

**A GAZDASÁGI, A KÖZSZOLGÁLATI  
ÉS A KÖZTISZTVISELŐI MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSÁNAK  
KAPCSOLATA EGYMÁSHOZ,  
A HATÁLYOS ÉS A TERVEZETT SZABÁLYOZÁS ERÉNYEI  
ÉS HÁTRÁNYAI A NYUGAT-EURÓPAI MEGOLDÁSOK TÜKRÉBEN**

PRUGBERGER TAMÁS

**I.**

**A Munka Törvénykönyvének (Mt.), a Közalkalmazotti Törvénynek (Kjt.)  
és a Köztisztviselői Törvénynek (Ktv.) egymáshoz,  
valamint a Polgári Törvénykönyvhöz (Ptk.) fűződő viszonya  
és párhuzama a nyugat-európai szabályozással**

A nyugat-európai államokban a munkaviszony jogi szabályozása a polgári jog ke-  
retein belül található meg. Az egyéni munkaviszonyt az egyes államok Polgári Törvény-  
könyvei, (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB; Allgemeine Bürgerliches Gesetzbuch –  
ABGB; Cod Civile – C. C.) az egyes szerveződésekről szóló „szolgálati szerződések” c.  
fejezetében szabályozzák. Így jár el a német BGB, az osztrák ABGB, a svájci és a dán  
ZGB, valamint a BENELUX államok C. C.-je. Önállóan kodifikált Mt. csak Franciaor-  
szágban és Olaszországban található. Azonban mind a francia Cod Travaille, mind pedig  
az olasz Carta del la voro a többi nyugat-európai állam jogi szabályozásához hasonlóan  
átjárást biztosít a Polgári Törvénykönyvhöz (Ptk.). Vagyis, amit az említett két ország

---

PRUGBERGER TAMÁS  
tanszékvezető egyetemi tanár  
ME ÁJK  
Civilisztikai Tudományok Intézete  
Munkajogi és Szövetkezeti Jogi Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros

Mt.-e és egyéb munkajogi előírásai, csakúgy, mint a többi nyugat-európai állam egyes intézményekre vonatkozó munkajogi törvényei, valamint kollektív szerződésai nem rendelkeznek, automatikusan a Ptk. általános szabályaihoz nyúlnak vissza. A szolgálati, azaz a munkaviszonynak a Ptk. egy nevesített szerződésékként való szabályozásának jogdogmatikai specifikuma (sajátja), hogy a munkáltató a munkavégzés mikéntjének részletes meghatározásáig terjedően utasítási és irányítási jogot gyakorol a munkavállaló felett, rendelkezik munkaerejével, aki egzisztenciálisan is függ munkáltatójától, mivelhogy az ő és családja létfenntartását a tőle kapott munkabér biztosítja. Ezért a munkáltatót a munkavállaló irányában, annak családjára is kiterjedő gondoskodási kötelezettség, „Fürsorgepflicht” terheli.

A munkavállaló kiszolgáltatott, azaz függő helyzetéből adódó védelmi szükséglet, valamint a munkáltatónak az itt említett Fürsorge-kötelezettségének a teljesítésére való szorítása alakította ki a kollektív munkajogi szabályozást. Ennek szerződéses részelemei a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az ezek tekintetbevételével megkötendő egyedi munkaszerződés. Ugyanakkor törvényi részelemei az érdekvédelmi szervezetekről, az érdekegyeztetési rendszerről, a munkaügyi érdek- és jogviták elintézési módjáról, a munkaküzdtelemről, az üzemi tanácsi és a felügyelőbizottsági, valamint igazgatósági keretek között a vállalati-üzemi vezetésben való munkavállalói részvételtől, továbbá a felmondásvédelemről és a foglalkoztatás elősegítéséről szóló intézményi „paneltörvények”. Miként az egyedi munkaszerződés végső soron ott is a Ptk.-ban rendezett szolgálati szerződéshez nyúl vissza, ahol egyes foglalkozásoknál az alkalmazás feltételeit külön törvények szabályozzák (pl. újságírók, színészek, házfelügyelők), ugyanígy a kollektív szerződések és üzemi megállapodások is innen eredeztetik tartalmukat. Így a szolgálati szerződés Ptk.-beli szabályai magukba foglalják az *individuális* és a *kollektív munkajogot* egyaránt.

Lényegében ez áll a magyar jogi szabályozásra is azzal a különbséggel, hogy Magyarországon a munkajognak a korábbi, szocialistaként megjelölt jogrendszer tagozódási szemléletének tovább éléseként a Ptk.-tól elkülönített munkajogi kodifikáció fogja össze elviekben valamennyi munkajogi intézményt. Ezért Magyarországon a többi közép- és kelet-európai posztkommunista állához hasonlóan ma is olyan önálló Munka Törvénykönyv született meg és van hatályban, amelynek a „köldökszinórja” elvált a polgári jogtól. Ugyanakkor azonban a munkajognak ezen az egyezségnek és általánosnak megjelölt kódexen kívül esik több munkajogi intézménynek a szabályozása. Így kívül esik a munkaküzdtelelem, a munkaegészségügy, a foglalkoztatási támogatás jogi rendezése, továbbá a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony. Minderről később még bővebben lesz szó. Ennyiben tehát a kelet-közép-európai jellegű hazai integratív jellegű normaalkotási különbségek a differenciáló vetületű nyugat-európai munkajogi szabályozáshoz viszonyítva bizonyos fokig tompulnak, bár kiegyenlítődéssről szó sem lehet. A jog, és így a munka jog áttekinthetősége szempontjából azonban ez a különbségtétel, vagyis az *integratív* jellegű *szabályozás* fenntartása a *kívánatos*. E felfogás helyességében erősíti meg bennünket az is, hogy számos nyugat-európai állam munkajogi normaalkotása is ebbe az irányba tendál és kísérletet tesznek egységes Mt. megalkotására.

A munka jog tekintetében további, szerintünk azonban megszüntetendő különbség a nyugat-európai és a magyar jogalkotás között a munka jog tekintetében az is, hogy míg a nyugat-európai gazdasági munka jog a munkavállalókat érintően az eltérő érdekviszonyok és a munkakörülmények alapján *különbséget* tesz *munkás* és *alkalmazottak* között, addig a magyar szabályozás a korábbi reálszocialista hagyományok szerint ma is egységesen kezeli a munkavállalók e két kategóriáját. További különbség még az is, hogy míg a nyugat-európai munkajogi szabályozás a közalkalmazás területén csak a *köztisztviselői* státust szabályozza különálló, ún. Köztisztviselői Törvényben (Beamtengesetz), a közintézményeknél dolgozó munkások (Arbeiter) és alkalmazottak (Angestellter) munkaviszonyát pedig a munka jog általános szabályai rendezik, addig Magyarországon az általános (gazdasági) munkajogi szabályozástól, azaz a Mt.-től elkülönülő Közalkalmazotti Törvény (Kjt. – 1992: XXXII. tv.) rendezi a *közalkalmazotti munkaviszonyt*. Ezen túlmenően a közalkalmazottak körén belül a *köztisztviselők munkaviszonyát* pedig egészen speciálisként a köztisztviselői jogállásról szóló 1992: III. tv. (Ktv.) szabályozza. Tulajdonképpen ez a törvény felel meg a közhivatalnoki jogállást speciálisan szabályozó nyugat-európai törvényeknek.

Mint már említettük, *Magyarországon a Mt.* a nyugat-európai jogelméleti felfogásokkal szemben *elkülönül a Ptk.-tól*, ellenben a *Kjt. és a Krv. mind egymással, mind pedig a Mt.-el* tételesen jogilag is kimondva *összefügg egymással*. Hátról visszafelé nézve, valamennyi az egyedi, a különös és az általános viszonya szerint kölcsönhatásban áll egymással. Ez azt jelenti, ha valami a közszolgálati törvényben külön szabályozva nincsen, akkor automatikusan a közalkalmazotti törvény megfelelő szabálya az alkalmazandó. Ha pedig a Kjt. sem ad az adott esetre nézve megnyugtató megoldást, akkor automatikusan a Mt. megfelelő előírásai az érvényesek. Ezt törvényi előírások mondják kifejezetten ki (Kjt. 2. § és Ktv. 2. §)

Sok helyen azonban – miként erre a megfelelő helyeken rámutatunk – a Mt. is igen hézagos. Ugyanakkor – miként már erre utaltunk – egyrészt törvényi utalás hiányában, másrészt megkettőzött Ptk.-beli és Mt.-beli szabályozás következtében a Mt. hézagaira nézve a Ptk. megfelelő szabályai közvetlenül nem alkalmazhatók. Ez viszont nem zárja ki a Mt. joghézagainak a Ptk. megfelelő előírásaival analogia legis útján történő közvetett kitöltését. E vonatkozásban elővehető az az általánosan elfogadott jogelméleti tétel, ha két jogág alapelvei megegyeznek egymással vagy hasonlítanak egymáshoz, a rokon jogi intézményekre vonatkozó előírások analóg alkalmazásával egymás joghézagai kitölthetők. Erre figyelemmel a Ptk.-nak a megfelelő szabályai a Mt. hézagainak a kitöltései során analógiaként alkalmazhatók. Ezt a tételt közelebbről megalapozza az, hogy – miként már szó esett – mind az egyedi, mind pedig a kollektív munkaszerződés szabályozása a polgári jogi szerződéskötés és teljesítés, valamint szerződésszegés általános és egyes különös normarendszeréből nőtt ki magát a jogtörténeti fejlődés során.

A *kötelmi jogi szabályok*on túlmenően azonban jelentős szerepet kapnak a munkajogban a *személyiségi jogi szabályok* is. Ezek csak részben polgári jogi jellegűek, mert szabályozásuk a nyugat-európai államokban különösen – a II. világháború befejezését követően – az alapvető emberi jogokkal összefüggésben állva az állampolgári és így

az alkotmányjognak a részét képezi. Ez az a pont, ahol az alkotmányjognak, mint egyrészt alapvető állampolgári és emberi, másrészt egyesülési és érdekvédelmi szerveződési jognak, harmadsorban pedig a munkavégzéssel kapcsolatos kétoldalú egyéni kötelmi jognak a határvonalán bekapcsolódik az egyes nemzeti államok jogi szabályozásába az Európai Szociális Charta, továbbá annak Akcióprogramja, valamint az európai jognak e két sarkalatos elvi normarendszerére felépült olyan közösségi szabályrendszere, amelynek belső joggá tételére valamennyi európai közösségi tagállam munkaszociális – egzisztenciális, valamint munkaegészségügyi – balesetvédelmi vonatkozásokban köteles. Minthogy Magyarország ez idő szerint még nem rendes tagja az Európai Közösségnek, ezért az EK-nek ezek a normái formálisan nem kötik Magyarországot, a magyar jogba való beépítésüket azonban erkölcs-politikai szinten az EK elvárja tőlük. E normáknak a magyar jogrendszerbe történő beépítése ezért sokat jelenthet Magyarországnak az EK-be történő rendes tagsági jogot jelentő felvételének elősegítésében.

Az új magyar Mt.-hez, Kjt.-hez és a Ktv.-hez még számos más munkajogi jellegű jogforrás is kapcsolódik vagy legalábbis kellene még kapcsolódnia. A munkaügyi kapcsolatok körét nézve ide kellene kapcsolódnia még a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek státusát, az érdekegyeztetési tárgyalások során történő fellépésének módját, az érdekegyeztetés alkalmával általuk gyakorolható jogokat és kötelezettségeket rendező szabályoknak oly módon, hogy mindez a szakszervezetekre vonatkozó hasonló előírásokkal korrelációban álljon. Mindezt vonatkoztatjuk mindkét oldal érdekegyeztetési fellépésének feltételeit jelentő reprezentativitási előírásokra is. Nincs megfelelően tisztázva az országos és az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetési tárgyalásokon való részvételi jogosultság egyik részről sem, ideértve a szakszervezetek és a munkáltató érdekvédelmi szervezetek közötti választások lebonyolítását is.

Hiányzik továbbá a kollektív munkaügyi vitáknak vagy a munkaügyi igazgatás mellett, vagy pedig esetleges társadalmi munkaügyi testületek mellett megszervezhető olyan közvetítő, egyeztető platformja, amely egyúttal a felek kívánsága szerint a választó bírósági rendszerhez hasonlóan döntőbírósként is működhet. Ennek hiánya a munkaküzdelem kialakulását elősegítő tényező. A munkaküzdelem köréből a magyar jog a Mt.-en kívül, az 1989: VII. tv.-ben csak a sztrájkjogot rendezi, a kizárást (looc out, ill. Aussperrung) azonban nem. Ennek következtében a munkáltató Magyarországon „looc out”-tal bármikor élhet, hogy a sztrájkot megelőzze, illetve elszegje. Ez következik abból, hogy mindent meg szabad tenni, amit a törvény kifejezetten nem tilt. Ezzel szemben a nyugat-európai államok joga a kizárás alkalmazását a munkáltatók részére csak akkor engedi meg, ha a sztrájk elfajul, törvényellenessé válik. Az Európai Közösségnek a *kiszolgáltatottabb és egzisztenciálisan gyengébb munkavállalói oldalt védő ez a kötelező normája* a magyar jogban nem érvényesül.

Bár a magyar jog a nyugat-európai joghoz hasonlóan ugyancsak részben egy külön törvényben, a foglalkoztatást elősegítő intézkedésekről és a munkanélküliek segélyezéséről, valamint a munkaerőpiaci igazgatásról szóló 1991:IV. tv.-ben, részben pedig a Mt.-ben rendezi a gazdasági okból történő felmondás esetére történő speciális felmondásvédelmet, a munkaerő-közvetítést, az átképzést, a munkanélküli segélyezést s az

egyéb foglalkoztatást elősegítő intézményeket, azonban az ide vonatkozó munkaerő-védelem mégis hiányos. Az EK tagállamaiban egységesen kötelező előírás az, hogy ha a munkáltató megváltozik (mert pl. másvalakinek eladja az üzemét), az új munkáltató egy évig nem mondhat fel a munkavállalónak, csupán akkor, ha másmilyen összefüggésben van alapos oka rá. Ezt a munkahelyvédelmi előírást a magyar jog nem vette át, csakúgy, mint azt a minden tagállamot kötelező EK előírást sem, hogy csődeljárás esetére a munkavállalóknak legalább 3 havi bérkifizetés garántálva legyen, minden munkáltató a munkavállalóival arányos számban egy meghatározott összeget e célra elkülönített országos alapba befizetni köteles. Ebből az országos alapból fizetik az EK-államok csődeljárás esetén a 3 havi garantált munkabért a fizetéseképtelenné vált olyan vállalatok helyett, amelyekkel szemben csődeljárás folyik. Egy ilyen megoldás magyarországi hiánya miatt nálunk számos csődeljárás következtében megszűnő vállalat dolgozója több hónapos elmaradt munkabéréhez nem juthat hozzá.

Külön terület még a *munkaegészségügyi és a balesetvédelmi szabályozás*. Magyarországon a balesetvédelmi előírásokat az 1993. évi XCIII. sz. törvény fogja át. A munkavállalói érdekképviselőt e téren fennálló együttműködési joga azonban formális. A megváltozott munkaképességűek munkajogi védelmét a 20/1993 (XI. 17.) NM-PM rendelettel módosított 8/1983 (VI. 29.) EÜ-PM rendelet szabályozza. E rendelet alapvetően nyugat-európai szintű. Hiányzik azonban egy nyugat-európai színvonalon álló üzemegészségügyi és üzemhygiéniai szabályozás, valamint ezen a téren jelentkező folyamatos munkáltatói-munkavállalói ellenőrzési rendszer. Ennek egyik legfőbb oka az, hogy e téren magyar üzemi tanácsi rendszernek nem adták meg azok az együttdöntési és ellenőrzési jogok, amelyekkel az EK-államok üzemi tanácsrendszere rendelkezik. Ugyanúgy messze elmarad a nyugat-európai államokhoz viszonyítva Magyarországon a csökkent munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítésére és védelmére vonatkozó szociális szabályozás is. A *munkaügyi és a foglalkoztatási igazgatás szervezetére* vonatkozó közigazgatási szabályokat a magyar jogban szintén az 1991:IV. tv. fogalmazza meg. Az ide vonatkozó előírások és a munkaügyi-foglalkoztatást elősegítő magyar hivatali rendszer felépítése szinkronban áll a nyugat-európaival. Az elvi jellegű, társadalmi tevékenységet is bevonó döntést hozó szervezet megfelelően egészül ki a közigazgatási jellegű végrehajtási szervezettel. Az utóbbit illetően azonban két fogyatékos van: az egyik a már említett kollektív munkaügyi viták eldöntését elősegítő szervezeti rendszer hiánya, a másik az e téren is jól működtethető társadalmi szervezetek nemléte.

Végezetül az Mt.-hez, a Kjt.-hez és a Ktv.-hez, pontosabban a munkaügyi jogviták eldöntésére kiépült *munkaügyi bíraskodáshoz* kapcsolódó jogi szabályozás a Polgári Perrendtartásnak (Pp.) a munkaügyi bíraskodás speciális perrendi szabályait tartalmazó XXIII. fejezete és a munkaügyi bíraskodás költségeinek viselését rendező 6/1986 (VI. 26.) PM-IM. sz. rendelet.

Összegezve és elvi szinten vizsgálva a magyar munka jogi szabályozásnak itt vázolt rendszerét, míg a kontinentális Nyugat-európa államaiban a Ptk. (BGB., C. C.) mögöttes kiinduló, illetve háttérjogszabálya a munka jogi szabályozásnak, amelyhez egyes, a mun-

kabéke és a munkavállalói érdekvédelem legfontosabb intézményeit (érdekegyeztetési tárgyalási rendszer, kollektív szerződés, kollektív munkaügyi viták, munkaküzdelem, felmondásvédelem, gazdasági okokból történő felmondás, munkanélküli igazgatás és foglalkoztatáspolitikai, képzés és átképzés, munkaközvetítés stb.) rendező „panellitörvények” szabályoznak. Ezekre alapulva a konkrét normatív rendezés az országos általános és ágazati kollektív szerződésekben jelenik meg, amely többnyire háromoldalú érdekegyeztetés útján a kormány és a miniszteri szintű munkaügyi végrehajtási rendeletek helyére lépett. Ezen túlmenően azonban az EK tagállamok esetében a munkajogot ugyancsak elsődlegesen munkavállalói érdek- és főleg szociális szempontokra tekintettel harmonizáló olyan európai közösségi normák határozzák meg, illetve befolyásolják, mint amilyenek a tanács és a bizottság rendeletei, állásfoglalásai és ajánlásai. Ezek a belső nemzeti munkajogalkotás, valamint a kollektívszerződés-rendezés és munkajog-alkalmazás meghatározó tényezői. Ha nem is ilyen közvetlen módon, azonban indirekt jelleggel hasonló helyzet áll fenn az EFTA országok esetében is, ahol az EFTA már régóta az EK-hez való csatlakozás reményében e téren is harmonizálta jogát az EK normáihoz. Az EGK-nek és az EFTA-nak az Európai Gazdasági Térség keretein belül 1994. január 1-jével történt összeolvadásával e harmonizáció a munkajog területén is direktté és általánossá vált.

Ami az EK munkajogi normáihoz történő magyar harmonizációt illeti, az eddigi fejtegetésekből is láthatóan csak részben és elsősorban csak formálisan valósult meg. Ez megmutatkozik abban is, hogy tartalmilag a magyar munkajogi szabályozás inkább munkáltató, mint munkavállaló barát.

Ez áll fenn a szakszervezetek és a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek egymással fennálló viszonyának az érdekegyeztetésben és a kollektív szerződéskötésben megjelenő viszonyának, továbbá az üzemi vezetés és az üzemi tanács kapcsolatának, valamint a kollektív érdekviták és a munkaküzdelem szabályozásánál. Ezen túlmenően nem utolsósorban hiányos a felmondásvédelem, valamint a munkanélküli igazgatás rendezése is. E kérdésekben több területen a magyar szabályozás ellentétben áll az EK-közösség kötelező és ajánlott munkajogi normáival, nem egy kérdésben a legalapvetőbb normák, a diszkrimináció tilalmát is burkoltan sértve.

A továbbiakban az itt vázolt sorrendben kívánjuk ezeket a kérdéseket részletesen kibontani, rámutatva arra, hogy melyek azok a területek, ahol a magyar munkajogi szabályozáson változtatni kell, ha hazánk Európa-konformmá akar válni.

## II.

### Az érdekegyeztetés és a kollektív szerződés

#### 1. Az érdekegyeztetés és a kollektív szerződéskötés mechanizmusának jogi szabályozása és gyakorlata

##### a) A nyugat-európai szabályozás és gyakorlat

Nyugat-európában az érdekegyeztetési mechanizmus jogi szabályozására és működésére kétféle rendszer alakult ki. A *germán rendszerekben* (német, osztrák, dán és a svájci) az érdekegyeztetésnek nincsen kötött mechanizmusa. Az állam a mechanizmust sem szabályozza és nem is folyik be a szakszervezetek és a munkáltatók között folyó érdekegyeztetési tárgyalásokba. Előírás csupán annyi, hogy ha az egyik fél a másikhoz tárgyalási ajánlattal fordul, a tárgyalás felvételét nem tagadhatja meg. Ebben a rendszerben reprezentativitása mértékétől függetlenül minden érdekvédelmi szervezet kezdeményezhet érdekegyeztetési tárgyalást, ilyenben kezdettől fogva részt vehet vagy utólag bekapcsolódhat. A reprezentativitás foka itt egyik oldalon álló érdekvédelmi szervezet kollektív szerződéskötési jogosultságát sem korlátozza. E rendszerben az érdekegyeztetés állami közreműködés hiányában *bipartid* jellegű. Ez is közrejátszik abban, hogy ezekben a rendszerekben csak a kollektív szerződés intézménye szabályozott, amire külön törvényben (Tarifvertragsgesetz) kerül sor.

