

**A MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELET RÉSZVÉTELI JOGOSÍTVÁNYAI
A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK, VALAMINT ÜZEMEIK IRÁNYÍTÁSA
TERÉN AZ EURO-ATLANTI RÉGIÓBAN ÉS MAGYARORSZÁGON,
KITEKINTVE A SZAKSZERVEZETI BEFOLYÁSRA**

**Employee representation rights in the management of companies and
their plants in the Euro-Atlantic Region and in Hungary, with a view
to trade union influence**

PRUGBERGER TAMÁS*

Absztrakt: A tanulmány a vállalati testületi és az üzemi vezetésben fennálló munkavállalói részvétellel foglalkozik kimutatva mindkettő kialakulásának és fejlődésének történeti menetét a 20. század elejétől a II. világháború végéig, valamint a II. világháború után a Montán-unióban mind a két területen kialakult 50-50%-os tulajdonosi és munkavállalói képviselet rendszerét, amely az 1970-es évtized elején 2/3-ad tulajdonosi és 1/3-ad munkavállalói képviseletté alakult át. Ezt követően a jelenlegi participációs intézményrendszer strukturális jellegét, választási rendszerét, valamint a jogosítványrendszerét mutatja be a tanulmány komparatív jelleggel. Foglalkozik még a tanulmány az üzemi tanácsnak a szakszervezetekkel való kapcsolatával, jogalanyiságával és jogi szabályozásának módjával.

Kulcsszavak: *felügyelő/igazgató tanács, munkavállalói képviselet, participáció, üzem, üzemi tanács, együttdöntési jog, választás, visszahívás, unikális és duális üzemi tanács rendszer*

Abstract: The study deals with employee participation in corporate, corporate, and plant management, showing the historical course of the formation and development of both from the early twentieth century to the end of World War II. And after World War II, the Montan Union developed a system of 50—50% ownership and employee representation in both areas, which in the early 1970s was transformed into two-thirds ownership and one-third employee representation. Next, the study presents the structural nature of the current participatory institutional system, the electoral system, and the licensing system in a comparative manner. The study also deals with the works council's relationship with trade unions, its legal personality and the way it is regulated.

* Prof. Dr. DSc. PRUGBERGER TAMÁS
professor emeritus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
prugberger.tamas@t-online.hu

Keywords: *supervisory board / board of directors, employee representation, participation, plant, workers' council, right of co-determination, election, recall, unique and dual workers' council system*

1. A participáció fogalmához, tagolásához és jogrendszeri elhelyezéséhez

1.1. A participáció fogalma és hatáskörének kiterjedési területe

A participáció önmagában csak részvételt jelent. A gazdaság világában azonban a gazdasági vállalkozások, vállalatok területén a vállalkozások, a vállalatok vezetésében való munkavállalói részvételt, a munkáltató és a munkavállalói képviselő együttműködését jelenti. Kiterjedési területe kétirányú:

a.) Egyrészt megjelenik üzemi szinten és onnan felfelé is szerveződik vállalati, vagyis összüzemi szintre, továbbá konszern, vagyis vállalatok gazdasági együttműködésére irányuló szövetségi szintjére is. Ez a vállalati, valamint az üzemi alkotmányjog területe, ami a germán jogrendszer országaiban általában külön törvényben van szabályozva: Németországban az Üzemi Alkotmánytörvényben (Betriebsverfassungsgesetz), Ausztriában a Vállalati Alkotmánytörvényben (Unternehmen-Verfassungsgesetz), Hollandiában a Vállalati Tanácstörvényben (Andernehmens-ratswet), Svájcban pedig a Kötelmi Törvényben (Obligationsgesets, röv. OR).¹ Ezzel szemben a latin jogrendszerhez tartozó államokban, így Franciaországban, Spanyolországban, és Portugáliában az üzemi tanácsot az ország munka törvénykönyvének az üzemi tanács szervezetéről, működéséről, hatásköréről, valamint jogosítványrendszeréről szóló fejezete szabályozza.² Kivételt képezett ez alól Olaszor-

¹ Betriebsverfassungsgesetz (BetrV.Ges.) 1972. (B.GB. I. 5. Literatur: VON HOYNINGEN-HUENE: Betriebsverfassungsrecht. C.H. Beck Verlag, München. (D.); Arbeitsverfassungsgesetz II. Teil. 1974. Lit.: R. STRASSER: *II. Kollektives Arbeitsrecht*. Manche Verlag, Kurzlehrbuchreihe, 5., 203. (A); Wet des andernemingsraad (WOR), 1971. Lit.: B. WAAS: Das Betriebsverfassungsgesetz der Niederlande im Spiegel des Deutschen Rechts. In: *Ünnepi Tanulmányok II* (Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára). Novotni Kiadó, Miskolc, 1997, 376. (NL.); Mitwirkungsgesetz, 1993. Lit.: PORTMANN – STÖCKLI: *Schweizerische Arbeitsrecht*. DIKE Verlag, 3. Aufl. 356. s köv. pontok. Ezen kívül: Employee participation in Europe. Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European contries. EIIRR Report No. 4, *European Industrial-relations Rewiew* (továbbiakban röv. Empl part. in EU), Austria 8–11., W. Germany 26–30., Netherlands, 42–44.

² Droit du travail. Vergl.: *Jura Europae*, Edition technique juris chasseur, Paris – C.H. Beck Verlag, München. I–III. Vol.–Band, (továbbiakban röv. J.E.). J.E. I. 30.30. 1-2. (Fr.); J.E. I. 20.52 II. 1. Az 1972. márciusi nemzeti tarifaszerezződés vezette be az 1948-ban hatályba lépett gazdasági alkotmány alapján. (B.); Estatuto de los trabajadores (ET.) art. 61. et ff. Lit.: Ojeda Alives – M. F. Peres: Gewerkschaftsrechte in Betrieb nach spanischem Recht. *Arbeitsrecht im Betrieb* 12/1980., 384–385. (Span.);Codigo do trabalho, 2003 (bevezetve az Alkotmány 54. §-a alapján). Lit.: E. FEDTKE – J. FEDTKE: *Arbeitsrecht in Portugal*. 111–115. In: Hennsler – Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. (Továbbiakban röv. H/B.), 1102–1103. (Port.). Ezen kívül: Empl. part in EU: France 21–25., Portugal 45–46., Spain 47–50.

szág, amely az üzemi tanácsot a német modell szerint szabályozta, azonban a szabályozásnak a német üzemi alkotmánytörvényhez hasonló „lex imperfecta” jellege miatt egyszerűen elhalt.³ A magyar üzemi tanácsrendszer szervezeti felépítését illetően a német rendszert követi, jogosítványrendszere azonban tőle eltér. Mint-hogy egy vállalaton belül több üzem is működhet jogi személyiség nélkül, az üzemekben létesülnek az üzemi tanácsok az ott dolgozó munkavállalók részéről történő választások útján. Az olyan vállalatnál, ahol csak egy üzem működik, az ott létrehozott üzemi tanács egyúttal betölti az összüzemi (vállalati) tanácsi funkciót is. Ugyanis az üzemi tanácsokon belüli választás vagy delegálás útján szerveződik meg a vállalati üzemi tanács, másként szólva az összüzemi tanács (Gesamtbetriebsrat). A vállalati, illetve az összüzemi tanácsok hozzák létre hasonlóképpen a konszern üzemi tanácsot.⁴

Az üzem a vállalat alsó termelő-gazdasági egysége, főszabályként jogi személyiség nélkül. Jogi személyiséggel azonban a vállalatvezetés az üzemeit bármikor felruházhhatja, amire elsősorban országos hatáskörrel rendelkező nagyvállalatok területi egységei esetében szokott sor kerülni.⁵ A vállalat központi irányító szerve, valamint a központi irányító szerv által önálló jogalanyisággal felruházott területi egységei azonban jogi személyek. Az üzemi tanács azonban akkor sem jogi személy, ha a vállalat egy üzemből áll. Ez esetben ugyanis a vállalat és az üzem egy egységet képez. Bár az üzemi tanács jogi személyiséggel nem rendelkezik, korlátozott munkajogi jogalanyisége azonban mégiscsak van. Ha ugyanis a törvényben biztosított hatáskörét és jogait a munkáltató megsérti, jogait vagy döntőbizottsági vagy bírósági eljárás keretében érvényesítheti. Vizsgálva a vállalatok nemcsak szerződéses, hanem intézményi együttműködését, több vállalat együttműködhet konszernt alkotva. A konszernben együttműködő vállalatok megtartják önálló jogi személyiségüket, gazdasági együttműködésük érdekében azonban alárendelődnek a konszernt irányító vállalatnak. Kétféle konszern van: szerződéses és faktikus. Szerződéses akkor, amikor megállapodnak egymással konszern létrehozásában, faktikus akkor, amikor egy vállalat a tőzsdén megvásárolja egy vagy több hasonló vagy azonos gazdasági profilú vállalat részvényeit vagy üzletrészeit és így azokat irányító vállalatként, mint alárendelt vállalatot kapcsolja magához. Ilyen esetben a konszernvállalatok összüzemi tanácsai általában létrehozzák a konszern üzemi tanácsot is.⁶

³ J. E. II. 40.52-2. II. C. 38. (I.); Empl. part in EU.: Italy, 36–38. Ez által csak de iure létezik, de facto azonban nem.

⁴ L. az 1. és 2. sz. jegyzetet. Európa valamennyi üzemi tanácsot ismerő államában az adott állam alkotmányára hivatkozva, hasonló az építkezés.

⁵ Az üzemet a központja jogi személyiséggel felruházhhatja. Ha azonban a cég csak egy üzemmel működik, akkor is a cég és nem az üzem rendelkezik jogi személyiséggel. Az üzemi tanácsnak jogi személyisége nincs, legfeljebb korlátozott munkajogi jogalanyisége. Bővebben erről PRUGBERGER Tamás: A csoport jogalanyiség integratív szemléletét igénylő elméleti és gyakorlati tényezők. In: *Az uniós csatlakozás hatása a letelepedés és a szolgáltatások szabad áramlása körében*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2005, 156–158.

⁶ Christine WINDBICHLER: *Arbeitsrecht im Konzern*. C.H. Beck, München, 1998, 309–312.

b.) A vállalat belüli participáció másik nagy területe a vállalat legfelső szintű vezetésében, a gazdasági társaság felügyelő tanácsában vagy igazgatóságában jelenik meg, a germán jogrendszerhez tartozó vállalatoknál a felügyelőtanácsban belül, Franciaországban, a Benelux államokban és az angolszász jogterület ún. „board” rendszerében pedig az igazgatóságban belül. Magyarország az előbbihez tartozik. Így jelent meg az első magyar társasági törvényben, míg a második társasági törvény szerint alternatív módon választható volt mind a két rendszer, az új Polgári Törvénykönyv (Ptk.) visszatért az eredeti felügyelőtanács megoldáshoz. A két rendszer közötti különbség az, hogy a germán (német, osztrák, svájci) és a magyar rendszernél a gazdasági társaság közgyűlése, illetve taggyűlése az ügyvezetés végzésére külön igazgatóságot, míg az ügyvezetés szakmai és jogi felügyeletére külön felügyelő tanácsot (bizottságot) választ és a két szerv szervezetileg is elkülönül egymástól. Ezzel szemben a board rendszernél az igazgatóságban belül az ügyvezetés és az ügyvezetés felügyelete szervezetileg együtt jelenik meg a szervezeten, vagyis az igazgatóságban belül. Ennek megfelelően a közgyűlés, illetve a tagok (gyűlése) által megválasztott igazgatóságban belül a tagok egyik része ügyvezető igazgató, a másik része felügyelő igazgató. Magyarország – mint már jeleztem – az előbbi rendszerhez tartozik. A participáció, vagyis a munkavállalói részvétel a felügyelőtanácsban, illetve az igazgatóságban belül úgy jelenik meg, hogy a vállalat keretében működő üzemi tanácsok vagy közvetlenül, vagy a vállalati (összüzemi) tanácsban keresztül delegálnak tagokat a felügyelő, board rendszer esetén az igazgatótanácsba. Erre kötelezően akkor kerül sor, ha a vállalatnál 200 munkavállalói létszámot elérő személyzet dolgozik.

