–David Tarren–Claude-Emmanuel Triomphe: *Social Dialogue in Times of Global Economic Crises*, Eurofund, European Union, 2012. p. 15–16., 53. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1221en.pdf (letöltés ideje: 2015. március 28.).

³ Sára Hungler: *The Dual Nature of Employee Involvement. An Economic and a Human Right Question*. A Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy presented to Eötvös Loránd University, Faculty of Law, Budapest, Hungary September, 2014. p. 1. L. továbbá Catherine Barnard: *EC Employment Law*, Revised Edition John Wiley & Sons, Chichester, 1996. p. 403–404.

⁴ Kiss György–Berke Gyula–Bankó Zoltán–Kovács Erika–Kajtár Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”, Pécs, 2010, p. 186.

⁵ Edgar Rose–Herman Voogsgaerd: Introduction. Recent trends in worker involvement. In: Thomas Blanke–Edgar Rose–Herman Voogsgaerd–Wijnand Zondag (eds.): *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representation in a Europeanized Area*. Kluwer –

A munkavállalói részvételtől el kell határolni a munkavállalók vezetésben való részvételét (*worker participation*).⁶ A vezetésben való részvétel mindenekelőtt a gazdasági társaságok vezető szerveiben való munkavállalói részvételre utal.⁷ Ez alapvetően a társasági jogba tartozó problémakör, amelynek során a munkavállalók a társaság ügyvezető testületeiben, illetve ellenőrző funkciókat betöltő szerveiben közvetlenül befolyásolhatják a vezetői döntéseket, illetve ellenőrizhetik azok végrehajtását.⁸

A munkavállalói részvétel egyik megjelenési formája az üzemi alkotmányjog, melynek alapvető célja a munkáltató döntéseinek „belső” befolyásolása. Ez az intézmény egy választott testület, az üzemi tanács működésén keresztül valósítja meg a munkáltató döntési hatalmának kontrollját és korlátozását, valamint a munkavállalók akaratautonómiájának érvényesülését az adott munkáltatónál – annak „üzemeiben”, telephelyein – foglalkoztatott munkavállalók által. A munkáltatói gazdasági, szociális és személyügyi döntéseinek participációs jogok révén történő befolyásolása egyúttal olyan demokratikus értékeket is közvetít, mint az autonómia és a transzparens döntéshozatal követelménye.

A szakszervezeti képvisellel ellentétben – ahol maga a képviselő szervezet önálló jogi entitásként jelenik meg – a munkavállalók demokratikus elvek alapján választott közössége közvetlenül jogosult a döntésekben való részvételre. A munkajog történeti fejlődésének egészen korai szakaszában megjelenő, koalíciós szabadságon nyugvó, és a munkaharc eszközeivel is élő szervezeti struktúrák a munkáltatói hatalmat hagyományosan a szakszervezetek által, „kívülről” korlátozzák. Történetileg ezek a struktúrák a jogi szabályozás árnyékában, mintegy annak tiltása ellenére, s egyben szerves fejlődés útján jöttek létre. Az ágazati, országos szintű szerveződések konkrét céljaira, valamint az általuk kötött kollektív megállapodásokra azonban az egyes munkáltatóknak – és értelemszerűen maguknak a munkavállalóknak – csak kevésbé lehet befolyása. A munkaszervezeteken belüli üzemi alkotmányjog talaján kialakult képviselő intézményeiben éppen ezért tipikusan nem a külső, már létező struktúrák szerinti erőviszonyok, hanem az aktuális munkahelyi szintű hatalmi struktúrák tükröződnek.⁹ A munkavállalói részvétel intézményeinek léte ugyanakkor nem függ az aktuális hatalmi erőviszonyoktól:¹⁰ a törvényi meghatározottsága következtében valamennyi munkáltató esetében a munkavállalói érdekérvényesítési képességtől függetlenül fennáll, illetve

Deventer, Institut voor Ondernemingsrecht, Groningen, 2009, p. 3. A munkavállalói részvétel keretén belül érvényesülő jogosultságok egyrészt a véleményezési, információs, konzultációs és kezdeményezési jogokban (a német munkajogban erre utal a *Mitwirkungsrecht* kifejezés), másrészt a közös döntésben, a hozzájárulás előírásában és a vétőjog biztosításában öltének testet (erre vonatkozik a német a *Mitbestimmungsrecht* kifejezés). Az előbbieket általában a munkáltató szorosabb értelemben vett gazdasági döntéseivel kapcsolhatók, az utóbbiak a szociális természetű kérdésekhez, valamint a személyügyi intézkedésekhez kötődnek.

⁶ A vezetésben való részvételre utalt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) javaslatához fűzött miniszteri indokolása is, holott maga a törvény a munkavállalók részvételi jogairól beszélt.

⁷ *Rose-Voogsgeerd*, p. 3.

⁸ Kiss György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005, p. 441. Tipikusan ilyen a munkavállalók a felügyelőbizottságban vagy az igazgatóságban való részvétele. Ez a vállalkozás egésze vezetésének befolyásolását jelenti (Ibid. p. 326.).

⁹ *Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár*, 2010, p. 134.

¹⁰ *Kiss*, 2005, p. 326.

fennállhat. Mivel az üzemi alkotmányjog általában véve nem szerves fejlődés, hanem a jogalkotói akarat eredménye, konstruált képviseleti formát és módszereket jelent. Az intézmény konstruált volta, időbeli megjelenése, intézményeinek sajátosságai másodlagos jelleget kölcsönöznek számára a tarifális rendszer elsőbbsége mellett. Ez általában abban is tükröződik, hogy míg a kollektív szerződések szabályozhatnak üzemi alkotmányjogba tartozó kérdéseket is, addig az üzemi tanács és a munkáltató megállapodásának tárgya alapvetően nem lehet a tarifaszerződés hatálya alá tartozó kérdés.¹¹

A dualista modellben a kollektív munkajog „külső” – tipikusan konfrontatív – rétegét jelentő, koalíciós szabadságon nyugvó tarifális rendszere („legitimált konfrontációs struktúra”)¹² mellett megjelenik tehát egy második „belső” struktúra is, mely a szereplők kooperációját helyezi középpontba, s amelyben hagyományosan intézményesül a törvény által életre hívott üzemi alkotmányjog. A monista modellben nem válik el élesen e két funkció, s azt a kollektív munkajog külső és belső világában egyaránt megtalálhatjuk.¹³ Függetlenül attól, hogy egy állam munkajoga a kollektív munkajog dualista modelljébe sorolható-e be vagy sem, az nem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken.¹⁴ Témánk szempontjából ennek a megállapításnak különös jelentősége van, ugyanis a munkavállaló részvétel intézményei sem léphetik át e határvonalat. A munkajog dogmatikai fejlődése során kialakult két, egymással szorosan összefonódó joganyag – az individuális és a kollektív munkajog – alapvető sajátosságai közé tartozik, hogy azok által az jogalkotó a szerződési elv valódi érvényre juttatása érdekében avatkozik be a felek magánautonómiájába.¹⁵ A korlátlan szerződési szabadság jogszabályi keretek közé szorítása a munkajogban ugyanis azt célozza, hogy az valóban érvényesülni tudjon olyan helyzetekben, amikor a szociológia vagy a gazdasági „kényszer”, illetve a felek között fennálló hatalmi egyenlőtlenség ezt egyébként nem tenné lehetővé.¹⁶ Ebből következően mind az individuális, mind a kollektív munkajog intézményeinek célja, a munkajogviszony alanyai között fennálló hatalmi egyensúlyi helyzet „helyrebillentése”. Ennek során mindvégig érvényesülnie kell a magánautonómia elvének.

¹¹ Ibid. p. 322.

¹² Ibid. p. 325.

¹³ Ibid. p. 314.

¹⁴ Ibid. p. 313. *Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár*, 2010, p. 132.

¹⁵ *Kiss*, p. 313.

¹⁶ Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán, In: Kun Attila (szerk.), *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013, p. 31. Vö. Simon Deakin – Wanjiru Njoya: *The legal framework of employment relations*. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 349, September 2007. p. 10. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.167.6121&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. július 20.).

III. A munkavállalói részvételt megalapozó elméleti megközelítések

1. *Industrial citizenship* elméletek

A munkavállalói részvétel szükségességére mutat rá az „állampolgárság” (*citizenship*) eszméjének munkajogba történő adaptálása. Harry Arthurs szerint a munkavállalók olyan világban élnek, amelyben a jogaikat és kötelezettségeiket nem elsősorban az egyéni munkaszerződések, hanem a jogalkotás által tételezett rendelkezések határozzák meg. A jogalkotás által biztosított jogok az egyént pusztán az adott közösséghez való tartozásánál fogva illetik meg, az adott közösséghez való tartozás pedig alapvető módon meghatározza az egyén státuszát csakúgy, mint az adott államhoz való tartozást kifejező állampolgárság, mely jogok és kötelezettségek összességét foglalja magában. Ebben az értelemben lehet – a munkavállalók és az állam viszonyát jellemezve – ipari állampolgárságról (*industrial citizenship*) beszélni.¹⁷

Az „állampolgárság” gondolatának „munka világára” történő alkalmazása során Ron McCallum abból indul ki, hogy az államnak valamennyi polgára számára biztosítania kell annak lehetőségét, hogy részt vehessen a munkahelyét érintő döntések meghozatalában.¹⁸ Az *industrial citizenship* hívei azonban nem állnak meg az üzemi alkotmányjog és a participáció szükségességének hangsúlyozásánál. A munkavállalóknak ugyanis olyan foglalkoztatásra van szükségük, amely megteremti számukra annak feltételét, hogy felnevelhessék gyermekeiket, értelemmel tölthessék meg életüket, és aktívan részt vehessenek a közösség életében, azaz összességében állampolgárként méltó és szabad életet élhessenek.¹⁹

Az ipari állampolgárság eszméjéből levezethető a munkáltatói döntéshozatali folyamatokban történő munkavállalói részvétel struktúráinak kialakítására vonatkozó jogalkotói kötelezettség, melynek értelmében az államnak alapvető kötelessége a „munka világa” kereteinek – a demokratikus értékekből következő, jogállamisággal összhangban álló – szabályozása, valamint az e körben relevanciával bíró emberi jogok garanciáinak kiépítése is.²⁰

¹⁷ Harry Arthurs: *Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*. *Canadian Bar Review*, 1967, XLV, p. 786. idézi Judy Fudge: *After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, Volume 60, Number 4, p. 632.