A *frankofon rendszerű* államok ezzel szemben nemcsak a kollektív szerződést, hanem valamilyen formában az érdekegyeztetési tárgyalások rendszerét is szabályozzák. Az ide vonatkozó legátfogóbb jogi rendezés Belgiumban, Luxemburgban és Franciaországban áll fenn, de lényegében hasonló rendszer érvényesül Olaszországban és részben Dániában is. Ezekben az államokban az érdekegyeztetésről külön kiadott törvények alapján pontosan szabályozzák az érdekegyeztetés országos és területi, valamint a helyi fórumrendszerét. Így pl. Belgiumban, de ugyanígy Dániában is országos szinten Nemzeti Munkatanács működik, amelyben egyforma reprezentativitási mérték-kritériumok szerint paritásos alapon kapnak képviselést a szakszervezetek és a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek. A Nemzeti, ill. Országos Munkatanácsban ugyanakkor a Munka- és Szociális ügyek Minisztériuma (MSZM) is képviselteti magát. Ugyanez a rendszer érvényesül az egyes gazdasági ágazatok bizottságaiban is, ahol az állam képviselében az MSZM mellett az egyes ágazati bizottságokban az illetékes országos ágazati szakhatóság is képviselteti magát. Ugyanilyen elvek alapján szerveződnek meg a területi és a helyi bizottságok is, ahol az államot a helyi munkaügyi hivatal és szakigazgatási szervek képviselik. Különbség a belga és a dán rendszerben az, hogy míg Belgiumban az ágazati és a területi (helyi) paritásos bizottságok összetételét, azaz azt, hogy a reprezentativitás mértéke szerint melyik érdekvédelmi szervezet lehet és milyen arányban a tagja mind szakszervezeti, mindpedig munkáltatói érdekképviselői oldalon a megfelelő szintű tanácsnak, ill. bizottságnak, azt nemzeti munkatanács tagjuk, vagyis országos reprezentativitásuk határozza meg. Ezzel szemben a dán megoldás szerint az ágazati, valamint a területi és a helyi bizottságokba az adott ágazatban, területen vagy helyen rep-

reprezentativitáshoz jutott érdekvédelmi szervezet is tagjává válik a helyi szintű érdekegyeztető (gazdasági) bizottságnak.

Összegzésül e rendszerről – amelyhez hasonló a francia, a luxemburgi és az olasz is – elmondható, hogy az állam egyenjogú, azaz nem fölérendelt helyzetű tárgyaló félkénti jelenléte folytán az érdekegyeztetésnek ez a rendszere tripartid jellegű, ahol a megkötött kollektív szerződéseket az állam jogforrási jelleggel teszi közzé. A másik lényeges vonás, hogy mind az országos általános, mind az országos ágazati, mind pedig a területi és helyi érdekegyeztetési fórumokba az egyforma reprezentativitási feltételek következtében egyenlő eséllyel kerülhetnek be a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviselői szervezetek. Az egyik megoldás szerint azonban a reprezentativitásra meghatározott országos nemzeti munkatanácsai feltételek automatikusan érvényesülnek az ágazati és a területi, valamint a helyi bizottságokban is, addig a másikon az ágazati, illetve a területi – helyi szinten jelentős érdekvédelmi szervezetek is bekerülhetnek a megfelelő bizottságba. Az érdekegyeztetés országos és területi fórumaiban egyaránt mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltatói képviselő számarányok szerint paritásos.

Az érdekegyeztetésnek ez a szisztémája határozza meg a kollektív szerződéskötés rendjét is. Ennek értelmében csak azok az érdekvédelmi szervezetek köthetnek egymással kollektív szerződést, amelyek reprezentativitásuk alapján az országos érdekegyeztető tanácsnak vagy a megfelelő bizottságnak tagjai. Enyhíti azonban ezt a szabályt és jelentősen rugalmasítja az, hogy az érdekegyeztetés e rendszerén kívül a Code Civile alapján is mód nyílik kollektív szerződéskötésre, ahol azonban a tárgyalásba bocsátkozást is a felek egyező akarata határozza meg. Ennélfogva a tárgyalási ajánlat ebben az esetben visszautasítható. Ez esetre ugyanis nem vonatkoznak az érdekegyeztetési rendszert szabályozó jogi előírások.

Annálfogva azonban, hogy e frankafon típusú érdekegyeztetési rendszerénél az érdekegyeztetési fórumokba való bekerülés, valamint az érdekegyeztetési tárgyalásokban való részvétel és a kollektív szerződéskötési jogosultság szabályai szorosan kapcsolódnak egymáshoz és azonos elveken nyugszanak, az érdekegyeztetési rendszert meghatározó törvények magukba foglalják a kollektív szerződések szabályozását is. A munka jogeme két szorosan egymáshoz tartozó intézményét szabályozó törvény a BENELUX államokban szintén önálló „panell-törvény”. Tulajdonképpen ez a helyzet Franciaország és Olaszország esetében is, itt azonban az erről hozott törvény beépítésre került a Code du Travail-be, illetve a Charta del la novo-ba.

E két rendszer bemutatása során elsősorban az EK tagországaira koncentráltunk. Mindkettőnél, sőt Nyugat-Európa valamennyi államánál azonban közös, hogy érdekvédelmi szervként munkaügyi érdekegyeztető tárgyalásokon csak az a szervezet léphet fel és az köthet kollektív szerződést, amelyik az államtól, a másik féltől és harmadik hatalomtól független. Ez a szabály azért lényeges, mert így elejét lehet venni annak, hogy akár az állam, akár pedig valamely párt intézményesített módon alárendelje magának valamelyik érdekvédelmi szervezetet és így ne mozoghatson tagjainak az érdekei szerint, vagy pedig valamely érdekvédelmi szervezet az államhoz vagy valamelyik párthoz,

esetleg egy erősebb elemérdekű érdekvédelmi szervezethez kapcsolódva hatalmi helyzetét az érdekegyeztetési tárgyalások során partnereivel szemben felhasználja. Éppen ezért az érdekegyeztetésre vonatkozó nyugat-európai normák az intézményesített módon vagy ténylegesen függőségbe került érdekvédelmi szervezeteket kizárják az érdekegyeztető tárgyalásokból és megvonják tőlük az érdekképviselői, következképpen a kollektív szerződéskötési jogosultságot is. Mindez azonban nem áll ellentétben azzal, hogy a munkaügyi kapcsolatokban szereplő bármely érdekképviselői szervezet nem intézményesített alapon valamely pártot támogasson vagy valamely párt ideológiájához közel álljon és fordítva. Ennélfogva természetes, hogy a nyugat-európai államokban egyes szakszervezetek nemcsak foglalkozásbeli és ágazati csoportosulás alapján (pl. acélipari, mezőgazdasági, nagyipari, kisvállalkozói, akadémiai érdekvédelmi szervezetek), hanem ideológiai szempontok szerint is (pl. keresztény-keresztényszocialista, szociáldemokrata stb. szervezetek) szerveződnek, amelyek mögött nem intézményesítve valamely párt áll. Ez elmeget egészen odáig is, miként Izraelben a Histadrut, amely egyfelől a kibucok és mosanok érdekvédelmi szervezete, ugyanakkor szakszervezeti szövetség is és a Munkapárton keresztül befolyást gyakorol az izraeli politikai életre, mindezt azonban nem intézményesített módon teszi.

Áttérve ezek után magára a kollektív szerződésre, egyik leglényegesebb normakritérium a nyugat-európai államokban a tarifakötöttség elve és ehhez kapcsolódva a kollektív szerződéshez való csatlakozás és a szerződés korlátozott kiterjeszhetőségének az elve. E normakritériumokhoz kapcsolódnak még a pozitív és a negatív generálklauzúla. A pozitív generálklauzúla konkretizálja a kollektív szerződés érvényességének időtartamát, a lejárt kollektív szerződésnek esetleges átmeneti hatályban tartását. Mindez összefügg a tarifakötöttség tételesjogilag is rögzített elvével, amely a nyugat-európai államokban azt fejezi ki, hogy a több partnerű kollektív szerződés esetében „tarifatársaság” alakul. Ennélfogva a többek által megkötött kollektív szerződést az adott állam civiljogi törvénykönyve szerint szabályozott társasági szerződésnek kell felfogni, amelyből kilépni csak kötöttségek mellett lehet. Ebből következik, hogy ha valamely „tag” ki is lép a kollektív szerződés hatálya alatt a „tarifatársaságból”, „tarifakötöttsége” fennmarad egészen a kollektív szerződés lejártáig.

Ugyancsak a tarifátársasági elvből következik az is, hogy a kollektív szerződéshez utólag csatlakozni csak az azt megkötő felek valamennyiének az egyetértésével lehet. Ezzel szemben egy létrejött kollektív szerződést annak megkötésében részt nem vett „bransokra” jogforrásnak (jogszabálynak) minősítve állami úton kiterjeszteni csak az azt megkötő felek egyikének vagy többjének a kezdeményezésére akkor lehet, ha ez a munkavállalók általános érdekeivel egyezik és szociális védelmük ezt indokolja (pl. tarifakötöttség alatt nem állók a tarifaszervezetségnél alacsonyabban állapítják meg az adott ágazatban a munkabérekét).

A nyugat-európai államok tarifa- és érdekegyeztetési törvényei egymáshoz igen hasonlóan határozzák meg azokat az ún. negatív klauzúlaakat, amelyeket tilos kollektív szerződésbe foglalni és amelyek kikötéséről tilos még tárgyalást folytatni is. Ezeket az EK tagállamaira kötelező jelleggel az Európai Szociális Charta és Akcióprogramja

konkrétan is megjelöli. Mindezt figyelembe véve mind az érdekegyeztetési tárgyalások, mindpedig a kollektív szerződés megkötése során tilos az ún. „koalíciós szabadságot” bármilyen módon megsérteni.

A *koalíciós szabadság* elve nyugat-európai értelmezés szerint azt jelenti, hogy bármely munkáltató és munkavállaló szabadon léphet be bármely munkáltatói érdekvédelmi szervezetbe, illetve szakszervezetbe vagy maradhat ki belőle és emiatt semmiféle hátrány nem érheti. Ezt figyelembe véve tilos a kollektív szerződésbe olyan *szervezeti (organizációs) klauzult* felvenni, amely „closed shop”-ot tartalmazva azt mondhatná ki, hogy a munkáltató csak annak a szakszervezetnek a tagjait alkalmazhatja vagy köteles alkalmazási elsőbbséget a részére biztosítani, amely vele kollektív szerződést kötött, sőt a vele nem ilyen viszonyban álló munkavállalókat a szerződés hatálya alá tartozók alkalmazásának előmozdítása érdekében esetleg elbocsátani is köteles. Tilos továbbá a *szolidaritási hozzájárulás* kikötése is, amely azt mondja ki, hogy a lehetőségeikkel élve a tarifaszerződést megkötő érdekvédelmi szervezetek a velük való szolidaritásra és a szerződésnek történő alávetésre kényszerítik a kollektív szerződést meg nem kötő érdekvédelmi szervezeteket is. Eklatáns esete ennek az, amikor az egy vagy több munkáltatóval kötött kollektív szerződés alapján a kollektív szerződésben félként szereplő szakszervezetek záradékba foglaltatják, hogy a szerződésben foglaltakat a megkötésben részt nem vett szakszervezetekkel is betartatják, a megkötő szakszervezetek pedig minden helyzetben a velük való szolidaritást igényelhetnek tőlük. Tilos továbbá kollektív szerződésbe foglalni tarifakizárási és megkülönböztetési klauzulákat, amelyekkel ezt lehetne elérni, hogy a kollektív szerződésből kimaradt szakszervezetek tagjait, valamint a nem szakszervezeti tagokat kizárják azokból az előnyökből, amelyeket a tarifaszerződés az azt megkötőknek biztosít.

Ezek után nézzük meg, hogy az itt bemutatottakhoz képest milyen a magyar szabályozás és az mennyiben felel meg a nyugat-európai, főleg az EK-i munka jogi normáknak.

#### b) A magyar jogi szabályozás és gyakorlat

E témakört a magyar Mt. második részének I-III. fejezetei, továbbá a Kjt. 5-12. §-ai szabályozzák.

Az Mt.-ben az érdekegyeztetésről csak egy elnagyolt szabály szól, amely csak két törvényszakaszt fog át (16. és 17. §), és csak az országos érdekegyeztetésre korlátozódik. Az Mt.-ben az ágazati és a területi, valamint a helyi szintű országos érdekegyeztetésről egy árva szó sincs. E téren a Kjt. már jobb, mivel 4. és 5. §-ában a közalkalmazottakat érintő érdekegyeztetés fórumrendszerét országos, ágazati területi és települési szinten is rendezi. A gazdasági életre vonatkozó Országos Érdekegyeztető Tanács (ÉT) összetételére nézve a Mt. 16. §-a annyit mond, hogy abban a munkáltatók és a munkavállalók országos érdekképviseleti szervei foglalnak helyet és velük egyeztet a kormány az országos jelentőségű kérdésekben. Úgy tűnik tehát, hogy a kormány, vagyis az állam kívül áll, tehát az érdekegyeztetési rendszer bilaterális. Ezzel szemben a gyakorlatban az állam egyre erőteljesebben „beleolvad” az ÉT munkájába. Így a jogilag

megfogalmazott „bipartid” rendszer egyre inkább „tripartid” jellegűvé alakul át. A Kjt. 4. §-a a közalkalmazotti érdekegyeztetésnek már valamennyi előbb felsorolt fórumára nézve a „tripartid” rendszer alapján fogalmaz és az eddigi tapasztalatok szerint ezzel az érdekegyeztetés gyakorlata is összhangban áll. Úgy tűnik, hogy ezen a téren a Kjt. háromoldalú érdekegyeztetési rendszere a Mt. alapján történő érdekegyeztetésre is kihat, de csak az országos érdekegyeztetés szintjén. A Kjt. alapján folyó ágazati, területi és helyi érdekegyeztetés ugyanis még nem hatott példaként a gazdasági munkaügyi érdekegyeztetésre. A közalkalmazotti érdekegyeztetés fórumain ui. a Kjt. 4. §-a értelmében a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsa a kormányt (2. bek. a., pont) az országos önkormányzati érdekszövetségeket és az érintett országos szakszervezeti szövetségeket fogja át, míg az ágazati ÉT az ágazatilag illetékes minisztert, az önkormányzati érdekszövetségeket és a megfelelő szintű ágazati szakszervezeteket (2. bek. b., pont). Ezen a szinten tehát egyértelmű a tripartid érdekegyeztetés. Területi és települési szinten azonban már csak bilaterális, azaz bipartid az érdekegyeztetési rendszer, mivel a (2) bek. c., pontja szerint ezen a szinten az önkormányzat csak az érintett megfelelő szintű szakszervezetekkel egyeztet. Ez azonban csak látszat, mert ha ágazati szerv helyi képviselőjének helyi önkormányzati érdekegyeztetéséről (országos intézmény helyi szerve van szó, akkor már a (2) bek. b., pontja szerinti érdekegyeztetés áll fenn.

A Kjt.-nek ez az érdekegyeztetési rendszere mintául szolgálhatna a Mt. érdekegyeztetési rendszerének a második rész I. fejezetében történő újraszabályozásához, amely következetesen rátérne az érdekegyeztetés tripartid rendszerére és nemcsak az országos ÉT-ot, hanem az ágazati, a gazdasági körzetek és megyék, és esetleg a települések szerinti érdekegyeztető tanácsokat is felállítaná, és így az egész gazdasági érdekegyeztetési fórumrendszert szabályozná. Az államot ágazati szinten a megfelelő ágazati miniszter, területi szinten a területi és helyi ágazati szinten az illetékes ágazati szakigazgatási szerv, a munkaügyi kérdéseket illetően pedig az érdekegyeztetés valamennyi szintjén a munka- és szociális ügyek minisztériumának (MSZM), az országosnál alacsonyabb szinten pedig az illetékes munkaügyi hivatalnak kellene képviselnie. A MSZM-nek és a területileg érintett munkaügyi hivatalnak ezt az érdekegyeztetésben fennálló általános részvételét helyes volna, a Kjt. szerint történő érdekegyeztetésre is kiterjeszteni. A munkaügyi tárcának, illetőleg területi hivatalainak, mind a gazdasági, mind a közalkalmazotti munkaviszonyt érintő érdekegyeztetésben történő általános jelenléte jelenleg csupán a gazdasági okokból történő tömeges felmondást megelőző tárgyalások esetében áll fenn az 1991:IV. tv. alapján.

Probléma mindkét részről az *ÉT összetétele*. A Mt. alapján az Országos ÉT összetétele szakszervezeti részről teljesen rendezetlen. A Kjt.-nek az ide vonatkozó rendelkezései sokkal egyértelműbbek, mivel az „érintett” szakszervezetekről beszél. Az érintett szakszervezetek alatt a megfelelő szakmai és területi szinten működő szakszervezeteket kell érteni. Közülük is azonban csak azok kerülhetnek az ÉT-be, amelyek megfelelő reprezentativitással bírnak. Ez a szelekció a munkavállalókra azért hátrányos, mivel a másik oldalon munkáltatóként vagy az állam, vagy az önkormányzat valamely szerve, intézménye, tehát a magánmunkáltatónál is jóval erőteljesebb fél áll. A *közalkalmazás*

körében a hatékony szakszervezeti és ezen keresztül a munkavállalói érdekvédelmet csakis a *reprezentativitás szabályainak a kiiktatása* biztosítaná annál is inkább, mert annak munkáltatói oldalon történő bevezetése lehetetlen. Ennélfogva az egyensúly más-keppen nem biztosítható.

A közalkalmazotti vonalon a szakszervezeti reprezentativitást a közalkalmazotti tanácsválasztások területi, ágazati és országos szavazatösszesítésének a rendje állapítja meg (15. §). Ilyen szabályt a Mt. az Országos ÉT-ra nézve nem tartalmaz. Ugyanakkor az Mt. arról sem szól, hogy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek milyen elvek alapján kerülnek be az OÉT-ba. Abból kiindulva, hogy a Mt. munkáltatói érdekképviseleti szervekről egy szót sem szól, a kollektív szerződési jogosultságukat pedig sem reprezentatív kikötések, sem más egyéb feltételek nem korlátozzák (31. §) az következik, hogy valamennyi munkáltatói érdekvédelmi szervezet korlátok nélkül tagja az OÉT-nak. Ezzel szemben a szakszervezeteknek az üzemi tanácsválasztásoknál beálló reprezentativitása – miként erről még bővebben beszélünk – meghatározza a vállalati szintű érdekegyeztetésben való részvételi és kollektív szerződéskötési jogosultságát. Mivel a Mt. a Kjt. 15. § (1) bekezdésében szabályozott előbb már érintett szavazatösszesítési rendszerét nem ismeri, jelenleg törvényi joghézag következtében csak ez a megoldás érvényesíthető. Jóllehet, három törvénytervezetet készített az MDF, illetőleg a kormány az ún. „szakszervezetek közötti választásokról”, amelynek eredménye szerint szintén szelektálva kerülhettek volna be az üzemi tanácsválasztásokhoz hasonló elvek és reprezentativitás, valamint esetleges szakszervezeti konföderációba lépés alapján az OÉT-ba az egyes szakszervezetek, azonban mindhárom tervezet a munkavállalói oldal érthető ellenállása miatt meghiúsult törvénnyé válni. A szakszervezetek közötti választásukat u. i. a tervezet alkotója a parlamenti és a helyi önkormányzati képviselőválasztások analógiájára úgy kívánta volna általános állampolgári választásként kialakítani, hogy a munkáltatók is szavazhattak volna a tekintetben, hogy számunkra melyik szakszervezet a szimpatikus és melyiket kívánják az OÉT-be bejuttatni. Ugyanakkor munkáltatói érdekképviseleti szervezetek közötti választásokról mind ez ideig nem esett szó. Ennek a meghiúsult törekvésnek az Európai Szociális Chartával ellentétes nyílt diszkriminatív és abszurd jellege nyilvánvaló. Megnyugtató megoldás azonban még mindig nincs. Megítélésünk szerint csakis egy olyan megoldás volna járható, amely átvonná a Kjt. 15. §-ának előbb említett megoldását és azt továbbfejlesztené úgy, hogy mind területi, mind ágazati, mind pedig országos ágazati szinten egyfelől az üzemi tanácsválasztások eredményei, másfelől pedig a települési szinten megtartásra kerülő munkáltatói érdekképviseleti szervezetek közötti választások összesített eredményei egyenlő reprezentativitási feltételek szerint esnének latba mind az OÉT, mind az ágazati ÉT, mind pedig a területi ÉT összetételénél. A *reprezentativitási követelményeknek és így az ÉT-okba való bekerülés feltételeinek azonosaknak kellene lenniük*. Ugyanakkor azt is el tudnánk képzelni, hogy valamennyi ÉT-ba az összes érintett szakszervezet és munkáltatói érdekképviseleti szervezet bekerülne, csupán szavazati jogukra lenne kihatással a reprezentativitásuk nagysága.

Az érdekegyeztetés magyarországi rendszerénél a szakszervezetek hátrányára jelentkező ez a diszkriminatív szabályozás a Mt. 29. §-ának a reprezentativitást részletező szabályában nyilvánul meg, amely meghatározza a szakszervezetek kollektív szerződéskötésben való részvételi jogosultságát. A Mt. 29. §-ának a 31. §-al és a 33. §-al való összevetéséből egyértelműen az olvasható ki, hogy *munkáltatói oldalon kollektív szerződéskötésre megszorítások nélkül valamennyi munkáltató és munkáltatói érdekvédelmi szerv jogosult, míg szakszervezeti oldalon igen szelektív szabályozás érvényesül*.

Először is az üzemi tanácsválasztásokon (Üt.-választás) a 10%-ot el nem érő szakszervezetek már tárgyaló partnerként sem jöhetnek figyelembe. Kollektív szerződést pedig az a szakszervezet, vagy azok a szakszervezetek köthetnek, amely egyedül vagy amelyek együttesen az Üt. választásokon a szavazatok 51%-át megszerezte, illetve megszerezték. Ennek hiányában azok a reprezentatív – tehát 10%-nyi szavazatot elért – szakszervezetek köthetnek, amelyek tagjai az Üt.-i választásokon 51%-ot elérő szavazatot nyertek. Ha pedig a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése nem lehetséges, az a reprezentatív szakszervezet köthet kollektív szerződést, amely az Üt. választásokon a szavazatok 65%-át megszerezte. Ha ezek egyike sem járható, a reprezentatív szakszervezetek a kollektív szerződéskötésre irányuló tárgyalást lefolytathatják, de a megkötéshez az Üt. választásra jogosult munkavállalók 50%-ot meghaladó részvételével történő többségi szavazatú munkavállalói jóváhagyás szükséges.

Ez az egész bonyolult és korlátokkal teli megoldás kifejezetten munkáltatói érdekeket tart szem előtt. A gyakorlat ugyyanis azt mutatja, hogy a munkáltatók – ahol lehet – kitérnek a kollektív szerződéskötések elől. Ez tapasztalható a korábbi nagyvállalatok Kft.-ké vagy Rt.-ké történt „feldarabolásánál”, ahol az újonnan szerveződött gazdasági társaságok megtagadták a kollektív szerződések megkötését.