1.2. A szabályozás jogdogmatikai rendszere

Joglogikailag és jogelméletileg vállalatot meghaladó területi és országos szinten a kollektív munkajogon, vagyis a munkaügyi kapcsolatok jogán belül a munkavállalói érdekvédelem első területe a munkáltatói érdekvédelmi egyesületek és a szakszervezeti szövetségek, vállalati szinten a munkáltató és a vállalatánál érdekképviselői joggal rendelkező egy vagy több szakszervezet között zajló kollektív szerződésalkötésre irányuló érdekegyeztetés jogintézménye áll. Ezt követi az üzemi alkotmányjog, pontosabban az üzemi vezetés és az üzemi munkavállalók által választott üzemi tanács közötti érdekegyüttműködés. Ugyanakkor a kettő közötti hidat a polgári joghoz tartozó és a Ptk.-ban szabályozott az a felügyelő tanács jelenti, amelyben a munkavállalói részvétel is megtalálható. A legtöbb országban a jogi szabályozás e szerint épül fel, ahol a munkaügyi kapcsolatok joga először a koalíciós jogot, s azt követően az üzemi tanácsrendszert szabályozza. Ezt a rendszert követte az 1992. évi Mt. is, az új Mt. azonban megfordította a helyzetet, és az érdekegyeztetési (koalíciós) jog elé helyezte az üzemi alkotmányjogot, valószínűleg az amerikai munkajogi gyakorlat hatására, mivel az USA-ban a munkáltatók szívesebben tárgyalnak közvetlenül az üzemek, vállalatok dolgozóival, mint a szakszervezetekkel. Állításuk szerint ugyanis az előbbiekkal könnyebben szót érte-

nek és könnyebb velük egyezkedni.⁷ Ennek következtében az USA több államában már spontán módon megjelentek a vállalatokon belül az üzemi tanácsok. Viszont az angolszász jogrendszer európai ágában üzemi tanácsrendszer csak Írországban működik, az Egyesült Királyságban viszont nem. Bár az ún. „Donovan Bizottság” 1975-ben be akarta vezetni Angliában is az üzemi tanácsrendszert, mégpedig német mintára, ez meghiúsult, mivel bár a Parlament elfogadta, azonban a Lordok Háza elutasította. Ennek ellenére azonban az üzem dolgozói és az üzemi vezetés közötti együttműködés, az ún. „cod de termination” informálisan létezik, mivel a lényeges kérdésekben döntés és a felmondás előtt az üzemi-vállalati vezetés kikéri az üzemi-vállalati kollektíva véleményét és ugyanígy fordítva, ha valamit a kollektíva akar, azt a vezetés a kollektívával megtárgyalja, és azzal megállapodva intézkedik. Ez vonatkozik az olyan felmondásokra is, amelyeket a munkavállalói kollektíva kezdeményez antiszociális vagy összeférhetetlen kollegával szemben. A munkáltatók ilyen esetben is figyelembe veszik a munkavállalói kollektíva érdekeit a vállalat-üzem gazdasági eredményes működése szempontjából fontos munkabéke érdekében.⁸

2. A gazdaság- és munkajogi participációs rendszer kialakulása és mai tételes jogi jellege, valamint gyakorlati meghonosulása

2.1. A kialakulás és a fejlődés első szakasza

a.) A participáció jogintézménye már az I. világháború előtt üzemi tanácsi formában jelent meg Európa nyugati és részben középső felében. A 19. század folyamának klasszikus liberális kapitalista időszakában a szakszervezeti szerveződést és szakszervezeti érdekvédelmet a jog nem ismerte el, a gyakorlat pedig büntetőjogiilag is tiltotta és ugyanígy az „összebeszélésnek” elnevezett sztrájkot is. Ezért kerülő úton, bűvpatakként az üzemek dolgozói kollektívája a legbátrabb és ezért a legnagyobb érdekérvényesítési és tárgyalóképes munkavállalókat megbízta azzal, hogy üzembirtokossal, illetve az üzemi vezetéssel tárgyaljanak és eleinte informális szóbeli, később pedig írásbeli formális megállapodásokban rögzítsék a munkafeltételeket és az egyes munkakörök bértarifáit. A szakszervezetek és az általuk a munkáltatói érdekvédelmi szervezetekkel, vállalati szinten pedig a munkáltatókkal kötött kollektív szerződések jelentősége az üzemi tanácsrendszer legalizálását követően is megmaradt, sőt egyre nagyobb területen formálisan is intézményesült az üzemi tanácsrendszer, ami bekerült a vállalatok szervezeti szabályzatába az együttműködési jog terjedelmének meghatározásával, valamint a kialakulásban lévő üzemi megállapodás-kötés lehetőségével együtt. Ez a főleg informális, néhány

⁷ Martin HENNSLER – Frik ROMAN: Arbeitnehmerbeteiligung dem USA durch Betriebsrate. *Neue Zeitschrift zum Arbeitsrecht (NZA)*, 11/2003., 557–558.; PRUGBERGER Tamás: Az üzemi tanácsi érdekvédelem megjelenése az angolszász jogrendszerben. *Napi Jogász* 2003/10., 22–23.; Uő: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog*. Complex, Wolter Kluwers Kiadó, Bp., 2006, 222–223.

⁸ J. E. III. 90.54. IV. 2.; Empl. part. in EU. United Kingdom, 54.

helyen azonban formálissá vált üzemi tanácsi modell Németországban jelent meg először.⁹ A tételes munkajogi szabályozással összefüggő jogirodalmi és kodifikációs viták az I. világháború előtt mind Németországban, mind Magyarországon csak a kollektív szerződésnek és a tarifális jognak az ipartörvénybe, és a polgári törvénykönyvbe történő beemeléseinek a kérdéséről folytak, miközben az üzemi alkotmányról és tanácsról egyáltalán nem esett szó.¹⁰

b.) Az I. világháborút követően Németországban a weimari köztársaság az üzemi tanácsi rendszert általánossá tette, ami kihatott Ausztriára és Csehszlovákiára is.¹¹ Az önállóvá és egységessé vált Lengyelország ezt az intézményt szintén átvette a németországihoz hasonló kialakítással, azonban nem üzemi, hanem munkastanácsnak elnevezve.¹² Az üzemi érdekképviselőnek és az üzemvezetésben való munkavállalói beleszólásnak ez a rendszere Lengyelországnak a szovjet blokkhoz a II. világháborút követő csatolása után is fennmaradt és működött egészen az állami vállalatoknál, a szövetkezeteknél és a közigazgatási szerveknél egyaránt mindaddig, míg a „Szolidaritás” (Solidarnosty) nevű antikommunista alternatív szakszervezet az 1980-as évek végén legálissá nem vált, amely ekkor kompetenciaféltésből felszámolta az érdekvédelemnek e szervezeti formáját.¹³ Hitler hatalomra jutását követő ausztriai, majd csehországi bevonulása, valamint Lengyelország nyugati és délkeleti (Galícia) felének a lerohanását követően ezekben az országokban a Német Birodalomhoz való csatolást követően és az újonnan létrehozott szlovák bábállamban – miként mind ezt megelőzően a Német Birodalomban is felszámolta az üzemi tanácsi rendszert. A hivatalosan törvénnyé nem vált, azonban az 1928. évi magyar magánjogi törvényjavaslathoz hasonlóan informálisan hatályossá vált Hueck és Nipperdey által elkészített Nemzeti Munka törvénykönyve javaslat, a Nationales Arbeitsgesetz–Entwurf nem tartalmazta már sem a szakszervezeti érdekvédelmet, sem az üzemi tanácsi participációt.¹⁴

Ez utóbbi helyett létrehozta az *üzemi bizalmi tanácsot*, amelynek tagjait a területileg illetékes birodalmi munkafelügyelő, a Nemzeti Szocialista Párt üzemi titkára

⁹ Alfred SÖLNER: *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart. 4. Aufl. 24., 64. et 132–142.; Arthur NIKISCH: *Arbeitsrecht*. 3. Band, Betriebsverfassungsrecht. Mohr Siebeck Verlag, 1966, 3–5.; GAMILLSCHEG: *Kollektives Arbeitsrecht*. 2. Band, Betriebsverfassungsrecht, C. H. Beck, V. I. Kapitel.

¹⁰ Hugo SINZHEIMER: *Der kooperative Arbeitnormenvertrag, I–II*. B.; Julius G. LAUTNER: *Geltends und künftiges Arbeitnehmervertragsrecht*. HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* XXII. évf., 9., 172–177. és 11., 224–280.; BERKE Gyula: A kollektív szerződés a magyar munkajogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* Monográfiák 2. Pécs, 2014, 9–65.

¹¹ NIKISCH: i. m. 7–10., 10–11.; GAMILLSCHEG: i. m.

¹² NIKISCH: i. m. 7–9.; GAMILLSCHEG: i. m.

¹³ Lengyel szakszervezeti törvény, 20. §–22. § és 30. § + Paktum az állami vállalatok átalakításáról és STANAJOWSKY: *Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Mittel- und Ost-Europa*. Workshop Otto Brenner Stiftung, 14–17. März 1999.

¹⁴ NIKISCH: i. m. 7–9.; GAMILLSCHEG: i. m.

és az üzemi vezér által kialakított keretből egy évre szóló megbízással választják meg a bizalmi tanács vezérét és tagjait. A választás eredményét az üzemi vezérnek külön jóvá kell hagynia, aki és a birodalmi munkafelügyelő a bizalmi tanács vezérét (értsd: elnökét) és tagjait bármikor leválthatta. A tanácsot konzultációra és informálásra az üzemi vezér volt jogosult összehívni, kinek az üzemet érintő döntéseivel szemben az üzemi bizalmi tanács a munkafelügyelőhöz fordulhatott nem halasztó hatályú panasszal.¹⁵ Érthető, hogy ezt az eltorzult szervezetet, amely mintául szolgált a Horthy-korszak hasonló intézményéhez, a II. világháborút követő német jogirodalom nem tartotta üzemi tanácsnak.