¹⁸ Ronald C. McCallum többek között Thomas H. Marshall, Harold Laski, Keith Ewing és Hugh Collins műveire hivatkozik az ipari állampolgársággal összefüggésben. L. Harold J. Laski: *A Grammar of Politics*, Allen & Unwin, London, 1934., Thomas H. Marshall: *Sociology at the Cross-Roads and Other Essays*. Heinemann, London, 1963., Keith D. Ewing: *Citizenship and Employment*, In: Robert Blackburn (ed.): *Rights of Citizenship*, Mansell, London, New York, 1993. p. 99., Hugh Collins: *Employment Law*. Oxford University Press, London, 2003, p. 22–24. (l. Ronald C. McCallum: *Collective Labour Law, Citizenship and the Future*. *Melbourne University Law Review*, 1998, Volume 22, p. 57–58., illetve Ron McCallum: *Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law*. *Journal of Industrial Relations*. 2006, Volume 48, Number 2, p. 134., Ron McCallum: *Industrial Citizenship*, In: Joe Isaac – Russell D. Lansbury (eds.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules*. The Federation Press, Sydney, 2005. p. 15–36.).

¹⁹ Ronald C. McCallum: *The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century*. *Journal of Industrial Relations*. June 1996, Volume 38, Number 2, p. 308–309.

²⁰ Figyelemreméltó, hogy az *industrial citizenship* és a francia *Auroux-törvények* eszmei sorközösséget lehet felfedezni. Ennek során a kollektív munkajogi reform központi gondolata az volt, hogy a munkavállalók a

2. Tulajdonjogi analógia elméletei

A munkavállalói részvétel létjogosultságát megalapozó elméletek közül a munkajogviszony és a tulajdonjog közötti analógiát felvető teóriákat is szükséges röviden ismertetni.

A tulajdonjogi analógia elméletek közös kiindulópontja az a felismerés, hogy napjainkban az emberek túlnyomó többsége nem rendelkezik olyan mennyiségű és minőségű javakkal, amelyek révén munkavégzés nélkül is kielégíthetők lennének alapvető szükségletei.²¹ Ami a „tőkésnek” a befektethető vagyon, az a munkavállalónak az egyéni képességek, képzettségek, kompetenciák és személyes tulajdonságok egyfajta immateriális elegye, melynek révén lehetővé válik számára, hogy munkaszerződést köthessen és az így létesített munkajogviszony segítségével képes legyen biztosítani a megélhetését. A munkavállaló számára számottevő anyagi javak híján nem marad más, mint az állása. Ebből a felismerésből is táplálkozik az ún. *new property* elmélete.

A *new property* gondolatát felvető Charles A. Reich az állam és az egyén viszonyát elemezve abból indul ki, hogy az egyén vagyonát napjainkban egyre kevésbé a kézzelfogható javak alkotják: a tradicionális értelemben vett vagyon funkcióját ugyanis az egyén szerzett jogai és társadalmi státusza váltotta fel. Reich többek között a hivatást, illetve a munkajogviszonyt (voltaképpen az „állást”) hozza fel példaként, mondván ezek – ha biztosnak tekinthetők – sokkal értékesebbek az egyén szempontjából, mint egy ingatlan vagy bankszámla.²² Megítélése szerint az azonos funkciók miatt a megszerzett jogokat, státuszokat – így az egyén állását is – a tulajdonjoghoz hasonló módon védelemben részesíteni.²³ Reich a *new property* gondolatát a szabadság eszméjének kontextusába helyezve rámutat arra, hogy nem valósulhat meg valódi szabadság anélkül, hogy az egyén gazdasági biztonsága ne részesülne védelemben. Napjainkban az egyén számára értékes társadalmi javak többségében szervezetektől, illetve az államtól származnak, így azok elsődlegesen ezektől a szervezetektől függenek,²⁴ ez pedig erős gazdasági függést eredményezhet, az egyén szabadsága ily módon e gazdasági függésen is múlik, melyet szükséges ésszerű korlátok közé szorítani.²⁵ A mai társadalmakban az egyén ugyanis a szervezetekhez való kötődése révén képes fenntartani egzisztenciáját, azoktól függetlenül erre egyáltalán nem vagy nem azonos színvonalon képes.²⁶ Mind-

vállalkozás polgárai legyenek (*faire de travailleurs de citoyens dans l'entreprise*). L. Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár, 2010, p. 195.

²¹ Vö. Robert L. Hale: Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State. *Political Science Quarterly*, 1923, Volume 38, Number 3, p.472– 473.

²² Charles A. Reich: The New Property. *Yale Law Journal*, 1964, Volume 73, Number 5, p. 738.

²³ Ibid. p. 785. A munkaerő tulajdonként történő felfogása már jóval korábban megjelent. John Locke azon az állásponton volt, hogy az ember tulajdonosa saját személyének, testének és keze munkájának. L. John Locke.: *The Second Treatise of Government*, <http://history.hanover.edu/texts/locke/j-12-007.html> (letöltés ideje: 2015. július 19.).

²⁴ Charles A. Reich: The liberty impact of the new property. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31, p. 295.

²⁵ Ibid. p. 296.

²⁶ Ibid. p. 297. Az itt kifejtettekkel párhuzamba lehet állítani Amartya Sen gondolatait, aki kifejti, hogy a gazdasági szabadság hiánya (*economic unfreedom*) az ember egyéb szabadságjogait is veszélyezteti, a gazdasági

ezek alapján Reich amellet érvel, hogy a meglévő állás – mely az egyén életének egyik legnagyobb befektetése –, bizonyos munkajogviszonyban töltött idő után anyagi jogi védelmet és eljárásjogi garanciákat igényel.

Álláspontom szerint ezen a ponton kapcsolódik a munkáltatói döntésekben érvényesítendő munkavállalói részvétel. Ha ugyanis az egyén szabadsága a munkahelyeken, az üzem szintjén csak abban az esetben teljesezhet ki, ha az egyén gazdasági biztonsága is védelemben részesül, és a munkáltató gazdasági függést jelentő döntései ésszerű korlátok közé szorítottak, úgy alapjaiban véve oly módon érhető el, ha a munkáltatói hatalom és az ebből fakadó gazdasági, szociális és személyügyi döntések formalizált eljárások révén munkavállalói kontroll alá kerülnek. Ez pedig legkézenfekvőbb módon a munkavállalói részvétel lehetőségeinek kimunkálása révén érhető el. Ezzel összefüggésben ugyanakkor nem szabad elfeledkezni Paul R. Verkuil intéséről sem, miszerint a pusztá eljárásjogi megközelítés túlszabályozáshoz is vezethet, és a formalizált eljárások léte pedig önmagában nem garantál semmit sem.²⁷

Frederic Meyers a fentiekhez hasonló módon közelíti meg a kérdést az „*ownership of jobs*” analógiáján keresztül. Abból indul ki, hogy a munkavállaló általában nem akként gondol a munkájára mint az a munkáltató és a közötté fennálló szerződés által létrehozott jogviszonyra, hanem egészen egyszerűen úgy, hogy az „én munkám”.²⁸ Ebben az értelemben az „állás” fogalma függetlenedett a munkajogviszonytól,²⁹ és önálló életre kelt. Meyers úgy véli, hogy a munkajogviszony végső soron tulajdonjog tárgya lehet – vagy legalábbis egy azzal analóg szerkezetű kapcsolatot lehet feltételezni a munkavállaló és az állás között.³⁰

Wanjiru Njoya abból indul ki, hogy egymásra vetíthető a tulajdonjog és a munkajogviszony fogalma,³¹ és a munkavállalóknak tulajdonosi jogosítványokkal is rendelkeznek a munkajogviszonyokat illetően, amelyből levezethető a munkavállalói részvétel követelménye is. Álláspontja szerint a munkavállalók és a vállalat közötti kapcsolat a részvényesek és vállalat közötti viszonyal analóg módon a tulajdonosi kapcsolathoz hasonlítható. Míg a részvényesek tulajdonosi jogosítványait a befektetett tőke alapozza meg, addig a munkavállalókat az általuk végzett munka, amivel hozzájárulnak a vállalat értékének növekedéséhez. Ebből következően a munkavállalókat a munkájukkal összefüggésben tulajdonosi jogok illethetik meg,³² a vállalatot érintő dön-

kiszolgáltatottság közepette ugyanis azok könnyen áldozatul eshetnek (l. Amartya Sen: *Development as Freedom*. Anchor Books, New York, 2000. p. 8.).

²⁷ Paul R. Verkuil: Revisiting the new property after twentyfive years. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31, p. 372–373.

²⁸ Frederic Meyers: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964. p. 3.

²⁹ Ibid. p. 98.

³⁰ Ibid. 1–2., 15.

³¹ Wanjiru Njoya: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*. Ashgate Publishing, Aldershot and Burlington, 2007. p. 1–21.

³² Igaz ugyan, hogy a munkavállaló nem adhatja el, illetve nem vásárolhatja meg a munkáját, ám ilyen helyzetekre a klasszikus tulajdonjog tekintetében is van példa, hiába rendelkezik valaki a pusztá tulajdonjoggal. Ez ugyanakkor nem jelenti egyúttal azt is, hogy a munkavállaló az élete végéig igényt tarthat a munkájára, mint ahogy a tulajdonjog is korlátozható, illetve jól körülhatárolt feltételek mellett a tulajdonos is megfosztható tulajdonától (l. Njoya, 2007, p. 1–2.). Njoya a munkavállalói tulajdonosi elmélet tekintetében utalva Henry Hansmann, Margaret M. Blair és Joseph W. Singer műveire (Henry Hansmann:

tésekben való munkavállalói részvétel pedig e tulajdonosi pozícióból levezethető egyik jogosítványként fogható fel.³³

Njoya többek között a gazdasági elbocsátások kapcsán hangsúlyozza a munkavállalói participáció fontosságát. Ennek lényege, hogy az ilyen jellegű elbocsátások során a munkavállalók a tulajdonosi jogosítványaiktól – így a munkáltatót érintő döntések meghozatalban való részvétel jogától is – csak a beleegyezésükkel foszthatók meg, ennél fogva a jog „elvétele” csak megfelelő ellenérték fejében, voltaképpen csak egy speciális „adásvételi szerződés” formájában történhet, melyet megelőzően előzetes tárgyalásra, alkura és a megállapodás megkötésére van szükség. Njoya szerint a tárgyalások költségeinek csökkentése és az alkupozíciók egyenlőtlensége következtében az szolgálja a hatékonyságot és a *fair* eljárást, ha a munkavállalói képviselők vesznek részt annak során.