Ebben a helyzetben a 34. § alapján együttes kérelemre állami aktussal történő kollektív szerződéskötés kiterjesztése esetleg előnyös lehet a munkavállalók számára. Ugyanakkor a hátrányokozás veszélyével is járhat annélfogva, hogy ma Magyarországon a legnagyobb támogatottságot azok a hagyományos szakszervezetek élvezik, amelyek korábban össze voltak fonódva a munkáltatókkal és a hatalommal. Ezért egy együttes kérelemre történő kiterjesztés a lepaktálási veszély fennforgása miatt hátrányos is lehet.

A lepaktálás veszélye miatt problematikus a 32. § is, amely az érdekképviseleti szervezetek tárgyalóképességét feltételként csak az egymással szembeni függetlenséghez köti, kihagyva belőle az állammal és a harmadik hatalommal szembeni függetlenséget. Ennélfogva – miként már érintettük – fenn áll a lehetőség arra, hogy akár a szakszervezetek, akár a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek bármelyike beépüljön az állami vagy a pártpolitikai hatalomba. Ezt látjuk megvalósulni ma az MSZP és a MA-SZOSZ, valamint az SZDSZ és a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Szövetsége között létesült választási paktumban, amely az itt bemutatott magyar szabályozás szerint teljesen törvényes, ugyanakkor a korábban ismertetett nyugat-európai előírások szerint e paktum jogszerűsége megkérdőjelezhető volna. Hogy mennyire helytállóak e

vonatkozásban is a nyugat-európai normák, utal az, ha pl. az MSZP nyerné meg a választásokat, féltő, hogy a MASZOSZ azonnal sztrájkmoratóriumban állapodna meg a kormányal. Ilyen alapon a mai nyugat-európai normák alapulvételével az 1923-ban megkötött ún. Bethlen (kormány) – Payer (SZDP) paktum legalitásához is kétségek fértek volna, a mai magyar jog szerint viszont most is megállná a helyét.

A kollektív szerződés intézményét a *közalkalmazottak* at érintően a Kjt. 12. és 13. §-a lényegében a Mt.-hez hasonló módon rendezi. A reprezentativitásra, és így a szerződéskötési jogosultságra is hasonló szabályok érvényesek, mint amelyeket a Mt. megfogalmaz. Azonban a Kjt. 13. §-a a közalkalmazotti kollektív szerződésnél a Mt. több előírásának alkalmazását tiltja (31–32. §, 33. § (6)–(7) bek., 34–35. §, 36. § (1)–(3) bek., 39. § (3)–(4) bek. és 41. §). Ezért a Mt. alapján történő következetes végigvitel hiányában részben joghézag áll elő, részben pedig indokolatlan korlátozásokra kerül sor. A Kjt. 12. § (4) bek.-e és a Mt. 39. §-ához hasonlóan a kollektív szerződés felmondhatóságáról beszél, viszont nem szól arról, hogy a kollektív szerződés a többi félre nézve a Mt.-hez hasonlóan hatályban marad, vagy pedig mindenkire nézve hatályát veszti. A szerződéses akaratszabadság elve a felmondást nem gyakorlóakra nézve a kollektív szerződés hatályban tartása mellett szól (Mt. 39. § (4) bek.). E szabályt viszont nem engedi alkalmazni a Kjt. 13. §-a. Itt tehát a Mt. alapján egy ki nem tölthető joghézag áll fenn, továbbá egy korlátozás is, ami a felek szerződési akaratszabadságába indokolatlanul belenyúl. A Mt. 31. és 32. §-ának, valamint 33. §-a (6) bekezdésének az alkalmazására szóló tiltás tovább korlátozza szakszervezeti oldalról a Mt. által már úgyszólván megvalósított szerződéskötési jogosultságot. A több szakszervezet és a több munkavállaló részéről történő kollektív szerződéskötési lehetőséget, vagyis az ún. tarifatársaságot a közalkalmazotti törvényben is a gazdasági munka joghoz hasonlóan liberálisan kellene kezelni, mégpedig sokkal liberálisabban, mint azt a magyar Mt. teszi.

Minderre figyelemmel a magunk részéről azon az állásponton vagyunk, hogy mind a Mt.-ben, mind pedig a Kjt.-ben a kollektív szerződéskötési és az előzetes tárgyalási jogosultságot mind munkáltatói – munkáltatói érdekképviselői, mind pedig munkavállalói – szakszervezeti oldalról *azonos feltételekkel szükséges rendezni. Ha a magyar jog megmarad a reprezentativitás követelménye mellett, azt mind a két oldalra egyenlő módon elő kellene írni.* A mai egyoldalú reprezentativitási kikötések a munkáltatók előnyére az Európai Szociális Chartába ütközve diszkriminálják a szakszervezeteket. A másik megoldás a mindennemű reprezentativitási kikötéseknek a német joghoz hasonló olyan értelmű figyelmen kívül hagyása lehetne, amely teljesen nyitottá tenné a tarifatársaságot. Ez azt jelentené, hogy *mind egyik fél jogosult lenne részt venni az érdekegyeztetési tárgyalásokon és a kollektív szerződés megkötésében, szavazatának és szerződési tartalmat meghatározó akaratának mértéke azonban reprezentativitási arányának a függvénye lenne.*

A kollektív szerződés témakörének lezárásaképpen még két ellentmondásos kérdést szükséges megemlíteni. Az egyik, hogy a magyar Mt. is az alapelveknél tiltja a nemi, faji, vallási és szakszervezeti hovatartozás alapján történő *hátrányos megkülönböztetést.* Ez a kollektív szerződések esetében egy esetleges bűjtött „closed job” klauzulával

valósítható meg. A gyakorlat azt mutatja, hogy ilyenre nem egyszer sor kerül. Ennek, és más módon nemi, faji, vallási és szakszervezeti alapon történő hátrányos megkülönböztetési módok gyakori előfordulásának oka, hogy sem a Mt., sem a Kjt. nem tartalmaz a környezetvédelmi, vagy a föld-, illetőleg az erdővédelmi bírsághoz hasonlóan magát a munkáltatói intézményt sújtó igen magas pénzüsszegű szankciót, hanem elintézi azzal, hogy a közvetlen munkáltatói jogokat gyakorló személyt a Szabálysértési Törvény alapján 10 000 Ft-ig terjedhető pénzbírsággal bünteti, miközben a diszkriminációt elrendelő szervezet büntetlenül a háttérben meg tud húzódni. A helyes megoldás ezért csakis a környezet- stb. védelmi bírsághoz hasonló munkavállaló-védelmi bírság intézményének a bevezetése volna, amelyet a munkáltatói cégre (intézményre) és nem a munkáltatói jogokat közvetlenül gyakorló munkavállalóra kellene irányítani.

A másik probléma, amit még itt érinteni kell az, hogy a nyugat-európai jogi szabályozással teljesen ellentétesen a magyar Mt. lehetővé teszi a *kollektív szerződés szóban történő megkötését* is. Az írásbeliség ugyanis – az egyéni munkaszerződéssel ellentétben (76. § 4. bekezdés) – a kollektív munkaszerződés megkötésére sehol sincsen előírva. Ugyancsak a nyugat-európai megoldásokkal ellentétben nem írja elő sem a Mt., sem a Kjt. azt, hogy a kollektív szerződést a hivatalos lapban közzé kell tenni. Ennek oka nyilvánvalóan még a régi szemléletből ered, amire az volt jellemző, hogy a kollektív szerződés súlypontja a vállalati szinten jelent meg, nem pedig országos szinten. Ennélfogva – ellentétben a nyugat-európai jogi szabályozással – Magyarországon ma is a többi poszt-kommunista államhoz hasonlóan a munkajogi normaalkotásban a törvényt követően nem az országos szintű kollektív szerződések, hanem a kormány- és tárcaszintű rendeletalkotás következik (Mt. 13. §). Ezen a helyzeten is mielőbb változtatni lenne szükséges, úgy, hogy a munkajogi normaalkotásban a rendeleti szabályozást kizorítsák a legfelső szintű érdekegyeztetések során írásban megkötött és jogforrásként közzétett országos kollektív szerződések.

### III.

#### A cég-, és az üzemvezetésben megjelenő munkavállalói részvételi jog

##### 1. A munkavállalói részvételi jogok a kereskedelmi társaságok felügyelő bizottságában, igazgatóságban és közgyűlésén

###### a) A munkavállalói részvény és a közgyűlési participáció

A munkavállalói részvételi, azaz participációs jog a vállalatvezetésben, az USA-ban és a nyugat-európai országokban elsőként a munkavállalói részvények kibocsátásával jelent meg. A munkavállalói részvények útján azok tulajdonosai, mint munkavállalók bele tudnak szólni a közgyűlésen a részvénytársaság (RT.) irányításába. A munkavállalói participációnak ez a formája a gazdaságpszichológia és a munkatudományi kutatások eredményei szerint bevált, mivel a munkavállalók tulajdonosi érzülete és az év végi részvényosztalékban megnyilvánuló konkrét anyagi érdekeltsége húzóerő-

ként jelenik meg a munkafolyamatokban és a vállalati hatékonyság emelésében. Azok a kritikák a munkavállalói részvényprogrammal (MRP) szemben, miszerint a részvénytulajdonosok többségével rendelkező részvényesek szavazatok uraló fellépése elnyomja a nem szervezett kis részvényeseket – ide értve a munkavállalói részvénytulajdonosokat is – és nem engedi szóhoz jutni őket a társaság közgyűlésén, csak részben helytállóak. Ugyanis részben a szakszervezetek, részben az üzemi tanácsok formális is informális iránymutatásainak a segítségével a munkavállalók részére fenn áll a lehetősége annak, hogy a munkavállalói részvénytulajdonosok a társaság közgyűlésén egységes álláspontot képviselve szavazzanak és ilyen irányú közös fellépésre szerveződjenek.

A fejlett nyugati polgári államokban a munkavállalói részvény alkalmazását az egyes részvénytársaságok alapszabályai rendezik, kimondván azt is, hogy milyen szavazati arányt és milyen mértékű osztalékot biztosít a munkavállalói részvény, valamint arról is szól, hogy a munkavállalói részvény, ha tulajdonosa a vállalat kötelékéből kilép, a társaság miként él a részvény-visszavásárlási jogával. Ezeket a kérdéseket törvényi szinten általános jelleggel a kereskedelmi törvények, pontosabban a részvénytársaságokról szóló törvények is szabályozzák. Vagyis e kérdés konkrét rendezése nem a munkajog, hanem a részvényjog tárgya.

Nálunk Magyarországon először a Szövetkezeti Törvény, majd pedig az Állami Vállalatokról szóló Törvény vezetett be hasonló intézményt vagyonszámjegyek elnevezése, majd pedig a részvénytársaságra nézve a Gazdasági Társaságokról szóló 1986:I. tv.-ben került szabályozásra a nyugati rendezéshez hasonlóan a munkavállalói részvény. A munkavállalói részvény az 1990. évi rendszerváltást követő magánosítások (értsd: állami vállalatok privatizálása eladás útján) következtében programszerűen intézményesítve lett (MRP). A munkavállalói részvételi program azonban nemcsak a részvénytársaságok, hanem a korlátolt felelősségű társaságok esetében is lehetőséget ad arra, hogy a munkakollektíva, vagy annak egy része a privatizálásra kerülő, és ennek érdekében részvénytársasággá, vagy korlátolt felelősségű társasággá átalakított állami vállalatot az MRP-ről szóló 1992:XLIV. tv. alapján bizonyos hányadában megvehesse.

A MRP-ről szóló ez a törvény jóllehet a munkavállalói részvénytulajdonost a korlátolt felelősségű társaságra is kiterjeszti, számos más vonatkozásban azonban igen jelentős korlátokat állít fel. Az első ilyen korlát az, hogy teljesen indokolatlanul elszegi annak a lehetőségét, hogy a munkakollektíva az egész vállalatot megvehesse. Ezzel objektíve nem áll fenn annak a lehetősége, hogy a munkakollektíva az általa megvásárolt vállalatot – miként ez Franciaországban általánosan bevett gyakorlat – munkaszövetkezetként működtesse tovább. Erre egyébként maga a MRP-törvény sem ad lehetőséget, mivel a vállalatprivatizációra csak az említett két gazdasági társasági formában nyújt módot. Ezen kívül meglehetősen bonyolultak a hitelnyújtás feltételei és a kérelmezéssel kapcsolatos eljárási szabályok. Mindezt figyelembe véve, lehetővé kellene tenni, hogy a munkavállalói közösség, vagy annak egy része, a MRP keretében akár az egész vállalatot megvásárolhassa és olyan társasági formában működtethesse, amilyenben akarja (így szövetkezeti formában is), ezen kívül a jelenleginél kevésbé körülményes módon és ked-

vezőbb feltételek mellett juthasson hozzá a vásárláshoz szükséges hitelhez. A MRP keretében történő vásárlás megszervezésével kapcsolatos eljárásra, úgymint a szervező bizottság megalakítására, a vagyonszámjegyeknél történő bejelentésére stb.-re vonatkozó szabályok azonban szükségesek. Ezen a téren változtatást már nem igénylünk.

#### *b) A munkavállalói részvétel a társaság felügyelőbizottságában*

A nyugat-európai államokban a munkavállalói részvétel a részvénytársaságok felügyelőbizottságait érintve alakult először ki. Az angol „board-rendszert” leszámlítva Nyugat-Európában e tekintetben is két alapvető megoldás fejlődött ki. A német rendszerben a munkavállalók meghatározott arányban teljes jogú tagsági képvisellel rendelkeznek a részvénytársaság felügyelőbizottságában, ami annyit is jelent, hogy üzemi tanácsok által delegált, vagy a vállalati munkakollektíva által közvetlenül megválasztott munkavállaló felügyelőbizottsági tagok éppen olyan súlyú és arányú szavazati joggal rendelkeznek, mint a részvénytulajdonosok által megválasztott felügyelőbizottsági tagok. Az NSZK-ban ez a legteljesebb mértékben az acéliparban érvényesül, ahol a felügyelőbizottságban fele-fele arányban képviseltetik magukat a részvényesek és a munkavállalók. Az acélipari részvénytársaságok felügyelőbizottságának az elnökévé azonban sem részvényes, sem munkavállaló nem választható. Ez azt jelenti, hogy mindkét fél egyetértésével csak olyan kívülálló, pártatlan személy választható meg e tisztségre, aki egyik oldalra sem húz. Az elnök csak szavazategyenlőség esetén szavaz, amikor az ő szavazata dönt. Egyébként nem szavaz, hanem csak az üléseket levezeti. A többi gazdasági ágazat esetében csak meghatározott létszámú munkavállalót foglalkoztató részvénytársaság esetében kell a felügyelő bizottságba szavazati joggal felruházott munkavállalói képviselőket kialakítani. Ez esetben a felügyelő bizottság összetételének 1/3-a részvényesi, 1/3-a munkavállalói, 1/3-a pedig banki képviselő. A felügyelő bizottság elnöke ennél a formánál a banki szférából kerül ki. A tripartit érdekvédelemnek erre az elvére épült rendszer általában a munkáltatói rétegnek kedvez, mert a bandszféra általában munkáltatóbarát. Sőt az elnök is ebből a körből kerül ki. Ennélfogva az esetek túlnyomó részében munkáltatóbarát és a munkáltatók irányában jelentkező lojális döntések születnek. Mindenképpen azonban le kell szögezni azt, hogy a német felügyelő bizottsági részvétel esetében a munkavállalói oldal valóban megjelenő döntésrészvételi jognál „echte (valódi) Mitbestimmungsrecht” érvényesül. Nem így a francia felügyelő bizottsági részvétel rendszerében, ahol többnyire a felügyelő bizottság munkájában a munkavállalók csak véleménynyilvánítási jogokkal élhetnek.

A magyar gazdasági társaságokról szóló 1986:I. tv. kezdetben csak a francia véleménynyilvánítási joggal ruházta fel a munkavállalók küldöttként a felügyelő bizottságban képviselőként működő munkavállalókat, kiknek létszáma is a részvényes felügyelő bizottsági tagok alatt maradt. A társasági törvénynek azonban a későbbi módosításai utólag több kérdésben kiterjesztették a munkavállalói egyetértési jogot a részvényesek által a felügyelő bizottságban hozott határozatok némely csoportjára. Ezen kívül a munkavállalói képviselő számaránya is igen alacsony a részvénytulajdonos felügyelő bizottsági taglétszámához képest.

### c) A munkavállalói participáció az igazgatóság munkájában

A nyugat-európai gazdasági társaságok egynémelyikében az előbbi pontban bemutatott munkavállalói participáció az igazgatósághoz van telepítve (pl. Hollandia). Ott is azonban, ahol ez nincs, a közvetlen ügyvezető igazgató hármas, a gazdasági-általános, a műszaki és a személyzeti igazgatói poszt közül az utóbbit a munkavállalók által választottal töltik be. Magyarországon ez teljesen ismeretlen, bár mihamarabbi bevezetése kívánatos volna.

## 2. A munkavállalói részvételi jogok az üzemi vezetésben

### A) A munkavállalói participáció és az üzemi tanács rendszer a kontinentális Nyugat-Európában

1. A kontinentális nyugat-európai államokban az üzemen belüli konkrét munkavállalói érdekképviselet fóruma az üzemi tanács. A nyugat-európai üzemi tanácsnak (Üt.) a szakszervezettel fennálló viszonya, az Üt. választási rendszer és az Üt. jogosultságok szempontjából két nagy csoportra, míg a szervezeti felépítése tekintetében háromra osztható. E három egymástól eltérő csoportot is átfogják közös vonások. Közös vonás mindháromban az, hogy az üzemi tanács, illetve *munkavállalói oldalának* összetételében *paritásos alapon tagjai a munkások és az alkalmazottak*. Ennek megfelelően az üzemen dolgozó munkások és alkalmazottak külön-külön választják meg az üzemi tanácsba a maguk képviselőit. Ezért az Üt. tagválasztásokat mindkét választói csoport külön bonyolítja le. Ezen kívül az Üt.-ban külön képviselete van a női és külön a hátrányos helyzetű munkavállalóknak. A megválasztott üzemi tanács az első ülésén megválasztja az elnökét és elnökhelyettesét, illetőleg a titkárát, továbbá létrehozza egyes feladatkörök ellátására az egyes bizottságokat (gazdasági, szociális, baleset- és egészségvédelmi, munkaügyi stb.) és megválasztja azok tagjait, valamint elnökét. Mind a tanács, mind az Üt.-tag visszahívási indítványra, vagy bírósági kereset útján, vagy visszahívásra irányuló szavazás útján visszahívható. A tag visszahívása vagy bármely okból történő kiesése esetén helyére az Üt. választások során megválasztott póttag lép be. Ezért az Üt.-i választások alkalmával póttag választására is sor kerül. Itt szükséges megemlíteni azt is, hogy Üt.-i taggá üzemi vezető vagy bármilyen beosztású vezető alkalmazott munkavállalói részről nem választható. Azoknál a vállalatoknál pedig, ahol több egymástól elkülönülő üzem működik, nem választás, hanem az üzemi tanácsok delegálása útján központi (konzern) üzemi tanácsot hoznak létre. Az üzemi tanácsot valamennyi itt érintett állam külön üzemi tanács törvényben (Üt. alkotmányban) „panell-törvényként” rendezi.

2. A különböző üzemi tanács rendszer közötti eltéréseket vizsgálva a *választási rendszeren és a szakszervezettel fennálló viszonyon* keresztül eltérés abban mutatkozik meg, hogy a *német-osztrák-holland rendszerben* az üzemi tanács a *szakszervezetenől teljesen elkülönül*. Ez az Üt. tagok megválasztásánál abban mutatkozik meg, hogy a leköszönő Üt. választja meg a jelölőt, illetőleg a *választási bizottságot*, mely összeállítja a jelöltek listáját, előkészíti és lebonyolítja a választásokat, beleértve a

szavazatok összeszámolását és a választási eredmény közzétételét is. Ebben a rendszerben a szakszervezet csak az első Üt. megválasztásakor, vagy akkor gondoskodik a jelölő választóbizottság megszervezéséről, ha a leköszönő Üt. e kötelezettségének nem tesz eleget. Itt az Üt. és a szakszervezet érdekvédelmi funkciója teljesen elkülönül egymástól. Míg az Üt. feladata az üzemi vezetés irányában a munkavállalóknak az üzemen történő mindenoldalú érdekeinek a védelme, továbbá az üzemen belüli munkabéke és az üzemi vezetés, valamint az üzemi személyzet közötti kooperáció biztosítása, addig a szakszervezet munkavállalói érdekvédelmi funkciója és az ezzel összefüggő munkabérére irányuló politikája az üzemi kereteken túl nő és vállalati szintről kezdődve területi, ágazati, valamint országos ágazati és általános szinten jelenik meg. Az Üt. e rendszerénél a két intézmény között egy egymástól élesen elváló munkamegosztás alakult ki.

Az érdekvédelmi feladatok terén jelentkező munkamegosztás, valamint a választási rendszer tekintetében fennálló másik üzemi – tanács irányzat a *frankofon – latin (retoromán) rendszer*. Itt a *szakszervezetek javaslatára állítja össze a leköszönő üzemi tanács*, illetőleg annak munkavállalói oldala az alkalmazotti és a munkás jelölő bizottságot, amely két bizottság a nemzeti munkatanács munkavállalói oldalon bekerült reprezentatív *szakszervezeti reprezentativitási aránya szerint* állított *jelöltekből állítja össze a két jelöltlistát* és bocsátja őket szavazásra. Az üzemi tanács *munkáltatói oldalára, az üzemi vezetés a maga vezető alkalmazottaiából delegál jelölteket*. Az Üt. megválasztásának ez a rendszere lehetővé teszi azt, hogy a szakszervezetek indirekt módon irányítsák az üzemi tanácsok munkáját és beleszólhassanak abba. E rendszerrel az Üt. és a szakszervezeti érdekvédelmi funkció nem válik el élesen egymástól, csupán súlyponti eltolódások érvényesülnek. Lényegében e célnak felel meg és e cél szolgáltatásban áll a választásnak a szakszervezetek befolyásán alapuló ez a rendszere. Hangsúlyozni kell azonban, hogy az egyes szakszervezetek jelöltállítási arányát nem az adott vállalat, terület vagy ágazat keretei között elért reprezentativitása, hanem a nemzeti munkatanácsban elért reprezentativitási aránya határozza meg. Ez alól – miképpen ezt korábban már jeleztük – bizonyos mértékig Dánia a kivétel, ahol *nemcsak az országos szociálökonomiai bizottságban elért reprezentativitás határozza meg területi és helyi – vállalati szinten az egyes szakszervezetek Üt. jelöltállítási jogát és jelöltei számárányát, hanem a helyi – területi szociálökonomiai bizottságban fennálló reprezentativitásuk is*.