Magyarországon a Károlyi-kormány időszaka alatt szintén felvetődött az üzemi tanács meghonosításának az igénye, amely azonban az 1919-es Tanácsköztársaság ideje alatt az állami irányításúvá vált vállalatokban szélsőbalos kommunista dirigizmussá fajult. A Tanácsköztársaság bukását követően az 1919/1.071. számú ME. rendelet az üzemi alkotmány, vagyis a munkáltató és az általa foglalkoztatottak egymással szembeni alapvető jogainak érvényesítése érdekében kötelezővé tette duális jelleggel az üzemi választmányok megalakítását, ahol az egyik oldal tagjait a munkavállalók a saját körükből választották, míg a másikat az üzemi vezetés delegálta, elnökévé pedig az üzem munkaügyi előadója vált.¹⁶

c.) A II. világháborút követően mind a vállalati, mind az üzemi participáció első szakaszaként az Európai Szén-, és Acélközösségen, azaz a Montánunión belül épült ki, ami azt jelentette, hogy a nehézipari és a bányaiipari vállalatoknál alakították ki abban a hat államban, amelyet utóbb az Európai Gazdasági Közösségbe is integráltak. E hat állam a Német Szövetségi Köztársaság (a volt Német Birodalom „L” alakú délnyugati része), Franciaország, Olaszország, Belgium, Luxemburg és Hollandia. Ezekben az országokban a bánya-, a nehéz-, és az olajipari vállalatoknál (Montanunternehmen) – minthogy azok mindegyike részvénytársaságként (rt.) működik – a felügyelő tanácsban, illetve az igazgatóságban a részvénytulajdonosok mellett 30%-os arányban határozathozatali, azaz szavazási jogú képviselettel a céghez tartozó üzemi tanács(ok) által delegált munkavállalók foglalnak helyet. Ilyen formán a felügyelő tanácsban, illetve az igazgatóságban a tőke és a munka feles arányú képviselettel rendelkezik. Emiatt, ha szavazásnál/döntésnél patthelyzet áll elő, az elnök szava dönt. Ezért az elnök mindig külső, neutrális személy, akit a két rész, a munka és a tőke képviselete közös megegyezés alapján kér fel és választ meg. Az így megválasztott elnök legtöbbször valamely bank vezető alkalmazottja. Ez a rendszer „de iure” ma is fennáll annál fogva, hogy formális jogi önállósággal, de teljes gazdasági és szervezeti betagolással az Európai Gazdasági Közösségbe (EGK) került, azonban a további integráció, vagyis a Maastrichti Szerződéssel létrejött Európai Közösség (EK), valamint a Lisszaboni Szerződéssel megszerve-

¹⁵ HABERMANN: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* XXII. évf., 11., 226.

¹⁶ BAGDI Katalin: *A participációs jogok szerepe a munkavégzésre irányuló függő jogviszonyokban*. Debreceni Egyetem ÁJK Doktori Iskolája, Debrecen, 2020, 14–15. és 20–21.

zódott Európai Unió (EU) nem érinti.¹⁷ Hivatalosan ez a rendszer tételesjogilag ma is érvényben van, azonban a nehézipar (Montanindustrie) leépülése következtében a gyakorlatban nem működik. Ebben a rendszerben az üzemi tanácsoknak a participációs, a vezetéssel történő együttes döntési joga teljes, ami a második szakasz üzemi tanácsi jogkörében már Hollandia kivételével nem áll fenn.¹⁸ Az együttdöntési jogkör legkevésbé azonban Németországban szűkült.¹⁹

2.2. A fejlődés második szakasza

A vállalati és az üzemi tanácsi participációs rendszer fejlődésének második szakasza az 1970-es évek elején alakult ki. A „montán” vállalatok kivételével a többi gazdasági társaságnál, rt.-nél, kft.-nél és szövetkezethetnél abban az esetben, ha a cégnél 200, vagy annál több munkavállaló dolgozik, vagy a germán rendszereknél a felügyelő tanácsban, a board rendszernél az igazgató tanácsban/igazgatóságban 1/3-nak kell lenni a munkavállalói képviselőnek. A tőke képviselője így 2/3-ad, míg a munkavállalói 1/3-ad arányú, ami azt jelenti, hogy a munkavállalói képviselőnek a döntésekbe érdemi beleszólási joga nincs, csak véleményezési és állásfoglalási joga van a felügyelő-, illetve az igazgató tanácsban. E rendszer szerint épül ki a magyar gazdasági társaságokban is a munkavállalói képviselő, amit az új Ptk. hatálybalépése előtt a társasági törvény szabályozott, most pedig az új Ptk.-nak a társasági jogra vonatkozó előírásai.²⁰

A participációs fejlődési folyamat e második szakaszában az egyes európai országokban kialakított és többnyire tételesjogilag is szabályozott üzemi tanácsi rendszerek a Montánunió időszakában létrehozott üzemi tanácsi rendszerekkel lényegében megegyeznek, azzal a különbséggel azonban, hogy nem minden országban van az üzemi tanácsnak együttdöntési joga,²¹ ahol pedig van, ott kisebb, vagy nagyobb mértékben e jogkör leszűkítésre került.²² Magyarországon pl. az együttdöntési jogkör teljesen formális.²³ A nyugat-európai államokban az üzemi tanácsi rendszer az Egyesült Királyság kivételével mindenütt megtalálható. Létrehozása elvileg kötelező lenne, de ennek elmulasztása nincsen szankcionálva.

¹⁷ NIKISCH: i. m. 7–10.

¹⁸ NIKISCH: i. m. 9–10.; GAMILLSCHEG: i. m. 9–10.

¹⁹ SCHUBERT: *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen*. C.H. Beck; SZEKERES Bernadett: *Munkaviszonyon innen – munkaviszonyon túl. Gazdaságfüggő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*. Doktori értekezés, 2018, Miskolci Egyetem ÁJK, Deák Ferenc Doktori Iskola. 52. s. köv.

²⁰ 1997: CXLIV. tv. a gazdasági társaságokról 38–39. §; 2013. V. tv. az új Ptk.-ról, 3:124. §.

²¹ Együttdöntési jogkörrel nem rendelkezik, hanem csak konzultációs jogkörrel a francia, a svájci, a görög és a finn üzemi tanács. Ld. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer Kiadó, 209–212. Források: J. E. I. 30.50. II. C. (Fr.); Max FRITZ: *Mitwirkungsgesetz*. Sil AG. Verlag, Zürich 1954.; Empl. part. in EU. Greece, 31–33.

²² Ld. a 15. sz. alatti jegyzetet.

²³ Vö. a 2012. I. tv. (új Mt.) 263. §-ával, továbbá PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 233–235.

Szabályozása ezért „lex imperfecta” tartalmú, vagyis jogkövetkezmények nélküli.²⁴ A közép-, és a kelet-európai régióban Magyarországon kívül csak Lengyelországban ismert. Kötelező jelleggel csak a közszolgálati intézményeknél általános, a gazdasági munkajog világában azonban csak szubszidiárius, kisegítő jelleggel akkor kell megalakítani, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő.²⁵

3. A gazdasági társaságokon, vállalatokon belüli participáció strukturális felépítése

Vállalati szinten a munkavállalói részvétel megjelenik a gazdasági társaság (rt., kft., szövetkezet) a felügyelő tanácsban/bizottságban, a board rendszernél az igazgatótanácsban/igazgatóságban. A szén- és acél-, valamint olajipari vállalatoknál a felügyelőtanácsban/igazgatótanácsban belül 50%-os képviselettel és tényleges együttdöntési joggal, ahol az elnököt kívülről hozzák be választás útján. Ezzel szemben a gazdasági élet többi társas vállalkozásainál a felügyelő tanácsban/bizottságban a munkavállalói képviselő csak 1/3-ad arányú, ezért az együttes döntési joga csupán névleges, ténylegesen csak véleményezési, állásfoglalási, valamint információ iránti joga van a munkavállalói képviselőnek. Az igazgatóság, illetve az igazgatótanács és a felügyelőbizottság, illetve a felügyelőtanács elnökét a közgyűlés szavazza meg, amelyen belül 1/3-os részvételi aránnyal a cég üzemi tanácsainak a küldöttei is szavazási joggal jelen vannak. A közgyűlés szavazataival létrejövő felügyelőtanács/bizottság, illetve a board rendszernél az igazgatótanács/igazgatóság az első, alakuló ülésén a saját tagjai sorából megválasztja a felügyelőbizottság, illetve az igazgatótanács elnökét, ahol a 2/3-os tulajdonosi szavazati arány mellett 1/3-adot kitevő szavazati joggal a munkavállalói oldal rendelkezik.

Az üzemi tanács a vállalatban belül az üzemek száma szerint a műszaki és adminisztratív munkafolyamatokat végző egy vagy több egységében működik, amely az üzemben belüli munkavállalói érdekeket képviseli és együttműködik az üzemi vezetéssel. Ebben nyilvánul meg a munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben. Az üzemi közgyűlés által megválasztott üzemi tanács az első ülésén a vállalati participációs rendszerhez hasonlóan választja meg a bizottság elnökét, elnökhelyettesét, illetve titkárát, valamint az egyes ügyeket ellátó bizottságokat, azok pedig szintén az alakuló ülésükön a bizottsági elnököt. Az üzemi tanácsnak két alapformája van, az unikális és a duális üzemi tanácsi rendszer. Bővebben erről a későbbiekben esik szó. Az üzemi tanácsi participációs rendszer teljes formában 50 főt elérő személyzeti létszámnál jelenik meg. Az alatt 25 és 50 fős létszám között a germán jogrendszerek esetében egyfős üzemi tanács, illetve üzemi megbízott látja el az

²⁴ A németországi szabályozás hatására a germán jogrendszerhez tartozó államokban az üzemi tanács megalakulásának az elmaradásához nem fűződik szankció. Ez a „lex imperfecta” jogi rendezés vonatkozik Magyarországra is.

²⁵ Waclaw SCHUBERT: Betrachtung über Modelle des Arbeitsrecht aus politischer Sicht. *Osteuropa Recht* 1952/2–3., 248., PRUGBERGER: A munkaügyi szabályozás átalakulása a szomszédos, volt erálszocialista kelet-, és közép-európai országokban. *Munkaügyi Szemle* 1993/12., 30.

üzemi munkavállalói érdekképviselőt,²⁶ ezzel szemben a frankofón–latin, valamint a skandináv államok esetében a szakszervezet által létrehozásra kerülő és annak tagjaiból álló üzemi bizottság.²⁷ A 25 fő alatti munkavállalói létszámú személyzettel dolgozó vállalat kisvállalkozásnak minősül és ott nincs sem üzemi bizottság, sem üzemi megbízotti képviselet. A germán jogrendszerhez tartozó államok esetében az üzemi tanácsok a szakszervezetektől elkülönülten működnek,²⁸ míg a frankofón–latin és a skandináv országokban a szakszervezetekkel kisebb-nagyobb mértékben együttműködnek.²⁹ Üzemrészlegtől és üzemtől vállalati szintig az üzemi tanácsi érdekképviselő túlsúlya a jellemző, míg vállalati szinttől felfelé a konszern szintig bezárólag a szakszervezeti érdekképviselő a jellemző, azonban mellette párhuzamosan fut az üzemi tanács vállalati és konszern szintre kiterjesztett rendszere is. Az üzemitanács-típusok meglehetősen sokszínűek. Ezeket áttekinthetően csoportosítani három szempont szerint lehet a legjobban. A szervezeti felépítésük szerint, a szavazás és a visszahívás módja alapján, továbbá a jogosítványrendszer terjedelmétől függően. A következőkben e három szempont szerint csoportosítjuk őket.