3. Emberi méltóság és személyes autonómia mint a munkavállalói részvétel alapja

Noha Hugh Collins a munkajogviszony megszüntetése szabályozásának korlátok közé szorítása kapcsán utal a személy emberi méltóságára, valamint személyes autonómiájára, mint amelyek annak tiszteletben tartását követelik meg, hogy az egyén a munkáján keresztül értelemmel tölthesse meg életét, álláspontom szerint érvétele a munkavállalói részvétel tekintetében is adaptálható. Amellett tehát, hogy Collins szerint az emberi méltóság és a személyes autonómia kettőse igazolhatja a munkáltató munkajogviszony-megszüntetési jogának kontroll alá vonását,³⁴ azok a munkavállalói részvétel szükségességére is magyarázatot adhatnak.

Hugh Collins szerint a munka az, amely által az emberi és a társadalmi létezés alapvető eleme, a méltóság és az autonómia a legtöbb munkavállaló számára kifejezésre juthat.³⁵ Joseph Raz autonómiáról alkotott gondolatait alapul véve³⁶ azt vallja, hogy a társadalom egyik elsődleges feladata, hogy megteremtse azokat a lehetőségeket, melyek segítségével az emberek elérhetik személyes céljaikat annak érdekében, hogy növeljék autonómiájukat. Az autonómia azt feltételezi, hogy az ember számára megfelelő számú választás álljon rendelkezésre.³⁷ Collins szerint az autonómia fokát az elérhető állások minősége is befolyásolja. Szerinte az a munkahely például, amelyik embertelen munkakörülményeket „biztosít”, alkalmatlan az autonómia megvalósítására. Éppen

The Ownership of Enterprise. Harvard University Press, Cambridge, 1996., Margaret M. Blair: *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*. Brookings Institute, Washington D.C, 1995., Joseph W. Singer: The Reliance Interest in Property. *Stanford Law Review*. 1988, Volume 40, Number 3, p. 611–751., I. Wanjiru Njoya: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2012, Volume 33, p. 474. 74–75. lbj).

³³ Njoya, 2012, p. 474.

³⁴ Hugh Collins: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Clarendon Press, Oxford, 1992. p. 16.

³⁵ Bob Hepple: European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal*. 1996–1997, Volume 18, p. 204.

³⁶ Collins, 1992, p. 18., Joseph Raz: The Morality of Freedom. Clarendon Press, Oxford, 1986. p. 369–373.

³⁷ Idézi Joseph Raz eméletét Neil M. Gorsuch. L. Neil M. Gorsuch: *The Future of Assisted Suicide and Euthanasia*. Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006. p. 86–87.

ezért a jogi szabályozásnak az autonómia biztosítása érdekében olyan struktúrákat kell támogatnia, amelyek révén az emberek élete a munkavégzésen keresztül egyre inkább kiteljesedik. Ezt a kívánalmat a munka világában Collins szerint az a munkajogviszony elégíti ki, amelyik relatív biztonságot nyújt, lehetőséget ad a szakmai előrelépésre, kihívásokban gazdag, és teret enged a kezdeményezőkézségnek.³⁸

Az emberi méltóság és az autonómia jelentőségét hangsúlyozza Mark Freedland és Nicola Kountouris a személyiségre (*personality in work*) vonatkozó elméletükben.³⁹ Szerintük az autonómia egyfelől az étellel együtt járó – így a munkával kapcsolatos – döntések meghozatalára való képességet, másfelől e döntések külső kényszerektől való mentességét jelenti. Mivel a méltóság (*dignity*) a munkavállalót munkateljesítményének különös körülményeire tekintet nélkül illeti meg,⁴⁰ a munkajog elsődleges funkciója az, hogy az emberi képességek (*capabilities*) kiteljesítését segítse elő az emberi autonómia és az egyenlőség érdekében. Brian Bercusson az Európai Unió Alapjogi Chartájának a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogát rögzítő 27. cikke⁴¹ kapcsán, szintén annak emberi méltóság védelmével való összefüggésére mutat rá.⁴²

A fenti érvelésekből álláspontom szerint arra lehet következtetni, hogy a munkavállalói részvétel intézménye éppen olyan struktúra, amelynek révén a munkavállalók élete a munkavégzésen keresztül egyre inkább kiteljesedhet, és amely teret engedhet a munkavállalói kezdeményezéseknek, a munkahelyi demokratikus értékek érvényesítésének, és általában véve megvalósíthatja a munkavállalók részvételét a rájuk vonatkozó, őket érintő kérdések tekintetében, biztosíthatja a munkával kapcsolatos döntések meghozatalára való képességet. Ennélfogva a munkavállalói részvételt megvalósító intézmények kiépítése szükségesnek mutatkozik.

4. A munkavállalói részvétel mint emberi jog

A munkavállalói részvételt a legújabb magyar munkajogi irodalomban Hungler Sára olyan „kettős természetű” jelenségként írja le, mely egyrészt vállalati versenyképességet fokozó eszköz,⁴³ másrészt olyan emberi jog, amely jelentős mértékben hozzájárul az emberi méltóság kiteljesítéséhez. Kiindulópontja szerint a társadalmi egyenlőtlenségek kezelése során a demokrácia és a gazdasági fellendülés nem választhatók szét egymástól, a gazdasági fellendülés ugyanis önmagában képtelen a gazdasági-társadalmi

³⁸ Collins, 1992, p. 18–19.

³⁹ Mark Freedland – Nicola Kountouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford, New York, 2011. p. 372–382.

⁴⁰ Ibid. p. 374.

⁴¹ A munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt (Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikk).

⁴² Brian Bercusson: *European Labour Law*, Cambridge University Press, New York, 2009, p. 326.

⁴³ Hungler ugyanakkor kifejti, hogy a munkavállalói részvétel gazdasági versenyképességre gyakorolt pozitív hatása vitatott. A részvétellel kapcsolatos eljárások ugyanis költségessé tehetik a döntéshozatalt, éppen ezért a hatékonyság-elméletek szerint a munkavállalói részvétel ellentétes a tulajdonosok érdekeivel. Ugyanakkor a költségnövekedés ellenére a részvétel pozitív hatásai is ismeretek, (e körben utal az útfüggőség elméletére, a tulajdonhoz és az emberi tőke koncepciójához kapcsolódó, továbbá a behaviorista közgazdaságtan elméleteit) L. Hungler, p. 35–48.

problémákra választ találni. A munkavállalói részvétel emberi jogi jellegének⁴⁴ elismerése Hungler megítélése szerint a garancia az emberi méltóság munkahelyeken történő tiszteletben tartására. Az egyéni szabadság, valamint az egyének döntéshozatalban való részvétele elismerésének hiányában nem képzelhető el valódi gazdasági fejlődés, az egyéni autonómia hiányában pedig nem jöhet létre munkavállalói részvétel. Látható tehát, hogy az előzőekben ismertetett elméletekkel összhangban a munkavállalói részvétel ezen értelmezése során is kiemelkedő szerep jut az emberi méltóság és az egyéni autonómia kettősének.⁴⁵

A részvételhez való jog demokratikus alapérték, melynek a társadalom valamennyi szegmentumában, így nem csupán a politikai, hanem a gazdasági szférában is jelen kell lennie, beleértve a munkahelyeket is.⁴⁶ Hugo Sinzheimert idézve Hungler rámutat arra, hogy az egyén életét közvetlenül érintő döntésekben való részvétel az emberi méltóság lényegi részét képezi.⁴⁷ A részvétel lehetősége útján a munkavállalók és a munkáltatók közösen alakíthatják a munkahelyi szintű gazdasági feltételeket, és egyúttal a közösen hozott döntések tekintetében a felelősség is megosztásra kerül közöttük, melynek révén a munkavállaló felszabadul az alávetettség alól, és az egyenlőség eszméje kiteljesedik.⁴⁸ Hungler szerint a munkavállalók döntési folyamatba való bevonása hozzájárul a munkajogviszony alanyai közötti egyensúly létrehozásához és megtartásához, ezáltal a munkavállalói részvétel hatékony eszköze lehet a szociális igazságosság megvalósításának.⁴⁹ Ehhez – a részvétel történeti fejlődéséből következően is – szükség van arra is, hogy a jogalkotó biztosítsa a participációhoz gyakorlásához szükséges jogszabályi kereteket.

5. Következtetés

A fentiekben ismertetett elméletek alapján arra lehet következtetni, hogy a munkavállalói részvétel a demokratikus értékekkel közeli rokonságban áll. A munkavállalók részvétele a munkáltatói döntésekben általában véve abba a demokratizálódási folyamatba illeszkedik bele, amely az állampolgárok társadalmi szintű kérdéseket érintő döntésekbe, az állam ügyeibe való beleszólását, azaz tág értelemben vett közösségben való demokratikus részvételt célozzák.⁵⁰ A részvétel alapja voltaképpen e társadalmi elv, demokratikus igény tükröztetése és kifejeződése a munkahelyi struktúrákban.

⁴⁴ A munkavállalói részvétel emberi jogi jellegét támasztja alá Hungler szerint az is, hogy az olyan európai emberi jogi dokumentumokban is megjelenik, mint a Módosított Európai Szociális Charta 21. és 22. cikke, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke, e jog elismertsége azonban nagyban függ az adott állam politikai berendezkedésétől is (Ibid. p. 62–75.).

⁴⁵ Ibid. p. 16–19.