3. Az Üt.-nek ugyancsak két rendszere különböztethető meg jogosultságainak, azaz az *üzemi vezetésben való részvétel fokának* a szempontjából is. Az Üt. *jogosútványrendszerén belül három fő jogosútványformát* különböztethetünk meg. Úgy mint *együtt döntési jogot* (Mitbestimmungsrecht), *javaslat- és véleménynyilvánítási jogot*, valamint *ellenőrzési és e célból fennálló információ igénylési jogot*. Az együtt döntési jog két formában jelenik meg. Egyrészt ún. valódi együttélés döntési jogban (echte Mitbestimmungsrecht), másrészt ún. egyetértési, illetve vétőjogban.

Az *együtt döntési jog* e két formájának valamelyike a *német típusú* üzemi tanács rendszerében elsődlegesen a munkavállalókra vonatkozó személyi adatszolgáltatásnál (személyi adatvédelem), a munkaidő, a teljesítmény bérezési feltételek, a szabad-

ságolási ütemterv a munkahelyi környezet egészségügyi, balesetvédelmi és kulturált jellegű kialakításának követelményrendszerét, az alkalmazási és elbocsátási feltételek meghatározása, az üzemi munkarend kialakítása, valamint a képzési-továbbképzési rendszer meghatározása terén nyilvánul meg.

A *frankofon* – *latin típusú* államok túlnyomó részében ide tartozik még az üzemi profil jelentős átalakításának, valamint a gazdasági okból, a személyzet nagyobb körét érintő felmondásokban történő döntés is. A munkaviszonyt és az üzem gazdasági, kereskedelmi és pénzügyi vitelét érintő kérdésekben, csakúgy, mint a konkrét elbocsátások kérdésében az üzemi tanácsot véleményezési, állásfoglalási, illetőleg javaslattevési jog illeti meg. Ezen kívül döntésrésztvételi, véleményezési, javaslati és állásfoglalási jogának szakszerű és helytálló gyakorlása érdekében folyamatos tájékoztatói joggal rendelkezik. Ennek érdekében az Üt. szakértőt is igénybe vehet. Ezen túlmenően az üzemi vezetés nemcsak az Üt. kívánságára esetenként, hanem törvényi előírás alapján meghatározott időközönként saját kezdeményezéssel köteles információt adni az üzem gazdasági, pénzügyi és egyéb helyzetéről.

Az üzemi tanácsok jogosultságainak másik rendszerében az Üt.-ot döntésrésztvételi jog nem illeti meg, csak véleményezési, javaslattevési és állásfoglalási jog. Ez jellemzi ma a francia, a svájci, valamint az olasz rendszert. Ez utóbbi azonban – úgy tűnik – német mintára áttér a döntésrésztvételi jogosultsági rendszerére.

4. Az üzemi tanácsrendszer a szervezeti felépítés vonatkozásban három fő csoportra bontható. Az egyik a német–osztrák–holland rendszer, a másik a belga, a harmadik pedig a francia, luxemburgi, a dán és az olasz rendszer.

A német stb. rendszer esetében az Üt. csak munkavállalói összetételű egy szervezeti forma, amely partnereként közvetlenül az üzemi vezetéssel tárgyal. Ezzel szemben a belga rendszernél az üzemi tanács paritásos módon kettős összetételű. Az egyik részt az üzem munkavállalói választják meg, míg a másik részt az üzemi vezetés delegálja a vezető alkalmazottak köréből. Ily módon az üzemi tanács „ütköző” módjára tárgyal, képvisel és közvetít az üzem munkavállalói személyzete és az üzemi vezetés (üzembirtokos) között. Ennél a rendszernél az együttes döntés kérdésében az üzemi tanácsban belül a két közeg közvetlen személyes kapcsolatok útján tud egyezkedni és megállapodni egymással. A belga szakszervezetek egy része kifogásolhatónak tartja ezt a rendszert, mivel ezen keresztül lehetőség nyílik arra, hogy az üzemi vezetés informális módon a saját Üt. delegáltjain keresztül a neki tetsző módon befolyásoljon egyes munkavállalói oldalt képviselő Üt. tagokat. Az Üt.-i szervezeti felépítés harmadik csoportját képviselő frankofon–olasz–dán megoldásnál az Üt. két önálló szervezetből tevődik össze. Az egyik szervezetet az üzemi bizottság, ill. képviselő alkotja, amelynek megválasztása az üzem munkavállalói részéről a belga üzemi tanács munkavállalói tagjainak a megválasztásához hasonló módon, a reprezentatív szakszervezetek közreműködésével történik, az üzemmen belüli munkavégzéssel összefüggő és kifejezetten csak a munkavállalók körét érintő kérdésekben belső autonómiát megvalósító jogszabályrendszerrel rendelkezik. E vonatkozásban ezért bizonyos mértékben az üzemi bizottság, ill. személyzeti képviselő a német üzemi tanácsi rendszerrel mutat fel rokonvonásokat. A másik szervezeti oldal az

üzemi vezetés által a vezető alkalmazottak köréből delegált munkáltatói testület, amely ugyancsak a saját ügyeiben autonóm döntési jogkörrel rendelkezik. A két testület, ill. tagozat külön tárgyal és ülészik. Azokban a kérdésekben azonban, amelyekben együttes döntést, javaslatot, véleményt vagy állásfoglalást kell hozniuk, vagy kölcsönösen informálniuk kell egymást, vagy pedig közös ellenőrzést kell végezniük, együtt ülnek le tárgyalni. A két tagozatnak ez az együttes ülése, tárgyalása és eme együttes üléseken hozott határozatok testesítik meg az üzemi tanácsot. Ebben a rendszerben az Üt. Dániában rendelkezik együttes döntési jogkörrel, míg Franciaországban és Luxemburgban csak konzultatív, véleményező és informatív szervezet.

Az EK-i tagállamok körében a spanyol és a portugál Üt. rendszer az itt tárgyalt rendszereknek a keveréke. A választási rendszert érintve a szakszervezeti közreműködés folytán a belga rendszerhez, szervezeti felépítését, valamint a jogszabályrendszerét illetően pedig a német–osztrák–dán rendszerhez hasonlít. Újabban az olasz Üt. rendszer is kezd ebben az irányban átalakulni, úgy, hogy távolról az EK-en belül az Üt.-oknak nem csak kettő, illetőleg három, hanem három, illetőleg négy fő típusának megjelenésével is számolni lehet.

## B) A munkahelyi érdekképviselet magyarországi rendszere

### a) Általános megjegyzések

Magyarországon a vállalati – vállalkozási szférában működő üzemek esetében a munkavállalói érdekképviselet és participációt a Mt. második részének IV. fejezetében szabályozott üzemi tanácsrendszer látja el. Ugyanakkor a munkaviszonynak már e tanulmány I. fejezetében bemutatott speciális szabályozásának megfelelően a közalkalmazotti jogviszony esetében hasonló funkciója a közalkalmazotti tanácsnak van, amelyet a Kjt. 14-től 18-ig terjedő §-ai rendeznek.

### b) Az üzemi tanácsrendszer magyar szabályozása

A magyar üzemi tanácsrendszer a német–dán és a belga üzemi tanácsrendszer sajátos ötvözte. Szervezeti felépítése a német–dán megoldást követi. Ennek megfelelően az üzemi tanácsban csak munkavállalók foglalnak helyet. Az üzemi tanács ily módon kifejezetten olyan munkavállalói érdekképviseleti szerv, melynek a másik póluson álló tárgyaló partnere az üzemi vezetés. Erre tekintettel tagja nem lehet munkáltatói jogokat gyakorló munkavállaló, valamint olyan személy, aki a munkáltató vagy vezetőjének közeli hozzátartozója (46. §). Ez teljesen megfelel az európai szabályozási elveknek.

Az üzemi tanács taglétszámának az alakulása a német–dán modellt követi, tekintve, hogy az Üt. taglétszáma az üzemben dolgozók létszámával arányosan növekszik. Az Üt. taglétszámát azonban a 43. § 13 főben maximálja. Ha ugyanis az üzem dolgozóinak a létszáma az 1000 főt meghaladja 13 Üt. tagot kell választani. Ellentétben azonban a német megoldással, ennél több Üt. tag nem választható. E korlátozásnak komoly hátránya az, hogy az Üt. a jogszabályai körébe tartozó egyes döntési-veleményezési kérdések szakszerű és megalapozott előkészítéséhez nem tud szakmai bizottságokat alakítani és

még megfelelő szakreferenseket is alig tud kialakítani a kislétszámú testületéből. 13 és 50 fő közötti üzemi létszámnál ui. az üzemi képviselőt egy személy, az üzemi megbízott látja el, 50 és 100 fő között 3, 100 és 200 fős munkavállalói létszámnál 7, 200 és 500 fő közötti dolgozói létszám esetén 9 tagból áll az üzemi tanács. Ez a létszám még 500 dolgozóból álló üzemig elmegy. Ez az Üt. taglétszám a szakszerű munkamegosztáshoz kevés és a munkáltatói oldalnak kedvez. A munkáltatói oldal számára ugyanis kedvező, ha az üzemi tanács hozzáértés nélkül és szakmailag felkészületlenül, formálisan gyakorolja jogait.

Bíráható eltérés a nyugat-európai üzemi tanácsokhoz képest az is, hogy *összetételében nincsen paritásos munkás és alkalmazotti képviselő*. Ennek megfelelően az Üt. választások során is egy választásra kerül csak sor, ahol egyszerűen csak Üt. tagot választanak alkalmazotti és munkási minőség megkülönböztetés nélkül. Ennek a sematizmusnak még az a veszélye is lehet, hogy munkáltatói utasítási jogkört nem gyakorló, de az üzemi vezetés szempontjából kulcsfontosságú alkalmazotti beosztásban álló olyan személy is megválasztható az Üt.-ba, aki nyugat-európai kritériumok szerint vezető alkalmazottnak minősül és így ottani viszonyok között kizárt az Üt.-i tagsága. E visszasságok kiküszöbölése és annak érdekében, hogy az üzemi dolgozók alkalmazotti és munkás rétegének a saját érdekeit artikuláló megfelelő képviselője legyen a Mt. egy közel jövőbeli módosítása során, az itt felvett hiányosságokat a nyugat-európai szabályozás mintájára szükséges lenne kiküszöbölni. Az ezt jelentő paritásos munkás – alkalmazotti összetételű Üt. kialakításával együtt az Üt. keretein belül ugyancsak nyugat-európai mintára ki kellene építeni a női, a fiatalok és a hátrányos helyzetű munkavállalók érdekvédelmét, amely a magyar Üt.-ok esetében ugyancsak hiányzik és ezekről az Mt.-ben egy szó sem esik.

Ezek után az Üt. *választásának és megalakulásának* módját tüzetesebben megvizsgálva, erre is a német, holland és a belga rendszer kombinációja a jellemző. A német-holland megoldásnak felel meg az, hogy a választási bizottságot a leköszönő Üt. alakítja meg, legkésőbb a választásokat megelőző 8 héttel (48. §). Arról azonban már nem szól a Mt., hogy mi történjék akkor, ha a leköszönő Üt. ezt a kötelezettséget elmulasztja teljesíteni. Az NSZK Üzemi Alkotmánytörvénye – miként erre már utaltunk – ilyen esetben az üzemben képvisellel rendelkező szakszervezeteket jogosítja fel intézkedésre. Jóllehet az Mt. ilyen felhatalmazást a választási bizottság megalakítására nem ad, de ez következik a 48. § szövegéből, mely feljogosítja a szakszervezeteket arra, hogy „részt vegyenek a választási bizottság tevékenységében”. Ebből aztán következik a belga választási rendszer részbeni behozatala is, mivel a 49. § értelmében a választási bizottság részére jelölteket az üzemben reprezentatív képvisellel rendelkező szakszervezeteknek van jelölt állítási joguk. Ez a jelöltállítási jog, szakszervezetenként egy-egy személyre szól a (3) bekezdésre vonatkozó szövegértelmezésünk szerint. Ezen kívül a (4) bekezdés értelmében közvetlen jelöltállításra jogosult a munkavállalóknak legalább 10%-át kitevő csoportja, vagy legalább 50 választásra jogosult munkavállaló együttesen. Megítélésünk szerint, ha e két kritérium valamelyikének megfelelően több csoport alakul, mindegyik jogosult önállóan a szakszervezetek bevonása nélkül közvetlenül jelölte-

ket állítani. Ez utóbbi megoldás a német-holland megoldáshoz áll közel. A két rendszer, ill. megoldás kombinálása tehát nyilvánvaló.

Az aktív és a passzív választójog rendezése a magyar megoldásnál lényegében a német Üzemi Alkotmánytörvény megoldásának leegyszerűsített átvétele. *Passzív választójog* gal az rendelkezik, azaz Üt. taggá az választható meg, aki – az első Üt. választások kivételével – legalább 6 hónapja az üzemben dolgozik. *Aktív választójog* gal viszont minden megkötés nélkül az üzem valamennyi dolgozója rendelkezik (46. §). Ezzel szemben az NSZK-ban az aktív választójog gyakorlásának előfeltétele az előzetes, legalább 6 hónapja fennálló állandó jellegű munkaviszony, a passzív választójognak pedig még további korlátai is vannak.

Ami a *választás lefolytatását* illeti, az 51. § értelmében titkos és közvetlen jellegű. Ezért a szavazás a szavazócédulának urnába helyezésével történik. Jóllehet a fenti törvényhely értelmében a szavazást – ha arra több helységben kerül sor – kívánatos azonos időpontban lebonyolítani, szigorú kikötés viszont, hogy az urnákat azonos helyen és időpontban kell felbontani. A szavazás titkosságának a betartása a lezárt urnahasználat és az urnanyitás szigorú szabályozása mellett azonban megkövetelte volna, a *szavazófülke beállításának* az előírását is. Ennek ellenére is azonban a választójogi törvény analógiájával minden olyan Üt. választás megtámadható a titkossági elv megsértése miatt, ahol nem biztosítanak a szavazócédulák titkos kitöltéséhez elkülönülő helységet, fülkét.

A választás érvényességéhez az üzem dolgozóinak 51%-os, ismételt választás esetén pedig 1/3-os részvétele, jelenléte szükséges. A közgyűlés tartására vonatkozó korábbi munkaszövetkezeti törvények (1967:III. tv. és 1972:34. tv.) jelenlétszámlálási előírásainak hatására itt sem kell számításba venni az igazolt módon tartósan távol levő, ill. akadályoztatott munkavállalókat (beteg-, szülési, gyermeknevelési szabadság, katonai szolgálat, kiküldetés stb.).

A szavazatokat a választási bizottság számlálja össze és közli a választás eredményét. A választással kapcsolatos panaszokat a választási bizottsághoz kell benyújtani. Határozatával szemben a Munkaügyi Bírósághoz lehet fordulni, amely 3 napon belül peren kívüli eljárásban köteles határozatot hozni. Az 1993. évi első üzemi tanácsválasztások alkalmával benyújtott ilyen keresetek az alábbi helyzetet mutatják:

– Viták kerekedtek abból, hogy a munkáltató a jelölő listát is köteles elkészíteni, vagy csak adatokat szolgáltatni köteles. A Munkaügyi Bíróság ez utóbbi mellett foglalt állást;

– Ha munkahelyi vezetőt kíván az üzemi szakszervezetek vagy a munkavállalói csoportok valamelyike üzemi vezetőt jelölni, köteles-e a munkáltató a „felmentést” megadni, vagy nem. A Munkaügyi Bíróság (MB) álláspontja szerint nem;

– A szakszervezetek korlátozott vagy korlátlan számban állíthatnak-e jelölteket. A MB ez utóbbi mellett foglalt állást;

– A jelölt állítási határidő után késve történt jelöltállítás esetén – amely gyakori volt –, a MB álláspontja szerint nincs helye igazolási kérelemnek;

- A központi Üt.-ba történő delegálás hiányos szabályozása miatt a bírói gyakorlatnak kellett kialakítani az arányos delegálás elvét akkor is, ha a központi Üt. létszámához viszonyítottan a helyi Üt.-okból delegáltak nem kerülhettek be arányosan valamennyien a központi Üt.-ba. Ez esetben ha az arányos delegálás páros számot hozott ki, a további páratlan delegálásban közös megegyezéses delegálásra, azaz kompromisszumra szükséges törekedni. Megegyezés hiányában a bíróság a nagyobb létszámú üzem jelöltjét fogadta el;

- Ha valamely munkáltató üzemének valamely telepén egy szakszervezet reprezentativitása a választások során 10% feletti eredményt ért el, üzemi szinten azonban 10% alatt maradt, a MB álláspontja szerint ez utóbbi a döntő, tehát nem tekinthető reprezentatívnak (a Miskolci Munkaügyi Bíróság 1993. évi Üt. választási vitákkal kapcsolatos határozatai - adatközlő: Tománé, dr. Szakó Rita, a MB elnöke).

Áttérve az Üt. megalakulására, a megválasztott Üt.-nek a 59. § értelmében a választást követően 15 napon belül kell összeülnie és az első ülésén kell megválasztania saját elnökét. Ez lényegében a német-dán rendszer átvétele azzal, hogy ott elnökhelyettes, titkár és a bizottságok, valamint azok elnökeik a megválasztására is sor kerül. Ezzel kapcsolatosan megjegyezzük, hogy bár minderről a magyar Mt. nem szól, azonban tiltás hiányában lehetőség van arra, sőt kívánatos lenne, ha a megalakuló magyar Üt.-ok is *választásának titkár* és az egyes ügykörökre *szakreferenseket*.

A megalakulást követően foglalkozva az Üt. megszűnésével, ezt a kérdést a Mt. 55-58. §-ai szabályozzák. Az 55. § szerint ugyanis az Üt. itt említett mindkét megszűnési módja esetén 3 hónapon belül új üzemi tanácsot kell választani. Arra az esetre azonban, ha a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg, e szabály alkalmazása lehetetlen.

Az Üt. visszahívását a Mt. 58. §-a az Üt. tag visszahívásával együtt szabályozza. Mind az egész Üt., mind pedig valamelyik tagjának a visszahívásához az üzemben dolgozók legalább 30%-ot elérő írásbeli indítványa szükséges. Ez esetben lehet kitűzni a visszahívási indítványról történő szavazást, amelyen az üzemi személyzet több mint felének részvétele szükséges. A szavazás egyszerű szótöbbséggel történik. Ha a szavazás eredménytelen marad, újabb indítványt előterjeszteni az Üt. visszahívására egy éven belül, a taggal szemben pedig 6 hónapon belül nem lehet. Ezzel kapcsolatos problémánk az, hogy a Mt. nem szól arról, hogy visszahívás megismétlésére vonatkozó egyéves, ill. 6 hónapos tilalmi időszak határideje mikor kezdődik: a visszahívásra irányuló benyújtása napjával, vagy azzal a nappal, amikor a szavazás történt. A munkavállalók hátrányára történő manipulációs veszélyek lehetőség szerinti csökkentése az előbbi mellett szól.

Mind az Üt. tag visszahívásával összefüggésben, mind pedig más okból kifolyólag bekövetkező Üt. tag kiesés kérdése sem problémamentes. Nem problémamentes, mert a magyar jogban ilyen esetekben *nem lép a kieső tag helyére* a nyugat-európai Üt. választások során ugyancsak megválasztásra kerülő *pótag*. Az amúgy is az Mt. által kislétszámú meghatározott Üt. további taglétszám csökkenése megbéníthatja, illetőleg formálissá teheti az Üt. munkáját. Mindezt figyelembe véve teljesen *elhibázott* az Mt. 56. § (1) bekezdésében szabályozott *az a megoldás, hogy csak akkor kell új választás*

*kat kiírni, ha az Üt. taglétszáma egyharmadára lecsökken*. Mindennemű költségemésztő új választások kiírása helyett sokkal helyesebb volna a pótag rendszerre áttérni.

Az Üt. működését a Mt. 60-64. §-ai a német megoldáshoz hasonlóan szabályozzák. Eszerint az Üt. a határozatait az együttes döntési jog kivételével egyszerű, az együttes döntési (együttműködési) jog körébe tartozó ügyekben pedig 2/3-os szótöbbséggel hozza meg. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. Az ülés akkor határozatképes, ha azon a tagoknak legalább a fele jelen van.

Az Üt. az üléseit szükség szerint tartja, amelyet az elnök hív össze. Köteles azonban az ülést összehívni akkor is, ha azt bármelyik tag, vagy az üzemi vezetés (munkáltató) az ok és a cél megjelölésével kéri (61. §). Az Üt. ülésein ellentétben a német joggal a tagok csak személyesen vehetnek részt. A német és általában a nyugat-európai jogi megoldásoknál az Üt. tagot akadályoztatása esetén a pótag helyettesítheti. Megítélésünk szerint ez a megoldás sokkal rugalmasabb és létszerűbb, mint a magyar, nem is beszélve arról, hogy így a szakszerű és gördülékeny üzemi tanács működés jobban biztosítható.

Az Üt. *ügyrend* alapján működik, amelyet a német-dán jogi szabályozáshoz hasonlóan maga készít el. Itt tehát önigazgatás érvényesül.

Az Üt. elnökét és tagját e tisztségből adódó feladatnak ellátása érdekében *munkaidő kedvezmény* illeti meg. Ez az elnök esetében a heti munkaidő 15, míg tag esetében 10%-a. Ezzel kapcsolatosan két kérdés merült fel. Az egyik kérdés az, hogy a heti munkaidő havi, vagy pedig ennél is hosszabb szinten összevonható-e, a másik pedig, hogy ha az Üt. tag egyben szakszervezeti funkcionárius is, mindkét tisztségből jár-e számára a munkaidő kedvezmény. Az első kérdést illetően a munkaügyi bírói értekezlet állásfoglalása, hogy az összevonásra nincsen mód. Ez az álláspont egyébként helyes is, mert a sok és rendszertelen összevonás az üzemi működés akadályává válhat. A másik kérdésben az a szintén helytálló álláspont, hogy a munkaidő kedvezmény mindkét címen jár, mivel két különböző feladat ellátásáról van szó.

Az Üt. működésének indokolt és szükséges *költségeit* a 63. § értelmében a nyugat-európai szabályozáshoz hasonlóan a munkáltató köteles biztosítani. E körbe tartoznak a dologi és a személyi költségek, úgymint irodafelszerelés, leírói munkaerő költségeinek, illetve munkadíjának a viselése, továbbá az Üt. működéséhez szükséges helységbiztosítás.