4. Az üzemitanács-típusok szervezeti felépítése

4.1. Az unikális és a duális rendszer

Az üzemi tanács szervezeti felépítése szerinti kétfajta típusa közül az unikális esetében az üzemi tanácsban csak a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások foglalnak helyet. Oda sem vezető alkalmazottak (vezető irodisták), sem üzemi vezetők (a munkásarisztokráciához tartozó mesterek) nem választhatók be, tekintve, hogy azok a munkáltatónak, azaz üzembirtokosnak a lekötelezettjei és az ő érdekeit képviselik. Az unikális üzemi tanács esetében az üzemi tanács közvetlenül az üzembirtokossal/munkáltatóval, illetve felhatalmazott üzemi vezetéssel tárgyal és vele állapodik meg. E kétoldalú kapcsolatnak lényeges eleme a megállapodáskötés, amelynek lényeges intézményesített formája az üzemi megállapodáskötés.³⁰ A német jog az üzemi megállapodást úgy hozza összefüggésbe a kollektív szerződéssel, hogy a kollektív szerződést nem úgy érti, mint akár az osztrák, a francia, a spanyol–portugál, valamint a Benelux-, az angolszász és a skandináv jog,

²⁶ Ld. PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 194. Források: J.E. I. 10.50. II. C. (D.), II. 60.50. II. C. (NL.); 2012: I. tv. (Mt.) 236. § (1.) bek. (H.).

²⁷ PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 209., 212–213. és 218–217. (Fr., L., DM.). A forrásokat ld. 17. jegyzet, valamint J.E. I. 30.50. C. (Fr.); II. 50.50. II.C. 3-31. (L.); III. 70.50. II. C. (DM.).

²⁸ PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 194–205. (D., A., NL.) és 240–241. (H.). Források az 1. sz. jegyzetben.

²⁹ PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 205. (svéd), 206–201. (francia, spanyol, portugál, belga, finn, belga, luxemburgi, dán). Források a 2. sz. jegyzetben.

³⁰ PRUGBERGER: Európai és magyar összehasonlító... 207. és 215. Az unikális rendszer szerint szervezett üzemi tanácsok: a német, az osztrák, a holland, a svájci, a francia, a spanyol és a portugál. A forrásokat ld. a már előzetesen feltüntetett jegyzetekben.

valamint a magyar Mt. Ezekben az államokban ugyanis a kollektív szerződés alatt a munkáltatók és érdekvédelmi szervezeteiknek a szakszervezetekkel kötött megállapodásait értik. A német jog az itt megjelölt országok kollektív szerződéseit tarifaszervezőként kezeli, a kollektív szerződés pedig egy olyan gyűjtőfogalom, mely átfogja a tarifaszerveződést és az üzemi megállapodást.³¹ Az európai államok többségében az üzemi participáció az unikális üzemi tanácsi rendszer szerint épült ki. Unikális jellegű módon épül fel az üzemi tanács Németországban, Ausztriában, Hollandiában, Svájcban, Franciaországban, Spanyolországban, Portugáliában, Svédországban és Magyarországon, valamint Lengyelországban.³² Az olasz üzemi tanácsi rendszer szintén unikális jellegű volt, de az üzemi tanács Olaszországban – mint már erről szó esett – spontán módon elhalt.

A duális rendszernek a lényege az, hogy az üzemi tanács egyik oldalán foglalnak helyet a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások (műszakiak) által megválasztott és a beosztott munkavállalói oldalt képviselő munkavállalók, míg a másik oldalán a munkáltató által delegált vezető alkalmazottak, üzemi műszakvezetők állnak. A duális üzemi tanácsi rendszernek két formája ismeretes. Az egyik típusa a belga üzemi tanács, ahol egy szervezeti kereten belül két tagozat van. Az egyikben a beosztott munkavállalók által a körükből megválasztott nagykorú és fiatalkorú alkalmazottak (weit collar) valamint munkások (blue collar) foglalnak helyet, ahol a nagykorúak és fiatalkorúak a maguk képviselőit külön választják meg. Az utóbbiak participációs jogköre a beosztott munkavállalók körén belül a 25%-ot teszi ki.³³ A duális üzemi tanácsi rendszernek a másik formája a kettős szervezeti rendszer, ahol az egyik oldalt a megválasztott, többnyire szakszervezeti tagsági jogviszonnyal rendelkező beosztott alkalmazottakból és munkásokból álló üzemi tanács, míg a másik oldalt a munkáltató vagy az üzembirtokos által delegált vezető alkalmazottakból álló üzemi tanács bizottság képezi. Amikor a két bizottság együtt ülészik és együtt hoznak határozatot, akkor beszélünk üzemi tanácsról. E kettős bizottsági rendszer szerint épül ki az üzemi tanácsi rendszer Luxemburgban és Dániában.³⁴

4.2. Az üzemi tanácson belüli bizottságok

Valamennyi itt bemutatott üzemi tanácsi rendszeren belül az egyes ügycsoportok intézésére bizottságok kialakítására van lehetőség. A bizottságot és annak elnökét és titkárát/alelnökét, kis taglétszámú üzemi tanács esetében pedig bizottság hiányában az egyes ügyek referenseit az üzemi tanács alakuló ülésén választják meg. Ahol az üzemi tanács egy szervezeti kereten belül kéttagozatú (Belgium), ott az

³¹ ZÖLLNER – LORIZ – HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. C.H. Beck Verlag, 2008, 7. I. 2. b. 75.

³² Ld. a 26. jegyzetet.

³³ Egy szervezeten belüli duális összetételű a belga üzemi tanács és az európai üzemi tanács. Forrás: J.E. I. 20.50. II. C. 7-14.; PRUGBERGER: Európai és magyar összehasonlító... 202–203.

³⁴ A paritásos szervezetű duális rendszert alkalmazza Luxemburg, Dánia és Norvégia. PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 212–218., Források: J.E. II. 50.50. II. C. 3-31. (L.); III. 40.50. II. C. 10-20. (DM.).

egyes bizottságokat is paritásos módon kettős képviselettel választják meg. Ahol pedig az üzemi tanács két bizottságból áll (Luxemburg és Dánia), ott mind a két bizottságon belül albizottságokat vagy referenseket választanak ugyancsak paritásos módon. Amikor a két albizottság együtt ülésezik, akkor beszélünk üzemi bizottságról. A duális üzemi tanácsi rendszereknél két üzemi tanácsi és bizottsági elnököt választanak, akik felváltva vezetik az egyes üléseket. Az egyes ügyeknek megfelelően az üzemi tanácson belül kialakult bizottságok vagy referenciák a következők: munkaügyi, bérügyi, munka- és egészségvédelmi, valamint gazdasági. Németországban a gazdasági bizottság a duális üzemi tanácsi rendszerhez hasonlóan paritásos módon kettős összetétellel beosztott munkavállalókból és vezető alkalmazottakból áll.³⁵

5. Az üzemi tanácsi működés szakszervezeti befolyással és anélkül, valamint az üzemi tanácsválasztási és visszahívási rendszer

5.1. A választási endszer

Kétféle üzemi tanácsi működési rendszer alakult ki és érvényesül ma. Az egyik a német–osztrák rendszer, ahol az üzemi tanácsi választásoknál a jelöltállítást a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, amely összeállítja a választásokra a jelöltek listáját, amelyet az üzem munkavállalóival az üzemi közgyűlésen a munkavállalókkal, külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal megtárgyalja. E külön névsornak és külön tárgyalásnak az oka, hogy az üzemi tanácsválasztásokon mind a két csoport titkosan szavaz külön urnába dobva a szavazóedulát. Ez érvényesül a másik rendszernél, vagyis annál is, ahol nem a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság bonyolítja a jelöltállítást, hanem a cégnél reprezentativitással rendelkező, érdekérvényesítő jogosultsággal rendelkező egy vagy több szakszervezet közvetlenül állítja a jelölteket. A szakszervezetektől független jelölőbizottsági jelölésnél a jelölőbizottság a jelöltlistát megtárgyalja az üzem munkavállalóival, mégpedig külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal, és a javaslatok szerint módosítja a listát még az érintett munkavállalók előtt, azok jelenlétében, nyilvánosan. Ennek megtörténte után a jelölőbizottság választási bizottsággá alakulva kifüggeszti a jelöltlistát és kitűzi a választás időpontját, majd lebonyolítja a választásokat.³⁶ A választás lebonyolításával kapcsolatos panaszokat a választási bizottsághoz kell benyújtani, amely rövid határidőn belül (általában 3 nap) dönt. A döntéssel szemben valamivel hosszabb határidőn belül (általában 8 nap) a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Ez az eljárási rend érvényesül abban az esetben is, ha a jelölést a szakszervezetek végzik.³⁷ Az üzemi tanácsi működést ismerő európai államok többségében, így az unikális üzemi ta-

³⁵ Ld. a 29. és 30. jegyzetet.

³⁶ Az idetartozó országok: Németország, Ausztria, Hollandia és Magyarország (Mt. 105. §). Ld. a 25. sz. jegyzetet.

³⁷ Választás és jelölés szakszervezeti közreműködéssel: a francia, belga, luxemburgi, dán, norvég, spanyol és portugál üzemi tanácsoknál. Ld. a 26. sz. jegyzetet.

náccsal rendelkező Franciaország, Spanyolország és Portugália, valamint a duális rendszert ismerő Belgium, Luxemburg és Dánia esetében, de ugyanígy Magyarországon is közvetlenül a cégnél reprezentativitással rendelkező egy vagy több szakszervezet állítja össze a jelöltlistát az informálisan kialakult gyakorlat alapján, azonban előzetesen az üzem munkavállalóival egyeztetve. Ennél a rendszernél a szakszervezetek egymással megállapodva állítják össze a választási bizottságot.³⁸ Megemlítésre kívánczik, hogy Spanyolországban és Portugáliában a szakszervezetek csak saját szakszervezeti tagjaikat jelölhetik és a jelölt, valamint a megválasztott üzemi tanács tag csak szakszervezeti tag lehet. Ennélfogva az üzembirtokossal, mint munkáltatóval létesített üzemi megállapodás üzemi kollektív szerződésnek is felfogható.³⁹ Minthogy Lengyelországban a gazdasági szervezeteknél az üzemi tanács csak akkor létesíthető, ha szakszervezeti képviselő a cégnél nincs, így az üzemi tanácsválasztás a német modell szerint zajlik le szakszervezeti részvétel nélkül.⁴⁰

Fontos megemlíteni azt is, hogy Magyarország kivételével valamennyi európai államban póttagot is jelölnek, valamint választanak, aki minden esetben az üzemi tanács tag akadályoztatása esetén helyette az üzemi tanács és az üzemi szakszervezet ülésén tanácskozási és szavazási joggal részt venni nemcsak jogosult, hanem köteles is.⁴¹ Ezzel szemben Magyarországon póttagot nem jelölnek, hanem az az üzemi tanács tagjelölt lesz a póttag, akit nem választanak meg az üzemi tanács tagjává, de egy meghatározott szavazati eredményt elért.⁴² A póttag Magyarországon nem helyettesítheti az üzemi tanács tagot, hanem csak a helyébe lép akkor, ha annak megbízatása valamilyen okból megszűnik. Pl. máshová megy dolgozni, nyugdíjaz-

³⁸ J.E. I. 30.30. 1-2. (Fr.); A. O. Alvez – M. F. Perez: 1. sz. jegyzet, továbbá: Manuel Alonso OLEA – Fermin RODRIGES-SANUDO: Labour law of Spain. Part. II. Chapter 2, 115–125. In: *Internationale Encyclopedie for labour law* (röv.: Int. Encycl.). Editor in chief. Prof. R. Blankpain. Cluwers Vol. 12 (Sp); Labour Law of Portugal. In: *Int. Encycl.* Vol. 11, Part. II, Chapter III, 162–174.; Inf. Prof. Abrantes Joze Joao Nunes, Facultada de Diritto de Universidade nova de Lisboa (az Oktatási Min. 0025/2001. sz. kutatási pályázat alapján végzett tanulmányúti konzultáció) (Port.), valamint Employee participation in Europe. Work councils, worker directors and other forms of participation in 15 European countries. EIHR Report No. 4, 21–25. (Fr.), 45–46. (Port.), 46–51. (Spain.)