⁴⁶ Lehoczkyné Kollonay Csilla: A munkavállalók részvétele a munkahelyi ügyek irányításában (A közvetlen munkavállalói képviselő), In: Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Vince, Budapest, é. n. p.152. idézi Hungler, p. 3., illetve Robert Mayer: Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy, *The Review of Politics*, Spring 2001, Vol. 63, No. 2. p. 228. idézi Hungler, p. 179.

⁴⁷ Hugo Sinzheimer: The Development of Labour Legislation in Germany, In: *Annals of the American Academy of Political and Social Science, Social and Industrial Conditions in the Germany of Today.* 1920, 92. idézi Hungler, p. 179.

⁴⁸ Hungler p. 3.

⁴⁹ Ibid. p. 187.

⁵⁰ Kiss, 2005, p. 441.

IV. A munkavállalói részvétel megvalósulási formái⁵¹

Egyes országokban (ide sorolható Németország, Ausztria, Hollandia, Luxemburg) a dualista modell alapján a munkavállalói részvétel intézménye elkülönül a szakszervezetektől, noha általában a gyakorlatban a két rendszer között kapcsolódási pontok is léteznek. Másutt (például Franciaországban, Görögországban, Portugáliában és Spanyolországban) mind a szakszervezetek, mind a munkavállalói részvétel szervezetei létrehozása tekintetében nagy szerep hárul a munkavállalóknak választásának. A skandináv országokban a munkavállalói részvétel egyértelműen a szakszervezet befolyása alatt áll. A részvétel különböző megvalósulási formáihoz rendelt jogosultságok meglehetősen széles határok között mozognak a tájékoztatási jogtól az együttdöntési jogig. A különböző részvételi megoldások ugyanakkor aligha szakíthatók ki a kollektív munkajog adott államra jellemző rendszeréből (például a kollektív szerződésekre, a konfliktusok feloldására vonatkozó szabályozás rendszeréből), és nem választhatók el a rendszert körülvevő gazdasági, kulturális környezettől és a történelmi hagyományoktól sem.⁵²

A német, illetve az osztrák kollektív munkajogban a dualista modell⁵³ érvényesül, s ennek megfelelően élesen elkülönülnek a koalíciós bázison nyugvó tarifális autonómia, valamint a munkavállalók védelmi szükségleteinek másik oldalát megjelenítő üzemi alkotmányjog (*Betriebsverfassungsgesetz*) intézményei. A munkáltatói szint feletti a koalíciós-tarifális bázis, a munkaszervezeti szinten pedig az üzemi alkotmányjog jogalkotó által meghatározott és egyben a koalíciókat (praktikusan a szakszervezeteket) ellensúlyozó, demokratikus elvek alapján kialakított participációs bázisa érvényesül. Annak ellenére azonban, hogy a német jogban a szakszervezetek és az üzemi tanács (*Betriebsrat*) feladatainak szétválasztása magától értetődőnek tűnik, és az üzemi tanács független a koalícióktól, a tagságot illetően kétségtelenül némi átfedés tapasztalható, ugyanis az üzemi tanács tagjainak jelentős része egyúttal szakszervezeti tag is. Ez a

⁵¹ A különböző megoldásokra nézve l. továbbá *Barnard*, p. 403–437., Manfred Weiss: *Workers Participation in the European Union*, In: Paul Davies–Antoine Lyon-Caen–Silvana Sciarra–Spiros Simitis: *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 213–235. Prugberger Tamás: A kollektív munkajog intézményei, a munkavállalói érdekképviseleti és participációs jogok tartalma, mechanizmusa és érvényesülése a jogharmonizációs jogalkotási követelmények tükrében, In: Horváth István–Rácz Réka (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Dr. Ádám Lóránt emlékének. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004, p. 69–74. A munkavállalói részvétel európai dimenzióira nézve l. Berke Gyula: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatásához való joga, In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*, Osiris, Budapest, 2001, p. 508–537., Berke Gyula: A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre, In: *Horváth–Rácz*, p. 85–131., Manfred Weiss: The Future of Workers' Participation in the EU, In: Catherine Barnard–Simon Deakin–Gillian S. Morris (ed.): *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2004, p. 229–251., *Bercusson*, p. 302–313., Prugberger Tamás–Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, p. 191–233.

⁵² *Weiss*, 2004, p. 229–230.

⁵³ Reiner Weinert: Management of structural change: outsourcing, staff reduction and worker involvement in Germany. In: Thomas Blanke–Edgar Rose–Herman Voogsgeerd–Wijnand Zondag (eds.): *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representation in a Europeanized Area*. Kluwer – Deventer, Institut voor Ondernemingsrecht, Groningen, 2009, p. 81.

fajta összefonódás azonban nem jelent közvetlen befolyásolási lehetőséget is egyben,⁵⁴ a két rendszer határai világosan megállapíthatóak, azok egymás mellett, illetve néha egymást kiegészítve működnek.⁵⁵ Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az osztrák jogban a személyi összefonódásnak jóval jelentősebb szerepe van,⁵⁶ mely a jogi szabályozás szintjén ugyan nem jelenik meg, ám egyértelműen a kulturális és jogi hagyományokban gyökerezik.⁵⁷ Az osztrák munkajogban a szakszervezetek pozíciója jóval erősebb a munkahelyeken, ez utóbbinak tulajdonítható az is, hogy a kollektív szerződéseknek közvetlen befolyása van az üzemi megállapodások tartalmára.

Kevésbé egyértelmű az elhatárolás az olasz jogban, ahol a fenti funkciók közötti határok elmosódnak, és sem a fogalomhasználat, sem az ehhez rendelhető jogintézmények tekintetében nem érhető tetten a világos kettéválasztás.⁵⁸ A *consiglio di fabbrica* például adott esetben szakszervezeti bázisszerveként is, illetve tényleges szakszervezeti befolyás nélkül is működhet, noha az alkupozíciója ez esetben meglehetősen súlytalan.⁵⁹

A francia munkajogban a különböző képviseleti formák közötti feladatmegosztás figyelhető meg. A *commité d'entreprise* – mely bipartit, jogi személyiséggel rendelkező testület⁶⁰ – feladata elsődlegesen a szociális és kulturális intézmények vállalkozáson belüli igazgatása, ez pedig bizonyos fokú ellenőrzési jogosítványokat biztosít, és széleskörű konzultációt feltételez.⁶¹ A testület tevékenysége mindenekelőtt konzultációs és tájékoztatói,⁶² tanácskozási, illetve javaslattevési jogokban ölt testet, összefonódása pedig egyértelműen kimutatható a szakszervezetekkel (például a reprezentatív szakszervezet jelöltállítás joggal rendelkezik).⁶³ A *commités d'entreprise* minden olyan kérdésben tájékoztatót, illetve konzultációt kezdeményezhet, amely a vállalkozás gazdálkodásával kapcsolatban kihatással lehet a munkafeltételekre.⁶⁴ A *délégué syndical* (szakszervezeti üzemi megbízott) feladata szakszervezeti „ihletésű”: elsődlegesen a szociálpolitikai követelések szintjének megtartásában merül ki. A munkavállalói részvétel harmadik ágát a *délégué du personnel* jelenti, amely a kollektíva általános képviselétét látja el, és amelynek a már elért *status quo*, a meglévő jogosultságok megóvása a feladata.⁶⁵

⁵⁴ Kís, 2005, p. 443–444.

⁵⁵ Ibid. p. 451.

⁵⁶ Hans Floretta–Karl Spielbüchler–Rudolf Strasser: *Arbeitsrecht*, Band I-II., Manzsche Verlag, Wien, 1990, p. 243–244. Idézi: Kís, 2005, p. 445.

⁵⁷ Ibid., p. 445.

⁵⁸ Az olasz munkajogban nem ismeretes a német *Betrieb* fogalma vagy a *Mitbestimmung* intézménye, az olyan fogalmak mint például az *impresa*, *azienda* vagy az *unita produttiva* sem fedik le a német üzemi alkotmányjog alapfogalmait. Ibid. p. 316. 19. lbj., illetve p. 440.

⁵⁹ Ibid. p. 316–317, 440.

⁶⁰ Code du travail Article L 2325-1.

⁶¹ Kís–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár, 2010, p. 194.

⁶² L. Code du travail Article L 2323-1. L. bővebben Tatjana Sachs: *The impact of the economic crisis on the evolution of French labour law: the rising of the law of the labour market*, ELLN paper, 2015, p. 3–5.

⁶³ Prugberger–Nádas, p. 210.

⁶⁴ Code du travail Article L 2323-1.

⁶⁵ Xavier Blanc–Jouvan: *La Participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français*, Alfred Metzner Verlag GmbH, Frankfurt a. M., 1978, p. 38–42. Idézi: Ibid. p. 439–440., l. még Radnay József: *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2009. p. 273.

Az angol participációs rendszerre meghatározó befolyást gyakorolt a társasági jogi szabályozás, s egyszersmind erőteljes szakszervezeti befolyás, valamint a jogi szabályozás német, illetve francia munkajogban megfigyelhető hiánya jellemzi. A kollektív munkajog fókuszában elsődlegesen a munkáltató döntési hatalmának befolyásolása áll, függetlenül attól, hogy azt *workers' participation, codetermination by workers* vagy *collective bargaining* kifejezésekkel illetik.⁶⁶ A különböző vegyes bizottságok mellett a *shop steward* az, aki a munkavállalói képviseleti funkciókat ellátja, ám generális részvételi metódusokról nem lehet beszélni, csupán a közösségi irányelvek átvételéből származó kötelezettségeknek való megfelelésről.⁶⁷

A skandináv államokban – s erre különösen jó példa Svédország – a szakszervezeteknek kiemelt jelentősége van a participációs jogok kialakítása során: a munkavállalói részvételi jogok *företagsnämnd* általi gyakorlása a szakszervezetekhez és a kollektív szerződésekhez köthető. A jogalkotó csupán az erre való felhatalmazást adja meg ahelyett, hogy maga határozná meg a jogok katalógusát, illetve az ezzel kapcsolatos eljárásokat.⁶⁸

1. Munkavállalói részvétel a dualista rendszerben: a német Betriebsrat

A német *Betriebsverfassungsgesetz* (a továbbiakban: BetrVG) tanulmányozása jó kiindulópontul szolgálhat a magyar üzemi tanácsokra vonatkozó szabályozás tanulmányozását megelőzően. A *Betriebsratot* széleskörű részvételi jogosítványok illetik meg, mely a magyar szabályozás kidolgozása során számos esetben – ha csak töredékeiben megvalósuló módon is –, de mintául szolgált.