Az e téren keletkező *vitás kérdésekben* - különösen ha azok a költségek indokolt vagy szükséges jellegével kapcsolatosak - a 63. § értelmében csak egyeztetésnek van helye. Összevetve e szabályt a Mt.-nek a munkaügyi vitákról szóló IV. részével és ott is különösen a 197. §-al, sikertelen egyeztetés esetén nincs lehetőség arra, hogy az Üt. bírósághoz (munkaügyi bírósághoz) forduljon. Sőt, ha a 63. §-t megszorítólag értelmezzük még döntő bírói út igénybevitelére sincsen lehetőség. Egyetlen megoldás képzelhető el csupán a költségviselés kikényszerítésére, ez pedig az, hogy az Üt. felbízta a szakszervezetet munkaküzdelem kezdeményezésére. Ez pedig senkinek sem lehet az érdeke. Ezen kívül pedig ez a megoldás azért is kényes, mivel a 70. § értelmében az Üt.-nek a sztrájk esetében semleges magatartást kell tanúsítania. Márpedig ez esetben a munkáltató ennek ellenkezőjével vádolhatja meg az Üt.-ot. A helyes megoldás ezért e viták elbí-

rálását illetően csakis a bírósági út megnyitása lehet. Különben is: a bírósági út elszegése – bármilyen kérdésről is legyen szó – a diktatórikus rendszerek sajátja.

Zárva e témakört az Üt. jogostványrendszeré vel, azt az Mt. 65. §-a határozza meg, mégpedig a következők szerint:

– Együtdöntési, ún. együttműködési jog illeti meg az Üt.-ot a jóléti pénzeszközök felhasználása és a jóléti intézmények, valamint ingatlanok hasznosítása tekintetében. Ez tulajdonképpen az ún. valódi együttes döntési jogosultságok köre, amely mind a német–holland, mind a német–holland megoldást leképező spanyol–portugálhoz, mindpedig a belgához, sőt a dánhoz is képest elenyészően szűk kör. Olyan kérdésekben, amelyek a nyugat-európai államokban az Üt. együttes döntési, vagy egyetértési, ill. vétó jogkörébe tartozik, Magyarországon az Üt.-ot csak véleménynyilvánítási jogkör illeti meg. Ez vonatkozik különösen a Mt. 65. § (2) bek. b) pontjában megjelölt személyi adatszolgáltatás, ill. személyügyi nyilvántartási rendszerre, a c) pontban szereplő képzésre és továbbképzésre, az e) pontban feltüntetett szabadságolási ütemtervre, az f) pontban felvett új munkaszervezési módszerekre és teljesítménykövetelmények bevezetésére, valamint a g) pontban megjelölt lényeges munkavállalói érdekeket érintő belső szabályzatok (üzemi munkarend) kialakítására.

– Az Üt.-ot 1994. január 1-ig egyetértési jogkör illette meg a munkavédelmi szabályzat kiadásánál. Az 1993:XCIII. tv. azonban a Mt.-nek erről szóló 65. § (2) bekezdését gyökeresen módosította. Az új szabályozás értelmében az Üt.-nek e téren fennállott közvetlen és minden esetben érvényesülő egyetértési joga megszűnt. Helyette a kizárólag vagy döntően nem fizikai jellegű tevékenységet folytató munkahelyeken a 20 főt, egyéb munkáltatóknál a 10 főt foglalkoztató üzemekben az Üt. megválasztására, visszahívására és működési területére vonatkozó (Mt.-beli) szabályok alkalmazásával megválasztható munkavédelmi képviselők, ill. munkavédelmi bizottság egyetértése szükséges a munkavédelmi szabályzat kiadásához. Komoly hiányossága e törvénynek, hogy a munkavédelmi képviselet, ill. bizottság létrehozását nem teszi kötelezővé. A munkáltató ugyanis, ha nem adja hozzájárulását, megghiúsíthatja életre hívását. A törvénymódosítás tehát visszalépés a munkavállalók hátrányára. Ezen kívül pedig a fent említett nyugat-európai országokban mind a munkavédelmi, mind pedig az üzemi higiéniai szabályzatot az üzemi vezetés közösen készíti el az Üt.-vel. Tehát nemcsak a kiadásával kapcsolatosan gyakorol egyetértési jogot, hanem az Üt. a munkáltatóval „együttműködik” és valódi együttes döntési jogot gyakorol. Ezen túlmenően a közösen szervezett és paritásos képviselettel működő balesetvédelmi és üzemi higiéniai bizottságok útján történik az üzemen az üzemi higiénia és a balesetvédelem gyakorlati megvalósításának az ellenőrzése. A hiányosságok kiküszöbölése tekintetében pedig a két fél közösen intézkedik. A magyar jog erre a törvénymódosítás óta szintén lehetőséget ad, de csak akkor, ha a munkavédelmi képviselet, ill. bizottság a munkáltató egyetértésével megalakul.

– Minden más kérdésben a magyar Üt.-ot csak véleményezési jog illeti meg. A c) pontban már felemlítetteken túlmenően ide tartozik még: a munkáltatók nagyobb csoportját érintő üzemi átalakítások, profil-, technológia-, és munkamódszerváltásokra, valamint a privatizációra és a korszerűsítésre vonatkozó elképzelések. E kérdésekben a

nyugat-európai Üt.-kat is túlnyomóan csak véleményezési jog illeti meg. Az Üt.-ot megillető véleményezési jogkör felöleli még a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézkedési tervezeteket, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére és a kordedvezményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket. Ami a megváltozott munkaképességűek rehabilitálását illeti, a legtöbb nyugat-európai állam valamilyen formában itt is együttes döntési jogot biztosít az Üt. számára. Magyarországon a 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM. sz. rendeletnek a 20/1993. (XI. 17.) NM-PM. sz. rendelettel történt módosítása óta, mely szerint a munkáltatónál szervezendő rehabilitációs bizottságban az Üt. is képviselteti magát, valamint a rehabilitálás és a rehabilitációs áthelyezés kérdésében az üzemi orvos véleménye is mérvadó, a munkáltató önálló döntési joga e kérdésekben jogilag lényegesen korlátozottabbá vált. A tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy a munkáltatók most is elzárkóznak a rehabilitációs kérések és áthelyezések teljesítésétől pénz és más munkakör hiányára hivatkozva.

A foglalkoztatással összefüggő kérdésekben – ha azok a gazdasági okból történő ún. „tömeges” felmondással függenek össze – a nyugat-európai jogok a tárgyalásokba a foglalkoztatásügyi hivatal és a szakszervezetek mellett bevonják az Üt.-ot is. Ily módon az Üt. is döntésrészvételi tényező. Nálunk a foglalkoztatástámogatásról szóló 1991:IV. tv. a gazdasági okokból történő foglalkoztatás szűkítő intézkedések meghozatalánál döntésrésztevő szervként az Üt.-ot csak a 30 napon belül 10 főt meghaladó felmondások esetében kell bevonni. Egyébként csupán a szakszervezetet és a munkaügyi hivatalt. Indokolt lenne e kérdések megoldásába Magyarországon is az Üt.-ot a másik kettővel egyenjogú partnerként mindenkor bevonni. Ez esetben a közös döntés az Üt. aspektusából sajátságosan olyként alakul, ha az érintettek nem tudnak megoldást találni, a munkáltató az általa tervezett felmondások lehetőségével élhet.

Az Üt. véleményezési jogkörének gyakorlásával kapcsolatosan a Mt. 66. §-a 15 napot biztosít az Üt.-nek arra, hogy véleményét a munkáltató intézkedési tervezeteivel szemben megtegye. Ha az Üt. e határidő alatt nem nyilatkozik, úgy kell tekinteni, mintha egyet értene a döntés tervezetével, amennyiben a munkáltató nem kéri ki a 65. § (3) bekezdésében felsorolt intézkedési tervezeteivel kapcsolatosan az Üt. véleményét, intézkedései hatálytalanok. E kérdésekkel összefüggő vitákban a Munkaügyi Bíróság dönt (67. §). Mindez megfelel a nyugat-európai szabályozásnak, csupán ott áll fenn eltérés, hogy Nyugat-Európában az Üt.-ok lényegesen szélesebb körben gyakorolhatnak véleményezési, állásfoglalási jogot.

– Az Üt. információigénylési, azaz tájékoztatósi jogát a 65. § (4) bekezdése rendezi, mely kimondja, hogy a munkáltató az Üt.-ot legalább félévenként köteles tájékoztatni az üzemi gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint a tevékenységi kör módosítására, továbbá a beruházásokra vonatkozó jelentős döntéstervezeteiről, s ugyanígy a bérek és a keresetek alakulásáról, a bérfizetések likviditásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről, valamint a munkaidő felhasználásáról. Megítélésünk szerint a féléves tájékoztatás adás túl ritka a gazdasági helyzetről, a tevékenységmódosításról, a beruházásokról és a likviditásról, különösen ha időközben következnek be változások. A tájékoztatósi kötelezettség féléves periódusokban való

meghatározása alkalmat nyújthat az Üt. félre-, vagy késve tájékoztatására és így kiját-  
szására. Hogy ez az aggály nem alaptalan, mutatja a gyakorlat is. A munkáltatók túlnyo-  
mó többsége ugyanis igyekszik elzárni az Üt. elől az iratokat, különösen akkor, ha azokat  
az Üt. szakértővel kívánja átvizsgáltatni. Ezért indokolt lenne, ha a munkáltató féléves  
információadási kötelezettsége kiegészülne azzal, hogy a munkáltató feléves  
körülmény felmerülésekor haladéktalanul tájékoztatnia kell az Üt.-t. Ezen kívül nem  
szükséges, hogy az Üt. megvárja, hogy mikor informálja őt az üzemi vezetés. Az a helyes,  
ha az Üt. maga is kezdeményez információszerezést az Üt.-től. Az Üt. tájékoztatását az  
üzemi vezetés nem tagadhatja meg arra hivatkozva, hogy még nem jött el a féléves ter-  
minus. A munkáltató ugyanis a tájékoztatást mindenkor köteles megadni és köteles az  
Üt. részére lehetőséget adni, hogy az Üt. szakértői közreműködéssel vagy anélkül bármi-  
kor tájékozódhasson az üzem gazdasági helyzetéről.

Összegezve az eddigieket az Üt. jelenlegi jogosítványrendszerét a következőkép-  
pen volna helyes megreformálni:

El kell érni, hogy:

*I. Az üzemi tanács egyetértése nélkül ne hozhasson a munkáltató döntést:*

*A) A munkakörülményeket illetően:*

a., a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről, ide-  
értve az üzemben belüli több személyt, valamint egyes személyeket érintő munkavállaló-  
kénti felvételtől és elbocsátásról;

b., a személyzeti politika és a munkaerő-gazdálkodás stratégiai kérdéseiről (a fel-  
vétel és képesítési követelmények elvei);

c., a vállalati munkarend megalkotása kérdésében;

d., a szabadságolási terv kialakításáról;

e., a munkanormák és ellenértékének meghatározásáról, valamint a munkatelje-  
sítmény ellenőrzésének mikéntjéről;

f., a munkaidő-beosztásról;

g., az új munkaszervezési módszerek bevezetéséről;

h., a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézke-  
dések tervezetéről;

i., a csoportos és rendkívüli felmondás, valamint a munkaviszonynak próbaidő  
alatti megszüntetése kérdésében;

j., az üzemben belüli képzés követelményrendszeréről és mikénti megvalósításáról;

k., a személyi nyilvántartás és adatszolgáltatási rendszeréről;

l., a munkavégzés ellenőrzésére szolgáló gépi berendezések és módszerek beveze-  
téséről.

*B) Az üzembiztonsági és szociális kérdéseket érintve:*

a., a munkavállalók javára szolgáló szociális létesítmények fenntartása és üzemel-  
tetése kérdésében;

b., a munkavállalókat megillető szociális juttatások, az üdültetés, valamint a lakás  
és lakástámogatás odaítélése kérdésében;

c., a munka- és balesetvédelmi, valamint az üzembiztonsági és üzemegészségügyi  
berendezések beállítása, továbbá az ilyen intézkedések tekintetében.

*II. Az üzemi tanács véleményének kikérése nélkül ne lehessen dönteni:*

*A) Gazdasági kérdéseket illetően:*

a., a munkavállalói részvényprogramok kialakításáról;

b., a közgyűlés, illetve vállalati tanács által irányított állami vállalat privatizáció-  
járól;

c., az üzem tevékenységi körének jelentős módosításáról;

d., az üzem szervezeti önállóságáról, leválásáról, jelentős átszervezéséről, átalaku-  
lásáról;

e., az üzem teljes vagy részleges privatizálásáról;

f., az üzem bezárásáról;

g., az adózott eredmény felhasználásának elveiről;

h., a gazdálkodó szervezet által kezdeményezett öncsőd bejelentéséről.

*III. Ezen kívül az üzemi tanács együttdöntési-együtműködési jogkört kellene  
biztosítani:*

a., a munkahelyen az alapvető egészségügyi, balesetvédelmi és munkahigiéniai fel-  
tételek és környezet kialakításánál;

b., a nem munkaköri jellegű üzemi lakások, valamint a lakástámogatások odaítélé-  
sében;

c., a szociális pénzek, segélyek elosztása terén;

d., a munkavállalónak a munkáltató közreműködésével történő üdültetésével kap-  
csolatosan.

*Az üzemi tanácsok jogkörének ez a meghatározása vonatkozna a központi üzemi  
tanácsra is, csak ott értelemszerűen az itt felsorolt eldöntendő kérdések összvállalati  
szinten merülnének fel.*

Az Üt. jogosítványrendszerének ilyen gyökeres megreformálása nyilván a munka-  
adók részéről komoly ellenállásba ütközne. Ezért egy erre irányuló törvénymódosítás –  
még ha ez az EK jogával történő harmonizáció jegyében is következne be – minden bi-  
zonnyal jelentősen elhúzódik. Ezért indokolt lenne, ha az Üt.-ok, ha az adott helyzet, a  
körülmények és az erőviszonyok számukra kedvezőek, *üzemi megállapodás*ba foglaltat-  
va kísérelnék meg szélesíteni mind az együttes döntési jogosultságukat, mind pedig vé-  
leménynyilvánítási jogukat. Ennek érdekében első lépésként törekedni kellene arra,  
hogy az üzemi munkarend az Üt.-al együttesen készüljön el, az üzemi baleset-, és egész-  
ségvédelem előírásainak ellenőrzésébe és a szükséges intézkedések megtételébe az Üt.  
pedig együtt működhessen az üzemi vezetéssel. Jóllehet – ellentétben több nyugat-euró-  
pai állam jogával – a Mt. az első törvényjavaslattal ellentétben nem intézményesítette az

üzemi megállapodást, ez azonban nem zárja ki alkalmazásának lehetőségét. Egy jogáram jogrendszerét ugyanis nem az jellemzi, hogy csak azt szabad tenni, amit a jogszabály kifejezetten enged, hanem hogy mindent meg szabad tenni, amit a jogrendszer közvetlenül vagy közvetve nem tilt.

*c., A közalkalmazotti tanács, mint magyar sajátosság*

A Kjt. II. részének „A közalkalmazottak részvételi jogait” tartalmazó alcíme szabályozza a közalkalmazotti tanácsot. A közalkalmazotti tanácsot a 14. és a 15. § értelmében a *közalkalmazottak közössége* az Üt. választásokhoz hasonlóan választja meg. Ennélfogva a közalkalmazotti tanács (Kt.) *választási rendje* szintén a német–holland és a belga rendszer ötvözeté. A belga vonások azonban itt erőteljesebben dominálnak, mivel a választás – ellentétben az Üt. választásokkal – nem alulról felfelé, hanem felülről lefelé halad, azaz „súlyozódik”. Ez vehető ki a 15. § (1) bekezdéséből, amely akként rendelkezik, hogy „a Kormány az érintett országos szakszervezetek véleményének meghallgatásával meghatározza a közalkalmazotti tanácsválasztás szavazólapjának a tartalmát és a reprezentativitás érdekében a területi, ágazati és országos szavazat összesített rendjét. Minderre a belga érdekegyeztetési rendszerhez hasonló már tárgyalt közalkalmazotti országos, ágazati és érdekegyeztetési fórumain kerül sor. A *jelöltállítási rendszere*, a választási bizottság működése, a választás lebonyolítása, a választással kapcsolatos panaszok elbírálása, a Kt. és tagjának visszahívása, továbbá a Kt. *megszűnése és működése* a Mt.-nek az Üt.-ra vonatkozó szabályai alapján rendezett. Mindez következik a 2. § (3) bekezdéséből, amely kimondja, hogy speciális közalkalmazotti szabály hiányában a közalkalmazotti jogviszonyra a Mt. szabályai az irányadók.

Ennek fényében kell megvizsgálnunk a Kt. *jogosítványrendszerére* vonatkozó speciális szabályokat is, amelyeket a Kjt. 16. §-a tartalmaz. Összehasonlítva azonban az itt felsorolt egyetértési és véleményezési jogokat a Mt. korábban tárgyalt ide vágó szabályaival, tartalmilag a két szabályozás majdnem megegyezik egymással, csupán a megfogalmazás más. Problémát jelenthet azonban a jogalkalmazás számára az, hogy itt nem esik szó a balesetvédelmi szabályzat kiadásával kapcsolatos közalkalmazotti egyetértési jogosultságról. Megítélésünk szerint, ha ilyen kiadására szükség van balesetvédelmi szabályzat nem adható ki a Kt. egyetértése nélkül (Mt. 65. § 2. bek.). A véleményezési körből viszont kimaradt a teljesítménybérezés elveinek megállapításáról szóló tervezet. Ezt viszont megalapozza az, hogy a Kjt. V. fejezete (a közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere, 60–67. §-ok). Ez érvényesül a teljesítménybérezés helyett. Itt tehát a Mt. szabályainak alkalmazását specialitásként tudatos kihagyás zárja ki.

Speciális rendelkezése még a Kjt.-nek az, hogy az üzemi munkarendnek megfelelő közalkalmazotti szabályzat megalkotását együttes döntési körbe utalja. Ezzel a Kjt. a Mt.-nél erőteljesebben közelíti a nyugat-európai munkaügyi szabályozáshoz. A közalkalmazotti szabályzatot ugyanakkor kollektív szerződést helyettesítő intézményként is kezeli arra az esetre, ha szakszervezet hiányában kollektív szerződéskötésre nincsen lehetőség (18. §).

#### IV.

### A kollektív érdekviták és a munkaküzdelem

#### 1. A kollektív érdekviták elintézésének módja és fórumrendszere

*a., A nyugat-európai országokban*

Kollektív érdekvitára az esetben kerül sor, ha a kollektív szerződéskötésre jogosult felek nem tudnak megegyezni és kollektív szerződést kötni egymással. Minthogy az ilyen vita egyáltalán nem jogi természetű, így bíróság elé nem vihető. Ezért annak érdekében, hogy a felek végül is meg tudjanak állapodni egymással és ezáltal fennmaradjon a munkabéke és elkerülhető legyen a munkaküzdelem, a fejlett polgári államokban különféle érdekegyeztetési-közvetítési és döntőbírói technikákat dolgoztak ki az utolsó fél évszázad folyamán. Ennek során három intézmény alakult ki: a közvetítés (mediation), az egyeztetés (consiliation) és a döntő bíraskodás (arbitration).

A *közvetítés* során a felek egy pártatlan szakértőt vesznek igénybe, aki meghallgatja mind a két fél álláspontját és megpróbál közvetíteni közöttük. A közvetítési eljárásról jegyzőkönyvet vesz fel, amely ismerteti a felek álláspontját, a közvetítő közvetítési tevékenységének tartalmát, és azt, hogy a közvetítés mennyiben volt eredményes. Az *egyeztetés*nél ugyancsak a felek által közösen felkért egyeztető a közvetítésen túlmenően mélyebben foglalkozva az ügygel, szakmai tanácsokat is adva a feleknek, igyekszik közöttük egyezséget létrehozni. Ennek érdekében az egyeztető igyekszik a felek közötti egyezséget létrehozni. Az egyeztető az egyeztetési eljárásról ugyancsak jegyzőkönyvet vesz fel, amelyben kifejti az ügyről a saját álláspontját is. *Döntő bíraskodás* ra akkor kerül sor, ha a felek megegyeznek egymással, hogy az általuk egyezően kiválasztott döntőbíró határozatának előzetesen alávetik magukat. Ez esetben a döntőbíró határozata kötelezővé válik a felek számára, amelynek *végrehajtása állami úton is kikényszeríthető*. Mind a három eljárás esetében a közvetítő, az egyeztető, illetőleg a döntőbíró munkáját a felek által azonos számban delegált szakértők, ülnökök segítik.

A három eljárás bármelyikét az érintett felek egymással megállapodva maguk szervezhetik meg és maguk kérhetnek fel pártatlan közvetítőt, egyeztetőt, illetőleg döntőbírókat és mindegyikük a maga képviselőit küldheti az eljáró bizottságba. Az ilyen saját szervezésű eljárás helyett, vagy annak sikertelensége esetén azt követően a felek igénybe vehetik az országos, az ágazati és a területi szintű munkaügyi hivatalok mellett a választó bírósághoz hasonló jelleggel működő egyeztető-, döntőbírói fórumokat, ahol a fórum elnöke a felek egyetértésével a fórum mellett működő pártatlan egyeztetők, illetőleg döntőbírák, valamint a két ellenérdekű póluson érdekvédelmi szervezetek által kiválasztott ülnökök közül segít kiválasztani azokat, akik a konkrét ügyben eljárnak. A hivatal előtt lévő három listán szereplő szakértőket a megfelelő szintű érdekegyeztető tanácsba meghatározott időre egyfelől az ellenérdekű érdekképviselői szervezetek kölcsönösen megállapodva jelölik ki, másfelől pedig a szakszervezeti és a munkáltatói oldal a saját

szakértői listáját maga választja ki. Az ily módon összeállt 3 testület szakértőit formálisan a hivatal elnöke, legfelsőbb szinten pedig a munkaügyi miniszter nevezi ki.

Míg a német–holland–dán és a latin jogrendszer követő államokban az állami szervezésű egyeztető–döntőbírói fórumok igénybevételére csak mód van, azonban azok igénybevétele vita során *nem kötelező*, sőt a feleket a német jog még arra sem kötelezi, hogy sikertelen tárgyalásaikat maguk szervezte egyeztetéssel vagy döntő bíraskodással kíséreljék meg feloldani, addig a frankofon rendszert követő államokban az itt ismertett állami közvetítés egyeztetés, illetve döntő bírósági eljárás igénybevétele *kötelező*. Csak ezek sikertelensége esetén kerülhet sor végső eszközként a sztrájk igénybevételére. Ezzel szemben Németországban a munkaküzdelem már a tárgyalások zsákutcába jutása után mindjárt megindulhat.