³⁹ Ld. előző jegyzet, továbbá: PRUGBERGER: Az országos, az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetésről. *Miskolci Jogi Szemle* 2010/2., 10.

⁴⁰ Lengyelországban az üzemi dolgozók akkor választanak üzemi tanácsot, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő. Vö. a 11. jegyzettel.

⁴¹ A nyugat-európai országokban az üzemtanács tagjelölt mellett póttagjelöltet is jelölnek, valamint választanak. A tag, vagy az azonos szakszervezethez tartozó tagok mellé jelölt és megválasztott póttag minden esetben tanácskozási és szavazati jogosultsággal helyettesíti elfoglaltsága, illetve távolléte esetén az üzemi tanács tagot. PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 243–244.

⁴² Az új Mt. 246. §-a értelmében a korábbi Mt.-hez hasonlóan az válik üzemi tanács taggá, aki a szavazatoknak legalább a 30%-át eléri, póttaggá pedig az, akire a leadott szavazatok 30% alatt vannak, de elérik a 20%-ot.

zák vagy meghal.⁴³ Ez a magyar megoldás egyszerűnek és praktikusnak tűnik. Hátránya viszont egyfelől az, hogy a feladatai ellátásában vagy az üzemi tanács ülésén történő részvételben akadályozott üzemi tanácstagot nem helyettesítheti. Másfelől ezzel is összefüggésben állva az is probléma, hogy a póttag a nyugat-európai megoldással ellentétben nincsen hozzákapcsolva ahhoz az üzemi tanácstaghoz, aki az üzem dolgozói közül egy meghatározott szakszervezethez tartozókat, vagy szakszervezeteken kívülieket képvisel. Ennél fogva bekövetkezhet egy olyan ellentmondásos helyzet, hogy több üzemi szakszervezeti képviselő esetén a belépő póttag nem azt a csoportot képviseli, amelynek üzemi tanácstagja kivált az üzemi tanácsból. E két ellentmondásos helyzet feloldása szempontjából az lenne a helyes, ha a magyar jogi szabályozás a nyugat-európai megoldást venné át.

5.2. A visszahívási rendszer

Az üzemi tanácsválasztásnak a fordítottja az üzemi tanács, elnökének és a tagjának, valamint póttagjának a visszahívása, amelyre akkor kerülhet sor, ha összejátszás gyanúja áll fenn az üzemi tanács, vagy annak elnöke vagy valamelyik tagja részéről az üzemi vezetéssel, vagy pedig nincsenek megelégedve az üzemi tanács vagy valamelyik tagja munkájával. Azokban az államokban, ahol az üzemi tanácsválasztások lebonyolítását szakszervezeti részvétel mellőzésével a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, ott bármely üzemi dolgozó keresettel kérheti a munkaügyi bíróságtól az üzemi tanács elnökének vagy tagjának a leváltását.⁴⁴ Ahol a szakszervezetek jelölik az üzemi tanácstagokat, ott a cégnél működő, együttesen jelölő és választást lebonyolító szakszervezetek együtt szólíthatják fel az üzemi tanácsot a lemondásra, aminek ha nem akar eleget tenni, az üzemi tanács tagjainak a szakszervezeti tagsági viszonyát megszüntethetik, és így a szakszervezeti tagok üzemi tanácstagsági viszonya megszűnik. Hasonlóképpen szűnik meg az üzemi tanács elnökének és bármely tagjának a megbízatása, ha az őt delegáló szakszervezet jár el vele szemben így. Emellett azonban a bírósági út is választható. Erre főleg akkor kerül sor, ha az üzemi tanácstagot jelölő szakszervezet meg akarja védeni az általa jelölt üzemi tanácstagot, míg a többi képvisellel rendelkező szakszervezet, vagy azok közül valamelyik le akarja váltani, viszont az a szakszervezet, amelyik jelölte őt, ehhez nem járul hozzá. Ez esetben a leváltani szándékozóknek bírósághoz kell fordulniuk.⁴⁵

⁴³ A magyar Mt. 246. §-a szerint az a jelölt válik póttaggá, aki a szavazatok 30%-a helyett csak 20%-ot vagy annál többet kap, de nem éri el a 30%-ot. A korábbi Mt. szerint nem helyettesíthette az üzemi tanácstagot, mivel az új Mt.-ben ilyen tiltó szabály nincs, megítélésem szerint házi szabályzattal lehetővé lehet ezt tenni.

⁴⁴ Jelölőbizottság által, szakszervezeti jelölés mellőzésével történő jelölést és választást követő államokban a visszahívás bírósághoz benyújtott keresettel kérhető. Idetartozik: Németország, Ausztria, Svájc, Hollandia és Svédország. Ld. az adott országokra megjelölt forrásokat.

⁴⁵ Franciaország, Belgium, Luxemburg, Spanyolország és Portugália esetében szakszervezeti visszahívási rendszer. Források: a már közölt országismertetésekben, valamint a

A magyar visszahívási rend ennél jóval komplikáltabb, mivel Magyarországon az üzem dolgozói 30%-ának az írásbeli kezdeményezése szükséges az eljárás megindításához. Ha a 30% aláírás összegyűlt, ki kell tűzni az üzemi gyűlés megtartásának az időpontját és azon, ha a tagság 50%-a megjelent, egyszerű szótöbbséggel az üzemi tanács tagja visszahívható, üzemi tanács elnöke, valamint az egész üzemi tanács azonban csak 2/3-os minősített szótöbbséggel váltható le. Amennyiben a szavazás eredménytelen marad, ugyanazon taggal szemben 6 hónapig, az üzemi tanáccsal és annak elnökével szemben pedig 12 hónapig nem lehet újabb bizalmatlansági indítványt előterjeszteni és visszahívási eljárást kezdeményezni.⁴⁶

6. Az üzemi tanács jogosítványrendszere

6.1. A jogosítványok

A nemzetközileg kialakult gyakorlat és tételes jogi szabályozás alapján az üzemi tanácsnak háromféle jogosítványa alakult ki. Az első az együttdöntési jog a munkáltatóval, a második a javaslattételi, véleményezési és állásfoglalási jog, a harmadik pedig az információ iránti jog.

6.2. Az együttdöntési jogkör

Ami az együttdöntési jogkört illeti, a Montánunió hat államában a *montán* gazdasági tevékenységet végző bánya-, olaj-, és nehézipari vállalatokra vonatkozó üzemi tanácsok esetében az üzemi tanács együttdöntési jogköre (*Mitbestimmungsrecht*) az üzem gazdasági irányításának kivételével minden munkaügyi kérdésre kiterjedt és formálisan kiterjed ma is. Ez vonatkozik az egyes munkavállalók felvételére, valamint a munkaviszonyok felmondására és a közös megegyezéssel történő megszüntetésére is.

Ez utóbbit az 1970-es években általában minden nyugat-európai országban megalkotott üzemi alkotmánytörvények és felmondásvédelmi törvények eltörölték a holland vállalati tanács-törvény kivételével, ahol az *Unternehmungswet* értelmében ma is mind a felvételhez, mind az elbocsátáshoz az üzemi tanács hozzájárulása szükséges.⁴⁷ Az 1972-ben hatályba lépett német *Üzemi alkotmánytörvény* (*Betriebsverfassungsgesetz*) értelmében a konkrét egyes munkaviszony-létesítésekhez és munkáltatói felmondásokhoz az üzemi tanács hozzájárulása már nem szükséges, azonban az üzemi tanács véleményét, állásfoglalását ki kell kérni.⁴⁸ Ez a szabály érvényesül a csoportos létszámleépítésnél is. Azonban az osztrák munkajogban az állásfoglalási jog csoportos létszámleépítés esetében a többi államénál jóval erősebb, mivel, ha az üzemi tanács egyhangúan a csoportos létszámleépítést jogelle-

Leideni Egyetem által szervezett holland–belga–német részvételű üzemi tanács konferencián. Leiden, 2005. jún.

⁴⁶ Magyarországon az üzem dolgozói a szakszervezettől függetlenül indíthatják el és folytathatják le a visszahívást, amit az Mt. 256. §-a szabályoz.

⁴⁷ Waas az 1. sz. jegyzetben hiv. mű.

⁴⁸ von Hoyningen-Huene: 1. sz. jegyzetben hiv. mű.

nesnek nyilvánítja, felhatalmazza valamennyi elbocsátottat, hogy egységesen pert indítsanak. Ha pedig az üzemi tanács tagjainak többsége látja úgy, hogy a munkáltató részéről jogellenesség áll fenn, feljogosítja az elbocsátottakat az egyenkénti perlésre.⁴⁹

A német *Betriebsverfassungsgesetz* értelmében az együttdöntési jogkör csak a felvétel és a munkaviszony-megszüntetés általános vállalati szabályainak kialakítása tekintetében áll fenn, amit üzemi megállapodással kell az üzemi rendtartásba (szabályzatba) foglalni. Ugyanez vonatkozik az üzemi munka-, és egészségvédelmi szabályzatra, a szabadságolási ütemterv, a munkarend, ideértve a munkaidő-beosztás és a műszakváltás általános szabályainak, továbbá a napi és a heti pihenő-idő általános szempontjainak, az esetleges munkaidőkeretnek (referenciaidőszak), valamint a bérezés és a túlmunka-honorálás, a műszak-, és egyéb pótlék-juttatási rendszer kialakítására és üzemi szabályzatba foglalására. Az ezekkel összefüggő egyedi munkáltatói döntések és üzemi tanácsi intézkedéskezdeményezések tekintetében, ideértve pl. a munkanorma-emelést is, az üzemi tanács és a munkáltató meg-egyezése, *együttdöntése* (Mitbestimmung) szükséges. Ez vonatkozik a munkavédelemmel összefüggő összes kérdésre, kifogások elintézésére a felvetett hiányosságok megszüntetésére is. Ha az üzemi tanács ilyen irányú felvetését a munkáltató nem ismeri el és a kért intézkedést elutasítja, az üzemi tanács a munkavédelmi hatósághoz fordulni jogosult. Mindezek figyelembevételével megállapítható, hogy az üzemi tanácsnak valamennyi munka-, és bérügyi, valamint munka-, és munkahely-higiéniai kérdésben együttes döntési joga van, amelyet valódi együttdöntéssel (echte Mitbestimmung) vagy hozzájárulás megtagadásával (Vetorecht) gyakorol.⁵⁰ Ez alól csak a francia üzemi tanács (Conseil d'entreprise) jelent kivételt, amelynek csak állásfoglalási és véleményezési, valamint információ iránti joga van a *Cod du travail* szabályai szerint.⁵¹ A francia üzemi tanácsnak ez a véleményezési és állásfoglalási joga a németek véleményezési és állásfoglalási jogával egyezően olyan-nyira komoly súlyt képez, hogyha az üzemi vezetés azzal szemben foglal állást, a cég részvényeinek az értéke mindjárt esni kezd a tőzsdén.⁵²

Magyarországon az együttdöntési jogkör teljesen formális és szűk körű. Az 1992. évi Mt.-ben még fennállott az üzemi tanács és a munkáltató közös együttdöntési és igazgatási joga az üzem szociális létesítményei, így az üzemi konyha és étkezdé, az üzemi bölcsőde, óvoda és üdülő tekintetében, amelyet az új 2012. évi Mt. megszüntetett, és csak a szociális alapból való részesítésnél hagyta meg az együttes döntési jogkört. Míg a korábbi Mt. szerint az üzemi tanács valamennyi tagját meg-illette a munkajogi védelem és az üzemi tanács jóváhagyása nélkül a munkaviszo-

⁴⁹ STRASSER: i. m. 355–356.

⁵⁰ Teljes vétójog csak az unikális szervezetű üzemi tanácsoknál ismert: német, osztrák, holland, spanyol, portugál. A francia és a svájci üzemi tanács vétójoggal nem rendelkezik. A duális üzemi tanácsoknál a vétójog nem ismert és egyben nem is lenne kivitelezhető.

⁵¹ Ld. az előző jegyzetet.

⁵² PRUGBERGER Tamás: Munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon. *Magyar Jog* 1993/3., 88.

nyát a munkáltató nem szüntethette meg, az új Mt. értelmében ez a védelem csak az üzemi tanács elnökét illeti meg.⁵³ Ilyen körülmények között a magyar üzemi tanács együttdöntési jogkör deklarálása pusztán formaiság, kirakatpolitika, amelyet egyik koalíciós partner sem akart, csak a kormány, hogy kimutathassa, a munkavállalóknak komoly beleszólása van a munkahelyi körülményeik alakításába.⁵⁴ A magunk részéről ezt már kezdettől fogva kritizáltuk és felvezettük, hogy miként kellene a participációs jogokat a magyar Mt.-ben rendezni. Ehhez tartjuk magunkat most is.⁵⁵ Minimális igényként azonban megelégednénk azzal, ha a magyar jogalkotó az üzemi tanács együttdöntési jogosítványát a munkavédelemre és a munkaeségügyre, valamint az üzemi munkarendre, az egyéni és az általános munkakörülményekre, továbbá a bérügyekre kiterjesztené.

6.3. A véleményezési és az állásfoglalási jogkör

Ez a gazdasági kérdésekre terjed ki. E kérdésben együttdöntési jogkör azért nincs, mert az üzem gazdasági vezetése az üzembirtokos feladata és az azzal kapcsolatos kockázatot ő viseli. Ugyanakkor azonban az üzemi kollektívának nem mindegy, hogy az üzemi vezetés jól folytatja-e a gazdasági tevékenységet, vagy követ-e el abban hibákat. Ugyanis az ebből fakadó esetleges leépítések, vagyis a munkahelyek megtartása az üzem munkavállalói kollektívája szempontjából lényeges. Ez indokolja az üzemi tanács e kérdésben fennálló véleményezési és állásfoglalási jogát.

Ez a véleményezési és állásfoglalási jog még kiterjed a munkáltató részéről történő munkavállalói felmondásra, valamint a csoportos létszámleépítésre, továbbá a munkavállaló munkaszerződésének ideiglenes módosítására (átírányítás, helyettesítés, kiküldetés, kirendelés, kikölcsönzés).

6.4. Az információadás iránti jog

Ahhoz, hogy az üzemi tanács az előző két jogkörébe tartozó participációs jogát színvonalasan gyakorolni képes legyen, az üzemi tanácstól minden kérdésben bármikor információt igényelhet, amit a munkáltató az üzemi tanácsnak haladéktalanul megadni köteles. Ezen kívül a munkáltató félévente hivatalból is köteles informálni az üzemi tanácsot a gazdaságvitelről és az üzem gazdasági helyzetéről. Az üzemi tanácsot és annak tagjait viszont a megkapott adatokkal kapcsolatosan titoktartás kötelezi. Ennek ellenére a munkáltatók vonakodnak az üzemi tanácsnak

⁵³ A magyarországi csak igen korlátozott, és csak az üzemi tanács elnökének munkáltatói részről történő felmondása esetén áll fenn az üzemi tanács részéről vétőjog (Mt. 260. § 3. bek.). Valódi együttdöntési joggal pedig az üzemi tanács csak a jóléti alapból történő juttatás tekintetében rendelkezik (263. §). Bővebben erről kritikailag PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 233–237.

⁵⁴ PRUGBERGER Tamás: Az érdekképviselő és az érdekegyeztetés neuralgikus munkajogi kérdései. *Kereskedelmi Szemle* 1992/7., 34.

⁵⁵ PRUGBERGER – PLOETZ: *Összehasonlító munkajog* (A magyar munkajogi szabályozás reformja a nyugat-európai szabályozás tükrében). ADAW (Institut für Angewandten Wissenschaften, Bonn) kiadása, Bp., 1993, 99.; PRUGBERGER – NÁDAS: i. m. 238–239.

a gazdasági helyzetről információt adni, arra hivatkozva, hogy az üzemi tanácsstagok a bizalmas információkat kiszellőztetik. A gyakorlat azt mutatja, hogy ez az érvelés az esetek túlnyomó többségében alaptalan. Ha elvértve elő is fordul ilyen, a kiszellőztető üzemi tanácsstaggal szemben az esetleg emiatt később jelentkező hátrány általános kártérítés bírói úton történő kimondásával ellensúlyozható, ami egyúttal generál-, és speciálprevenciót is jelent.⁵⁶

7. Az európai üzemi tanács

Az európai üzemi tanács intézményét a 94/45/EK irányelv alakította ki és annak előírásai szerint minden olyan konszernnél és gazdasági vállalatnál létre kell hozni az európai üzemi tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkáltatók és a munkavállalók közötti információ- és véleménycserének az üzemi tanácshoz hasonló jellegű európai tárgyalási fórumát, amelyek európainak minősülnek. Európainak minősül egy konszern vagy vállalat akkor, ha a konszern valamelyik vállalatának, vagy a vállalat valamelyik üzemének, üzembrészlegének a székhelye, illetve telephelye az Európai Uniónak nem ugyanabban a tagállamában, hanem valamelyik másik tagállamában van.⁵⁷ Ebben az esetben figyelemmel arra, hogy az Egyesült Királyságban nincsen bevezetve az üzemi tanácsrendszer, ezért választást enged és lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi párbeszéd ne üzemi tanács, hanem más tárgyaló testületi formában valósuljon meg.

Ennek megfelelően először mind az európai konszernnél, mind pedig az európai vállalatnál a konszern vállalatai összüzemi tanácsainak, illetve a vállalat üzemi tanácsainak, valamint a konszernnek, illetve a vállalatnak a tulajdonos által delegált vezető alkalmazottaiból ideiglenes tárgyaló testületet kell létrehozni, amely dönt a felől, hogy létrehozzák-e az európai üzemi tanácsot vagy sem. Amennyiben nem hozzák létre, úgy az európai ideiglenes tárgyaló testület európai állandó tárgyaló testületté alakul át. Amennyiben az európai konszern vagy vállalat székhelye, vagy pedig a 90 főt meghaladó munkavállalói kontingenssel rendelkező egy vagy több üzeme csak az Egyesült Királyságban van, úgy nem fogják létrehozni az európai üzemi tanácsot.

Ha ilyen helyzet nem áll fenn és az európai üzemi tanácsot létrehozzák, a különböző üzemitanács-típusok közötti szintézis megkívánja, hogy a duális rendszer jusson benne érvényre és ennek legjobban a belga üzemi tanácsrendszer felel meg, ideértve a szakszervezetek részéről a választásokhoz történő jelöltállítás jogát is. Éppen ezért ebben az esetben a konszernhez tartozó vállalatok összüzemi tanácsai, vagy a vállalatok üzemi tanácsai szakszervezeti javaslatra történő delegálás vagy választás útján küldik be az európai üzemi tanácsba megválasztott tagjait, míg az európai konszernvállalatok és a konszernhez nem tartozó európai vállalatok

⁵⁶ Valamennyi állam előírja, hogy az üzemi tanácsstagok a tudomásukra jutott bizalmas és titkos adatokat senkivel sem közölhetik. Ennek ellenére a cégek kötelesek gazdasági adatokat az üzemi tanácsstagokkal közölni, hivatkozva arra, hogy a tiltás ellenére ilyen adatok gyakran közismertté válnak.

⁵⁷ RADNAY József: Az európai üzemi tanácsok. *Gazdaság és Jog* 1997/3., 21–22.

latok az európai üzemi tanács másik oldalát jelentő oldalába a konszernvállalati, illetve üzemi vezetés a paritási elv figyelembevételével delegálja a vezető alkalmazottakat. Abban az esetben viszont, ha az európai konszern vagy vállalat székhelye, vagy a 90 fős személyzetet meghaladó legnagyobb üzeme olyan országban van, ahol a nemzeti jog ettől eltér, pl. nem duális, hanem unikális üzemi tanácsi rendszer működik és a jelöltállítás nem szakszervezeti befolyással történik, akkor kialakítható ennek az államnak a nemzeti joga szerint az európai üzemi tanács. Pl. ha Berlinben van a székhely, akkor az európai üzemi tanács unikális felépítésű és együttes döntési joggal rendelkező lehet, valamint a létrehozásával kapcsolatos választásnál a jelöltállítást nem a szakszervezetek, hanem a jelölőbizottság fogja elvégezni. Ha pedig ilyen helyzet Spanyolországban áll fenn, ott az európai üzemi tanács a némethez hasonlóan együttdöntési joggal felruházott unikális lehet, de az európai üzemi tanácsba csak szakszervezeti tagokat lehet megválasztani vagy delegálni. Abban az esetben pedig, ha a székhely vagy a legnagyobb munkavállalói kontingenssel rendelkező üzem Párizsban lenne, akkor szakszervezeti jelölés mellett jönne létre az unikális üzemi tanács, azonban együttdöntési jog nélkül, mivel a francia jog szerint az üzemi tanácsnak csak javaslattevő és véleményezési joga van. Ez esetben az európai üzemi tanácsra vonatkozó főszabály szerint az európai üzemi tanácsnak csak véleményezési és állásfoglalási joga lenne. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor az európai konszern vagy vállalat esetében az egyik vállalatnál van a székhely a másiknál pedig a legnagyobb üzem. Ilyenkor sorshúzás dönti el a kérdést. Ez az eset állt elő magyar MOL-t és egy spanyol olajipari vállalatot magában foglaló konszern esetében, ahol a spanyol vállalat szerint alakult a helyzet.⁵⁸

Az európai üzemi tanácsról szóló 95/45/EK irányelvet mintegy másfél évtizeddel később a 2009/38/EU irányelv felváltotta. A régi és az új nem sokban tér el egymástól. Tartalmilag majdnem ugyanaz az új is, mint a régi, csak kevesebb bürokratikus kötöttséggel. A magyar jogi szabályozás mind a kettőt egy az egyben változtatás nélkül vette át, és az elsőt az Mt.-be az üzemi tanácsot tartalmazó fejezetet követően egy új fejezetbe foglalta, míg az újabb irányelvet egy külön törvénybe foglalva implementálta, hatályon kívül helyezve az Mt. európai üzemi tanácsi fejezetét. Az új Mt. megalkotását követően is ez a helyzet, bár megítélésem szerint az európai üzemi tanácsnak az Mt.-ben lenne a helye, miként ez eredetileg is volt.⁵⁹

8. A szakszervezeti befolyás a participáció intézményében

Az eddig kifejtettekből az tűnik ki, hogy a hagyományos participációs rendszernek mind a felügyelő-, illetve az igazgatótanácsba történő munkavállalói képviseletnek a delegálásában akkor működik közre a cégnél munkavállalói képviseleti jogosultsággal rendelkező egy vagy több szakszervezet, ha a cégnél, valamint annak üzeménél nem működik üzemi tanács vagy összüzemi tanács. Ezen kívül a német

⁵⁸ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer, Budapest, 2015, 226–227.

⁵⁹ Ld. előző jegyzet 222.

jogrendszerhez tartozó unikális üzemi tanácsok esetében, ahol az üzemi tanácsválasztásokat a leköszönő üzemi tanács által létrehozásra kerülő jelölőbizottság indítja el, majd választási bizottsággá átalakulva bonyolítja le, de a leköszönő üzemi tanács e feladatának a teljesítését elmulasztja, akkor a jelölőbizottságot a cégnél képviselettel rendelkező egy vagy több szakszervezet alakítja meg a munkavállalói értekezlet felhatalmazásával. Láttuk azt is, hogy a germán jogrendszereken kívül az üzemi tanácsválasztásokat a szakszervezet bonyolítja le, a spanyol és a portugál rendszer esetében pedig az üzemi tanács szervezete teljesen összefonódik a szakszervezeti rendszerrel az alsó üzemi szintektől elindulva nemcsak a vállalati felső szintig, hanem azon túlmenően az érdekegyeztetés felső szintjéig is. Ezen kívül ahol az üzemtanács-választás szakszervezeti részvétellel bonyolítódik le, ott szintén szakszervezeti közreműködéssel történik a visszahívás is.

Indokolt arról is szólni, hogy a magyar jogalkalmazásban felvetődött egy olyan tendencia, mely szerint egyes üzemekben az üzemi tanács elnökévé a vállalat szakszervezeti bizalmiját választották meg. Ezt a gyakorlatot persze csak ott lehetett alkalmazni, ahol a vállalatban belül csak egy üzem működött, ha pedig több üzeme volt a vállalatnak, a szakszervezeti megbízott csak egyik üzemben volt megválasztható üzemi tanácstagnak is. Ezt a gyakorlatot az általános ügyészi felügyeleti vizsgálat kifogás tárgyává tette, ami a jogirodalomban is vitát váltott ki, amelyben megszólaltunk mi is, helyeselve az ügyészi álláspontot, amely amellett érvelt, hogy a két funkció nem köthető össze. Álláspontunk Pisztrai Zsuzsa ügyésznővel egyezően az volt, hogy azért nem helyes összekötni a két funkciót, mert fennáll a veszélye annak, hogy egyik sem lesz megfelelően ellátva, ha pedig a vállalatnál több üzem működik, és az egyiknél az üzemi tanács elnöke a szakszervezeti bizalmi, akkor elsősorban annak az érdekeit fogja képviselni, a többiekénél pedig a szakszervezeti érdekvédelem rovására.⁶⁰ A vitában Pál Lajos és Horváth István az ügyesség és e sorok írójának álláspontjával szemben foglalt állást,⁶¹ míg Nagy László a két funkció betöltésének a lehetőségét nem vitatta, de alkalmazását nem tartotta célszerűnek.⁶²

Az újabb magyar jogirodalomban részben a fejlettnak mondható ázsiai országok participációs rendszerét és azon belül az üzemi tanács intézményét vizsgálva egyre nagyobb hangsúlyt helyez a szakszervezeti közreműködésnek az üzemi tanács participációs munkájában, amely bizonyos fokú kooperációban jelenik meg az üzem

⁶⁰ PISZTRAI Zsuzsa: A munkavállalói jogok garanciális érvényesülésével kapcsolatos egyes kérdések. *Munkaügyi Szemle* 1994/9., 36–37.; PRUGBERGER Tamás: Hozzászólás a munkavállalói garanciális jogok érvényesülésével kapcsolatos egyes kérdésekről c. cikkhez. *Munkaügyi Szemle* 1995/3., 44–45.

⁶¹ PÁL Lajos: Ki lehet az üzemi tanács elnöke? *Munkaügyi Szemle* 1994/11., 44–45.; HORVÁTH István: Az üzemi tanács elnöke és a jogbiztonság. *Munkaügyi Szemle* 1995/5., 45–47.

⁶² PRUGBERGER Tamás – PISZTRAI Zsuzsa: Még egyszer az Üt. és az SzB. titkár személyének összeférhetetlenségéről és a jogbiztonságról. *Munkaügyi Szemle* 1995/7–8., 86–87. NAGY László: Üzemi tanács – érdekvédelem. *Munkaügyi Szemle* 1995/7–8., 87–89.

és a vállalaton belül, sőt azon kívül is. Ez egyre erőteljesebben észrevehető az üzemi tanács létrehozásában, az üzemi tanács és a szakszervezet együttes fellépésében. Erre utalnak azok a hazai publikációk, amelyek az üzemi tanácsnak az 1992. évi korábbi és a 2012. évi ma hatályos Munka Törvénykönyvben egyaránt az üzemi tanács szerepét és működését, valamint jogosultsági rendszerének korlátozottságát a szakszervezeti befolyásolással kívánják megerősíteni.⁶³

9. Az üzemi tanács jogalanyiségének és jogi szabályozásának a kérdése

2021. január 28-án védte meg PhD-értekezését Bagdi Katalin, a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolájának doktorjelöltje *A participációs jogok szerepe a munkavégzésre irányuló függő jogviszonyokban* címen.⁶⁴ Az értekezés terjedelmesen foglalkozik az üzemi tanácsok jogosítványai-val és kötelezettségeivel, valamint dicséretes módon az ezek megsértéséből eredő azokkal a jogvitákkal, amelyek döntőbizottság és bíróság elé kerülnek. Ezzel összefüggésben az opponensek részéről⁶⁵ kritikaként vetődött fel, hogy szükség lett volna bővebben foglalkozni az üzemi tanács jogalanyiségével. A szerző ugyanis csak egy helyen, a választási bizottságot érintően szól a perbeli jogképesség hiányáról,⁶⁶ ami viszont azért indokolt kritikai felvetés, mivel a legtöbb bíróság elé kerülő jogvitás úgy az üzemi tanácsi választásokkal függ össze. Mivel más területeken is előfordulnak az üzemi tanáccsal összefüggő olyan kérdések, amelyekből eredő viták bíróság elé kerülhetnek, valóban indokolt lett volna az üzemi tanács korlátozott jogalanyiségével foglalkozni, amellyel a jogalanyiséggel összefüggő kutatásaim során néhány tanulmányban magam is foglalkoztam. Ellentétben a szakszervezettel, az üzemi tanács nem jogi személy. Elkülönített vagyona nincs, mivel működésének a költségeit a munkáltató fedezi. Ugyanakkor az üzemi dolgozókhoz viszonyítva relatíve elkülönült szervezete van. Ezen kívül döntési és egyetértési, valamint állásfoglalási jogosultságának joghatása van, ami az értekezés több helyén is feldolgozásra kerül. A germán jogrendszerek az üzemi tanács esetében is jogalanyiség nélküli perképeséggel operálnak, a frankofón jogrendszerekhez tartozó államok „als ob”, illetve quasi korlátozott jogalanyiséggel oldják meg a problémát. Ezzel szemben a latin államok közül Spanyolországban és Portugáliában ez a kérdés nem jelent problémát, mivel ott az üzemi tanács lényegében a vállalatnál

⁶³ BAGDI Katalin: Cooperative Analysis of the Regulation of the Works Agreements in Hungary and the EU Member States. In: Szabó B. – Szemesi S. (eds.): *Prefetus in litteris VI*. Lícium-Art, Debrecen, 2015, 25–31.; BALOGH Áron Péter: Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan. *Pro Futuro* 2018/2., 65–80.

⁶⁴ BAGDI Katalin: *A participációs jogok szerepe a munkavégzésre irányuló függő jogviszonyokban*. PhD-értekezés. Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2021.

⁶⁵ Univ. doc. Dr. habil. Bankó Zoltán, Uni. Pécs & Univ. prof. Dr. habil. Kun Attila, KRE, Budapest.

⁶⁶ BAGDI: Cooperative Analysis... 232.

képviselettel rendelkező szakszervezet legalsó egysége. Ugyanis csak szakszervezeti tag választható meg üzemi tanácstagnak. Ennélfogva az üzemi tanács jogvitáiban helyette az üzemi/vállalati szakszervezet jár el. Olaszország irreleváns, mert gyakorlatilag az üzemitanács-rendszer ott elsorvadt, az Egyesült Királyságban pedig ismeretlen ez az intézmény.

Ami Magyarországot illeti, korábban, a régi Ptk. alapján akként foglaltam állást, hogy a jogalanyiség a szélesebb fogalom, amely a jogképességgel függ össze, és magában foglalja a perképességet, amiben benne van a perelhetőség és a perindítási lehetőség, amihez hasonló a hatóságnál fennálló helyzet. Ennek figyelembevételével természetes abszolút jogalanyiséga van az embernek, vélelmezett relatív jogalanyiséga volt a jogi személyiséggel nem felruházott nevesített gazdasági társaságoknak, amelyek az új Ptk. alapján jogi személyekké váltak és a korábbi jogi személyiséggel felruházott gazdasági társaságokkal és az egyesületekkel együtt abszolút jellegű művi jogalanyokká váltak. Ezzel szemben azok a belső szervezetek, amelyek egy szervezeten belül relatív autonómiával és relatív jogosultságokkal rendelkeznek, korlátozott jogalanyok, ami lényegében az előbb említett perképességgel egyenlő a belső rendben meghatározott jog- és kötelezettségi kört érintve perelhetőségre és perindítási lehetőségre kiterjedve. Az üzemi tanács korlátozott jogalanyiséga ilyen.⁶⁷

Ami az üzemi tanács jogi szabályozását illeti, Bagdi Katalin az értekezésében kritikaként veti fel, hogy az üzemi tanács Magyarországon nincs önálló törvényben szabályozva, hanem a Munka Törvénykönyvnek egy fejezetét képezi.⁶⁸ A magam részéről nem látok ebben problémát. Igaz, hogy Németországban, Ausztriában és Hollandiában, vagyis a germán jogrendszerek többségében külön törvény szabályozza az üzemi tanácsot, aminek oka az, hogy nincs külön munkakódex, hanem a polgári jogi kódex szabályozza a munkaszerződést, a munkajogviszony részintézményeire pedig külön törvények vannak, így az ún. „üzemi alkotmányra” is. A német jogdogmatikában ezen kívül problémát okozott, hogy míg a munkajog individuális és kollektív része egyaránt szerződés (Arbeitsvertrag/Tarifs- oder Kollektivvertrag), addig az üzemi tanács nem magánjogi szerződéses, alkotmányi jellegű intézmény (Betriebsverfassung oder Unternehmenverfassung), vagyis üzemi alkotmányjog. Ez onnan ered, hogy a nyugat-európai jogrendszerek az állam általános társadalmi funkcióját alkotmányban, illetve alkotmányjogban rögzítik, míg a gazdasági funkciója gazdasági alkotmányként az alkotmányjog egy szelete, a munka világa, amely foglalkoztatáspolitikailag szintén fontos és egyben összefügg a munkához való alkotmányban rögzített alanyi jogosultsággal, ezért beszél a német jog üzemi alkotmányról.

⁶⁷ PRUGBERGER Tamás: A jogalanyiség, a dologi jog és a kötelmi jog kapcsolatának funkcionális elmélete. *Dissertationes Savarienses* 16. Savaria University Press Szombathely, 1997, 20–26.; Uő: A csoport-jogalanyiség integratív szemléletét igénylő elméleti és gyakorlati tényezők. In: *Az uniós csatlakozás hatása a letelepedés és a szolgáltatások szabad áramlása körében*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2005, 157.

⁶⁸ BAGDI: Cooperative Analysis... 225.

Megítélésem szerint ez a német jogdogmatikai elhatárolás túlzott és erőltetett. Ugyanis, miként ezt a normaelméleti munkámban kifejtettem, átjárás van a jogszabály és a szerződés, valamint az általános norma (jogszabály) és az eseti norma (határozat, ítélet) között. Funkcionális átjárás van az eseti kétoldalú, a tartós többoldalú, azaz a társasági szerződés, a kollektív szerződés / üzem megállapodás, az alapszabály / belső szabályzat és a jogszabály között.⁶⁹ Lényegében ennek figyelembevételével az olasz és a spanyol jog „estatuto”-nak, vagyis munkaalkotmány-nak nevezi a munkakódexet, ahol az utóbbi tartalmazza a munka-, a kollektív szerződést és az üzemitanács-rendszert is, és hasonlóan a „codico”-nak nevezett portugál munkakódex is.⁷⁰

Felhasznált irodalom

- [1] BAGDI Katalin: Cooperative Analysis of the Regulation of the Works Agreements in Hungary and the EU Member States. In: Szabó B. – Szemesi S. (eds.). *Prefetus in litteris VI*. Lícium-Art, Debrecen, 2015, 25–31.
- [2] BAGDI Katalin: *A partíciációs jogok szerepe a munkavégzésre irányuló függő jogviszonyokban*. PhD-értekezés, Debreceni Egyetem, Marton Géza Jogi Doktori Iskola, Debrecen, 2020.
- [3] BALOGH Áron Péter: Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan. *Pro Futuro* 2018/2., 65–80.
- [4] BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*. Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák, 2, 2014.
- [5] Roger BLANPAIN (ed.): *Encyclopedia for labour Law and Labour Relation*. Wolters Kluwer, Brüssel.
- [6] Employee participation in Europe. Work councils, worker directors and other forms of participation in 15 european contries. *EIRR* Report No. 4, 45–51.
- [7] Max FRITZ: *Mitwirkungsgesets*. Sil AG. Verlag Zürich, 1954.
- [8] GAMILLSCHEG: *Kollektives Arbeitsrecht*. Beck Verlag, 2. Band (Betriebsverfassungsrecht), C.H. Beck Verlag, München, 2000.
- [9] Max ERITZ: *Mitwirkungsgesetz*. Sil AG. Verlag, Zürich 1954.
- [10] HABERMANN György: A munka szervezete és védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban. *Magyar Jogi Szemle* XXII. évf., 9, 172–177. és XXII. évf., 11, 224–280.

⁶⁹ PRUGBERGER Tamás: Adalékok a jogi normatan és a jogforrástan elméletéhez. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Iuridica et Politica* Tomus XV, 1998, 163.

⁷⁰ RADOCCIA: Arbeitsrecht in Italien, 609.; CALLE – PREHM: Arbeitsrecht in Spanien, 1388.; E. FEDTKE – J. I. FEDTKE: Arbeitsrecht in Portugal. In: Hennsler – Braun (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Aufl.: Dr. Otto Schmidt Verlag Köln, 2011, 1057.

-
- [11] Martin HENNSLER – Frick ROMAN: Arbeitnehmerbeteiligung dem USA. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 11/2003., 557–558.
- [12] VON HOEYNINGEN-HUENE: *Betriebsverfassungsrecht*. C.H. Beck Verlag, München. 1993.
- [13] Iura Europae (Droit du travail –Arbeitsrecht), Edition technique Iuris Chasseurs. Paris – C.H. Beck Verlag, I. Vol – Band, 10.50. II. (D); 20.50. II. (B); 30.50.(Fr); II.V.–B, 40.50. (I); 50.50. (L.); 60.50. (NL); III. V.–B., 70.50.(DM); 80.50.(IR)
- [14] NAGY László: Üzemi tanács – érdekvédelem. *Munkaügyi Szemle* 1995/7–8., 87–89.
- [15] Artur NIKISCH: *Arbeitsrecht*. 3. Band, Betriebsverfassungsrecht. Moohr Siebeck Verlag, Tübingen, 1966.
- [16] PÁL Lajos: Ki lehet az üzemi tanács elnöke? *Munkaügyi Szemle* 1994/11., 44–45.
- [17] PETROVICS Zoltán: A munkáltatók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2016/1., 48–87.
- [18] PISZTRAI Zsuzsa: A munkavállalói garanciális jogok érvénysülésével kapcsolatos egyes kérdések *Munkaügyi Szemle* 1995/3., 42–47.
- [19] PISZTRAI Zsuzsa: Még egyszer az Üt. és az SzB. titkár személyének összeférhetetlenségéről és a jogbiztonságról. *Munkaügyi Szemle* 1995/7–8., 86–88.
- [20] PORTMANN – STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*. DIKE Verlag, Zürich–St. Gallen.
- [21] PRUGBERGER Tamás: *A dolgozói kollektíva részvételének a lehetőségei a vállalatvezetési jogok gyakorlásában. Szocialista Vállalat Országos Távlati Kutatási Főirány Közleményei* Koordináló Tanács Titkárságának a kiadása, Bp., 1977/1., (febr.), 77–80. (kivonatos ism.) A tanulmány teljes szövege a Corvinus Egyetem Könyvtárában. (Participáció a vállalatvezetésben és az üzemi vezetésben az Európai Acél- és Szénközösség cégeiben és az EGK, EK, EU tagállamok egyéb cégeiben, átvételi lehetősége az mgtsz-ekben.)
- [22] PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *Összehasonlító munkajog*. Akademie der Angewandten Wissenschaften (ADAW) kiadása, Bonn–Budapest, 1993.
- [23] PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szervezeteknél*. MTA Államtudományi Kutató Programiroda, Bp., 1987 (lengyel vállalati munkástanácsrendszer, munkahelyi közösségek a magyar Mgtsz-ekben).

-
- [24] PRUGBERGER Tamás: A munkavállalói részvétel a vállalat irányításában. *Gazdaság és Társadalom* 1990/6., 75–93.
- [25] PRUGBERGER Tamás: Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon. *Magyar Jog* 1993/3., 87–97.
- [26] PRUGBERGER Tamás: Az üzemi tanács hazai szabályozásából fakadó jogalkotási és jogalkalmazási problémák. *Magyar Jog* 1994/11., 51–60.
- [27] PRUGBERGER Tamás – TATÁR Irén: Az üzemi tanács közreműködési jogosítványai a munkavédelem területén. *Kereskedelmi Szemle* 1994/5., 48–49.
- [28] PRUGBERGER Tamás – TOMÁNE SZABÓ Rita – TATÁR Irén: *Az üzemi és a közalkalmazotti tanács Nyugat-Európában és Magyarországon*. Munkástanácsok Szövetsége, Bp., 1994.
- [29] PRUGBERGER Tamás: *A jogalanyiség, a dologi jog és a kötelmi jog funkcionális elmélete*. Dissertationes Savarienses, Savaria Uni Press, Szombathely, 1997.
- [30] PRUGBERGER Tamás: Az üzemi tanács és az üzemi tanácstag megbízás előtti leváltásának a kérdéséhez. *Munkaügyi Szemle* 1998/9., 47–48.
- [31] PRUGBERGER Tamás: Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkajogoknál – különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és a létszámleépítésre. *Magyar Jog* 1999/5., 274–285.
- [32] PRUGBERGER Tamás: Adalékok a jogi normatan és jogforrástan elméletéhez. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica* Tomus XV, 1998, 153–163.
- [33] PRUGBERGER Tamás: Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás. *Cég és Jog + Napi Jogász* 2003/5., 9–11.
- [34] PRUGBERGER Tamás: Az üzemi tanácsi érdekvédelem megjelenése az angol-szász jogrendszereken. *Cég és Jog + Napi Jogász* 2003/10., 22–23.
- [35] PRUGBERGER Tamás: *A csoport jogalanyiség integratív szemléletét igénylő elméleti és gyakorlati tényezők*. Tanulmánykötet, Novotni Kiadó, Miskolc, 2005, 149–159.
- [36] PRUGBERGER Tamás: Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője. *Magyar Jog* 2012/1., 28–35.
- [37] PRUGBERGER T. – NÁDAS Gy.: *Európai és kollektív munkajog*. Complex (Wolter Kluwer) Kiadó, Bp., 2015.
- [38] RADNAY József: Az európai üzemi tanácsok. *Gazdaság és Jog* 1997/3., 21–22.
- [39] STANAJOWSKY: *Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Mittel und Osteuropa*. Workshop Otto Brenner Stiftung, 14–17. 03. 1999.

-
- [40] Rudolf STRASSER: *Kollektives Arbeitsrecht*. Manzsche Kurzehrbuchs-Reihe 5., Manzsche Verlag, Wien.
- [41] Claudia SCHUBERT: *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen*. C.H. Beck Verlag, München, 2004.
- [42] Waclaw SCHUBERT: Betrachtung über Modelle des Arbeitsrecht aus politischer Sicht. *Osteuroparecht* 2–3/1992., 248–254.
- [43] SZEKERES Bernadett: *Munkaviszonyon innen – munkaviszonyon túl. Gazdaságfüggő önfoglalkoztatás és ennek munkajogi védelme*. PhD-értekezés, Miskolci Egyetem, Deák Ferenc Jogi Doktori Iskola, Miskolc, 2008.
- [44] Alfred SÖLLNER: *Arbeitsrecht*. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 4. Aufl.
- [45] Bernd WAAS: Das Betriebsverfassungsgesetz der Niederlande im Spiegel des deutschen Rechts. In: *Ünnepi tanulmányok II (Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára)*. Novotni Kiadó, Miskolc, 1997.
- [46] Kristine WINDPICHLER: *Arbeitsrecht in Konzern*. C.H. Beck Verlag, München, 1998.
- [47] ZÖLLNER – LORIZ – HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*. C.H. Beck Verlag, München, 2008.