A BetrVG 80. §-a határozza meg az üzemi tanács általános feladatait. Eszerint az üzemi tanács egyebek mellett figyelemmel kíséri a munkavállalókat érintő jogszabályok, kollektív szerződések és üzemi megállapodások végrehajtását, a munkavállalók közössége és a munkáltató érdekeit szolgáló intézkedésekre irányuló javaslatokat terjeszt elő, becsatornázza a munkavállalók részéről előterjesztett javaslatokat, s azokkal kapcsolatosan tárgyalásokat folytat, elősegíti az egyenlő bánásmód megvalósítását, egyes hátrányos helyzetű csoportok helyzetének javítását, a család és a munka közötti egyensúly megteremtését, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. A BetrVG 74. §-a értelmében a munkáltató és az üzemi tanács köteles legalább havonta egyszer megbeszélést tartani, melynek során a megállapodás érdekében kötelesek áttekinteni a vitás kérdéseket, és meg kell kísérelniük a véleménykülönbség feloldását. A BetrVG 75. §-a szerint a munkáltató és az üzemi tanács együttesen köteles gondoskodni arról, hogy az üzemben foglalkoztatottak jogszerű és méltányos bánásmódban részesüljenek, ne kerüljön sor hátrányos megkülönböztetésre, ezen túlmenően pedig meg kell óvniuk, illetve elő kell segíteniük a foglalkoztatottak személyiségének szabad kibontakoztatását.

Az üzemi tanácsot a BetrVG 87. §-a szerint együttdöntési jog (*Mitbestimmungsrecht*) illeti meg számos, ún. szociális kérdéssel (*soziale Angelegenheiten*) kapcsolatosan. Ilyen például a munkahely rendjével és a munkavállalói magatartást

⁶⁶ Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár, 2010, p. 135.

⁶⁷ Ibid. p. 135.

⁶⁸ Ibid. p. 318., 441., illetve Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi, Budapest, 1995. p. 175-177.

szabályozó rendelkezésekkel, a munkarend, a munkaidő kialakításával, a munkabér kifizetésével, a szabadság kiadásával, a munkavállalók magatartását, illetve teljesítményét vizsgáló technikai eljárásokkal, a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek megelőzését szolgáló feltételekkel, a munkahelyi egészségvédelemmel, az üzemi, munkáltatói szintű szociális ellátásokkal, a szolgálati lakásokkal, a bérezési rendszerekkel, a teljesítmény-alapú bérelemekkel, az üzemi szintű tanácsadási rendszerekkel és a csoportmunkával összefüggő döntés.

A részvételi jogok a munkáltató személyügyi (*personelle Angelegenheiten*) döntéseivel kapcsolatosan is érvényesülnek. A BertVG 92. §-a értelmében a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli többek között a személyügyi terv elkészítésével, illetve a szakmai képzéssel kapcsolatosan (BetrVG 96. §), az üzemi tanácsot pedig e kérdésekkel kapcsolatos javaslattevési jog illeti meg. Az üzemi tanács ezen túlmenően az állásbiztonsággal és a foglalkoztatás bővítésével, az atipikus munkajogviszonyok alkalmazásával, az új munkaszervezeti formák, munkamódszerek bevezetésével, termelési és befektetési tervekkel összefüggésben is nyújthat be javaslatokat a BertVG 92a. §-a alapján. A személyügyi kérdőívek, munkaszerződésben használatos személyes adatok alkalmazása tekintetében a BertVG 94. §-a az üzemi tanács egyetértését követeli meg. Az üzemi tanács ugyancsak egyetértést gyakorol a munkavállalók toborzásának, átirányításának, a munkajogviszony megszüntetésének kiválasztási irányelvei tekintetében (*Auswahlrichtlinien*). Ezen túlmenően a munkáltató e körbe tartozó döntéséhez az üzemi tanács egyetértésére van szükség, feltéve, hogy a munkáltató több mint húsz üzemi tanács választására jogosult munkavállalót foglalkoztat. Az egyetértés megtagadásának eseteit a BetrVG 99. § (2) bekezdése sorolja fel. Az üzemi tanácsnak egy hét áll a rendelkezésére, hogy írásban indokolt válaszát megfogalmazza. Ha ez elmarad, úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. A munkáltató a hiányzó egyetértés pótlása érdekében bírósághoz fordulhat [BetrVG 99. § (2) bekezdés]. Ha a munkáltató megszegi az ezzel kapcsolatos kötelezettségeit, a BetrVG 101. §-a alapján az üzemi tanács kérheti, hogy a munkaügyi bíróság állapítsa meg az intézkedés érvénytelenségét. Amennyiben a munkáltató a marasztaló ítéletet nem teljesíti, a bíróság bírságot szabhat ki, melynek legmagasabb összege a jogsértő állapot fennállásának minden egyes napja után 250 euró lehet. Az üzemi tanácsot a munkáltatónak valamennyi felmondást megelőzően meg kell hallgatnia, és a felmondás okát előzetesen meg kell jelölnie, ennek hiányában a felmondás érvénytelen. Az üzemi tanács a BetrVG 102. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben mondhat ellent a rendes felmondásnak.

A munkáltató gazdasági természetű döntéseinek befolyásolására a gazdasági bizottság (*Wirtschaftsausschuss*) hivatott, melyet a BetrVG 106. § (1) bekezdése értelmében minden, több mint száz munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál létre kell hozni. A gazdasági bizottság feladata a tanácsadás és az üzemi tanács tájékoztatása a gazdasági kérdések (*wirtschaftliche Angelegenheiten*) területén. A munkáltató köteles a gazdasági bizottságot tájékoztatni a vállalkozás gazdasági és pénzügyi, termelési és piaci helyzetéről, a termelési és beruházási programokról, a racionalizálási tervekről, termelési és munkamódszerekről, az üzemi környezetvédelmi politikáról, az üzem vagy üzemrészek tevékenységének leállításáról vagy korlátozásáról, áthelyezéséről, összeolvadásáról, szétválásáról, a szervezeti változásokról, illetve a célok megváltozásáról, vállalkozás átvételéről (ideértve a jövőbeli üzleti tevékenységéről és ennek munkavállaló

lókra gyakorolt hatásáról), valamint minden más olyan körülményről és projektről, amely a munkavállalók érdekeit lényegesen érintheti. Üzem átalakítása, bizonyos terjedelmű létszámcsökkentés, illetve új üzem alapítása esetén kötelező ún. szociális tervet (*Sozialplan*) kidolgozni (BetrVG 111–113. §).

A BetrVG 77. §-a alapján az üzemi megállapodás (*Betriebsvereinbarung*) nem tartalmazhat munkabérre és munkafeltételekre vonatkozó olyan rendelkezéseket, amelyek kollektív szerződésben kerültek rögzítésre vagy általában abban szabályozottak, kivéve ha maga a kollektív szerződés felhatalmazza a feleket kiegészítő üzemi megállapodás megkötésére. Az üzemi megállapodás tartalma ezen túlmenően sem lehet korlátlan, ugyanis az üzemi tanács csak olyan tárgykörökben jogosult a munkáltatóval megállapodást kötni, amelyek összhangban állnak a törvény által megállapított jogosítványai-val.⁶⁹

V. A magyar üzemi tanácsi rendszer dilemmái

Magyarországon az üzemi alkotmányjogi szabályok bevezetése az 1992. évi Mt. elfogadásakor nem szerves fejlődés eredménye volt. Az 1950-es évektől kezdve ugyan fel-felbukkantak történelmi előzmények, ám ezek hol a vállalatok politikai és gazdasági ellenőrzését, hol az általános vezetés funkcióit, illetőleg a dolgozók közösségének közvetlen javaslattevési és véleményezési lehetőségeit voltak hivatottak biztosítani. Az érdekképviseleti struktúra sajátosságainál fogva jelentős szakszervezeti befolyás érvényesült, melynek eredményeképpen a szocialista munkajogban nem alakulhatott ki a kollektív munkajog dualista szerkezete.⁷⁰

Az 1992. évi Mt. formálisan ugyan megvalósította az üzemi alkotmányjog német-osztrák mintákon alapuló dualista modelljét,⁷¹ ám tartalmi oldalról tekintve továbbra is számos kérdőjelet hagyott maga után annak eldöntésében, hogy vajon az üzemi alkotmányjog intézményrendszere integráns részét képezi-e kollektív munkajognak.⁷² Az 1992. évi Mt.-ben az üzemi alkotmányjog helyzete a koalíciós-tarifális rendszerhez képest marginális, súlytalan és sok esetben értelmezhetetlen volt, amellett, hogy a két rendszer szervezeti és funkcionális összemosása további feszültségek forrása volt a szakszervezeteken belül is.⁷³

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) megalkotása során a jogalkotó felismerte, hogy a szakszervezetekre és az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályanyag egy törvényen belüli szabályozása esetén a párhuzamosság – különösképpen a szakszervezetek munkaszervezeten belüli jogosítványaival kapcsolatosan – indokoltá teszi a két struktúra közötti elhatárolás egyértelművé tételét. Ennek során számos olyan rendelkezés került elhagyásra, amely a két rendszert egyszerűen összemosta [ilyen volt például a szakszervezeti reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség üzemi tanácsi választásoktól való függésének elvetése

⁶⁹ Kiss, 2005, p. 449.

⁷⁰ Ibid. p. 451–453., Radnay, p. 268–269.

⁷¹ Kiss, 2001, p. 535.

⁷² Kiss, 2005, p. 453.

⁷³ Ibid, p. 454.