#### *b., Magyarországon*

A Mt. negyedik részének I. fejezete szabályozza „A kollektív munkaügyi vita” címszó alatt az egyeztetést (194. §), a közvetítést (195. §) és a döntő bíraskodást (196–198. §). Mindhárom eljárást a feleknek maguknak kell megszervezniük. Az egyeztetés és a közvetítés lefolytatása nem kötelező, csupán néhány esetben a döntőbírói eljárás. Döntőbírói eljárás a szakszervezet közlési jogának a munkáltató általi korlátozásából, valamint a szakszervezetek munkáltatói helységhasználati jogának megtagadásából fakadó vitákban (24. §), továbbá az üzemi tanács működési költségeinek a munkáltató általi viseléséből eredő vitákban (63. §), ezen kívül pedig az üzemi tanácsi együttműködéssel összefüggő egyet nem értésből eredő vitákban (65. § 1. bek.) kötelező. Ez annyit jelent, hogy az itt felsorolt ügyek kivételével kollektív munkaügyi vitába bocsátkozás a felek döntésétől függ. Egy korlátot ismer csak az itt említett három eseten kívül a Mt. 194. § (3) bekezdése, ez pedig az, hogy abban az esetben, ha egyeztetés indul, a vitatott intézkedést „*Jegfeljebb két hétig*” nem szabad végrehajtani.

Utalni kell továbbá arra is, hogy a magyar munkaügyi igazgatási szervezetben mindmáig nem épültek ki a nyugat-európaihoz hasonló egyeztető–közvetítő és döntő bírósági fórumok, amelyek segítséget tudnának nyújtani a felek számára, hogy vitájukat munkaküzdelem nélkül rendezhessék. Ilyen választó bírósági alapon történő egyeztető–közvetítő (arbitrage) intézményeknek sem létesítéséről, sem működéséről nem tesz említést a Mt., sem pedig arról, hogy a felek az általuk létrehozott egyeztetés–közvetítés sikertelensége esetén, vagy anélkül is – német mintára – ilyen szervezetet kereshetnének meg, vagy – frankofon mintára – kötelesek lennének ilyen szervezethez fordulni.

Megítélésünk szerint ez komoly hiányossága a magyar munkaügyi szabályozásnak, mivel az egymással vitában álló feleket magukra hagyja. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a magyar jog nem tesz semmit a munkaküzdelem megelőzése érdekében, másrészt pedig ezáltal nem korlátozza abban, hogy erőfölényét a munkáltatói oldallal szemben bármilyen eszközzel érvényesíthesse. Az intézkedést ugyanis többnyire a munkáltató, ill. a munkáltató érdekvédelmi oldal hozza meg és ha ezzel szemben a munkavállalói érdekvédelem egyeztetést kezdeményez, az e fejezet szabályaiból nem következik az, hogy az egyeztetésbe a munkáltatói oldal köteles belemenni. Természetesen ez fordítva is előfor-

dulhat, ez azonban ritkább. Megítélésünk szerint e probléma csak oly módon hidalható át, ha a kollektív szerződéskötésre irányuló tárgyalási ajánlatnak a másik fél részéről történő elfogadására irányuló kötelezettséget (Mt. 37. § 1. bek.) itt is alkalmazzuk. Ezen kívül pedig magyar viszonyok között is helyes lenne *a munkaügyi központok mellett felállítani az egyeztető–közvetítő hivatalokat*, amelyek a felek előzetes alávetése esetén döntőbírói minőségben is határozatot hozhatnának. Nyitva hagyjuk azt a kérdést, hogy melyik megoldás követése a jobb: a németé, ahol csak igénybe vehető az állami közvetítés, egyeztetés, vagy a frankofoné, ahol a munkaküzdelem megindítása előtt e fórum előtt is meg kell kísérelni a vita rendezését. A mai átalakuló és nehéz magyar gazdasági viszonyok között talán ez utóbbi megoldás alkalmazása volna jobb, legalábbis átmenetileg.

Első pillanatra úgy tűnik, hogy a kollektív munkaügyi vitákra vonatkozó szabályok csak a gazdasági jellegű munka világára érvényesek. Ez azonban csak látszat, mivel a közszolgálati munkaviszony körében is ugyanezek a szabályok alkalmazandók. Ez következik abból, hogy a Kjt., bár nem szól egy szót sem a kollektív munkaügyi vitákról, csak az egyéni munkaügyi jogvita speciális vonatkozásait szabályozza (fegyelmi, kártérítés, munkaviszony-megszüntetés), azonban a Kjt. 2. § (3) bekezdésére figyelemmel a Mt. szabályai alkalmazandók. Ez annál inkább így van, mert semmilyen tiltó szabály nincsen a kollektív munkaügyi vitáknak a közszolgálati szférában történő alkalmazására. Sőt, ahol érdekegyeztetésről és érdekvédelmi szervezetekről, valamint azok működéséről szó esik – márpedig a Kjt. esetében ez a helyzet – ott elkerülhetetlen, hogy ne legyen kollektív munkaügyi vita.

## 2. A munkaküzdelem jogi szabályozása

### A) A sztrájk szabályozása a nyugat-európai államokban és Magyarországon

#### *a., Nyugat-Európában*

Az Európai Szociális Charta a munkavállalók alapvető jogaként ismeri el a sztrájkot arra az esetre, ha a munkáltatókkal történő tárgyalások eredménytelenül végződnek és betartják a sztrájk előkészítésére, megszervezésére (a részt vevőkkel történő megszavaztatásra stb.) a sztrájjal való figyelmeztetésre és az előzetes figyelmeztető sztrájk megtartására, valamint a tényleges sztrájkra kerülés esetén a sztrájk törvényes és erőszakmentes lebonyolítására vonatkozó szabályokat. Ezzel kapcsolatban szükséges megjegyezni, hogy a legtöbb nyugat-európai államban csak a szakszervezetek által szervezett sztrájk minősül törvényesnek. Néhány állam azonban – mint pl. az Egyesült Királyság – kivétel ez alól. Az Egyesült Királyságban és Írországból bármely munkavállalónak joga, hogy sztrájkot szervezzen.

Sztrájkra nemcsak a gazdasági munkaviszonyok körében, hanem a közalkalmazotti, sőt egyes államokban a közszolgálati munkaviszony esetében is lehetőség van. A közszolgáltatást ellátó munkahelyek dolgozói azonban csak oly módon sztrájkolhatnak, amely mellett a közszolgáltatás szükséges mértékű fenntartása nem kerül veszélybe és

nem következik be ebből helyrehozhatatlan kár. A frankafon – latin jogrendszer lehetővé teszi, hogy közhivatalnokok is ilyen feltételek közepette sztrájkolhassanak. Ezzel szemben a német jogrendszer tiltja azt, hogy közhivatalnok sztrájkoljon, illetőleg sztrájkban részt vegyen, valamint, hogy közhivatalnokok sztrájkot szervezzenek.

A legtöbb nyugat-európai állam külön munkaküzdelmi törvényben szabályozza a sztrájkot. Tehát itt is egy jogintézmény speciális „panell-törvényéről” van szó.

#### *b., Magyarországon*

A magyar jogrendszer is lényegében a nyugat-európai államokhoz hasonlóan önálló jogforrásban szabályozza a munkaküzdelmet, leszűkítve azonban a sztrájkra. Ezt a sztrájkokról szóló 1989:VI. tv. teszi meg, mely mintegy négy évvel, még a reálszocialista rendszer termékeként került kiadásra. Szabályai és a sztrájk törvényességére vonatkozó kritériumai szinte mindenben megegyeznek az előbb bemutatott nyugat-európai előírásokkal és követelményekkel. Látszólag a liberálisabb britt megoldást követi, mivel törvényesnek ismeri el a nem szakszervezetek által szervezett sztrájkot is. Az 1989:VII. tv. 3. §-ai azonban a törvényellenes sztrájk kritériumait olyan pontatlanul (nyilván szándékosan) fogalmazzák meg, hogy a törvényellenes sztrájkra a 5. §-ban megjelölt igen szigorú szankciók szinte bármilyen helyzetben és megítélés szerint alkalmazhatók. Ez jogbizonytalanság és önkényes elbírálás melegágya lehet. Ezért ezen mindenképpen változtatni szükséges, átvéve a nyugat-európai államoknak a magyarnál jóval egzaktabbul „az arany formula” szabályaiban a jogellenes sztrájkra és a vele adequat szankciók alkalmazására lefektetett kritériumokat.

### **B) A kizárás (looc out – Aussperrung) Nyugat-Európában és Magyarországon**

#### *a., Nyugat-Európában*

A kizárást, mint a törvényellenes sztrájkkal szembeni munkáltatói védekezés eszközét a munkaküzdelemről szóló törvények a sztrájkkal együtt szabályozzák. Abból az elvből kiindulva, hogy a munkavállaló a gyengébb, a munkáltató pedig az erősebb fél, az Európai Szociális Charta alapján a nyugat-európai államok az EK tagállamokat követve a looc out alkalmazását a törvényellenes sztrájk elleni védekezésre korlátozzák. Ennek értelmében a munkáltató csak az esetben zárhatja el az üzemet vagy annak egyes részeit a munkavállalók elől, ha ezáltal törvényellenesen folytatott sztrájkot hárít el, illetőleg elterjedését megakadályozza. Ennek esete, ha pl. az egyik üzemszerveletet az ott dolgozók törvényellenesen elfoglalták, oda a romlandó áruk elszállítására érkező fuvarozókat nem engedik be, vagy pedig az üzemberendezést rongálják. A nyugat-európai államok az ilyen sztrájkok, továbbá „vad” sztrájkok (nem a szakszervezetek által szervezett sztrájk, kivéve ahol erre lehetőség van) esetében adnak lehetőséget a munkáltatónak, vagy a munkáltatói érdekvédelmi szervezeteknek, hogy kizárást alkalmazzanak. A portugál jog szerint azonban a looc out ilyen esetekben is tilos.

#### *b., Magyarországon*

Mint már utaltunk rá, az 1989:VI. tv. kizárólag csak a sztrájkot rendezi. A kizárásról egy szót sem szól. Ugyanakkor más jogszabály sem rendezi hazánkban a looc out intézményét. Kiindulva a jogállamokban érvényesülő abból az elvből, hogy mindaz, amit a jog nem tilt, a szabad, a munkáltatók a kizárást már a sztrájkkal való fenyegetés esetén is korlátlanul alkalmazhatják. Korlátot csupán a Mt. 4. §-a jelenthet, amely a rendeltésszerű joggyakorlási kötelezettséget írja elő. Megítélésünk szerint azonban erre a szabályra való hagyatkozás nem nyújt kellő jogbiztonságot. Ezért szükséges lenne a jelenleg hatályos Sztrájkotörvényt (1989:VI.) felváltó egységes „Munkaküzdelmi” törvényben a kizárás intézményét is nyugat-európai mintára szabályozni.

## **V.**

### **Felmondásvédelem és foglalkoztatás-elősegítés**

#### **1. A felmondásvédelem speciális jogintézményei**

Az individuális munkaviszony megszűnésének különböző módjai közül a kollektív munka jog csak a munkáltató részéről gazdasági okból történő ún. tömeges felmondással, valamint az üzembirtokos váltással összefüggő személyzetmegtartással foglalkozik.

Az EK országokban mindkét kérdést ugyancsak „panell jogforrásként” az ún. „felmondásvédelmi” törvények szabályozzák. A nyugat-európai felmondásvédelmi törvények individuális és kollektív munkajogi szabályokat egyaránt tartalmaznak. Meghatározott létszámot meghaladó munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetében munkáltatói felmondásnál a felmondási idő meghosszabbodik és a munkavállalónak kötelező végkielégítés jár. Az e létszám alatti munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében e kérdések rendezése is az általános polgári jogi szolgálati szerződés hatálya alá tartozik. Ezzel szemben a munkavállalói létszámra tekintet nélkül a Mt. harmadik részének IV. fejezete a nyugat-európai felmondásvédelmi törvények kedvezőbb megoldásait alkalmazza.

Míg a nyugat-európai jogban a felmondásvédelmi törvények rendezik a gazdasági okokból történő tömeges felmondást, addig Magyarországon ez sajátosan a foglalkoztatás elősegítését a munkanélküli ellátást és a foglalkoztatási igazgatást szabályozó 1991:IV. tv.-el kapcsolódik össze. E helyütt csak a gazdasági okból történő tömeges felmondás intézményével foglalkozva, kiindulásként arra kell utalnunk, hogy mind az EK tagállamainak, mind pedig az itt megjelölt hazai törvény jogi szabályozása szerkezetét és tartalmát illetően egyezik egymással. A magyar szabályozás csupán abban különbözik a nyugat-európaiktól, hogy a felmondási tervet a munkáltató csak a foglalkoztatást elősegítő hivatallal és a szakszervezettel köteles közölni, de ellentétben a nyugat-európai megoldással, csak akkor kell értesíteni és a tárgyalásokba bevonni az üzemi tanácsot, ha 30 napon belül történik 10-nél több munkavállaló elbocsátása. Ez a korlátozás kifogásolható, mert a konkrét üzemi viszonyokat személyekre lebontva az Út. ismeri. Ezért igazán konstruktív közreműködés a munkavállalók problémáinak megoldása terén első-

sorban tőle várható. E – szerintünk minél hamarabb megszüntetendő – eltérésen kívül minden más azonos a nyugat-európai megoldással. Ide értve a tervezett felmondások kiküldésének elhalasztására és a tárgyalások lefolytatására törvényileg biztosított határidőt is.

A határidő hosszának törvényi megállapítása azonban a különböző országokban különböző. Általában 30 nap és 3 hónap között állapítják meg. A magyar szabályozás a tervezett felmondások kiküldését csak a minimális 30 napra függeszti fel és mindössze egy havi tárgyalási időt biztosít. A feleslegessé váló munkaerő sorsáról való gondosabb döntéselőkészítés szempontjából helyesebb lenne-e határidő meghosszabbítása.

E két eltérés ellenére a gazdasági okból történő felmondás magyar jogi szabályozása összhangban áll az EK tagországokéval, ahol az ezirányú harmonizálási kötelezettség ugyancsak az Európai Szociális Chartán alapul. Az Európai Szociális Charta írja elő az EK tagországok részére azt is, hogy – miként erre korábban már utaltunk – üzembiztos, azaz munkáltató váltás esetén az új munkáltató köteles átvenni a munkavállalókat, akik javára egyéves felmondási tilalom áll fenn. Ha Magyarország az EK tagjává kíván válni, ezen a téren az EK jogával feltétlenül harmonizálnia kell.

## 2. A foglalkoztatás-elősegítés és -támogatás

### a., A munkanélküli segély

A foglalkoztatás-elősegítés és -támogatás körébe több jogi és munkaerőpiaci, valamint társadalombiztosítási jogi intézmény tartozik. Ezek a nyugat-európai jogi szabályozásban különböző törvényekben találhatók meg. Úgymint a szakmai képzésről és átképzésről szóló törvényekben a munkanélkülivé vált személyek átképzése, vagy a munkanélküliség megelőzését szolgáló képzés és átképzés, a társadalombiztosítási törvényekben pedig a munkanélküli segélyrendszer, a munkaközvetítés és az előnyudíjazás, valamint foglalkoztatáspolitikai törvényekben az előnyudíjazás és a rövidített munkaidővel történő foglalkoztatás. A magyar szabályozás szintén átvéve a nyugat-európai megoldásokat, e kérdéseket ugyancsak a foglalkoztatáspolitikáról szóló 1991:IV. tv.-ben szabályozza, amely lényegében a társadalombiztosítási jog részét képezi.

A magyar harmonizálásra törekvés e kérdésekben a német minta követésére utal, amely a legnagyobb vonalú a munkavállalók javára. Ez legerőteljesebben a munkanélküli segélyezés rendszerénél mutatkozik meg. Az igen kedvező munkanélküli segélyezés következtében azonban a német munkanélküliek – különösen a régi NDK területén – nem hajlandók munkába állni, hanem inkább a munkanélküli segélyből kívánnak megélni. Hasonló helyzet tapasztalható Magyarországon is. Ennek oka két tényezőben rejlik. Az egyik, hogy a munkavállalóknak jól jön, ha minél tovább a relative kedvező összegű munkanélküli segélyen lehetnek, különösképpen figyelemmel arra, hogy a munkanélküli segély összegét a munkanélküli segéllyel párhuzamosan fekete munkával megtöbbszörözik. Ebbe viszont „cinkos módon” belejátszik az a tény is, hogy a munkavállalók a számukra igen nagy összegű társadalombiztosítási hozzájárulások és adóterhek miatt – ami a jövedelem legalább 2/3-os lecsapolásával jár – szívesebben alkalmaznak fekete mun-

kát, mint legálisat. Ugyanakkor a megélhetést biztosító jövedelemre rászoruló munkavállalók jelentős része a beszűkült munkaerő kereslet következtében rá van szorulva a felkínált fekete munkák elvállalására.

A kormányzat – igénybe véve a törvényhozást – a munkanélküli segély összegét és időtartamát az 1991:IV. tv. háromszori módosításával fokozatosan csökkentette. Reálisan nézve a helyzetet, e szigorítás indokolt volt. Még e szigorítások után is fenn áll az a helyzet, hogy a munkanélküliek a foglalkoztatási hivatal által felkínált állásokat alaptalanul utasítják vissza. Ugyanakkor a fekete munkát az ellenőrzés bizonyos mértékű szigorítása sem tudta visszaszorítani. Hasonló helyzettel állunk szemben, mint az NSZK, ahol az effajta problémáknak ugyancsak az igen kedvező mértékben megállapított munkanélküli segély az oka. A fekete munka pedig ott is virágzik annak ellenére, hogy az NSZK-ban az ellenőrzés következetesebb, mint nálunk.

Valószínű, mindkét országban e jelenség okát a túl magas összegű adó-, és társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettségben lehet keresni. Mindkét országban az adó-, és a társadalombiztosítási járulékfizetés konstrukciója, kiszámítási módja, valamint összege hasonló, hiszen a magyar lényegében a német megoldást másolta le. Megítélésünk szerint ezen a téren *javulást a segély feltételeinek, időtartamának és összegszerűségének szigorítása mellett az adóterhek és a társadalombiztosítási járulékok csökkentése jelentene*. Jelenleg ugyanis Magyarországon a Társadalombiztosítási Törvénynek és kormány szintű végrehajtási rendeletének az 1993. évi módosítása óta a nyugdíj- és a betegségbiztosítási járulékot teljesen a munkáltató viseli, ami egyedülálló megoldás Európában. A nyugat-európai államok túlnyomó többségében a társadalombiztosítási járulékok nagyobb hányadát (általában 3/4-ét) a munkáltató, kisebb hányadát (általában 1/4-ét) a munkavállaló viseli. Az NSZK-ban a járulékviselés fele arányban oszlik meg a munkáltató és a munkavállaló között. Kivétel ez alól a balesetbiztosítási járulékok, amelyek hordozói az ún. „szakmai szövetkezetek” (Berufsgenossenschaften), ahová tagdíjat csak a munkáltatók fizetnek. Ennélfogva az üzemi balesetbiztosítás terheit teljes egészében a munkáltatók viselik azon elvi megfontolás alapján, hogy a munkáltató kötelessége úgy megszervezni a munkát, hogy üzemi baleset ne fordulhasson elő.

### b., Munkabér-szavatolás csőd eljárás esetére

Az Európai Szociális Charta írja elő az EK tagországok részére azt is, hogy minden munkáltató cég köteles munkavállalói létszámával arányosan egy országos csődeljárásba adó jellegű befizetést teljesíteni. Ily módon biztosítva van, hogy a csődbe került munkáltatóknál is 3 havi bérkifizetés garántálva legyen. A magyar jog ilyen megoldást a munkavállalók javára nem ismer. Ezért a munkavállalók csak a Csődtörvény (1991:II. tv.) 57. §-ában biztosított eljárási költségkenti elsőbbségi kielégítéssel juthatnak elmaradt munkabérükhöz akkor, ha van mit a csőd eljárás során árverésre bocsátani. Ha Magyarország az EK tagjává kíván válni, ezen a téren is az EK jogával harmonizálnia kell.

### c., Munkaközvetítés és állásszervezési rendszer

Az 1989:IV. tv. átvette a nyugat-európai munkaközvetítési rendszert. Eszerint a megyei munkaügyi központok helyi (városi) kirendeltségei veszik nyilvántartásba a munkanélkülieket és igyekeznek képzettségüknek, fizikai és szellemi adottságuknak, valamint családi körülményeiknek megfelelő álláshoz juttatni őket. A munkanélküli segély folyósításának is előfeltétele ez a nyilvántartásba vétel. A munkanélküli segély folyósítására akkor kerül sor, ha a munkanélküli álláshoz juttatni nincsen mód. A *ki-közvetítés* a kontinentális nyugat-európai országokhoz hasonlóan Magyarországon is *ingyenes* a munkaügyi központok részéről. Míg azonban – Dániát, Írországot és az Egyesült Királyságot kivéve – Nyugat-Európában munkaközvetítéssel kizárólag csak az állami munkaközvetítő irodák foglalkozhatnak és ők is ingyenes szolgáltatásként, addig Magyarországon azonban nincsen e téren állami monopólium kimondva. Sőt kifejezetten vannak törekvések arra, hogy e szolgáltatást magánvállalkozások díjazás ellenében végezzék. Ez ugyancsak ellentétes az Európai Szociális Chartával. Éppen ezért Dániában is csak 1929 előtt alapított munkaközvetítő irodák működhetnek vállalkozási jelleggel. Az Egyesült Királyság és Írország jelent csak kivételt, ahol munkaközvetítő irodák vállalkozási jelleggel ma is korlátlanul működhetnek.

Magyarországon is az EK tagországaihoz hasonlóan a munkáltatók ugyancsak kötelesek a megüresedett munkahelyeket a munkaügyi központnak bejelenteni. A bejelentés elmulasztásának azonban a szabálysértésen túlmenő komolyabb szankciója nincsen. Ezért az ezirányú kötelezettség teljesítése meglehetősen laza. Az EK tagállamainak többségében emellett a céget sújtó szigorú szabályok, sőt büntető szankciók tiltják a munkaközvetítő hivatalok megkerülésével történő állásbetöltést. Ez alól csupán a rokonsági kötelék és az újsághirdetés útján történő felvétel jelent kivételt. Ez a megszorítás Magyarországon ugyancsak ismeretlen.

Ismeretlen Magyarországon az is, ami több EK tagállamban ugyancsak kötelező előírás, nevezetesen, hogy a megüresedett állást büntetőjogi felelősségre vonás mellett tilos szétosztani a meglevő munkavállalók között (Hollandia), sőt, a túlmunkát is jelentősen korlátozzák csak azért, hogy munkanélküliek foglalkoztatására lehetőség legyen. Ide tartozik még az is, hogy a kontinentális EK-i országok többségében mentesül a végkielégítés fizetési kötelezettség alól az a munkáltató, aki gazdasági okból elküldeni kényszerült munkavállalójának végleges, illetőleg tartós állást szerez. Az a munkavállaló pedig, aki az öregségi nyugdíjkorhatár elérését megelőzően egy évvel átadja munkahelyét nyilvántartott munkanélkülinek, a munkaközvetítői irodától előnyugdíjként megkapja a teljes nyugdíját úgy, mintha az öregségi korhatárt elérte volna (BENELUX államok és Dánia). E megoldások egyikét sem ismeri a foglalkoztatás elősegítéséről szóló 1991:IV. tv., de más magyar munka jogi előírás sem. Helyes lenne ezért az 1991:IV. tv.-t ilyen irányban is egy jövőbeli módosítás során kiegészíteni.

### d., Előnyugdíj és átképzés

Az előnyugdíj intézményét a nyugat-európai államokhoz hasonlóan a magyar jog is ismeri. Csak míg a nyugat-európai országokban ezt az intézményt a nyugdíjtörvények

(NSZK-ban a Szociális Törvény) szabályozzák, addig Magyarországon erről szintén a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkaügyi ellátásról szóló 1991:IV. tv. szól. Tartalmilag azonban mindkét helyen a rendezés azonos.

Az átképzés a magyar jogrendszerben ugyancsak az itt említett 1991:IV. tv. szabályozza. Ez a szabályozás azonban teljesen elnagyolt és szűk körű ahhoz képest, ami az EK tagállamainak a jogában ezen a téren ugyancsak az Európai Szociális Chartából és Akcióprogramjából fakadó kötelezettségekkel feltehető.

### e., Képzés és átképzés

E tanulmány viszonylag szűkre szabott keretei között nem áll módunkban, hogy az EK országok ide vonatkozó szabályait részletesebben bemutassuk. Ezért csupán a leg-több vonásokra szorítunk. Valamennyi érintett állam a munkavállalók *képzését, továbbképzését és átképzését* ilyen irányú „panell törvényekben” szabályozza.

E törvényekben minden munkavállaló részére biztosítják, hogy

a., szükség esetén beiskolázás és az állam részéről történő ellátás mellett más szakmára képezze át magát, ha veszélyeztetve látja eredeti szakmájában munkahelyét;

b., munkahelyének elvesztése vagy munkahelyére történő profilváltás miatt a munkanélküli ellátás terhére átképzésen vehessen részt;

c., kezdő vállalkozó, vállalat alapító ingyenes szaktanácsadásban részesüljön.

Ezen túlmenően e törvények rendezik eme átképző intézmények szervezetét és működését, valamint az intézményeknek a működését a munkáltatói és a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek, valamint a munkáltatók adójellegű befizetéseiből, valamint központi és önkormányzati költségvetési hozzájárulásból képződő alap biztosítja. Mentessül az alaphoz történő hozzájárulás alól az a munkáltató vagy érdekképviseleti szer, amely önmaga fenntart és működtet ilyen intézményt.

Ehhez képest a magyar jogi szabályozás, továbbá az ilyen intézmények szervezete és működése igen szegényes. Magyarországon e tanfolyamok megszervezése a munkaügyi központok és a helyi önkormányzatok együttes kötelessége. A működésükhöz szükséges költségfedezetet részben az 1991:IV. tv. alapján képezendő foglalkoztatási támogatási alpból, részben a központi, részben pedig az önkormányzati költségvetésből fedezik. Ezen kívül a vállalkozói tanfolyamokon való részvétel költségeinek egy részét nyugat-európai szemszögből megítélve meghökkentő módon a résztvevőknek kell viselniük. A jogalkotó itt ugyanis csak azzal számolt és irreálisan, hogy a vállalkozó majd jól fog keresni, azt azonban nem vette számításba, hogy a legtöbb ilyen tanfolyamra beiratkozó munkanélküli és induló tőke hiányában szenved.

Probléma az is, hogy a működéshez szükséges fedezetszükségtség következtében ezek az intézmények magas szintű képzést egyáltalán nem nyújtanak és hiányzik az innováció belőlük. Az oktatók is legtöbbször megbízásos jellegű óraadók, akik temérdek más elfoglaltságuk mellett felkészületlenül és rutinból oktatnak. Korszerű tananyag sincs, sőt gyakran lefutó szakmákra képeznek ki munkanélkülieket, amelyek iránti kereslet igen érzékenyen megcsappant. Ezen kívül az is nagy hiba, hogy Magyarországon

ilyen képzésben, átképzésben a munkavállalók az állásuk elvesztése előtt preventív jelleggel nem vehetnek részt, csak akkor, ha már munkanélkülivé váltak.

### 3. Felmondásvédelem és foglalkoztatás-elősegítés a közszolgálatban

A Kjt. és a Ktv. a felmondásvédelmet a közalkalmazottak és a köztisztviselők vonatkozásában szintén ismeri. Ez a felmondásvédelem azonban egészen más úton halad, mint az, amit az általános munkaviszony tekintetében a Mt. ismer. Míg ugyanis a Mt. a gazdasági kényszerhelyzet miatt történő felmondás esetére szóló felmondásvédelmet az előzetesen bemutatott módon oldotta meg, addig a Kjt. és Ktv. nem ismeri a felmondás kiküldésének meghatározott időre a munkaadó, a szakszervezet, a munkaügyi központ és az üzemi tanács között folyó tárgyalások céljából történő felfüggesztését. A Kjt. 30. §-a és a Ktv. 17. §-a nem ismeri a munkahelyek lehetőség szerinti megmentését célzó e szervezetek között folyó tárgyalást. Ezzel szemben a jogszabályhelyek oly módon kívánják mind a közalkalmazott, mind a köztisztviselő számára munkakörének vagy munkahelyének átszervezés vagy más okból történő megszüntetése esetére védelmet biztosítani, hogy mindaddig egyik sem menthető fel, amíg a szervezet keretében más munkakörbe, munkahelyre, illetőleg más szervhez áthelyezhető (Kjt. 30. § 3. bek. és Ktv. 17. §. (3) bek.).

A nyugat-európai köztisztviselői-hivatalnoki törvények (Beamtenengesets) ezzel szemben a köztisztviselők, azaz a hivatalnok státusban állók számára ennél sokkal teljesebb, mondhatjuk abszolút védelmet biztosít. Sem a germán, sem a frankafon jogrendszerekhez tartozó államokban a hivatalnok nem menthető fel, csak akkor, ha fegyelmi vétséget követ el. A nyugat-európai szakemberek egy jelentős része azonban ezt az abszolút védelmet már túlzottnak tartja. Túlzottnak azért, mert szakmai alkalmatlanság miatt sem lehet felmenteni a hivatalnokot, csupán akkor, ha ez fegyelmi vétség elkövetésével párosul.

A maguk részéről helytállónak tartjuk ezt az észrevételt. Ennek figyelembe vételével a köztisztviselő esetén helyes volna a munkáltatói felmentés lehetőségét két kivétellel elszegni. Az egyik az itt tárgyalt alkalmatlanság, míg a másik a fegyelmi elbocsátás lehetne. Megítélésünk szerint ily módon kellene módosítani a Ktv.-t. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a Kjt.-hoz viszonyítva a Ktv. munkavállalója, vagyis a köztisztviselői kör sokkal szűkebb a közalkalmazotti körön belül, mint Nyugat-Európában, ahol az abszolút módon védett közhivatalnoki kör sokkal tágabb. Pl. míg a nyugat-európai államok túlnyomó többségében a tanár közhivatalnoknak számít, addig nálunk nem köztisztviselő, hanem csak közalkalmazott. Felmerül a kérdés, hogy az európai joggal történő harmonizálás nem tenné indokolttá a köztisztviselői körnek a hazai kiterjesztését?

A foglalkoztatás elősegítés és a segélyezés már tárgyalt intézményei közül a munkanélküli segély, a munkaközvetítés az előnyügdíj intézménye gazdasági munkavállaló, közalkalmazott és köztisztviselő esetében azonos, mivel a 1991:IV. tv. mindhárom kategóriára egyaránt kiterjed. Ugyanez vonatkozik „de iure” az átképzésre is, „de facto”, azonban a köztisztviselők esetében ennek alkalmazása kizárt.

## VI.

### Az individuális és a kollektív munka jogi szabályozás közötti egyéb kapcsolódási területek

Az individuális munka jogi szabályozást számos területen áthatja a kollektív munka jogi rendezés. Ez már az egyéni munkaszerződésnél megjelenik, amelynek tartalma nem állhat ellentétben a kollektív szerződéssel, kivéve, ha a kollektív szerződést utóbb kötötték meg és az egyéni munkaszerződés a munkavállalóra kedvezőbb. A jogforrás hierarchiához hasonló e szerződés hierarchia elvvel összefüggésben felvetődik még az is, hogy alkalmazható-e ez a szabály az üzemi megállapodás és az egyéni munkaszerződés viszonyában? E vonatkozásban ugyanis a Mt. nem mond semmit, sőt, – mint már erről szó esett – az üzemi megállapodást meg sem említi. Álláspontunk szerint éppen a jogszabályi semmitmondás és annak következtében alkalmazható, hogy az üzemi megállapodás a vezetés és az üzemi tanács között létesülő olyan szerződés, amely arra is irányul, hogy az abban foglaltakat alkalmazzák az egyéni munkaszerződéseknek is. Az üzemi megállapodás tehát ily módon a kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződés közé a hierarchia-láncolatba betagolható.

A Mt.-nek az individuális munka jogot szabályozó egyes jogintézményeinél a kollektív munka jogi szabályozás „expressis verbis” is megjelenik. Ez áll fenn a rendkívüli felmondás esetében, ahol a felmondásra okot adó körülményeket kollektív szerződésben kell körülhatárolni (Mt. 96. § 2. bekezdés). Ugyancsak jelentős szerepe van a kollektív szerződésnek az ún. osztott napi munkaidő (120. § 4. bek.), továbbá a pihenőidő megállapítása (123. § 3. bek. és 124. § 3. bek.), a Mt.-ben felsorolt pótszabadságokon túlmenő pótszabadság-biztosítás (132. § 5–6. bek.), a gondatlan károkozás esetére szóló törvényi kártérítési mérték növelése, valamint a leltárihiány-felelősség rendezése tekintetében (167. § 2. bek. és 170. §).

Ezen túlmenően – megítélésünk szerint – jelentős szerep hárul majd még a kollektív szerződésben történő rendezésre a kollektív munkaügyi vita konkrét eljárási szabályainak a kidolgozása terén. Mivel pedig a munkaügyi jogvitában a bírósági utat megelőző kötelező egyeztetés (199. § 5. bek.) teljesen elhibázott megoldás, amely helyett a gyakorlatban kezd megint visszaállni az egyeztető bizottsági rendszer, ennek normatív rendezése könnyen kollektív szerződés és üzemi megállapodás feladatává válhat.

## VII.

### Az Mt. és a Kjt. módosítási tervezetének kritikai elemzése

#### 1. Észrevételek az Mt. tervezett módosításához

A múlt hónap folyamán készítette el a Munkaügyi Miniszter a Kormány részére a Munka Törvénykönyv (Mt.) és a Közalkalmazotti Törvény (Kjt.) módosításának elvi kérdéseiről szóló előterjesztését. A módosítási tervezet mindkét jogszabály esetében nem a jogi rendezés egészét, hanem csak egyes rendelkezéseit érinti.

Az Mt. esetében először a munkaügyi kapcsolatokat érintő módosítási törekvések vizsgálva a szakszervezeti reprezentativitás fogalmának kiegészítéséhez kívánok reflexiót fűzni. A reprezentativitási szabályoknak ui. egy olyan kiegészítéséről lenne szó, mely szerint a jövőben az a szakszervezet is reprezentatív lenne, „amelynek egy érintett foglalkozási csoportból (szakmából) jelentősebb számú munkavállaló a tagja, tekintet nélkül, hogy ez a létszám milyen módon viszonyul a munkáltatónál foglalkoztatott összlétszámhoz”. Ennek törvénybe iktatása előrelépés lenne, ami hasonlít a holland megoldáshoz. Ott azonban ez a területi és a szakmai érdekegyeztetési fórumok szintjén is érvényesül. Ennek a jelentősége nálunk is akkor lenne igazán komoly, ha a reprezentativitás nemcsak az üzemi tanácsválasztások szintjén dőlné el, hanem magasabb szinteken is a szakszervezetközi választások bevezetése útján. Itt azonban szükséges azt is megjegyezni, hogy a nyugat-európai államok munkajogában a szakszervezetekkel egyenlő reprezentativitási kikötések érvényesülnek a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek terhére is. Ezért ez az egyoldalú magyar szabályozás – amelyet már többször bíráltam –, negatív módon diszkriminálja a szakszervezeteket. Ezen a helyzeten – úgy tűnik – a tervbe vett módosítás sem kíván változtatni. Úgy látszik, ez az anakronisztikus szabályozás alapelve a magyar jogalkotásnak, mivel a gazdasági kamaráról szóló törvény a tervbe vett tárca- és kormányintézkedésekkel, valamint jogszabálytervezetekkel kapcsolatban a kamarán kívül az érdekvédelmi szervezetek körében csak a munkáltatói szervezetek-  
kel ír elő egyeztetési kötelezettséget, a szakszervezetekkel nem.

Ugyanakkor viszont kedvező a szakszervezetek részére, hogy a jogellenes munkáltatói intézkedésekkel szembeni kifogásaival kapcsolatos egyeztetési tárgyalás, valamint annak eredménytelensége esetére szóló peren kívüli bírósági eljárás határidejét rövidíteni tervezi. Munkáltatói érdeket fejez ki viszont, de reálisan az a javaslat, hogy a munkaidő-kedvezményre jogosult szakszervezeti funkcionárius a munkából való távolmaradását írásban legyen köteles közölni, amit ki kellene mondani az üzemi tanács (Üt.) tisztségviselő esetében is. A munkaidő-kedvezmény legrövidebb időtartamának kimondására irányuló törekvés azonban egyrészt szükségtelen, másrészt az idevonatkozó szakszervezeti jogok korlátozását jelentené.

A Minisztérium Elvi Tervezte (Et.) a kollektív szerződés kiterjesztésének szabályainál kíván néhány apró változtatást keresztil vezetni, ami azonban felesleges. Sokkal fontosabb lenne kimondani azt, hogy a kollektív szerződést írásban kell megkötni, amiről annak idején a jogalkotó megfeledezett. Az ebből származó bonyodalmakra már korábban felhívtam a figyelmet (HVG / sz.). Ezenkívül a szerződéskötési jogosultságot és az azzal összefüggő reprezentativitási feltételeket is egyenlően kellene meghatározni a munkáltatói és a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek között. Ki kellene mondani azt is, hogy a nyugat-európai gyakorlatnak megfelelően a területi kollektív szerződést a helyi hivatalos lapban, míg az országosat a Munkaügyi Közlönyben kellene közzé tenni.

Ami az üzemi tanácsot illeti, helyes annak kimondása, hogy a központi Üt.-ot is választani kell. Ki kellene azonban azt is mondani, hogy az egyes üzemek munkavállalói létszámának aránybiztosítása terén a megválasztandó küldöttlétszám megállapításánál felfelé, nem pedig lefelé kell kerekíteni arányeltolódás esetén. A póttag intézményének a

bevezetése is helyes. Ugyanakkor szükségesnek látszana az Üt. létszámának a bővítésére is lehetőséget adni annak érdekében, hogy lehetőség legyen az Üt.-on belül német, osztrák, dán és belga, valamint luxemburgi mintára az egyes szakterületeken fennálló Üt.-jogosultságok hatékony és szakszerű gyakorlására bizottságokat felállítani.

Áttérve az Üt. eddig is igen gyér jogosítványaira, azokat az Et. még tovább kívánja szűkíteni. Az együtdöntési jogot érintő módosítási elképzelések jelentőség nélküliek, mivel amire az együtdöntési jogosultságok kiterjednek, vagyis a szociális létesítményekre és alapokra, az üzemekben többnyire már nem léteznek. Ahol valóban szükség lenne az együttes döntésre, mint pl. az üzemhigiéniára, a balesetvédelemre, és mindezek betartásának a felügyeletére, az üzemi rend elkészítésére, a szabadságolási ütemterv, a bérezéssel összefüggő teljesítménykövetelmények megállapítására, a személyi adatnyilvántartásra és a személyügyi tervre, valamint a munkáltatói felmondás terén, különösen, ha az tömeges, az Et. kiterjesztést nem tervez, pedig a fent említett országokban e kérdésekben együttes döntési jog érvényesül. Ezzel szemben a hatályos jog olyan Üt. véleményezési jogainak kiiktatása várható, mint ami a személyügyi tervnél érvényesül és ugyanígy korlátozás körvonalazódik a szabadságolási terv elkészítésével kapcsolatosan is. A tájékoztatási jogot korlátozni kívánja az Et. A munkáltatót ui. a tervek szerint évente csak egyszer terhelné tájékoztatási kötelezettség a vállalat gazdasági helyzetéről a jelentős változások eseteinek a kivételével, amit eddig sem volt hajlandó megadni. Ez szintén hozzájárult tömegek utcára kerüléséhez, mert korrupcióval a vezetők eladták a vállalatot a fejük felett. E tendencia alá ad további lovat az az elgondolás, mely szerint nem kellene a munkáltatónak a jövőben tájékoztatást adni a bérek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról. E terv valóra váltása a visszaélések melegágyává válhat. Az viszont helyes lépés lenne, ha az Üt. jogosítványait megsértő munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatos vitákban a munkaügyi bíróság peren kívüli gyorsított eljárásban 15 napon belül lenne köteles határozni, de nem jogerősen, mint ahogy ezt az elvi tervet javasolja. Ugyanakkor hiányolom az Et.-ből azt, hogy az Üt. költségeinek viselésével kapcsolatos vitát még mindig nem engedi bíróság elé vinni. E kérdésben ui. jelenleg csak egyeztetésnek van helye.

Áttérve a munkaviszony rendezésére, az Et. igen helyesen be kívánja tölni azt a joghézagot, ami jelenleg a munkáltató személyében történő jogutódlás terén fenn áll. Helyesen utal az Et. készítője arra, hogy az egyetemleges jogutódlás kérdése nincs rendezve, amely joghézagot a Legfelső Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. sz. állásfoglalása kísérelt meg megszüntetni. Hogy a jogutódlások teljes körére kiterjedően e folyamat munkaügyi következményeinek jogszabályi rendezése miként történjen meg, a Minisztérium még bizonytalan. Megítélésem szerint modellértékűként kell felhasználni e vonatkozásban az Európatanács ama tagállamokra kötelező normáját, miszerint üzembírtokos, azaz munkáltatóváltás esetében erre az okra alapítva felmondani nem lehet és az új munkáltató az átvett munkavállalókat egy évig továbbfoglalkoztatni köteles szolgálati idejük érintetlenül hagyása nélkül.

Lényegesnek tartom az összejátszások és a személyi kapcsolatok alapján történő kontraszelektív alkalmazás kiküszöbölése végett, hogy a munkaviszony pályázat útján

történi keletkezésénél a benyújtott pályázatokat az Et. az üzemi tanáccsal véleményeztetni kívánja.

Pozitív, mert a mai igen nehéz gazdasági helyzetben az Et. a személyi alapbér kötelező korrekcióját a gyermekek kivül a más közeli hozzátartozó ápolására, ill. gondozására adott fizetési szabadságról visszatérő munkavállalóra is ki kívánja terjeszteni, ezenkívül pedig a terhes nőket és a kisgyermekes anyákat megillető munka jogi védelmet általánosan a terhesség megállapításától kívánja biztosítani. Az elnehezült gazdasági helyzetre tekintettel azonban az átlagkereset-számítás szabályait az Et. differenciálni kívánja, mivel – mint mondja – a jelenlegi átlagkereset-számítási szabályok szerint a munkavállaló magasabb díjazást kap a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára, mint a munkában töltött időre. Ezért be kívánja vezetni a „távolléti díj” intézményét, mely javaslat reálisnak látszik. Ugyanakkor viszont a munkavállalót teljesen kiszolgáltatja az a szabály, mely szerint az akkordbérezés alapját szolgáló teljesítményfeltételeket az Ek.-i államok többségével ellentétben Út.-i egyetértés nélkül a munkáltató egymaga jogosult megállapítani.

Ezzel szemben életszerűek azok a módosítási javaslatok, amelyek a munkaidő és a szabadság egyes, ma hatályos rendelkezéseire vonatkoznak. A munkaidőkeretre és a rendkívüli munkavégzés mértékére vonatkozó az az előírás, amely szerint a napi munkaidőnek nyolc hét átlagában meg kell felelnie a teljes munkaidőnek, sok esetben valóban megnehezíti a munkáltatók számára a munkaidővel való gazdálkodást. Hasonlóan me-rev szabályokat tartalmaz a nyugat-európai államok többsége az Et. által felvetett ama foglalkoztatáspolitikai szempont (hogy minél több embert, mégpedig munkanélkülit lehessen foglalkoztatni), közgazdasáspolitikai (a magasabb összegű túlmunkadíj rezsi-költségeket emelő inflatorikus hatása), valamint munkabiztonsági (kifáradás miatti növekvő balesetveszély) szempontok miatt. Az Et. a rugalmasításra két variációt javasol. Vagy a munkaidőkeretet kellene felemelni, hogy „a napi keret 3 hónap, kollektív szerződésbe foglalás esetén pedig legfeljebb 6 hónap átlagában feleljen meg a teljes munkaidőnek”, vagy kollektív szerződéssel évi 300 óráig legyen felemelhető túlmunka felső határa, de csak úgy, ha „a bérpótlék alsó határa megemelkedne a 200 és 300 óra között végzett túlmunkánál”. E megoldások bármelyike – különösen akkor, ha a rendezés kollektív szerződésen nyugodna – harmonizálna az EU. jogával.

Életszerű rugalmasítást jelent a szabadság kiadásával kapcsolatosan az az elgondolás is, hogy a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő március 31-ig kell kiadni. Az Et. kiegészítené ezt azzal, hogy betegség vagy más akadályoztatás esetén az előző évi szabadságot az akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül kellene kiadni, ill. kivenni. E téren a gyakorlati ui. jelenleg is teljesen rugalmas, mivel sokszor több évi szabadság összevonatan kerül kiadásra, ill. kivételre. Lehetővé kellene tenni ezért, hogy a felek ilyen megállapodást legálisan is köthessenek.

Mivel a munkavállalók a három napos betegszabadsággal a kialakult gyakorlat szerint rendes szabadságukat hosszabbítják meg, helyes az az elgondolás, hogy a jövőben ilyen esetekben is igazolni kelljen a keresőképtelenséget.