(1992. évi Mt. 29. §, 33. §), a két szervezet jogkörének „profilisztítása”, indokolatlan párhuzamos szabályok elhagyása [1992. évi Mt. 21. § (2) bekezdés, 65. § (3) bekezdés], a kollektív szerződéses szabályozáshoz kötött együttdöntési jog elhagyása]. Maradtak azonban olyan rendelkezések is, amelyek az említett kapcsolatot továbbra is életben tartják [például ilyen a szakszervezet jelöltállítási joga (Mt. 241. §)]. Kevésbé járul hozzá a két rendszer közötti világos elhatároláshoz, hogy az üzemi megállapodásra lényegében a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések jelentős részét alkalmazni kell. Ezen túlmenően megjegyzendő, hogy megítélésem szerint a jogi szabályozás önmagában nem volt képes a gyakorlatban jelentkező személyi összefonódásokat és az ezáltal tapasztalható szakszervezeti befolyásgyakorlást megakadályozni.⁷⁴

1. Az üzemi tanács rendeltetése és jogköre

A korábbi szabályozáshoz képest a törvény egyértelműen megkísérli meghatározni az üzemi tanács feladatát és rendeltetését. Az Mt. 235. § (1) bekezdése a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, valamint a munkáltató döntéseiben való részvételre utal, ily módon egyértelművé teszi az intézmény funkcióját. Az Mt. 235. § (2) bekezdése a munkavállalók képviselőinek feladatát az Mt. üzemi tanácsról szóló XX. fejezetében foglalt munkavállalói jogok tekintetében kizárólagosan az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács számára tartja fenn. A szabályozás ugyanakkor az egyértelmű elhatárolás mellett továbbra is nyitva hagyja a kérdést: vajon mennyiben tekinthetők hatékonyak e jogosultságok, megszűnt-e a két rendszer rivalizálása az elhatárolás következtében, léteznek-e adekvát szankciók az üzemi tanács jogainak megsértése esetére, s vajon képes-e a szabályozás a munkavállalói részvétel funkcióit hatékony módon érvényre juttatni?

Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás értelmében az üzemi tanács rendeltetése szerint az együttműködést és a munkavállalók közösségének a munkáltató döntéseiben való részvételét szolgáló intézmény. A BetrVG-hez hasonlóan az Mt. 262. §-a az üzemi tanács általános feladatául rendeli a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését. Ennek az alapvető feladatnak a következménye, hogy az üzemi tanács jogosult a munkáltatótól tájékoztatást kérni, valamint az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, melyet a munkáltató nem utasíthat el.

Az üzemi tanács jogköre ugyan a BetrVG kapcsán ismertett hármas felosztás – a személyügyi, szociális, illetve gazdasági relációkat érintő döntések – körében érvényesül, az Mt. azonban nem ily módon, hanem a jogok terjedelmével kapcsolatosan tesz különbséget a közös döntés (együttdöntés), a véleménykérelmi és a tájékoztatási kötelezettség között. Az üzemi tanács jogköreit továbbra is indokolt lenne a német,

⁷⁴ Kiemelendő ugyanakkor, hogy az Mt. hatálybalépését követően folytatott kutatás szerint a szakszervezetek részéről továbbra is ellenérdekeltség tapasztalható az üzemi tanács létrehozásával szemben. L. Neumann László: A szakszervezet jogállásának változása, kollektív alku, béralku, bércsökkenés, In: Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés. Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. p. 25. <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

illetve az osztrák megoldáshoz hasonlóan – a személyügyi, szociális, illetve gazdasági viszonyok és kérdések mentén – világosan szabályozni.

Az Mt. továbbra is szűkmarkúan bánik ez együttdöntés lehetőségével, és csupán egyetlen tárgykörben, a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében írja elő a közös döntés kötelezettségét (Mt. 263. §). Csakúgy, mint a korábbi szabályozás, a közös döntési lehetőség minimálisra szorításával az Mt. meglehetősen súlytalanra teszi az üzemi tanács szerepét. Az együttdöntési kötelezettség ugyanis merőben hipotetikus: amennyiben nincsenek jóléti célra elkülönített pénzeszközök, úgy a munkáltatónak egyáltalán nem kell számolnia az üzemi tanács együttdöntési jogával. Látható, hogy a jogalkotó nem ragadta meg a lehetőséget, hogy az egyik legjelentősebb részvételi jogosítvány tekintetében bővítse az üzemi tanács jogkörét.

Az Mt. továbbra is megtartotta a munkáltatói részvételi jogok körében a munkáltató véleménykérési köteletségét. Egyfelől az Mt. 264. § (1) bekezdése általánosságban a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezete tekintetében írja elő a munkáltató véleménykérési kötelezettségét. Az Mt. 264. § (2) bekezdése egy példalózó felsorolásban pedig a munkáltató mint vállalkozás gazdálkodását érintő vezetői döntések, a munkavállaló személyiségi jogaival, képzésével, a környezetvédelemmel, az egyenlő bánásmóddal, a munkavédelemmel, munkaszervezéssel, munkarenddel, a munka díjazásának elveivel kapcsolatosan tartalmaz véleményezési lehetőséget.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének megfelelően köteles félévente tájékoztatni az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről, a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről [Mt. 262. § (3) bekezdés].

2. A hatékony szankciórendszer hiánya

Komoly aggályokat vet fel megítélésem szerint, hogy a részvételi jogok megsértése esetére – ideértve a munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülésének figyelemmel kísérését, a véleményezési és az együttdöntési jogot is – a munkáltatói intézkedés valójában szankció nélkül marad, azaz a törvényben meghatározott jogok voltaképpen *lex imperfecta* jellegűek.⁷⁵ Ebből következően e jogok kikényszeríthetősége meglehetősen kétséges.⁷⁶ A törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolásból arra lehet következtetni, hogy mivel az érintett munkáltatói intézkedések körébe rendeltetésüknél, illetve hatásüknél, súlyüknél fogva meglehetősen különböző döntések tartoznak, ezért nem indokolt differenciálatlanul egyazon szankciót – nevezetesen az 1992.

⁷⁵ György Kiss: *The Importance of Pacta Sunt Servanda and Clausula Rebus Sic Stantibus in Relation to the Alteration (Gestaltung) of the Content of the Employment Relationship (Crisis Management with Means of Labour Law – The Hungarian Lesson)*, ELLN paper, 2015, p. 29. L. az Mt. 262. §-át, illetve 264. §-át. Vö. Kártyás Gábor: *Érdekképviselés és részvételi jogok*, In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Eötvös Kiadó, Budapest 2013. p. 464.

⁷⁶ *Leboczky*, 2013, p. 41.

évi Mt. hatálya alatt irányadó érvénytelenség jogkövetkezményét – alkalmazni.⁷⁷ Az indokolás csupán részben utal arra, hogy ilyenkor „kvázi jogkövetkezményként” az Mt. 291–293. §-a szerint egyeztetés, illetve döntőbíráskodás áll a felek rendelkezésére. Lehetőség van ugyan a tájékoztatásra, illetve konzultációra vonatkozó szabályok megszegése esetén az Mt. 289. §-a szerinti nemperes eljárás kezdeményezése, ám ez csupán a jogsértés megállapítására szorítkozhat.

Megjegyzendő, hogy a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében előírt közös döntésre vonatkozó szabály megszegésével kapcsolatosan ugyanakkor levezethető az ilyen döntés érvénytelensége is. Amennyiben ugyanis a munkáltató az üzemi tanács nélkül dönt, jognyilatkozata azért tekinthető érvénytelennek, mert a közös döntés elmaradása folytán csupán egyoldalú munkáltatói döntésről lehet beszélni, ám abból az Mt. 29. § (4) bekezdése értelmében jogok és kötelezettségek nem származnak.⁷⁸

A jogalkotónak indokolt lett volna differenciált és hatékony szankciórendszert kialakítani,⁷⁹ ugyanis enélkül az üzemi tanács jogköre – legyen szó a közös döntésről vagy a véleménykérés kötelezettségéről – voltaképpen súlytalan marad, a szabályozás ezért csonka és „levegőben” lóg. Úgy vélem, ma is igaz az 1992. évi Mt.-vel szembeni kritika, miszerint a jogalkotó valójában tartózkodott attól, hogy az üzemi tanács számára valódi és hatékony részvételi jogokat biztosítson.

3. A normatív hatályú üzemi megállapodás

További kérdéseket vet fel az üzemi megállapodás kollektív szerződést helyettesítő szerepe. Az Mt. tervezetéhez fűzött miniszteri indokolás szerint a jogalkotó az üzemi megállapodás kollektív szerződést pótló szerepével is erősíteni kívánta a munkajog megállapodáson alapuló jogforrásait. Az üzemi megállapodás regulatív funkciójának törvényben való szabályozására – vagyis arra, hogy a kollektív szerződés mellett az üzemi tanács és a munkáltató által kötött üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabály legyen –, az indokolás szerint azért volt szükség, mivel a hazai érdekképviseleti rendszerben a munkáltatók jelentős részénél nincs képviselővel rendelkező szakszervezet, illetve csak nagyon csekély számban jöttek létre ágazati kollektív szerződések. A normatív hatályú, tehát munkaviszonyra vonatkozó szabályként funkcionáló és – a munka díjazására vonatkozó rendelkezések kivételével – munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket szabályozó üzemi megállapodás megkötése azonban csak abban az esetben lehetséges, ha a munkáltatóra nem terjed ki kollektív szerződés hatálya, illetve kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

A normatív hatályú üzemi megállapodással szembeni egyik kritikai megjegyzés, hogy az üzemi tanács a munkáltató befolyásolása tekintetében eszköztelen, ugyanis nincs törvényes joga arra, hogy az üzemi megállapodás megkötésére irányuló tárgya-

⁷⁷ L. erről bővebben a korábbi szabályozás az 1992. évi Mt.-vel kapcsolatosan Kiss, 2005, p. 481.

⁷⁸ Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Complex, Budapest, 2012, p. 596–597.

⁷⁹ Ugyanez a kritika fogalmazódott meg az 1992. évi Mt. kapcsán is (l. Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár, 2010, p. 223–224.).

lason nyomást gyakoroljon rá.⁸⁰ Az Mt. 266. §-a értelmében az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja, az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása pedig a sztrájk idejére szünetel. További kritikai megjegyzésként vetődik fel, hogy csupán az üzemi tanács elnökét illeti meg a munkáltató általi felmondással szembeni ún. munkajogi védelem, az üzemi tanács tagjait azonban nem, ez pedig a tagok tárgyaló pozícióját minden valószínűség szerint kedvezőtlen módon befolyásolja.⁸¹ A béralku kollektív szerződésben történő szabályozásának kizárólagosságát illetően – amely, mint látható volt, egyértelműen a német megoldást veszi át – aggályként fogalmazódott meg az, hogy a munkavállalói oldalnak ezáltal nincs lehetősége – az egyéb tárgykörökben megkötött „alkuk” ellentételezéseként – a munkabérrre vonatkozó kérdések munkavállalóra kedvezőbb irányú szabályait üzemi megállapodásba foglaltatni.⁸²

Álláspontom szerint pusztán azon cél elérése érdekében, hogy azok a munkáltatók is lehetőséget kapjanak az Mt. szabályaitól való eltérésre, akiknél nem működik kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, vagy egyéb oknál fogva nem terjed ki rájuk kollektív szerződés hatálya, nem indokolt az üzemi megállapodás normatív hatályának lehetővé tétele. A német viszonyok között jól működő megoldás a sajátos magyar relációk közepette torz és diszfunkcionális lehet. Az 1992. évi Mt. 31. § (2)–(4) bekezdése 1999 és 2002 között lehetővé tette, hogy amennyiben a munkáltatónál nincs képvisellel rendelkező szakszervezet, az üzemi megállapodás kollektív szerződés normatív részébe tartozó kérdéseket is szabályozhasson. Ez a konstrukció dogmatikailag elhibázott volt,⁸³ és alapvetően ugyanez a probléma a hatályos Mt. hasonló rendelkezésével is. Az Mt.-ben ugyan módosultak az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések, és – amint az fentebb kifejtésre került – a jogalkotó igyekezett világosabban elhatárolni a szakszervezet és az üzemi tanács jogkörét, ám álláspontom szerint arra figyelemmel, hogy az Mt. a szakszervezetek státusza tekintetében továbbra is alapvetően a munkahelyi relációkra koncentrál, nem feltétlenül egyértelmű az elhatárolásuk.

Ott, ahol nincs kollektív szerződés megkötésére lehetőség, az üzemi megállapodás – a munkabérrre irányadó kérdéseket kivéve – teljes mértékben átveheti annak szerepét, s mivel bármely munkafeltételről rendelkezhet, a munkavállalói részvételt betöltő szerv veszi át a szerepét a tarifális megállapodás megkötésére jogosult szakszervezetnek. Végeredményben nem másról van szó tehát, mint arról, hogy egy együttműködő és egyben e feladatához mérten inadekvát eszközökkel rendelkező testület tölt be rendeltetésével össze nem férő szakszervezeti funkciót.⁸⁴ Nem feltétlenül szerencsés tehát az üzemi tanács normatív hatályú üzemi megállapodás-kötési jogosultságának biztosítása mellett, hogy a jogállásának jogpolitikai meghatározottsága a munkaszervezeten belül továbbra is neutrális, rendeltetése pedig alapvetően kooperatív természetű.

⁸⁰ *Kártyás*, p. 471., illetve *Kiss*, 2005, p. 388.

⁸¹ *Kártyás*, p. 471.

⁸² *Ibid.* p. 472.

⁸³ *Kiss*, 2005, p. 77., 387–388.

⁸⁴ Horváth István: Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről, In: *Kun*, p. 88.

Megjegyzendő, hogy ez a megoldás a magyar szabályozás számára oly sokszor példaként megjelenő német és az osztrák rendszertől lényegesen eltér. A német jogban ugyanis az üzemi megállapodások nem terjedhetnek ki olyan kérdésekre, amelyek hagyományosan kollektív szerződésre tartoznak, s éppen a kollektív szerződések azok, amelyek tekintetében üzemi alkotmányjogi kérdések jelennek meg. Ennélfogva egyes kérdések csak akkor lehetnek tárgyai az üzemi megállapodásnak, ha azokról kollektív szerződés nem rendelkezik, és jogszabály vagy maga a kollektív szerződés ad erre felhatalmazást. Az üzemi megállapodás tárgya ugyanis csak olyan kérdés lehet, amely egyébként is az üzemi tanács befolyásolási jogkörébe tartozik.⁸⁵ Az osztrák jogban – amelyben az üzemi megállapodás csak törvényben vagy kollektív szerződésben meghatározott kérdésekre terjedhet ki – az csak akkor rendelkezhet munkaviszonyra vonatkozó kérdésekről (ha egyáltalán ezt kollektív szerződés lehetővé teszi), amennyiben az a munkavállalókra nézve kedvezőbb feltételeket állapít meg.⁸⁶

4. A részvételi jogok hiányának különös esete – a csoportos létszámcsökkentés

Szót kell ejteni a magyar jog egy további hiányosságáról, mely a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezésekhez köthető. Az Mt. 72. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató, amennyiben csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni. A Tanács csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről 98/59/EK irányelve (1998. július 20.) 2. cikk (1) bekezdése előírja, hogy amennyiben egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel. A 2. cikk (3) bekezdése értelmében annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt, illetve írásban feltétlenül közlik velük az irányelv által előírt információkat.

Az 98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés *b)* pontja értelmében a munkavállalók képviselői azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek, s ezáltal a tagállamok szabadságot élveznek tekintetben, hogy mely személyeket, illetve szervezeteket jogosítanak fel a konzultáció lefolytatására. Noha a munkavállalók képviselőinek meghatározása egyértelműen tagállami kompetencia, a magyar jog mégsem felel meg az irányelvnek. Kétségtelen, hogy az üzemi tanács képviselheti a munkavállalókat a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos konzultáció során, ennek az irányelv értelmében nincs akadálya. Az Európai Bíróság a C-383/92. számú ügyben⁸⁷ kifejtett álláspontja alapján azonban arra a következtetésre lehet jutni, hogy a tagállamoknak a tárgyalásra és a tájékoztatásra vonatkozó kötelezettségeket abban az esetben is érvényre kell juttatniuk, ha az adott munkáltatónál egyáltalán nincs munkavállalói képviselő. Mindebből azt a következtetést lehet

⁸⁵ Kiss, 2005, p. 449.

⁸⁶ Ibid. p. 450.

⁸⁷ A Bíróság 1994. június 8-i ítélete az *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, C-383/92. sz. ügyben (European Court 1994 reports I-02479). L. az eset elemzését *Bernsson*, p. 302–304.

levonni, hogy ellentétes az irányelvvel az a magyar szabályozás, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató mentesüljön a tárgyalási és tájékoztatási kötelezettsége alól olyan esetekben, amikor is nem működik nála üzemi tanács.

Noha a munkáltató önként is eleget tehet e kötelezettségeinek, ám aligha valószínű, hogy a munkavállalókból álló *ad hoc* „bizottság” létrehozását szorgalmazza, aki-vel többek között le tudná folytatni az irányelv által megkövetelt konzultációt.⁸⁸ Ez csupán önkéntes „közösségi jogkövetés” lenne a részéről. Mindebből következően álláspontom szerint elkerülhetetlen az Mt. módosítása e tekintetben akként, hogy kötelezővé tegye a munkáltató számára, hogy üzemi tanács hiányában közvetlenül, adott esetben egy *ad hoc* módon életre hívott „munkavállalói képvisellel” szemben teljesítse kötelezettségeit.

VI. Szükség van-e üzemi tanácsra?

Az üzemi alkotmányjog intézményei egyrészt egyfajta ellenpontot képeznek a szakszervezeti típusú képviselőkhöz képest, és ennél fogva – már önmagában a pusztán létezésükkel fogva – állandó súrlódási felületet rejtenek magukban. Ez magyarázza azt is, hogy e terület szükségszerű befolyásolási „zónát” jelent a külső koalíciós aktorok számára. Másrészt mindez azokban a rendszerekben, ahol a kollektív munkajog duális struktúrája nem vagy csak korlátozásokkal együtt érvényesül, óhatatlanul is diszfunkcionális képletek és mellékhatások jelenhetnek meg. Kiss György szerint e diszfunkcionális átfedések abban az esetben alakulhatnak ki, ha az eltérő funkciók azonos közegben, illetve szinteken fejtik ki hatásukat.⁸⁹

A fenti megállapításnak különös jelentősége van a magyar üzemi tanácsi rendszer elemzése kapcsán. Amint látható volt, az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések továbbra is számos kérdőjelet hagynak maguk után. Az 1992. évi Mt.-vel összefüggésben megfogalmazottak, miszerint az üzemi tanácsok mozgásteret a részvételi jogok hatástalansága miatt csekély, és összességében könnyen felvetheti a feleslegesség érzetét, ma is helytállóknak tűnnek.⁹⁰ Olyannyira, hogy Horváth István felteszi a kérdést: az 1992. évi Mt. tapasztalatai alapján indokolt volt-e egyáltalán fenntartani az üzemi tanácsok intézményét, különös tekintettel arra, hogy a közös döntés csupán rendkívül szűk körre szorítkozik, s a munkavállalói részvétel e szervének jelenléte – súlytalan jogosítványai következtében – nem több csupán a szükséges egyeztetésnél az egyoldalú munkáltatói döntés meghozatala során.⁹¹

Noha az üzemi tanács jogköre kiszélesedett, arra figyelemmel azonban, hogy az üzemi tanács jogainak megsértéséhez valódi és hatékony szankció nem párosul, az együtt döntési jog inkább szűkült ahelyett, hogy kiteljesedett volna, az üzemi tanács

⁸⁸ Megjegyzendő, hogy az 1992. évi Mt. 94/A. § (3) bekezdése üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetekkel, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal írta elő a konzultáció kötelezettségét.

⁸⁹ Kiss, p. 321. Így például ez merülhet fel (bár nem szükségszerűen), ha az üzemi alkotmányjog intézményei mellett munkaszervezeti szinten működő koalíció és kollektív szerződés is létezik. L. továbbá Bankó–Berke–Kajtár–Kiss–Kovács, 2012, p. 574.

⁹⁰ Kiss–Berke–Bankó–Kovács–Kajtár, 2010, p. 215.

⁹¹ Horváth, p. 87–88.

valójában eszközhányos munkavállalói képviselőként – egyszerre együttműködő és meghatározott esetekben kollektív alkura feljogosított szerepben – „skizofrén” helyzetre van kárhozthatva.

Álláspontom szerint üzemi tanácsra – összhangban e tanulmányban ismertett elméleti megfontolások miatt is – szükség van. Mindaddig azonban, amíg a forma nem kerül tartalommal megtöltésre (különös tekintettel a közös döntést illetően), a szabályozásra a hatékony szankciók hiánya a jellemző, és az üzemi megállapodás gyakorlati megfontolások alapján a tarifális megállapodások helyettesítésére szolgál, az üzemi tanács képtelen lesz a jogpolitika által neki szánt célokat betölteni, s működésében diszfunkcionális tünetek ütnek fel fejüket, működése során pedig nagy valószínűséggel egyre fokozódó szakszervezeti befolyással kell szembenéznie.

Kézenfekvőnek tűnne első ránézésre a német jogban kimunkált üzemi alkotmányjog rendszerének átvétele, ám ez „egy az egyben” nem lehet realitás. A jogösszehasonlítás klasszikus alaptétele szerint önmagában az, hogy egy jogintézmény tökéletesen működik egy adott jogrendszerben, még nem jelenti azt, hogy ugyanígy fog funkcionálni egy másik jogi környezetben is.⁹² Kétségtelen, hogy a német jog egyes megoldásai – különös tekintettel az üzemi tanács jogosultságainak differenciálása, az együttdöntési jog kiszélesítése – minden bizonnyal jelentős mértékben hozzájárulna ahhoz, hogy a munkavállalói részvétel valódi tartalommal kerüljön megtöltésre. Az új szabályozást azonban csak a kollektív munkajog más területeire is tekintettel, azokkal szerves összhangban lenne szükséges újragondolni.

Felhasznált irodalom

Harry Arthurs; Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century. *Canadian Bar Review*, 1967, XLV.

Bankó Zoltán–Berke Gyula–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Complex, Budapest, 2012.

Catherine Barnard: *EC Employment Law*, Revised Edition John Wiley & Sons, Chichester, 1996.

Brian Bercusson: *European Labour Law*, Cambridge University Press, New York, 2009.

Berke Gyula: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatásához való joga, In: Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*, Osiris, Budapest, 2001.

Berke Gyula: A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre, In: Horváth István–Rácz Réka (szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Dr. Ádám Lóránt emlékének*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Budapest, 2004.

Margaret M. Blair: *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*, Brookings Institute, Washington D.C., 1995.

⁹² L. a német rendszer kapcsán Paul Davies fejtegetéseit (Paul Davies: Efficiency Arguments for the Collective Representation of Workers: A Sketch, In: Alan Bogg–Cathryn Costello–Anne C. L. Davies–Prassl Jeremias (ed.): *The Autonomy of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015. p. 390–391.

- Xavier Blanc–Jouvan: *La Participation des travailleurs à la gestion des entreprises en droit français*, Alfred Metzner Verlag GmbH, Frankfurt a. M., 1978.
- Hugh Collins: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*, Clarendon Press, Oxford, 1992.
- Hugh Collins: *Employment Law*, Oxford University Press, London, 2003.
- Paul Davies: Efficiency Arguments for the Collective Representation of Workers: A Sketch, In: Alan Bogg–Cathryn Costello–Anne C. L. Davies–Prassl Jeremias (ed.): *The Autonomy of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, 2015.
- Simon Deakin – Wanjiru Njoya: *The legal framework of employment relations*. Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 349, September 2007. p. 10.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.167.6121&rep=rep1&type=pdf> (letöltés ideje: 2015. július 20.).
- Keith D. Ewing: Citizenship and Employment, In: Robert Blackburn (ed.): *Rights of Citizenship*, Mansell, London, New York, 1993.
- Hans Floretta–Karl Spielbüchler–Rudolf Strasser: *Arbeitsrecht*, Band I-II., Manzsche Verlag, Wien, 1990.
- Mark Freedland – Nicola Kountouris: *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, Oxford, New York, 2011.
- Judy Fudge: After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, Volume 60, Number 4.
- Neil M. Gorsuch. L. Neil M. Gorsuch: *The Future of Assisted Suicide and Euthanasia*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2006.
- Rachel Guyet–David Tarren–Claude-Emmanuel Triomphe: *Social Dialogue in Times of Global Economic Crises, Eurofund, European Union*, 2012.,
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1221en.pdf (letöltés ideje: 2015. március 28.).
- Robert L. Hale: Coercion and Distribution in a Supposedly Non-Coercive State. *Political Science Quarterly*, 1923, Volume 38, Number 3.
- Henry Hansmann: *The Ownership of Enterprise*. Harvard University Press, Cambridge, 1996.
- Bob Hepple: European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal*, 1996–1997, Volume 18.
- Horváth István: Fényárnyék. Húsz percben az új Munka Törvénykönyvéről, In: Kun Attila (szerk.), *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.
- Sára Hungler: *The Dual Nature of Employee Involvement. An Economic and a Human Right Question*. A Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy presented to Eötvös Loránd University, Faculty of Law, Budapest, Hungary September, 2014.
- Kártyás Gábor: Érdekképviselet és részvételi jogok, In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, Eötvös Kiadó, Budapest 2013.
- Kiss György: *A piac és az emberi tényező*, Balassi, Budapest, 1995.
- Kiss György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005.

Kiss György–Berke Gyula–Bankó Zoltán–Kovács Erika–Kajtár Edit: *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása”, Pécs, 2010.

György Kiss: *The Importance of Pacta Sunt Servanda and Clausula Rebus Sic Stantibus in Relation to the Alteration (Gestaltung) of the Content of the Employment Relationship (Crisis Management with Means of Labour Law – The Hungarian Lesson)*, ELLN paper, 2015.

Harold J. Laski: *A Grammar of Politics*, Allen & Unwin, London, 1934.

Lehoczkyné Kollonay Csilla: A munkavállalók részvétele a munkahelyi ügyek irányításában (A közvetlen munkavállalói képviselet), In: Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.): *A magyar munkajog II.* Vince, Budapest, é. n.

Lehoczkyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán, In: Kun Attila (szerk.), *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013.

John Locke,; *The Second Treatise of Government*, <http://history.hanover.edu/texts/locke/j-12-007.html> (letöltés ideje: 2015. július 19.).

Thomas H. Marshall: *Sociology at the Cross-Roads and Other Essays*, Heinemann, London, 1963.

Robert Mayer: Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy, *The Review of Politics*, Spring 2001, Vol. 63, No. 2.

Ronald C. McCallum: The New Millennium and the Higgins Heritage: Industrial Relations in the 21st Century, *Journal of Industrial Relations*, June 1996, Volume 38, Number 2, p.

Ronald C. McCallum: Collective Labour Law, Citizenship and the Future, *Melbourne University Law Review*, 1998, Volume 22.

Ron McCallum: Industrial Citizenship, In: Joe Isaac – Russell D. Lansbury (eds.): *Labour Market Deregulation. Rewriting the Rules*, The Federation Press, Sidney, 2005.

Ron McCallum: Justice at Work: Industrial Citizenship and the Corporatisation of Australian Labour Law, *Journal of Industrial Relations*, 2006, Volume 48, Number 2.

Frederic Meyers: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*, Monograph Series II., Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1964.

Neumann László: A szakszervezet jogállásának változása, kollektív alku, béralku, bércsökkenés, In: Laki Mihály – Nacsá Beáta – Neumann László: *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. Kutatási zárójelentés*, Műhelytanulmányok MT-DP – 2013/2 Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2013. <http://mek.oszk.hu/11400/11439/11439.pdf> (letöltés ideje: 2015. február 15.).

Wanjiru Njoya: *Property at Work: the employment relationship in the Anglo-American firm*, Ashgate Publishing, Aldershot and Burlington, 2007.

Wanjiru Njoya: Job Security in a Flexible Labour Market: Challenges and Possibilities for Worker Voice, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2012, Volume 33.

Prugberger Tamás: A kollektív munkajog intézményei, a munkavállalói érdekképviseleti és participációs jogok tartalma, mechanizmusa és érvényesülése a jogharmonizációs jogalkotási követelmények tükrében, In: Horváth István–Rácz Réka (szerk.): *Tanulmányok*

- nyok a munkajog jövőjéről. Dr. Ádám Lóránt emlékének.* Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004.
- Prugberger Tamás–Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014. p. 191–233.
- Joseph Raz: *The Morality of Freedom*. Clarendon Press, Oxford, 1986.
- Charles A. Reich: The New Property. *Yale Law Journal*, 1964, Volume 73, Number 5.
- Charles A. Reich: The liberty impact of the new property. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31.
- Radnay József: *Munkajog*, Szent István Társulat, Budapest, 2009.
- Edgar Rose–Herman Voogsgeerd: Introduction. Recent trends in worker involvement. In: Thomas Blanke–Edgar Rose–Herman Voogsgeerd–Wijnand Zondag (eds.): *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representation in a Europeanized Area*, Kluwer – Deventer, Institut voor Ondernemingsrecht, Groningen, 2009.
- Amartya Sen: *Development as Freedom*, Anchor Books, New York, 2000.
- Joseph W. Singer: The Reliance Interest in Property. *Stanford Law Review*, 1988, Volume 40, Number 3.
- Hugo Sinzheimer: The Development of Labour Legislation in Germany, In: *Annals of the American Academy of Political and Social Science, Social and Industrial Conditions in the Germany of Today*, 1920.
- Paul R. Verkuil: Revisiting the new property after twentyfive years. *William and Mary Law Review*, 1989–1990, Volume 31.
- Reiner Weinert: Management of structural change:outsourcing, staff reduction and worker involvement in Germany. In: Thomas Blanke–Edgar Rose–Herman Voogsgeerd–Wijnand Zondag (eds.): *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representation in a Europeanized Area*, Kluwer – Deventer, Institut voor Ondernemingsrecht, Groningen, 2009.
- Manfred Weiss: Workers Participation in the European Union, In: Paul Davies–Antoine Lyon-Caen–Silvana Sciarra–Spiros Simitis: *European Community Labour Law: Principles and Perspectives, Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton*, Clarendon Press, Oxford, 1996.
- Manfred Weiss: The Future of Workers’ Participation in the EU, In: Catherine Barnard–Simon Deakin–Gillian S. Morris (ed.): *The Future of Labour Law. Liber Amicorum Bob Hepple QC*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2004.