Vitatható viszont a felmondási tilalmakhoz kapcsolódó harmincnapos időtartam differenciált szabályozására irányuló törekvés, különösen a mai kedvezőtlen munkaerőpiaci viszonyok között és különösen akkor, ha tömeges létszámleépítésről van szó. Ezért ellenzem azt az elképzelést, miszerint „a harminc napnál rövidebb időtartamú felmondási tilalmak esetén csak a felmondási tilalmat eredményező állapot hosszával növekedne a védettség ideje”. Az viszont helyes, hogy az Et. a rendkívüli felmondás esetére is megkövetelné a világos, való és okszerű indokolást. Ez a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt biztonságot jelentene.

A vezetők munka jogi jogállásával kapcsolatban három kérdést szintén újlag rendezni kívánnak az Et. megalkotói. Az egyik, hogy a gazdasági társaság (Gt.) igazgatósági tagja, különösen az ügyvezető elnöke mikor csupán tisztségviselő és mikor egyben vezető állású alkalmazott is. A másik a jogviszony megszüntetésének a módja és jogkövetkezményei, a harmadik pedig az Mt. és a Gt. t. összeférhetlenségi szabályainak az összehangolása. Mivel, hogy ezen a téren még megoldásokról nincsen szó, felvetem, hogy az első kérdésfeltevésnél indokolt lenne jogbiztonsági szempontból az Mt.-t akként kiegészíteni, hogy a tisztségviselés külön munkaviszonynak csak erre irányuló munkaszerződés esetén minősülhet. A másik probléma felvetésénél szintén helyes volna előírni a felmondásindokolási kötelezettséget, míg a harmadikat jelentő összeférhetlenségi szabályok összehangolásánál a Gt.t.-ből kellene kiindulni.

A módosítási javaslat az eredményes német tapasztalatokra hivatkozva kívánja a munkaügyi bírósági eljárásban bevezetni az „elnöki egyeztetés” intézményét. Ez jó elgondolás, amelyhez hasonló működik a francia, a belga és az olasz munkaügyi bírászkodásban is. Feltétlenül szükséges lenne azonban ezen kívül a munkáltatóval történő előzetes egyeztetési kötelezettséget újraszabályozni, kiiktatva a nyolcnapos határidő jogvesztő jellegét azzal, hogy ha az előzetes egyeztetés elmarad, a bíróság határidőt kitűzve, a munkáltatót a per felfüggesztése mellett a munkavállalóval történő előzetes egyeztetés lefolytatására kötelezné.

Összegezőképpen úgy vélem, hogy az Út.-ot és a munkaviszony-megszüntetést érintő egyes módosítási javaslatok kivételével az Et.-ben lefektetett módosítási javaslatok általában jó irányúak, de lehetnének egy kicsit nagyobb léptékűek is.

## 2. A közalkalmazás és a közszolgálat jövőbeli szabályozásának az irányvonalai, valamint további kiegészítési javaslatok

1994 októberében a Munkaügyi Minisztérium elvi előterjesztést készített a Kjt. egyes rendelkezéseinek a módosításáról. Ezek alapjaiban nem érintik, ill. nem változtatják meg a jelenlegi szabályozást. Olyan változtatásokról van szó, hogy a kollektív szerződéskötés lehetősége a közalkalmazotti jogviszony esetében is szélesedne, valamint bevezetésre kerülne a központi közalkalmazotti tanács intézménye, továbbá a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszony. A tervbe vett új szabályozás kizárná azt a lehetőséget, hogy ha a közalkalmazott jogellenesen mond fel, 13-ik havi fizetésben részesülhessen. Ha pedig a munkáltató mond fel jogellenesen, az elvi tervezet elvonná azt a

jogát, hogy kétszeres illetményfizetéssel mentesülhessen a visszahelyezési kötelezettség alól. Ez a kedvezmény a jövőben csak a jogellenesen elbocsátott közalkalmazottat illetné meg választása szerint. A tervezet értelmében a jövőben a magasabb vezetői megbízás is csak indoklással egybekötve lenne visszavonható. Ez biztonságot jelentene a közalkalmazottak számára és megvédené őket az önkényeskedésektől. Újból rendezni kívánja az elvi tervezet a fizetési fokozat szerint a közalkalmazottakat megillető pótszabadság mértékét, ami ma gyakran kevesebb, mint ami a Mt. alapján a gazdasági élet munkavállalóit a szolgálati idejük szerint megilleti. Lehetővé válna továbbá, hogy háromoldalú szerződéskötéssel (közalkalmazó, magánmunkáltató és közalkalmazott, ill. munkavállaló) a közalkalmazott magánmunkáltatóhoz áthelyezhető legyen, amire sor kerülhetne fordítva is (átjárhatóság biztosítása). Bizonyos módosítások következnenek be a közalkalmazotti fegyelmi felelősség terén az önkormányzati törvénnyel való összhangba hozás érdekében, valamint a pótlékok tekintetében, amelyek megállapítása terén az önkormányzatok az eddiginél liberálisabban járhatnak el, de csak a saját forrásaik terhére. (Vö.: Munkaügyi Miniszter: Előterjesztés a Kormány részére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. egyes rendelkezései módosításának elvi kérdéséről. Bp. 1994. okt. III. rész.)

Az itt ismertetett változtatások nem átfogóak, a köztisztviselői jogállásról szóló törvényt pedig egyáltalán nem érintik. Ugyanakkor a gyakorlati szakemberek és különösen a munkaügyi bírák a Ktv. átfogó újrakodifikálását és ennek során az Mt.-vel és a Kjt.-vel történő összhangba hozatalát igénylik. Ez valóban szükséges lenne. A Ktv. kodifikátori munkálatait annak idején végző Belügyminisztérium azonban még ilyen előkészületeket nem tett.

Szükségesnek látszik még e jogi matéria újrakodifikálásával kapcsolatban utalni arra, hogy mind a Kjt., mind pedig a Ktv. igen sok tekintetben sajátos „magyar” utat jár, és eltér a nyugat-európai közszolgálati és hivatalnoki jog (öffentlicher Dienstrecht und Beamtenrecht) szabályaitól és intézményi megoldásaitól. Tekintettel arra, hogy a nyugat-európai államokban a közszolgálat joga integrálódik, mivel a különböző nemzetközi szervezetekben, így az Európai Unióban, a NATO-ban, az OECD szervezetében, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben (ILO) az érintett tagországok közszolgálati jogának szintetizálásaképpen rendezik az e szervezetekben dolgozók szolgálati viszonyát, ez a szintetizálás egységesítő módon hat vissza a tagállamok a közszolgálattal összefüggő jogalakító tevékenységére. (Vö. Kaiser-Mayer-Ule: Recht und System des öffentlichen übernationalen Legistlatoon ILO, IAEA, Europarat, NATO und Europäische Gemeinschaften. Studienkommission für die Reform öffentlichen Diensten. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.) Éppen ezért, ha Magyarország az EU tagjává kíván válni, a közalkalmazás és a köztisztviselés tekintetében meghozott eddigi jogszabályainak a felülvizsgálata, novellázása vagy esetleges újrakodifikálása során nem szabad figyelmen kívül hagyni a nyugat-európai, különösen pedig az EU. tagállamoknak a közszolgálati jogviszonyt érintő normatív megoldásait.

Ha már a magyar közalkalmazotti és a közszolgálati jognak az Európai Közösség és tagállamainak a jogával történő harmonizálásánál tartunk, akkor semmiképpen sem mehetünk el szó nélkül azon törekvések mellett, amelyek arra irányulnak, hogy a közalkalmazotti és a közszolgálati szférában a munkáltatói felmondás esetére szóló végkielégítés feltételeiben és összegében erőteljes csökkentésre kerüljön sor. Erre a kormányzat ugyancsak törvénymódosítást készít elő. Ezen túlmenően pedig a foglalkoztatáspolitikai gyakorlatot a közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszony területén a határozott időre szóló munkaviszony minél szélesebb körben való alkalmazásával kívánja átalakítani azért, hogy a közintézményeknél történő tervezett nagyarányú leépítések során minél kevesebb végkielégítést kelljen kifizetni. E tervbe vett jogi szabályozással és gyakorlattal szemben az EK. tagállamainál a közszolgálati alkalmazottak esetében felmondással szembeni védettség áll fenn. Elbocsátásra csak nyomós okból fegyelmi eljárás keretében ad lehetőséget a törvényi szabályozás. Igaz, a közalkalmazottakat megillető e védettségnek a kedvezményezettjei az érdemi ügyintézés végző ún. „hivatalnokok” (Beamten). A többiekre munkás vagy alkalmazotti kategóriába sorolva a munka jog általános szabályai, így a felmondás lehetősége is vonatkozik.

A tervbe vett magyar megoldás tehát egyáltalán nem Európa-konform. Bizonyos mértékig menti és érthetővé teszi a helyzetet a jelenlegi kormány által örökölt igen nehéz gazdasági helyzet, amelyben jelentős szerepe van annak, hogy az előző kormányzat mértéktelenül felduzzasztotta az állami apparátust, a különböző hivatalokat és állami intézményeket és – miként ez az Állami Vagyonfelügyelőség esetében is történt – saját embereinek a munkaviszonyuk megszűnésekor külön szerződések alapján tetemes összegű végkielégítést fizetett ki. E pazarlás reakciója a mostani megszorítás, ami érthető, de nem szimpatikus. Az érdemi közszolgálatot végzők – legyenek azok köztisztviselők vagy csak egyszerű hivatalnokok, valamint a különböző munkatársak (tanárok, kutatók, muzeológusok stb. – jogbiztonsága és annak honorálása, hogy kevesebb jövedelemhez jutnak, mint amit a gazdasági életben kereshetnének, megkívánja, hogy Magyarországon is a nyugat-európai államok jogával konform szabályozásra kerüljön sor. Ezért távolilag ilyen irányban kellene a közszolgálat jogi szabályozását kialakítani. Ha pedig a most tervbe vett szabályozásra gazdasági kényszerből elkerülhetetlenül szükség van, csak meghatározott időre – legfeljebb egy-két évre szóló – átmeneti törvényként volna szabad bevezetni a törvény hatályát imigyen korlátozva.

Végezetül tanulságként mindebből leszűrve, ki kellene alakítani mind az állami, mind pedig az önkormányzati közszolgálat szintjén a választott főtisztviselők, mind pedig a kinevezett főhivatalnokok anyagi felelősségét is hozott intézkedéseikért. A jogi szakirodalomban eddig hangoztatott politikai felelősség kevés. A közmorált rontja és teljesen tarthatatlan állapot, hogy az egyszerű lakosság viselje mindannak az anyagi következményeit (adómegszorítás, munkahely-megszüntetés stb.), amit egy államot vagy önkormányzatot vezető grémium felelőtlenül elpazarol vagy a maga javára fordít. Ezért a fejlett és demokratikus polgári jogállamokhoz hasonlóan Magyarországon is be kellene vezetni azt, hogy aki a közélet politikai síkú magasabb főtisztviselői, valamint főhivatalnoki posztjai valamelyikére pályázik és azt megkapja, vagyoni kauciót legyen köteles

letenni az államkincstárba, amelyet közhivatala megszűnése után kaphatna csak vissza, ha fedhetetlenül látta el közfeladatát és a társadalomnak nincs vele elszámolni valója. Ez alapján pl. ingatlant lenne köteles jelzálogba adni az államnak, vagy meghatározott értékű ingó vagyont letétbe helyezni az államkincstár javára a Magyar Nemzeti Banknál. Figyelembe véve, hogy mind a kettő esetében a vagyonnak egy meghatározott értéket el kellene érnie – amit törvény állapítana meg – a kettő kombinálására is sor kerülhetne, a jogosult pedig az államkincstár lenne. E vagyon pedig a letevő javára csak a számvéviszék elnökének a javaslatára az országgyűlés határozatával szabadulhatna fel, míg helyi önkormányzat esetében erre a Számvéviszék területi képviselőjének javaslatára e jogot az önkormányzati testület gyakorolná. Miként a gazdasági életben a manegeri felelősség is nagyobb, ugyanennek kellene érvényesülnie a közszolgálat esetében is ugyanennek a felelősségnek kellene érvényesülnie a közélet csúcsein álló főhivatalnokok és főtisztviselők esetében is.

#### FELHASZNÁLT FORRÁSOK

Az első fejezethez:

- JURA EUROPAE (Droit du Travail – Arbeitsrecht), Verlag H. C. Beck. München–Berlin–Paris I. Band 10.00 (NSZK), 20.00 (Belgium), 30.00 (Franciaország), II. Band 40.00 (Olaszország), 50.00 (Luxemburg), 60.00 (Hollandia), III. Band 70.00 (Dánia), 80.00 (Írország), 90.00 (Nagy-Britannia) – Magyarán: a 10–80-ig terjedő számjegyek az országuk jelzéseit adják, a pontot követő 00 pedig a „Rechtsquellen” főcím megjelölése, amely a fenti országok vonatkozásában a munkajogi szabályozás jogforrásrendszerét és a szabályozás alapelveit.
- GEMEINSCHAFTSCHARTA der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (von 9. Dez. 1989. – KOM. (89) 248. u. AKTIONSPROGRAMM zur Anwendung der Gemeinschaftscharta in. BIRK, Rolf: Europäisches Arbeitsrecht (Textausgaben), Verlag H. C. Beck. München. 1990. 43–93. o.
- BIRK, Rolf: Die Gesetzgebungszuständigkeit der Europäischen Gemeinschaft im Arbeitsrecht. Recht der Arbeit 1992. é. 2. sz.
- MAYER-MALY, Theo; Individualarbeitsrecht, Springes Verlag. Wien–New York. 1988. 7. o. (A munkaváll. normatív védelmének elve) és 22–24. o. (A kodifikációs törekvések bemutatása.)
- SÖLLNER, Alfred: Arbeitsrecht. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart–Berlin–Köln–Mainz. 10. Aufl. 1992.
- PRUGBERGER, T.–PLOETZ, M.: Összehasonlító munkajog. ADAW (D.) 1992. I. rész, II. fejezet.
- Richtlinie des Rates 77/187/EWG... über die Wahrung von Ausprüchen der Arbeitnehmer beim Überang von Unternehmen, Betrieben o. Betriebsleiten. In: BIRK, Eur Arbeitsrecht 135–139. o. (Felmondási tilalom munkáltatóváltásánál.)
- Richtlinie des Rates 80/987/EWG über den Schute der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. In: BIRK, Eur. Arbeitsrecht. 140–142. o. (munkadíjvédelem, csődeljárás, ill. a munkáltató fizetésképtelensége során).

A második fejezethez:

- JURA EUROPAE I–III. Band 10–90.50 (Országoként az I. fejezet 1. lábjegyzet sorrendjében).
- SÖLLNER: 53–62. o.
- Gemeinschaftscharta, Art. 11. und Aktionsprogramm, Art. 6. (Koalitionsfreigeit u. Tarifverhandlungen.) In: BIRK: Eur. Arbeitsrecht. 47. és 72–73. o. (érdekegyeztetés és koll. szerződés-kötés.)
- PRUGBERGER–PLOETZ: Összehasonlító munkajog IV. és V. fejezet.

- PRUGBERGER T.: A koalíciós szervezetek és a koalíciós tárgyalások a nyugat-európai munkajogban és az új magyar Munka Törvénykönyvben. Magyar Jog 1992. é. 8. sz. 468–476. o.
- PRUGBERGER T.: A kollektív szerződés új magyar jogi szabályozása a nyugat-európai munkajog tükrében. Magyar Jog 1992. é. 12. sz. 729–737. o.
- MDF SZAKÉRTŐI TERVEZET a „Szakszervezetek közötti választásról”. 1991. aug. soksz. – a Munkügyi Minisztérium 2641/1992/I. 24. sz. alatti iktatású munkaanyaga a szakszervezeti választásokról (és a szakszervezeti vagyonmegosztásról), amely átdolgozást követően a 6486. sz. el nem fogadott törvényjavaslat lett. Értékelését adja PRUGBERGER T.: Reflexió a szakszervezeti választásokról szóló törvénytervezet munkaanyagához. Tények és Tanácsok 1992/10. sz. 29–31. old., továbbá Uő.: Szakszervezeti választások. Heti Világgazdaság 1992/37. sz. 80–82. old.
- KENDERES GY.–PRUGBERGER T.: A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony új jogi szabályozása. Magyar Közigazgatás, 1993/6. sz. 129–135. o.

A harmadik fejezethez:

- A társaság vezető szerveiben fennálló participációhoz és a munkavállalói részvényhez:
  - BIEDENKOPF: Mitbestimmung im Unternehmen. Recht der Arbeit 1970/5. sz.
  - ZÖLLNER, K.: Die Einwirkung des erweiterten Mitbestimmung auf das Arbeitsrecht. Recht der Arbeit 1969/6. sz.
  - SZAMUELY L.: Ipari demokrácia Nyugat-Európában. Valóság 1970/6. sz.
  - PRUGBERGER T.: A dolgozói kollektíva részvételének lehetőségei a vállalat vezetési jogok gyakorlásában az NSZK-ban. In: „A szocialista vállalat” Országos Távlati Kutatási Főirány Közleményei 1977. február 77–80. o. (Kivonat) A teljes anyag könyvtári száma: Közgazdaságtudományi Egyetem SzV. 236.
- MAKÓ Csaba: A munkástulajdon; Forradalmi újítás vagy zsákutca? Figyelő, 1988. július 7. 5. o.
- A nyugat-európai üzemi tanácsi rendszerhez
  - JURA EUROPAE I. B. 10.50. II. Capitel (NSZK); II. B. 60.50. II. C. (Hollandia); II. b. 20.50. II. C. (Belgium); II. B. 30.50. II. C. (Franciaország); II. B. 40.50. II. C. (Olaszország); II. B. 50.50. II. C. (Luxemburg).
  - HAYNINREN–HUENE: Betriebsverfassungsrecht. Verlag H. C. Beck. München, 1983.
  - STRASSER, W.: Kollektives Arbeitsrecht. Manzse, Wien, 1989. 3. Capitel.
  - AJEDA ALIVES, Antonio (PERES PERES, Manuel: Gerverkschaftsrechte im Betrieb nach spanischen Recht. Arbeitsrecht im Betrieb. 12/1989. 384–385. o.
  - EMPLOYEE PARTICIPATION IN EUROPE. Works concils, worker directors and other forms of participation in 15 European contries. E/RR Report. Number Four. 45–51. o.
- A magyarországi üzemi és közalkalmazotti tanácsi rendszerhez:
  - PRUGBERGER/PLOETZ: 88–102. és 251–252. o.
  - PRUGBERGER T.: A munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon. Magyar Jog 1993. é. 2. sz. 87–97. o.
  - KENDERES GY.–PRUGBERGER T.: A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony Magyar Közigazgatás 1993/6. sz. 131. o.

A negyedik fejezethez:

- JURA EUROPAE I. B. 10.60. I. C. (NSZK); 20.60–11. (Belgium); 30.60–1–18. (Franciaország); II. B. 40.60–12–14. (Olaszország); 50.60–1–2. (Luxemburg); 60.60–2–10. (Hollandia); III. B. 70.60–2–12. (Dánia); 80.60.–I. C. (Írország); 90.60–1–11 (Nagy-Britannia).
- GEMEINSCHAFTSCHARTA. Art. 6. Abs. 4. In: Birk. Eur. Arbeitsrecht 487. o.
- PRUGBERGER/PLOETZ: VII. és VIII. fejezet.
- TATÁRI.–KENDERES GY.–PRUGBERGER T.: El - tervezett sztrájkjog. Élet és Tudomány 1989. I. sz.

Az ötödik fejezethez:

- AKTIONSPROGRAMM (75/129/EWG) II. Teil. In: Birk, Eur. Arbeitsrecht. 55–65. o.
- JURA EUROPAE I–III. Band 10–90.20. I. C. (Felmondásvédelem, munkaerő-közvetítés, munkanélküli segélyezés és a képzés, átképzés szabályai a tárgyalt 9 EK ország esetében.)
- PRUGBERGER–PLOETZ: IX. fejezet.

4. PRUGBERGER T.: Foglalkoztatáspolitikai és munkanélküli ellátás az EK országokban. Európa Fórum 1992. é. 4. sz. 28-38. o.  
5. PRUGBERGER T.-RÁCZ Z.: A foglalkoztatás támogatása és a munkanélküli ellátás Magyarországon. Európa Fórum 1993. é. 1. sz. 68-78. o.

Hatodik fejezet: -

Hetedik fejezethez:

1. A munkaügyi miniszter előterjesztése a Munka Törvénykönyv és a közalkalmazotti törvény módosításának elvi kérdéseiről. 1994. december.

## AZ ÁLLAMFŐ SZEREPE A TÖRVÉNYHOZÁSBAN A WEIMARI KÖZTÁRSASÁG IDEJÉN

DR. SZABÓ ISTVÁN

### 1. A törvények hitelesítése és kihirdetése

A törvények hitelesítése és kihirdetése a törvényalkotás utolsó és közjogilag elkerülhetetlen fázisa. A törvény elfogadása mindig javaslat beterjesztésével kezdődik, amit az arra feljogosított testület jóváhagy, s ezt követi a hitelesítés és kihirdetés. Ezen két aktus elkerülhetetlen, mert egy törvényjavaslat előterjesztése (pl. a kormány, képviselő, a választópolgárok meghatározott száma, vagy hányada által) és elfogadása (a parlament, vagy népszavazás révén) többféleképpen történhet, de egy törvényt bármilyen úton is hoznak meg, végső fázisában hitelesítés és kihirdetés végett egy személynek, az államfőnek kell megküldeni. Ezen két aktus a törvényhozási eljárás fontos mozzanata, de nem jelent aktív jogosítványokat. Az államfőnek bizonyos feltételeket kell megvizsgálnia, amelyek fennállása esetén köteles a törvényt hitelesíteni és kihirdetéséről gondoskodni, ha ezek hiányoznak, köteles azt megtagadni.

Az egyes országok alkotmányai, s így a Weimari Köztársaságé is, általában felruházzák az államfőt a törvényekkel szembeni ellenvetési jogra is. Ezen jogosultság néhány monarchiától eltekintve, ahol a királyt szentesítési jog illeti meg, mindig korlátozott. A törvényhozás egyetlen olyan fázisa ez, ahol az államfő maga tud olyan körlményeket előidézni, amely utolsó szakaszában megakasztja a törvényhozási eljá-

---

Dr. Szabó István  
egyetemi tanársegéd  
ME ÁJK  
Jogtörténeti és Jogelméleti Intézet  
Jogtörténeti Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros