

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

Dr. Bagdi Katalin

Debrecen
2020

DEBRECENI EGYETEM
MARTON GÉZA ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA

A PARTICIPÁCIÓS JOGOK SZEREPE A MUNKAVISZONYBAN

Készítette:

Dr. Bagdi Katalin

Témavezető:

Dr. habil. Nádás György Ph.D.
egyetemi docens

A doktori program címe: Az állam és a jog változásai Közép- és Kelet-Európában

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Szabadsfalvi József egyetemi tanár

A kézirat lezárva: 2020. szeptember 13.

DEBRECEN
2020

TÉMAVEZETŐI AJÁNLÁS

Dr. Bagdi Katalin: A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban c. doktori értekezéséhez

A jelölt doktori értekezésének fókuszpontjába a kollektív munkajog egyik hazai, a magyar jogirodalom által sokat kritizált intézményét állítja, melynek a hazai (kollektív) munkajogban elfoglalt helyzete vitatott, és a vonatkozó szabályozás is számtalan kérdést vet fel.

A dolgozat arra vállalkozik, hogy a munkavállalói részvételt, illetőleg azon belül a gazdasági munkaviszonyban létrehozható üzemi tanácsra irányadó szabályozást elemzi a jelölt által felállított három hipotézis mentén. Ennek során a jogtudományi kutatási módszerek közül többet is alkalmaz, annak érdekében, hogy a participációs jogok szerepét, határait, illetve a jogintézményben rejlő további lehetőségeket feltárja.

Annak érdekében, hogy az értekezés az általa kitűzött célokat elérje, a megelőző kutatás során a jelölt külföldi tanulmányutakat folytatott, részletes kutatásokat végzett az elemző módszer alátámasztása érdekében. A doktori képzés befejezését követően a kutatásait folytatta, nem csak a hazai jogirodalom, illetve a témához kapcsolódó nemzetközi tudományos publikációk, illetve az abban megjelenő tudományos eredmények vizsgálatával, de a hazai jogalkalmazási, ítélkezési gyakorlat részletes feldolgozására is sort kerített.

A jelölt a hagyományosnak nevezhető témakörök mellett olyan kérdések elemzésére is kitér az értekezésében, melyek ilyen részletességgel és összefüggésben a hazai jogirodalomban még nem kerültek vizsgálatra. Egyrészt vizsgálat tárgyává teszi az üzemi tanáccsal kapcsolatosan felmerülő adatvédelmi kérdéseket, az üzemi tanács adatkezelői mivoltával összefüggésben felmerülő jogszabályi anomáliákat. Másrészt elemzi az üzemi tanács szerepét, jogköreit abban az esetben, ha a munkáltatóval szemben fizetésképtelenségi eljárás indul, mely során a munkavállalók védelme kiemelt jogalkotói cél. Az értekezés ezen része kifejezetten újszerű, a jelölt kellő részletességgel és világos logika mentén vonja le következtetéseit.

A dolgozat hat fő részből áll, amely tagolás összhangban áll a címben vállalt kérdés vizsgálatával, illetve azzal a vállalással, amelyet a bevezetésben rögzít a szerző. A szerző a bevezetésben három hipotézist állít fel, és vállaltan az e hipotézisek által alakított – egyébként világos és logikus – struktúra mentén építi fel értekezését.

A következő fejezetekben a szerző a hipotézisek vizsgálatához szükséges elemzéseket végzi el, melynek során igyekszik egyensúlyt találni a történeti és dogmatikai részek, valamint a tételes jogi elemzést tartalmazó fejezetek között. Ennek során részletesen elemzi részben az üzemi demokrácia alakulásának történetén keresztül az üzemi tanácsok formálódásának, változásának folyamatát, a III. fejezetben tisztázza a munkavállalói részvétel fogalmát, külön kitérve ebben a fejezetben az üzemi demokrácia kérdésére, amely az egyik legfontosabb és a témán jóval túlmutató következtetésekre ad lehetőséget. A IV. részben az elérni kívánt célokat ellenőrzi, illetve mutatja be, míg az V. részben a szabályozás anomáliáit vizsgálja. Ezen nagy fejezetek eredményeként a VI. rész összegzésre és konklúzióra ad lehetőséget a szerzőnek.

Jól követhető a fejezeteken keresztül az a gondolati ív, amely mentén a disszertáns az értekezését felépíti, végig követhetők azok az elvek és irányok, amelyeket a hipotéziseiben kijelölt. Minden esetben világosan körülírja, miért és milyen irányban szűkíti a vizsgálat tárgyát, mely irányokkal mindenképpen egyet lehet érteni. Jól követhetővé teszi a szerző gondolatmenetét, valamint az utolsó fejezetben levont konklúziókat az, hogy az egyes fejezetek végén már részkövetkeztetéseket tesz a disszertáns, és ezen részkövetkeztetésekre építve jut el a végső konklúzióig.

A dolgozat egyik leglényegesebb fejezete az üzemi tanács választásának szabályozásáról szóló rész, melyhez kapcsolódóan a jelölt kiterjedt esetjogi elemzést végzett, feltárva ezzel nem csak a jogi, illetve szabályozási anomáliákat és joghézagokat, hanem az ezek következményeként alakuló, formálódó ítélkezési gyakorlatot is, összegezve végül azt is, hogy a szabályozás és az esetjog milyen hatást gyakorol egymásra. Ezen elemzésből helytálló és részletes következtetéseket von le, rámutatva arra, hogy sok esetben az eljáró bírói fórumok – saját korlátaikra is tekintettel – a tényleges jogi problémát nem tudják megoldani, ám ez jellemzően a szabályanyagban rejlő anomáliákra és a bíróságot kötő jogszabályok korlátaira vezethető vissza.

Álláspontom szerint a dolgozat hiánypótló munka a magyar kollektív munkajogi irodalomban, tekintettel arra, hogy az üzemi tanácsokkal, illetve a participáció rendszerével az elmúlt évtizedekben ilyen átfogó részletességgel egyetlen szerző sem foglalkozott.

Megállapítható, hogy a dolgozat a Debreceni Egyetem doktori szabályzatának, illetve a Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola szabályzatának mindenben megfelel, önálló kutatás eredménye, ezért javaslom, hogy a doktori tanács az értekezést bocsássa nyilvános vitára.

Debrecen, 2020. szeptember 13.



Dr. habil. Nadas György Ph.D.
témavezető
tanszékvezető egyetemi docens

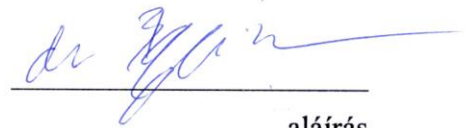
NYILATKOZAT

Alulírott, *dr. Bagdi Katalin*, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolában a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott, *A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban* című értekezésem saját önálló munkám, a benne található, másoktól származó gondolatok és adatok eredeti leelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

Tudomásul veszem, hogy amennyiben részben vagy egészben sajátomként mutatom be más szellemi alkotását, vagy az értekezésben hamis, esetleg hamisított adatokat használok, és ezzel a doktori ügyben eljáró testületet vagy személyt megtévesztem vagy tévedésben tartom, a megítélt doktori fokozat visszavonható, a jogerős visszavonó határozatot az egyetem nyilvánosságra hozza.

Debrecen, 2020. szeptember 13.



aláírás

TARTALOMJEGYZÉK

I.	BEVEZETÉS	10
I.1.	Problémafelvetés és hipotézisek	10
I.2.	A kutatás módszertana	12
I.3.	A disszertáció struktúrája.....	14
II.	AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ALAKULÁSÁNAK TÖRTÉNETE MAGYARORSZÁGON	16
II.1.	Az üzemi demokrácia iránti igény és ősi formáinak megjelenése a „boldog békeidők”-ben és az I. világháború alatt.....	17
II.2.	A munkástanácsok első megjelenése a Tanácsköztársaság idején	18
II.3.	A két világháború közötti időszak	20
II.4.	Üzemi demokrácia a II. világháború alatt.....	22
II.5.	Az újjáépítés évei és a munkásság alulról jövő szerveződése	23
II.6.	A kommunista hatalomátvétel – Az üzemi demokrácia szakszervezeti mozgalom alá rendelése	27
II.7.	A munkástanácsok második korszaka – Az 1956-os forradalom	28
II.8.	A forradalom után – Az üzemi demokrácia megszüntetése	32
II.9.	A rendszerváltás – Az üzemi demokrácia újjáélesztése	35
II.10.	Részkövetkeztetések	36
III.	A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL FOGALMI TISZTÁZÁSA	40
III.1.	Demokrácia a munkahelyen.....	40
III.2.	Ipari demokrácia és gazdasági demokrácia	42
III.3.	A munkavállalói participáció mint jogintézmény.....	46
III.4.	A munkavállalói participáció klasszikus megjelenési formája – Az üzemi tanács	53
III.5.	A munkavállalói részvétel eléréséhez az üzemi tanács részére biztosított (részvételi) jogok	57
III.6.	Részkövetkeztetések	58
IV.	A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL ÁLTAL ELÉRNI KÍVÁNT CÉLOK..	63
IV.1.	A munkavállalói participáció révén elérni kívánt célok	64
IV.1.1.	A társadalom részvételének biztosítása.....	66
IV.1.2.	A munkavállalói érdekek képviselete és a munkavállalói kollektíva részvételének biztosítása a munkaviszony alakításában	69
IV.1.3.	A munkavállalók dehumanizálódásának megakadályozása.....	74
IV.1.4.	Hatalom kiegyensúlyozó funkció.....	76
IV.1.4.1.	A munkáltató hatalmának korlátja	77
IV.1.4.2.	A szakszervezet hatalmának „ellenpontja”	79

IV.1.5.	A munkavállaló(k) autonómiájának (önrendelkezési jogának) biztosítása	80
IV.1.6.	Ellenőrzési funkció.....	83
IV.2.	Részkövetkeztetések	90
V.	AZ ÜZEMI TANÁCSRA IRÁNYADÓ SZABÁLYOZÁS ANOMÁLIÁI.....	96
V.1.	A választási eljárással kapcsolatosan felmerülő főbb problémák.....	99
V.1.1.	Az üzemi tanács létrehozásához fűződő jog megnyílása.....	99
V.1.2.	Munkavállalói létszám – Az alapul fekvő vállalati modell elhibázottsága	100
V.1.3.	Önálló telephelyi minőség – A munkáltatói jogkör tartalmának egyik meghatározása.....	105
V.1.4.	A passzív választójogból kizárt személyek – A munkáltatói jogkör gyakorlójának másik meghatározása	109
V.1.5.	A választási bizottságra vonatkozó szabályok.....	111
V.1.5.1.	A választási bizottság felállítása és összetétele	112
V.1.5.2.	A választási bizottság mandátumának tartama	113
V.1.6.	Eljárásjogi kérdések	116
V.1.6.1.	A jogorvoslati eljárás kezdeményezésének feltételei és a „kereshetőségi” jog	116
V.1.6.2.	Jogorvoslati határidő	120
V.1.6.3.	A lényeges eljárási szabálysértés kapcsán felmerülő bizonyítási (valószínűsítési) nehézségek	124
V.1.6.4.	Lényeges eljárási szabálysértés megállapítása esetén alkalmazandó jogkövetkezmények	128
V.1.7.	Részkövetkeztetések	130
V.2.	Az üzemi tanácsot megillető részvételi jogok tartalma és terjedelme	133
V.2.1.	Részvételi jogok.....	133
V.2.1.1.	Tájékoztatáshoz való jog	134
V.2.1.2.	Konzultációhoz és véleményezéshez való jog	138
V.2.1.3.	Együttdöntési jog.....	144
V.2.1.3.1.	Az együttdöntési jog köre és terjedelme	146
V.2.1.3.2.	A pénzeszközök köre és jóléti jellege	148
V.2.2.	A participációs jogok sérelme és a munkáltatói döntés érvénytelensége.....	154
V.2.2.1.	A tájékoztatáshoz, valamint a konzultációhoz való jog sérelme.....	155
V.2.2.1.	Az együttdöntési jog sérelme	156
V.2.3.	Részkövetkeztetések	163
V.3.	Az üzemi tanácsot megillető munkajogi védelem szabályozása	166
V.3.1.	A munkajogi védelemmel érintett személyi kör	166
V.3.2.	A munkajogi védelem tartama	170

V.3.3.	Az egyetértési jog	171
V.3.4.	Az egyetértés megtagadásának indokolása.....	175
V.3.5.	Az egyetértés bíróság általi pótlása	179
V.3.6.	Az egyetértés bírósági általi pótlásának további következményei	182
V.3.7.	Részkövetkeztetések	183
V.4.	Az üzemi tanács adatkezelésével kapcsolatos kérdések	186
V.4.1.	Az üzemi tanács adatkezelői minősége	186
V.4.2.	Az üzemi tanács (tagok) felelősségével kapcsolatos dilemmák	193
V.4.3.	Az adatvédelemmel összefüggésben indított peres eljárásokkal kapcsolatos szabályozási hiányosságok az üzemi tanács tekintetében.....	195
V.4.4.	Részkövetkeztetések	198
V.5.	Az üzemi tanács „sorsának” alakulása a munkáltató fizetéseképtelensége esetén	201
V.5.1.	Fizetéseképtelenségi eljárás kezdeményezésének joga	202
V.5.2.	A csődeljárás elrendelésének hatása az üzemi tanács működésére	203
V.5.2.1.	A csődeljárásban az üzemi tanácsot megillető speciális részvételi jogok	205
V.5.2.2.	Hiányosságok a részvételi jogok tekintetében.....	206
V.5.2.3.	Igényérvényesítés a csődeljárásban.....	208
V.5.2.4.	Az üzemi tanács hitelezői minősége.....	209
V.5.3.	A felszámolási eljárás elrendelésének hatása az üzemi tanács működésére.	212
V.5.3.1.	A felszámolási eljárásban az üzemi tanácsot megillető speciális részvételi jogok	214
V.5.3.2.	Igényérvényesítés a felszámolási eljárás alatt	216
V.5.3.1.	Az üzemi tanács hitelezői minősége.....	219
V.5.4.	Részkövetkeztetések	219
VI.	ÖSSZEGZÉS ÉS KONKLÚZIÓ	223
VI.1.	Az első hipotézis vizsgálatának eredménye.....	223
VI.2.	A második hipotézis vizsgálatának eredménye	224
VI.3.	A harmadik hipotézis vizsgálatának eredménye.....	228
VI.4.	Végső konklúzió	238
	AZ ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁSÁVAL ÉS A PARTICIPÁCIÓS JOGOKKAL KAPCSOLATOS BÍRÓSÁGI ÜGYEK SZÁMA	240
	BIBLIOGRÁFIA	241
	SUMMARY.....	262

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Köszönettel és hálával tartozom Nádas Györgynek, amiért már joghallgató koromban felkeltette érdeklődésemet a munkajog iránt, és már PhD hallgató koromtól kezdve olyan inspiráló környezetbe helyezett, mely számomra meghatározó és szemléletformáló volt. Ennek az eredménye ez az értekezés, melynek elkészítéséhez nyújtott lelkiismeretes témavezetői munkáját ezúton is köszönöm.

Köszönettel tartozom a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszéke munkatársainak, akik szintén meghatározó szereplői voltak eme inspiráló környezetnek, és maguk is jelentősen formálták világnézetemet. Segítségüket és az értekezésemhez nyújtott észrevételeiket ezúton is köszönöm. Külön köszönettel tartozom Prof. Dr. Prugberger Tamásnak, amiért a dolgozat elkészülésének utolsó perceiben is segített azt még jobbra tenni.

Köszönettel tartozom a Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolának, amiért külföldi kutatásaimhoz és konferenciáimhoz is folyamatosan támogatást nyújtott, ezzel is hozzájárulva a disszertáció elkészüléséhez.

Köszönöm barátomnak, Dr. Asztalos Petronellának, hogy időt és energiát nem kímélve kereste meg mindazon elütésemet és helyesírási hibámat, amelyeket az én szemem már nem vett észre.

Köszönöm barátomnak, Dr. Balogh Évának az értekezésemről folytatott közös beszélgetéseket, gondolatébresztő kérdéseit, türelmét és kitartó támogatását.

Köszönöm barátaimnak a türelmet, amivel mindig meghallgatták a dolgozattal kapcsolatos aggodalmaimat, és azt, hogy mindvégig bíztattak.

De mindenekelőtt köszönettel és soha el nem múló hálával tartozom a családomnak: édesapámnak, amiért az olvasás és a jog iránti szeretetet belém oltotta; édesanyámnak, amiért végtelen türelemmel és odaadással támogatott a mai naphoz vezető úton; köszönöm bátyámnak a munka világában szerzett tapasztalatairól folytatott mókás és néha „paprikás”, de gondolatébresztő beszélgetéseket; köszönöm keresztanyukámnak, amiért ugyanazzal a lendülettel és odaadással támogatott mindvégig, mint édesanyám; és keresztapámnak, amiért mindig segített, amikor szükségem volt rá.

Az értekezésemet a legnagyobb szeretettel, hálával és tisztelettel szüleimnek ajánlom.

„...too often people *neglect to articulate* – even to themselves – the purpose of what they do.”

[„... az emberek túl gyakran *elmulasztják megfogalmazni* – még saját maguk számára is – *cselekvéseik célját.*”]

(Guy Davidov)

I. BEVEZETÉS

I.1. Problémafelvetés és hipotézisek

A munkavállalói részvétel hazai modellje és szabályozása mindig is vitákat generált a jogirodalomban, még ha abban egyfajta egységes álláspont is alakult ki, hogy az éppen aktuális szabályozás több ponton elhibázott. A joganyag – időállapotától függetlenül – mindig kritikák középpontjában volt, mely viták azonban a mai napig nem értek nyugvópontra, ugyanis abban már eltérnek az egyes álláspontok, hogy mi okozza a magyar üzemi tanácsi rendszer működési anomáliáit, illetőleg mi akadályozza ezen érdekképviselési mód elterjedését, ekként abban is, hogy milyen módon kellene vagy lehetne ezt a tendenciát megváltoztatni. Ehhez kapcsolódóan szükséges kitérnem a mottó választásának okára: kutatásom és a rendelkezésre álló szakirodalom elemzése során arra jutottam, hogy bár jellemző kritikaként fogalmazódott meg az, hogy a jogalkotó elmulasztotta meghatározni a munkavállalói részvétel célját, illetőleg az üzemi tanács rendeltetését, ezt átfogóan a hazai jogirodalom sem tette meg. A szabályozás dogmatikai elhibázottságának hangsúlyozása ellenére a forrásokban is sokszor egymás szinonimájaként, azonos tartalommal alkalmazták az üzemi tanács és a munkavállalói részvétel fogalmát, mindamelllett, hogy annak funkcióját – a törvénnyel azonos módon – pusztán a munkáltatói döntéshozatalban történő részvételben, illetőleg a munkáltatóval történő együttműködésben jelölték meg.

Ezen túlmenően a hazai üzemi tanácsi rendszer jellemzően az annak mintájául szolgáló, unikális német modellel kerül összehasonlításra, annak ellenére, hogy 1992 óta folyamatosan fennálló kritika az, miszerint a magyar szabályozás nagyon távol került a német modelltől. Ez utóbbi az üzemi tanács és a szakszervezet működését élesen elválasztja egymástól, azzal, hogy az üzemi tanács részére komoly, több tárgykört is felölelő együttdöntési jogkört biztosít.¹ A magyar modellben – annak ellenére, hogy struktúráját illetően a német üzemi tanácsból indul ki – ez a fajta határozott elkülönülés nem figyelhető meg, és az együttdöntési jog is sokkal szűkebb, lényegében formális, mely jellemzők inkább a francia-spanyol üzemi tanácsi modellhez teszik hasonlatossá a magyar üzemi tanácsot.² Részben ezért döntöttem amellett, hogy nem végzek összehasonlító elemzést, mind időben, mind megvalósításban túlságosan távol került ugyanis egymástól a két üzemi tanácsi modell. Ezért a hazai szabályanyag elemzését inkább önmagában kíséreltem meg annak feltárása érdekében, hogy milyen esetleges belső ellentmondások, hiányosságok tárhatók fel a hazai viszonyok és jogi hagyományok között, illetőleg ezek fényében képes-e a munkavállalói részvétel céljainak elérését biztosítani a munkavállalók számára. A szabályozás teljes elemzésére a terjedelmi korlátok folytán nem vállalkozhattam, ezért igyekeztem a leginkább kardinálisnak számító problémaköröket körbejárni, melyek az üzemi tanács működését egyértelműen meghatározzák, ezért hibás szabályozásuk e működés gátja lehet. Tudomásom szerint az üzemi tanácsra irányadó szabályozás ilyen megközelítésű elemzésére, illetőleg annak a participáció által elérni kívánt célok szempontjából történő vizsgálatára ilyen mélységben, hazai viszonylatban még nem került sor.

A kutatásom célja ezért alapvetően annak feltárása volt, hogy milyen, a jogi szabályozásban rejlő okok húzódnak a munkavállalói részvétel hazai „népszerűtlensége” mögött.³ Ehhez a vonatkozó szakirodalom által felvetett legfontosabb

¹ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 195-197.

² PRUGBERGER – NÁDAS *i.m.* 188-189.

³ 2010-ben a telephelyek mindössze 18 %-ában, 2015-ben pedig 17,9 %-ában működött üzemi tanács. BENYÓ Béla, *Az üzemi megállapodás, mint a rendezett munkaügyi kapcsolatok indikátora*, Munkaügyi Szemle, 2015/1, 21., CSABAI István – KISGYÖRGY Sándor, *Konzultáció és kommunikáció az érdekképviselettel*, In: NEUMANN László (szerk.), *„Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás*, Emóció Bt., Budapest, 2010, 245., CZUGLERNÉ IVÁNY Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; Mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)*, HVG-ORAC, Jogpontok, Budapest, 2017, 21.

kritikákat tekintetem vezérfonalnak, logikai sorrendben vizsgálva meg azok alapján a participáció, illetőleg az üzemi tanács hazai helyzetét.

Ennek során az *első hipotézisem* az volt, hogy a munkavállalói részvétel anomáliáinak oka az, hogy az üzemi tanács intézményével együtt előzmény nélküli, idegen test a magyar (munka)jogban.

Második hipotézisként azt feltételeztem, hogy a hazai participációs rendszer azért nem működik megfelelően, mert nem került sor a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács által elérni kívánt célok meghatározására a szabályozás kialakítása során.

Végül *harmadik hipotézisként* abból indultam ki, hogy a munkavállalói részvétel működőképességét az azt szabályozó joganyagban fellelhető, lényeges kérdéseket érintően felfedezhető belső ellentmondások, valamint joghézagok nagy száma gátolja.

Az egyes hipotézisek vizsgálatát követően tett megállapítások fényében végeztem el szükség szerint a téma szűkítését, valamint a kutatás további irányvonalainak meghatározását.

I.2. A kutatás módszertana

Kutatásom során több módszertant alkalmaztam, jellemzően kombinálva azokat. A történeti elemzés során igyekeztem teljes képet adni a dolgozat témájának előéletéről, vegyítve a korabeli forrásokat a történések szisztematikusabb elemzését tartalmazó jelenkori kutatásokkal. A dogmatikai elemzés, különösen a munkahelyi (üzemi) demokrácia céljainak megfogalmazása során jelentős számú, a szocializmus idején született jogtudományi művet használtam fel, melyek sok esetben tartalmaztak Lenin-idézeteket, valamint vezették le a szocialista munkajoggal kapcsolatos megállapításaikat a munkás-tőkés ellentétből. Miután azonban ez a kor jellemzője volt még komoly jogtudományi művek esetében is, azon művek feldolgozása és hivatkozása mellett döntöttem, melyek e „máz” eltávolítását követően is logikus, a mai társadalmi-gazdasági berendezkedésre is megfelelően alkalmazható megállapításokat tettek.

A munkavállalói részvétel céljának feltárására irányuló, valamint a fogalmi tisztázásra törekvő részek tekintetben alapvetően dogmatikai elemzést végeztem, azzal, hogy – ahogy arra a mottó választás indokolásánál is rámutattam – kutatásom fő vezérfonala a cél szerinti megközelítés („purposive approach”) volt.

Ennek megfelelően a téma szempontjából releváns joganyag elemzése során a nyelvtani értelmezés mellett igyekeztem feltárni a teleologikus jogértelmezés révén a jogalkotói szándékot, különösen azon szabályok tekintetében, melyek nehezen értelmezhetők vagy más rendelkezésekkel ellentétesek voltak. Ezzel kapcsolatosan azonban fontosnak tartom már itt megjegyezni, hogy az Mt.-hez⁴ fűzött miniszteri indokolás – különösen a részletes indokolás – sokszor a jogszabályi rendelkezés megisméltésére szorítkozik, vagy pusztán deklarálja a korábbi szabályhoz képest eszközölt változást, anélkül, hogy annak okára, valamint céljára kitérne. Amennyiben ez az értelmezési mód kétségek között hagyott, úgy egyéb módszerekhez nyúltam a szabályozás céljának feltárása érdekében, elsősorban a logikai értelmezési módszerek közül az *argumentum a contrario*, az *argumentum a maiori ad minus*, az *argumentum a simili*, valamint az *argumentum ad absurdum* technikájához. E mellett jelentős mértékben támaszkodtam a kontextuális és a rendszertani értelmezésre, különösen a részvételi jogok vizsgálata során, valamint az azok sérelme esetén alkalmazandó jogkövetkezmények tekintetében.

Az üzemi tanácsra irányadó hatályos szabályozás elemzése során feldolgoztam a vonatkozó ítélkezési gyakorlatot is, ideértve az elvi döntések és bírósági határozatok mellett a Bírósági Határozatok Gyűjteményében elérhető anonim, egyedi döntéseket is, valamint a kapcsolódó jogegységi határozatokat. Bár az esetjog feltárása során alapvetően az üzemi tanáccsal kapcsolatos döntésekre igyekeztem szűkíteni a vizsgálatot, az üzemi tanács és a szakszervezet szoros kapcsolata miatt, valamint a mindkét jogintézményt érintő kérdések folytán (pl. munkajogi védelem) részben olyan döntéseket is feldolgoztam, melyek középpontjában a szakszervezet áll ugyan, azonban a téma szempontjából releváns és analógia révén alkalmazható megállapításokat tartalmazott.

Igyekeztem empirikus tapasztalatokra is támaszkodni, mely részben statisztikai adatok összegyűjtését és elemzését, valamint mintavételezés alapján készült kutatások

⁴ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.).

eredményeinek felhasználását jelentette, a téma szempontjából szükséges mértékben. E mellett saját személyes tapasztalataim is megjelennek a háttérben: munkavállalóként és ügyvédjelöltként közvetlenül megismerhettem a munkaviszony dinamikáját, a munkakörülmények meghatározásában történő részvétel jelentőségét, a munkaszervezéssel kapcsolatos vélemények, javaslatok megosztásából vagy éppen ezek hiányából következő problémákat. E mellett a munkaügyi perekben szerzett tapasztalataim alapján egyértelművé vált számomra a perjogi kérdések vizsgálatának fontossága, mint az anyagi jogok érvényesíthetőségének egyik fokmérője. Végezetül a Kúria elnöke által PhD hallgatók részére meghirdetett gyakornoki program keretében lehetőségem nyílt a jogalkalmazói oldal, valamint azon problémák megismerésére, amelyekkel a bíróságok a hatályos joganyag értelmezése során szembesülnek. E saját tapasztalatok révén arra törekedtem, hogy lehetőség szerint valamennyi nézőpontot érvényesítsem a kutatás során.

I.3. A disszertáció struktúrája

A disszertáció felépítését alapvetően határozták meg az általam felállított hipotézisek. Ennek megfelelően – egyébiránt a klasszikus formát is követve – a munkavállalói részvétel hazai történeti előzményeit és fejlődését vizsgáltam meg az első nagy fejezetben. Ehhez igyekeztem a kezdetekhez visszanyúlni és az elemzést időben lineárisan haladva elvégezni annak érdekében, hogy a lehető legteljesebb képet mutassam a jogintézmény fejlődéséről, és arról, mennyiben tekinthető előzmény nélkülinek hazánkban. Ennek során vált világossá, hogy az eltérő időben létező participációs formák más-más funkciót tölthetnek be, ezért az ezt követő nagyobb fejezetben a különböző fogalmak tartalmának, valamint a közöttük lévő kapcsolat tisztázására került sor, ugyanis a munkavállalói részvétellel kapcsolatosan felmerülő kifejezések sokszor egymásnak megfelelően kerülnek használatra, annak ellenére, hogy a definiálás során kiderül, kifejezetten eltérő tartalommal bírnak, más-más jelenséget írnak le. Ennek során a tágabb fogalomtól (munkahelyi demokrácia) haladtam a szűkebb értelmű fogalmak felé, mely során a munkavállalói participáció, az üzemi tanács, valamint a részvételi jogok jelenségét is megkíséreltem egy átlátható rendszerben bemutatni. A fogalmi tisztázást követően került sor – részben annak eredményeként – a munkavállalói részvétel révén elérni kívánt, illetőleg elérendő célok feltárására a harmadik nagyobb fejezetben, mely

során az általánosabbnak tekinthető célkitűzéstől haladtam az egyre konkrétabb, illetőleg kifejezetten munkajogi megközelítésű célkitűzések felé.

Ezt követően, a megelőző három fejezetben elvégzett elemzés eredményeként meghatároztam a további kutatás pontos irányát, azt az üzemi tanácsra irányadó szabályanyag vizsgálatára szűkítve. Az itt meghatározott elvek és okok mentén, e fejezetben belül végeztem el az üzemi tanács választására, az üzemi tanácsot megillető participációs jogokra, valamint az üzemi tanácsot megillető munkajogi védelemre irányadó szabályok vizsgálatát. Ezt követően, de még mindig e fejezethez tartozóan más jogterületekre kitekintve is megvizsgáltam az üzemi tanács működését meghatározó szabályanyagot. Ennek megfelelően az üzemi tanács adatvédelemmel fennálló kapcsolatát tártam fel, majd a munkáltató fizetésképtelen helyzete esetén betöltendő szerepének elemzése következett.

Az elemzés során valamennyi nagyobb fejezet, valamint az üzemi tanácsra irányadó szabályozás tekintetben az egyes kisebb témakörök végén is részkövetkeztetéseket tettem. Ezek segítettek abban, hogy végül az utolsó nagy fejezetben a kutatás eredményét összegezzem, majd a levont következtetéseket megfelelően rendszerezem és szintézisre hozzam, illetőleg a hipotéziseket megválaszoljam. Az összegzés és a következtetések végén pedig levontam a végső konklúziót.

II. AZ ÜZEMI DEMOKRÁCIA ALAKULÁSÁNAK TÖRTÉNETE MAGYARORSZÁGON

Az üzemi demokrácia magyarországi kialakulásának és történeti fejlődésének elemzését kiemelten fontosnak tartom annak érdekében, hogy megértsük a jelenleg létező, hazai viszonylatban legjelentősebbnek tekinthető formáját, az üzemi tanácsot. A történeti szempontú elemzés és kontextusba helyezés segítségével rávilágítok, hogy a munkavállalói részvétel Nyugat-Európában fennálló e formájának több, mint százéves története során milyen célok megvalósítására jött létre, milyen funkciója volt, ennek érdekében milyen jogosítványokat rendelt hozzá az éppen regnáló hatalom, továbbá milyen viszonyban álltak egymással a szakszervezet és az üzemi tanács korabeli formái.

Erre tekintettel a következőkben összefoglaló jelleggel, de a disszertációktól elvártanál némileg részletesebb történeti elemzést végzek el a jelen fejezetben. A vizsgálatom során először a vonatkozó jogszabályi környezetet tártam fel, majd ezt követően az adott joganyaghoz kapcsolódó korabeli forrásokat igyekeztem fellelni az adott szabályozás céljának feltárása érdekében, végezetül további, már az „utókor” által elkészített elemző munkákat vettem górcső alá. E három irányú vizsgálat eredményeit szintézisre hozva kerül sor a participáció, illetőleg az üzemi tanács történeti előzményeinek bemutatására. E körben azonban előrebocsátom, hogy a dolgozat ezen részében üzemi demokrácia alatt is az üzemi demokrácia közvetett formáját, mégpedig az üzemi tanácsot értem.

Előjáróban megjegyzem, hogy egyes nézetek szerint a rendszerváltást követően megalkotott 1992. évi Munka Törvénykönyve szinte minden előzmény nélkül vezette be az üzemi alkotmányjog rendszerét, melynek különösebb előzménye 1945-től kezdődően Magyarországon nem lelhető fel, mert az ekkortól létrehozott jogintézmények egészen mást, pl. a vállalkozások politikai-gazdasági ellenőrzését szolgálták.⁵ Ez a megközelítés azonban feltételezi azt, hogy az üzemi tanács, illetőleg az üzemi demokrácia funkciói pontosan körülhatárolhatók, és nemzetileg, valamint nemzetközileg elfogadott, pontos definícióval összefoglalhatók. A szakirodalom azonban koránt sem ilyen egységes, nem is beszélve a nemzetközi munkajogi dokumentumokról, melyekbe éppen a nemzetállamok – sokszor funkcionalitási szempontból is – eltérő felfogása okán nem

⁵ KISS György, *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005, 410-411.

került be a mai napig olyan fogalom-meghatározás, mely általánosan elfogadott volna, éppen ezért az üzemi demokrácia feladatának és mibenlétének felfogása is eltérő. Ez az eltérés azonban nem csak földrajzilag, de történelmileg is megfigyelhető az egyes korszakokon átívelve. Az adott éra gazdasági és politikai berendezkedése, az egymást váltva uralkodóvá váló „izmusok” is befolyást gyakoroltak mind a munkavállalók helyzetéről kialakított felfogásra, mind pedig arra, hogy milyen módon lehet azon változtatni. Erre tekintettel én kifejezetten történeti előzménynek tartok olyan képviselői formákat is, melyek ugyan nem illeszkednek a mai „sztenderd” formák közé, azonban az üzemi demokrácia, a munkavállalói részvétel csírái felfedezhetők bennük.

A fentiekből következően a már idézett álláspont, miszerint az 1992-ben létrehozott üzemi tanácsnak 1945-től kezdődően előzménye nem lelhető fel, csupán részben igaz – tény, hogy 1944-et követően valóban cél volt az üzemi demokrácia beolvasztása a szakszervezeti mozgalomba, ily módon törve meg annak a párttól való függetlenségét és irányíthatatlanságát, valamint megakadályozva, hogy az időközben szinte kizárólagos tulajdonossá váló állam felett a munkavállalók ellenőrzési és együttdöntési jogot gyakoroljanak.⁶ Ez a cél aztán néhány év múlva meg is valósult. Az üzemi demokrácia intézményei és jogosítványai lényegében beolvadtak a szakszervezeti mozgalomba, amelynek hatását a mai napig lehet érezni a hazai munkajogban, amikor a szakszervezetek saját pozícióikat féltve igyekeznek maguknak megtartani az üzemi tanácsnak egyébként járó jogosítványokat. A hatásköri átfedéseknek, funkció-keveredéseknek tehát történelmi előzményei vannak. Azonban az üzemi demokrácia hazai megjelenése sokkal régebbre nyúlik vissza, és változásainak irányára hatással volt az is, hogy éppen orosz vagy német befolyás érte hazánkat, ezért az üzemi demokrácia működésképtelensége okainak feltárásához a teljes történelmi kontextus elemzése elengedhetetlen.

II.1. Az üzemi demokrácia iránti igény és ősi formáinak megjelenése a „boldog békeidők”-ben és az I. világháború alatt

⁶ HUNGLER Sára, *A munkavállalói részvétel alakulása az 1944. és 1949. közötti Magyarországon*, Themis, 2013. december, 173. és 177.

A magyar munkavállalók szerveződésének a korszakban fő bázisát adó szakmunkásság⁷ egy jelentős része német volt vagy beszélte a német nyelvet, és folyamatos kapcsolatban volt a gazdaságilag fejlettebb német területek munkásságával,⁸ valamint a dualista államberendezkedés következtében elkerülhetetlen volt, hogy az egyébként szintén német nyelvű osztrák munkajog hatással legyen a hazai munkajogi szabályozásra, valamint a gyakorlatra. Ennek köszönhetően az osztrák és német vívmányok iránti igény hamar megjelent hazánkban is: már 1905-ben kezdeményezte a munkásság, illetőleg ekkor még a szakszervezetek az ún. munkásválasztmányok meghonosítását.⁹ A munkásválasztmánynak a klasszikusnak tartott jogain (pl. jóléti alapok kezelése) túl biztosított jogosultságai részben ráfedtek a szakszervezetek jogaira (pl. béralku), valamint részt vett még egyéni jogviták rendezésében és a munkafegyelem, az üzemben irányadó szabályok fenntartásában.¹⁰

Az üzemi demokrácia ezen ősi formája ugyan szabályozásra nem került, azonban a szakszervezetek közbenjárására egyes gyárakban még az I. világháborút megelőző években megalakultak a munkásválasztmányok.¹¹ Felfedezhetőek utalások arra vonatkozóan is, hogy már az I. világháború alatt is léteztek, immár üzemi választmány néven,¹² azonban jogszabályi szinten csak 1919-ben kerültek rendezésre.

II.2.A munkástanácsok első megjelenése a Tanácsköztársaság idején

A Tanácsköztársaság idején, az 1919-es forradalom során jelent meg – alapvetően szovjet mintára¹³ – a munkástanács (üzemi tanács), mely így hazai viszonylatban, a munkásválasztmány után az üzemi demokrácia másik őstípusának tekinthető. Létrehozatala a forradalmi helyzetre és az abból fakadó spontaneitásra tekintettel nem egységes elvek mentén történt, így egyes helyeken széles tömegszervezetekké váltak, míg

⁷ Az üzemi demokrácia intézményei is elsőként a szakmunkásokat foglalkoztató gyárakban, így például a Csepel Műveknél jelent meg.

⁸ VARGA László, *A csepeli nagyüzemi munkásság kialakulásának történeti-szociológiai elemzése*, Társadalomtudományi Közlemények, 1982/1, 57.

⁹ *A munkaviszony és munkásválasztmányok*, Magyar vasutas, 1905. szeptember 15. (II. évf.) 33. szám, 2.

¹⁰ Koiss Géza kir. ipari főfelügyelőnek a munkáskérdésről tartott előadásának összefoglalója. Nagybánya és vidéke, 1912. november 3., 44. szám, 4.

¹¹ VARGA [1982] *i.m.* 200.

¹² Már az 1918. évi 29.798. eln. számú rendelet kijelöli a hadiszolgáltatási törvény alapján üzemfolytatásra kötelezett üzemben működő üzemi választmány feladatait.

¹³ PÉTERI György, „*A tudományos üzemvezetés*” és a munkásellenőrzés konfliktusa 1919-ben, Történelmi Szemle 1979/1, 52.

máshol egy szűkebb munkavállalói csoport igyekezett azt kisajátítani és saját céljainak elérésére használni.¹⁴ Kezdetlegessége, újdonsága miatt nem volt teljes mértékben tisztázott a munkástanács szerepe, az nem határolódott el teljes mértékben a szakszervezeti mozgalomtól, melyet mutat az is, hogy már az 1918. évi sztrájkok létrejöttében is szerepet játszottak.¹⁵ Ráadásul szinte nyomban megalakultak¹⁶ a közvetlenül választott üzemi munkástanácsokból¹⁷ az egy-egy város összmunkásságát képviselő, már inkább politikai szerveződésnek tekinthető ún. központi munkástanácsok.¹⁸

Ezért aztán igen hamar, 1919. június 11-én a Népgazdasági Tanács határozatban, majd július 10-én már jogszabályban¹⁹ biztosított saját maga számára beleszólást az üzemi tanácsok (munkástanácsok) tagjai személyének meghatározásába, kiválasztásába,²⁰ és a szakszervezet számára is jelentős befolyást biztosított a munkástanács működésébe,²¹ amely egyes értelmezések szerint odáig ment, hogy a tanács tagjai csak a szakszervezet hozzájárulásával választhatók meg, illetőleg bármikor elmozdíthatják őket.²² A munkástanácsok ellenőrzési joga – legalábbis a munkavállalókkal kapcsolatos jóléti kérdések tekintetében²³ – ugyan deklarálásra került,²⁴ de azt a jogszabály szigorúan munkaidőn kívülre és az üzemi tanácskozásokra szorította,²⁵ és hamar a Tanácsköztársaság létrejötte előtt működő üzemi választmányok ún. betekintési jogára,²⁶

¹⁴ SZENTPÉTERI István, *A tanácsok megalakulása és jogi szabályozása a Tanácsköztársaságban*, Acta Universitatis Szegediensis. Acta Juridica et Politica. Tom. III. Fasc. 6., Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Szeged, 1957, 10.

¹⁵ SZENTPÉTERI [1957] *i.m.* 14.; SZENTPÉTERI István, *Első munkástanácsaink megalakulása*, Állam és Igazgatás, 1953/10-11., 572-573.; OLYSÓI ÉS HÉTHÁRSI GABÁNYI János, *A világháború története – Utolsó felvonások*, II. kötet, Viktória-nyomda, Budapest, 1934, 6.

¹⁶ SZENTPÉTERI [1957] *i.m.* 14.

¹⁷ Vélhetően az üzemi munkástanács rövidítéséből ered a mai üzemi tanács kifejezés.

¹⁸ Ezt alátámasztja az is, hogy a munkások megbízottai és a szakszervezeti tanács mellett a szociáldemokrata párt vezetősége is helyet foglalt a munkástanácsban. OLYSÓI ÉS HÉTHÁRSI GABÁNYI *i.m.* 6.

¹⁹ A Népgazdasági Tanács 78. N. T. sz. rendelete, Tanácsköztársaság, 1919. július 10.

²⁰ A tanács egészére vagy egyes tagjaira új választás lefolytatását írhatta elő. PÉTERI *i.m.* 54.

²¹ A választások során a szakszervezeti küldötteknek jelen kellett lenniük. PÉTERI *i.m.* 54.

²² PÉTERI *i.m.* 54.

²³ A Népgazdasági Tanács III. főosztályának 687/eln./1919-III. sz. körirata, 1919. július 7. PIA. 604. f. 2. cs. 2. öe. Idézi: PÉTERI *i.m.* 54.

²⁴ Az ellenőrzési jogra tekintettel ezt a formát egyes források „*munkásellenőrzés*”-ként definiálják [PÉTERI *i.m.* 56.], mely egészen más funkciót emel ki, mint a későbbiekben használatos munkásigazgatás, öngazgatás.

²⁵ PÉTERI *i.m.* 54.

²⁶ A munkaidőn kívül megtartott értekezleten az üzemi tanács az üzemmel kapcsolatos bármely kérdésben felvilágosítást kérhetett. PÉTERI *i.m.* 54.

illetőleg magát az intézményt munkásellenőrzéssé redukálta.²⁷ A hatalom a munkásellenőrzés hatékonyabbá tételének eszközét a munkástanács keretei közé „behúzott” szakszervezeti jelenlétben látta,²⁸ mely éppen egybevágott a szakszervezetek azon szándékával, hogy befolyásukat a munkástanácsokban is növeljék. A szakszervezetek e célkitűzése alapvetően két okra volt visszavezethető: egyrészt ekkorra már egyetlen riválisuknak – legalábbis gazdasági téren – a munkástanácsokat tekintették,²⁹ másrészt a munkástanácsok is igyekeztek saját hatalmukat növelni a szakszervezetek rovására, melyet megkerülve hoztak döntést a bérekről.³⁰ Így az ellenséges viszony, a rivalizálás e két intézmény között borítékolható, és már a kezdetektől megfigyelhető volt.

II.3.A két világháború közötti időszak

A Tanácsköztársaságot követően, már osztrák mintára³¹ megszületett 1919-ben az üzemi választmányokról szóló 1919. évi 1.071. M. E. sz. rendelet.³² A jogalkotás bár elvben az üzemi demokrácia létrehozatalát célozta, valójában az alulról szerveződő, illegális, azonban a munkásellenőrzést ténylegesen gyakorló munkástanácsok növekvő hatalmára adott válaszlépésnek tekinthető,³³ melynek célja az üzemi fegyelem megőrzése, helyreállítása,³⁴ és alapvetően az üzemi demokrácia jogainak, befolyásának csökkentése.

A rendelet 25 paragrafusban szabályozta az üzemi választmányok választását, jogköreit és egyéb részletszabályait, amelyek már jelentős hasonlóságot mutatnak a mai üzemi tanáccsal kapcsolatos rendelkezésekkel. Különösen figyelemre méltó a korabeli szabályozás átfogó volta, mert bár a most hatályos Mt.-hez hasonlóan éppen 25

²⁷ Péteri György rámutat, hogy – Kun Béla szavai alapján – a Tanácsköztársaságnak az üzemi demokráciához való hozzáállása ellentmondásos volt, ugyanis egyszerre akarta működtetni a munkásigazgatást és az annak előszobájaként szolgáló munkásellenőrzést, miközben utóbbi egyfajta átmenetet jelentene az előbbihez. PÉTERI *i.m.* 51.

²⁸ PÉTERI *i.m.* 52.

²⁹ PÉTERI *i.m.* 52.

³⁰ JÁSZAI Samu, *A szakszervezetek föladatai a kommunista társadalomban – Az átmenet*, Szakszervezeti Értesítő, XVI. évf. 7. sz. (máj. 31.), 49. Idézi: PÉTERI *i.m.* 53.

³¹ Ausztriában az I. világháború után, 1919-ben általános hatállyal rögzítették az üzemi tanácsok létrehozását és működését, és ezen keresztül lehetővé tették a munkavállalók számára, hogy befolyásolt gyakoroljanak a vállalkozások vezetésére. KISS [2005] *i.m.* 401.

³² Kelt 1919. február 10-én, hatályba lépett 1919. február 12-én.

³³ LUX Judit, *A magyarországi szakszervezetek történetéből*, Átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008, 42.

³⁴ RÉTI R. László, *A Rimamurány-Salgótarjáni Vasmű Rt. a polgári demokratikus forradalom és a Tanácsköztársaság időszakában (1918-1919)*, JATE, Szeged, 1973, 38.

paragrafusban rendezi az üzemi alkotmányjog szabályait, összességében annál részletesebb a technikai, napi működéssel kapcsolatos kérdések tekintetében. A rendelet alapján az is megállapítható, hogy a magyar modell már kezdetektől az ún. szétválasztási rendszert³⁵ tette magáévá német mintára: nem lehetett az üzemi választmány tagja a vezető.³⁶

Az üzemi választmány jogkörét a hatályos Mt.-hez képest szélesebb körben húzta meg. Ez azonban részben annak is betudható, hogy ekkoriban még keveredett a munkavédelmi, a munkajogi és a társasági jogi részvétel, valamint részben még egyéni érdek- és jogviták rendezésének fórumaként működött, fegyelmi büntetést szabhatott ki [4. §], és felelt az üzemi fegyelem fenntartásáért. Ezen túlmenően „közreműködhetett” az adott üzemnek a munkaviszonyt érintő ügyeire, azaz a munkabérre, a munka- és pihenőidőre, az egészségügyi és balesetvédelmi berendezésekre, valamint a munkavállalók fegyelmi ügyeire vonatkozó kérdések intézésében [2. § 1. pont], amely „közreműködés” a jogszabály további részeinek összevetése alapján együttdöntési jogot jelentett.³⁷ Bár ekként jelentős befolyást szerzett az üzemi választmány, továbbra is érvényesült a szakszervezet, illetőleg a kollektív szerződés primátusa.³⁸

Összességében elmondható, hogy a korábbi kezdemények ellenére az 1919-es rendelet tekinthető az üzemi demokráciára vonatkozó szabályozás alapjának, első állomásának, még ha munkaidő-kedvezmény ekkor még nem [22. §], csupán munkajogi védelem illetve meg az üzemi választmány tagjait [20. §]. Az ezt követő új jogszabályok e rendelet szövegére támaszkodnak, a kisebb-nagyobb módosítások és néhol koncepcionális változások ellenére szövegszerű egyezés is megfigyelhető, főként a technikai kérdések terén, néhol pedig csupán a számokban következett be változás (pl. minimális munkavállalói létszám, korhatár, stb.). Ennek ellenére az üzemi választmány megteremtése mögött meghúzódó, döntően politikai cél, jogalkotói akarat miatt ott sem

³⁵ PRUGBERGER – NÁDAS *i.m.* 640.

³⁶ Vezetőnek ekkor kizárólag az igazgatót, az aligazgatót és a cégvezetőt tekintették. 1919. évi 1.071. M. E. sz. rendelet, 4. §.

³⁷ Pl. a rendelet 9. §-a a munkaidő, pihenőidő kapcsán is közreműködési jogot biztosít, azzal, hogy megegyezés hiányában az üzemi választmány az iparfelügyelőséghez fordulhat.

³⁸ Pl. meglévő munkarend vagy szolgálati szabályzat módosítása esetén konzultációs jog csak akkor illette meg, ha az nem kollektív szerződés útján jött létre.

feltétlenül érezték magukénak a munkavállalók az üzemi választmányt, ahol sikerült létrehozni.³⁹

II.4. Üzemi demokrácia a II. világháború alatt

A II. világháború alatt megalkotott, az m. kir. iparügyi miniszternek a gyári munkaügyi választmányról szóló 1944. évi 29.000. Ip. M. számú rendeletén⁴⁰ még erőteljesebben megfigyelhető, hogy a hatalom politikai céljait igyekszik ezen intézményen keresztül megvalósítani, az ugyanis kifejezetten a nemzetiszocializmus eszméjét és az antiszemitizmust juttatja érvényre.⁴¹

Az 1944-es rendelet ezen túlmenően is kilóg a megelőző és a későbbi szabályozás vonalából, ugyanis ez az egyetlen alkalom, amikor Magyarországon az ún. egységrendszer elv⁴² került bevezetésre, és az üzemi választmányban a munkavállalók által választott tagok mellett, azonos számban helyet kaptak a munkáltató által delegált, vezető tisztséget betöltő tagok is⁴³ [1. § (3) bek. és (5)-(6) bek.]. Ráadásul az üzemi választmány elnöke ex lege a munkáltató által kijelölt munkaügyi előadó⁴⁴ volt [1. § (2) bek.], aki valamely vezető tisztséget betöltő munkavállaló vagy akár maga a munkáltató is lehetett.

A szakszervezetek minden korábbinál erősebb befolyást szereztek, ugyanis a rendelet értelmében jelöltet kizárólag a munkavállalók által hivatalosan elismert érdekképviselői szervezet állíthatott, amíg pedig az ilyen szervezet megalakítását szabályozó jogszabály megalkotásra nem kerül, a munkáltató által kijelölt munkaügyi előadó végezhetette a

³⁹ Pl. a Salgótarjáni Acélgyárban ez a helyzet állt elő. RÉTI *i.m.* 39.

⁴⁰ Kelt 1944. június 13-án, hatályba lépett 1944. június 15-én.

⁴¹ *Expressis verbis* kijelentette a rendelet, hogy zsidó választásra nem jogosult és nem választható [5. § (5) bek.].

⁴² Az egységrendszer elv mentén létrehozott üzemi tanácsban a munkáltató delegáltjai is helyet foglalnak. PRUGBERGER – NÁDAS *i.m.* 640.

⁴³ A rendelet értelmében az igazgató, és mindazok a vezető tisztségviselők, akiknek a vállalat vezetésére döntő befolyásuk van, a munkavállalói oldalról nem, kizárólag a munkáltatói oldalról voltak delegálhatók [1. § (7) bek.].

⁴⁴ A m. kir. iparügyi miniszter 1944. évi 28.900. Ip. M. számú rendelete kötelezővé tette az iparügyi miniszter ügykörébe tartozó minden ipari-, bányá- és kohóvállalat, valamint közhasználatú villamosmű üzemtartója mint munkáltató számára, hogy telepenként egy vezető állású alkalmazottját, ennek hiányában saját magát munkaügyi előadónak nevezze ki [1. § (1) bek.]. A munkaügyi előadó feladata az volt, hogy ellenőrizze a vállalatnál a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok megtartását, ellenőrizze a munkavállalók munkaviszonyból folyó jogainak teljes érvényesülését, panaszait meghallgassa és kivizsgálja.

jelölést [6. § (4) bek.]. Ebből következően – szakszervezet hiányában – teljes egészében a munkáltató irányítása és befolyása alá került az üzemi választmány, ami lényegében eljelentéktelenítette a jogintézményt, még akkor is, ha a rendelet rendelkezéseinek megszegése vagy megkerülése – így az üzemi választmány választásának vagy munkájának akadályozása – büntetőjogi eszközökkel szankcionálandó volt [11. §].

II.5. Az újjáépítés évei és a munkásság alulról jövő szerveződése

Még a háború alatt megindult az üzemi demokrácia illegális formáinak létrejötte. Így például a Hazai Fésűfonóban⁴⁵ 1944 július végén megalakult az üzemi bizottság,⁴⁶ majd fokozatosan beindult az üzemi demokrácia egyéb formáinak spontán megjelenése is,⁴⁷ amelyek igen sokszínűek voltak: volt, ahol egyszerű választást tartottak; volt, ahol jelölőbizottság által jelölt személyekre lehetett szavazni – holt nyílt, hol titkos szavazással; és volt, ahol nemes egyszerűséggel önkinevezés útján jött létre az üzemi tanács.⁴⁸ Az intézmények elnevezése is igen változatos képet mutatott, hiszen egyszerre létezett üzemi bizottság,⁴⁹ üzemi tanács,⁵⁰ üzemi választmány, munkásbizottság.⁵¹ A háború lezárultát követően azonban valamennyi forma célja azonossá vált: a munka megkezdésének biztosítása, a munkafegyelem fenntartása, a munkásság részvételének

⁴⁵ RÁCZ Béla – STRASSENREITER Erzsébet, *Az üzemi bizottságok szervezete (1944-1948)*, Történelmi Szemle, 1965/2-3, 201.; A Szakszervezeti Tanács Nehézipari Titkárságának jelentése a termelés megindításáról, az üzemi bizottságok megalakításáról, a bérkérdések rendezéséről, az Iparügyi Minisztériummal és a Szövetséges Ellenőrző Bizottsággal való tárgyalásokról – A Nehézipari Titkárság jelentése az 1945. II. 1-től 1945. IX. 1-ig végzett munkájáról (1945. szeptember 19.), SZKL 1. f. 6/34. ő. e.

⁴⁶ Bár ennek alapvető feladata az volt, hogy megakadályozza az üzemek kitelepítését és megbénítását, a fasizmus elleni harc jegyében szabotálja a termelést, valamint a felszabadulást követően kézbe vegye az üzemet, segítse a termelés beindítását. RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 202.; HUNGLER [2013] *i.m.* 164.; SZKL 1. f. 6/34. ő. e.

⁴⁷ Szegeden a város 1944. október 11-i felszabadulását követően szinte nyomban megalakult az üzemi tanács, „*az első legális üzemi kollektív munkás szervezete*”. STRASSENREITER Erzsébet, *Az üzemi bizottsági rendszer kialakulása és a munkásellenőrzés megvalósulásának kezdete (1944 október–1945 május)*, PK, 1963/4, 5.; RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 201.

⁴⁸ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 202-203.; HUNGLER [2013] *i.m.* 165.

⁴⁹ Bibó István a következőképp definiálja az üzemi bizottságot: „*a felszabadított területeken 1944 őszén-1945 tavaszán a szervezett munkások kezdeményezésére, az MKP és az SZDP támogatásával létrejött üzemi tanácsok, amelyek nagy szerepet játszottak a termelés beindításában, a dolgozók gazdasági és politikai érdekeinek védelmében és életkörülményeinek jobbításában, valamint a tőke munkásellenőrzésének megteremtésében*”. BIBÓ István, *Válogatott tanulmányok I-IV. A magyar demokrácia válsága*, Magvető Kiadó, Budapest, 1986, 823-824., 25. sz. lábjegyzet.

⁵⁰ Később az üzemi tanács elnevezést egyértelműen a fasizmus idején létrehozott részvételi intézményre alkalmazták, és az üzemi bizottságot tekintették az új, a valóban demokratikus testületnek. HUNGLER [2013] *i.m.* 165., 3. sz. lábjegyzet.

⁵¹ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 203.

biztosítása⁵² a vállalat vezetésében,⁵³ a demokratikus munkásirányítás biztosítása.⁵⁴ A politikai pártok aktívan részt vettek az üzemi bizottságok létrehozatalában,⁵⁵ igyekezvén saját tagjaikat bejuttatni,⁵⁶ illetőleg több üzemben kizárólag a munkáspártok tagjai kerülhettek be,⁵⁷ így erőteljes politikai töltete volt az üzemi bizottságok tevékenységének.⁵⁸

Az intézmény 1945 márciusára letisztultabbá vált, azonban a szakszervezettel speciális viszonya jött létre: az üzemi bizottság felettes szervévé a helyi szakszervezeti bizottság vált, bár szervezetileg független maradt,⁵⁹ és a felettes szerv csupán a magasabb szintek, elsősorban az államhatalom felső szintjei felé⁶⁰ képviselte az üzemi bizottságot.⁶¹ Ezzel a szakszervezet az üzemi bizottság kvázi érdekképviselői szervévé vált,⁶² amely ténylegesen az üzemi demokráciának a koalíciók alá rendelését jelentette.⁶³

Az üzemi bizottságok elterjedtsége okán egységes elvek kidolgozására került sor⁶⁴ az iparügyi miniszter 1945. évi 50.100. Ip. M. számú rendeletében,⁶⁵ amely a korábbi üzemi választmányt átnevezte üzemi bizottsággá,⁶⁶ bár rendelkezései jelentős részben megegyeztek az 1919-es rendelet szabályaival. A háborút követő újjáépítés során aztán a jogszabályban rögzítetteknél égetőbb és pragmatikusabb feladatai akadtak az üzemi

⁵² Az üzemi bizottság elnöke a részvénytársaságok igazgatóságának tagjává vált volna a Szakszervezeti Tanács által készített tervezet szerint. RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 210.

⁵³ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 207.

⁵⁴ HUNGLER [2013] *i.m.* 165.

⁵⁵ A spontán létrejövő üzemi bizottságok tagjait nem egy esetben a Magyar Kommunista Párt tagjának jelenlétében választották meg [HUNGLER [2013] *i.m.* 165.], ami legalábbis megkérdőjelezi, hogy az üzemi bizottságok valóban spontán jöttek-e létre.

⁵⁶ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 207-208.

⁵⁷ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 209.

⁵⁸ Amellett, hogy az MKP és az SZDP komoly befolyást gyakorolt az üzemi bizottságok felett, egyúttal a két párt által egymás ellen vívott harcának is terepeivé váltak. BIBÓ *i.m.* 823-824., 25. sz. lábjegyzet.

⁵⁹ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 212.

⁶⁰ Gyakran a vállalatvezetők kinevezésénél az Iparügyi Minisztérium is a Szakszervezeti Tanács véleményét vette figyelembe. HUNGLER [2013] *i.m.* 165.

⁶¹ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 212.

⁶² RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 213.

⁶³ Kezdetben ez a fajta, alá-fölérendeltségre épülő kapcsolat is gyümölcsöző volt mindkét fél számára: a szakszervezetek megőrizhették az üzemben betöltött pozíciójukat az üzemi bizottságban szerzett befolyás révén másrészt az üzemi bizottságok megválasztása során a szakszervezetek által állított jelöltek, illetve javasolt vállalatvezetők garantáltan nem a korábbi rendszer kiszolgálói voltak, hanem olyan személyek, akikkel nagy valószínűség szerint a munkavállalók is együtt tudnak működni. Ezen túlmenően a Szakszervezeti Tanács technikai segítséggel, illetőleg szervezeti-működési kérdésekben (pl. a választásokat illetően) tanácsokkal látta el a sokszor tájékozatlan üzemi bizottságokat. HUNGLER [2013] *i.m.* 165-166.

⁶⁴ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 213.

⁶⁵ Hatályba lépett 1945. február 15-én.

⁶⁶ Ezt nem sokkal később kiegészítette az 1945. évi 50.499. Ip. M. sz. rendelet, mely a választással kapcsolatosan tartalmazott módosításokat.

bizottságnak: az 1945-1946-os infláció idején⁶⁷ az üzemi bizottság gondoskodott a gyárban elkészített mezőgazdasági szerszámok vidékre szállításáról, élelemre cseréléséről, és az így megszerzett élelem visszaszállításáról, valamint a munkások között történő kiosztásáról.⁶⁸

Hamarosan azonban a felgyűlt tapasztalatok alapján, a Szakszervezeti Tanács, az üzemi bizottságok és a gazdasági szakemberek bevonásával került megalkotásra az iparügyi miniszter 1945. évi 55.000 Ip. M. számú rendelete⁶⁹ az üzemi bizottságok tárgyában.⁷⁰ Ez szintén az 1919-es szabályozást vette alapul,⁷¹ bár az általános megfogalmazások sok rendelkezés értelmezését akadályozták.⁷² Az üzemi bizottság jogkörét azonban tovább bővítette a jogszabály akként, hogy a szokásos üzletmeneten túlmenő kötelezettségeket tartalmazó iratokat a munkáltató köteles volt az üzemi bizottsággal láttamoztatni [6. § (2) bek.], bár az nem teljesen világos, hogy ez végső soron mit is jelentett, mi volt a láttamoztatás elmaradásának jogkövetkezménye, így nem dönthető el egyértelműen, hogy együttdöntési jogról vagy csupán tájékoztatási jogról van szó.

A korábbi tendenciával egyezően a szakszervezet szerepe tovább erősödött, a választás elrendelése és levezetése teljes egészében és kizárólagosan a szakszervezet jogkörébe került [2. § (2) bek.], hiszen a választás vezetője a szakszervezet küldöttje, aki a választási bizottság tagjait is kijelöli, mégpedig a szakszervezetek megbízottaiból és az üzem bizalmi egyéneiből alakított jelölő bizottsággal egyetértésben [2. § (5) bek.]. E mellett a választás szabályainak sérelme miatt az illetékes szakszervezetnél benyújtandó panasszal lehetett élni a Magyar Szabad Szakszervezetek Országos Központjához (Szakszervezeti

⁶⁷ „Szuronyok hegyén nem lehet dolgozni” – Válogatás 1956-os munkástanács-vezetők visszaemlékezéseiből, Századvég Kiadó, 1956-os Intézet, Budapest, 1993, 60-61.; RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 210.

⁶⁸ Később pedig gondoskodtak a prémium és akkord rendszer, az étkeztetés bevezetéséről, téli tüzelő beszerzéséről, kulturszoba, könyvtár, énekkar, csónakház, konyhakertek létesítéséről, az üzemek működésének rendszeres, könyvszakértő általi ellenőrzéséről, óvoda és védőnő biztosításáról, valamint tervben volt a munkássegélyezés bevezetése, továbbá a gyár területén házhelyek osztása és felépítése. PİL 274. f. 20/30. ő. e.

⁶⁹ Kelt. 1945. május 31-én, hatályba lépett 1945. június 5-én.

⁷⁰ Egyes speciális ágazatokban külön jogszabályok születtek az üzemi bizottságok szabályozására, pl. a hajózás és légiközlekedés, a posta, a kereskedelem, a tudományegyetemek terén. Ezek azonban zömében kizárták az együttdöntési jogot, inkább konzultációs, javaslattevői fórumként szabályozták az üzemi bizottságot. Vélhetően már itt tetten érhető az a megfontolás, ami később a kommunista hatalomátvétel során már egyértelműen megjelent, mégpedig az, hogy az állami foglalkoztatót ellenőrző üzemi bizottságok, vagyis az állampolgárok végső soron magát az államot ellenőriznék, ennek pedig nem kívánta a hatalom teret engedni. HUNGLER [2013] *i.m.* 177.

⁷¹ HUNGLER [2013] *i.m.* 166.

⁷² HUNGLER [2013] *i.m.* 167.

Tanács) [2. § (16) bek.]. Az üzemi bizottság albizottságainak működésével szemben is az illetékes szakszervezetnél lehetett jogorvoslattal élni [9. § (6) bek.], és az esetleges hatásköri túllépésekkel, illetőleg az üzemi bizottság működésének akadályozásával szembeni panaszok esetén a paritásos alapon működő Országos Üzemi Döntőbizottság⁷³ döntött, melynek tagjait munkavállalói oldalról a Szakszervezeti Tanács jelölte ki [17. § (2) bek.].⁷⁴

A fentiek alapján megállapítható, hogy a szakszervezet már 1945-re komoly befolyást szerzett az üzemi bizottság működése felett.⁷⁵ A választások megszervezése, valamint az egyes jogorvoslati utakban játszott jelentős szerepe révén érdemben tudta a szakszervezet saját akaratát keresztül vinni az üzemi bizottságban, az már-már a szakszervezet meghosszabbításának volt tekinthető.⁷⁶ Ez a folyamat az 1945. évet követően tovább folytatódott, és később a kommunista vezetés abban vált érdekeltté, hogy az üzemi demokrácia elhaljon,⁷⁷ helyette a párt által irányítható szakszervezeti érdekképviselő váljon egyeduralmukodóvá a munkahelyen, mely azon az ideológián alapult, miszerint a szakszervezet és az üzemi bizottság feladata azonos: a munkásság gazdasági érdekeinek védelme, a termelés ellenőrzése, irányítása,⁷⁸ éppen ezért egyik sem kizárólagosan szakmai szerv, hanem politikai jelentőséggel is bírnak.⁷⁹

⁷³ Az együttdöntési jog körébe tartozó, különösen a termeléssel kapcsolatos kérdések esetén az Országos Üzemi Döntőbizottság számára problémát jelentett annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy mit is kell tennie, és rendezetlen volt az is, hogy az üzemi bizottság elnöke csak a bizottságot, vagy esetleg a vállalatot is irányította, irányíthatta. A tanácstalanság miatt az ügyek elrendezése elhúzódott, miközben az üzemi bizottságok igyekeztek a jogszabály által biztosított jogköreiket a lehető legszélesebben értelmezni és gyakorolni, mely a munkáltató és az üzemi bizottság közötti ellentétek kiéleződéséhez vezetett. Erre tekintettel először merült fel kifejezetten üzemi alkotmány létrehozatalának az igénye, amely egyértelműen körülhatárolja az üzemi bizottságok jogköreit. HUNGLER [2013] *i.m.* 168-169.

⁷⁴ Van olyan álláspont, amely szerint a jogszabályból az olvasható ki, hogy az üzemi bizottságok nem vehetnek részt e jogorvoslati fórum kialakításában [HUNGLER [2013] *i.m.* 169.], álláspontom szerint azonban ennek éppen az ellenkezője állapítható meg, bár a jogszabály e körben valóban nehezen értelmezhető, félreérthető.

⁷⁵ E befolyás erősítését szolgálta, hogy a Szakszervezeti Tanács segítette az üzemi bizottságok munkáját, pl. általános irányvonalak kialakításával. PIL 274. f. 20/30. ö. e. Idézi: HUNGLER [2013] *i.m.* 170.

⁷⁶ Az üzemi demokráciának a szakszervezeti mozgalomba történő szervezeti integrálása érdekében 1945-ben létrejött a Szakszervezeti Titkárság üzemi szakszervezeti csoportja, melynek belső szabályzata szerint az üzemi bizottság szakszervezeti tagja az üzemi bizottságon belül is a szakszervezet érdekeit képviseli, azok érvényesítését elősegíti. PIL 274. f. 20/30. ö. e. (d.n. 1945. június 24. – 1947. november 22.). Idézi: HUNGLER [2013] *i.m.* 171.

⁷⁷ HUNGLER [2013] *i.m.* 164.

⁷⁸ Az ellenőrzés pedig a vállalat vezetésével való együttműködés révén valósítható meg. Kádár János: A szakszervezetek és üzemi bizottságok a gazdasági újjáépítés szolgálatában – előadás a vidékre indulók előtt, leirat. 1945. június 12. PIL 274. f. 20/1. ö. e.

⁷⁹ PIL 274. f. 20/1. ö. e.

Ezért 1946-ban már kifejezetten politikai céllal fogott hozzá a Magyar Kommunista Párt (MKP) a Szociáldemokrata Párttal (SZDP) karöltve az üzemi bizottsági választások megszervezéséhez, melynek eredményeként – a hatékony propagandának és a pártszervezetek, illetőleg a szakszervezetek bevonásának is köszönhetően⁸⁰ – a megválasztott 3700 üzemi bizottsági tagból 3614 fő az MKP és az SZDP tagja volt.⁸¹ Az üzemi demokrácia így már személyileg is megkezdte a szakszervezeti mozgalomba integrálódást,⁸² melyet az üzemi bizottság jogköreinek elvonása és a termelési tanács részére történő átadása követett.⁸³ Deklarálásra került az üzemi bizottságoknak a szakszervezet alá rendeltsége is.⁸⁴

A munkahelyi demokrácia felfogásának változását tükrözi az is, hogy visszatértek a munka világába a büntetőjogi rendelkezések, azok azonban immár nem csak az üzemi bizottság akadálymentes működésének biztosítására,⁸⁵ hanem az üzemi bizottság szankcionálására is szolgálnak.⁸⁶

II.6.A kommunista hatalomátvétel – Az üzemi demokrácia szakszervezeti mozgalom alá rendelése

Az üzemi demokrácia leépítése 1949-ben még nagyobb lendületet vett. Ekkor már jól megfigyelhető a szakszervezet üzemi bizottság feletti befolyásának növelése, az üzemi bizottság jogköreinek elvonása, és az üzemi demokráciába vetett munkavállalói bizalom csökkenése.⁸⁷ Az államosítások következtében az vált uralkodó nézetté, hogy már nem a

⁸⁰ HUNGLER [2013] *i.m.* 173-174.

⁸¹ 1889 fő az MKP, míg 1725 fő az SZDP tagja volt. LUX *i.m.* 86.

⁸² HUNGLER [2013] *i.m.* 175.

⁸³ A 6.540/1946. M. E. számú rendelet létrehozta a termelési bizottságokat, melyek az új munkamódszerek, gyártási eljárások, teljesítménynormák és bérrendezési elvek kidolgozásáról gondoskodtak, mely így részben átfedést mutat az üzemi bizottság jogköreivel. HUNGLER [2013] *i.m.* 175.

⁸⁴ 6.540/1946. M. E. számú rendelet, 2. §

⁸⁵ Fogházzal volt büntetendő, ha a munkáltató a 9220/1948. (IX. 5.) kormányrendelet szerint az üzemi bizottság tagjainak járó munkabérenél magasabb vagy alacsonyabb munkabért kötött ki [10. § a) pont].

⁸⁶ Többek között abban az esetben, ha valaki a jogszabály által meghatározott túlmunka mértékét meghaladó túlmunka elrendelését [Az iparban (kereskedelemben), valamint a bányászatban és a kohászatban foglalkoztatott munkavállalók által teljesíthető túlmunka korlátozása tárgyában kiadott 3010/1948. (III. 13.) kormányrendelet, 6. § c) pont.], illetőleg kollektív szerződésben vagy az Országos Munkabérmegállapító Bizottságnak a kollektív szerződést pótló határozatában megállapított munkabérenél magasabb vagy alacsonyabb munkabér kikötését szándékosan előmozdítja, könnyíti vagy abban más módon közreműködik [A kollektív szerződésekről és az Országos Munkabérmegállapító Bizottságról szóló 15500/1947. (XII. 25.) kormányrendelet, 26. § c) pont], mely miatt fogházzal volt büntetendő. A munkavállalók jóléti céljaira fordítható kiadások esetében is büntetőjogi szankciót vont maga után a 10100/1948. (X. 1.) kormányrendeletben foglalt követelmények megsértése.

⁸⁷ HUNGLER [2013] *i.m.* 177.

termelés, a vállalat vezetésének ellenőrzésére, hanem az előirányzott terv betartásának ellenőrzésére van szükség.⁸⁸ Ezt – miután az üzemi bizottságok gyakorlatilag beolvasztásra kerültek a szakszervezetekbe⁸⁹ – már a szakszervezet látta el, amely deklarálta a Párt, tehát a politika céljait kell szolgálnia,⁹⁰ így kifejezetten politikai tényezővé vált a szakszervezet.

A jogalkotó a Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendeletben már szándékoltan összemosta az üzemi demokráciát a szakszervezeti képviselői intézményével, ugyanis ahol a jogszabály üzemi bizottságot említ, az alatt a szakszervezeti bizottságot is érteni kell [150. §], valamint a kollektív szerződést a vállalat dolgozói nevében az üzemi bizottság köti a vállalat igazgatójával [8. §], bár a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó irányelveket a miniszter a szakszervezettel egyetértésben állapítja meg, és érvényességéhez a miniszter és a szakszervezet együttes jóváhagyása szükséges [9. §]. Mindazonáltal a szakszervezet elsőbbségét és az üzemi bizottság feletti befolyását hivatott biztosítani, hogy az üzemi bizottság tagjainak munkaviszonya csak a szakszervezet – 1953-tól⁹¹ a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv – hozzájárulásával szüntethető meg felmondással [29. § (2) bek.].

II.7.A munkástanácsok második korszaka – Az 1956-os forradalom

Bár a szakszervezetek részéről 1956 folyamán felvetődött a munkástanács, mint új, munkavállalói öngazgatási szerv létrehozatala, azt a SZOT Elnöksége 1956. szeptember 1-jén megtartott ülésén elvetette arra hivatkozva, hogy amennyiben jól működik a szakszervezet, úgy nincs szükség még egy szervezetre az üzemben,⁹² amely azt a téves

⁸⁸ HUNGLER [2013] *i.m.* 178.; LUX *i.m.* 97. és 99.; PIL 274. f. 20/30. ö. e.

⁸⁹ Az üzemi bizottság vezetése a szakszervezet helyi vezetésének irányítása alá került, és jogkörei az újonnan létrejövő szakszervezeti (üzemi) bizottságokhoz kerültek, azonban ellenőrzési funkciót nem látott már el, ahogy az üzemi bizottság és a szakszervezet sem [HUNGLER [2013] *i.m.* 179.]. A 2350/1949. (III. 12.) kormányrendelet a Szakszervezetek Országos Tanácsának (SZOT) hatáskörébe utalta az üzemi bizottság megalakítására, jogkörére és működésére vonatkozó szabályzat megalkotását. A 2830/1949. (III. 26.) kormányrendelet az üzemi bizottság együttdöntési jogkörébe tartozó, kizárólag a munkavállalók hozzájárulásából fenntartott jóléti célú pénzeszközök és létesítmények vonatkozásában is rögzítette aztán, hogy azok felhasználására és kezelésére az üzemi bizottság a SZOT által kiadott irányelvek figyelembe vételével készítheti el szabályzatát, melyet hatályba lépése előtt az illetékes szakszervezethez jóváhagyás végett be kell terjesztenie, és a szabályzatnak megfelelő kezelést, felhasználást is az illetékes szakszervezet felügyeli.

⁹⁰ HUNGLER [2013] *i.m.* 178.

⁹¹ A szabály 1953. december 1-jével került módosításra.

⁹² LUX *i.m.* 111.

felfogást feltételezi a SZOT Elnöksége oldalán, hogy a munkástanács és a szakszervezet funkciói fedik egymást.

A nem sokkal ezt követően kitörő 1956-os forradalom során végül spontán módon⁹³ mégis megalakultak a munkástanácsok,⁹⁴ az első 1956. október 24-én az Egyesült Izzóban.⁹⁵ Létjogosultságukat nem sokkal később a Rákosi-érával szakítani kívánó új hatalom jogszabályi szinten is elismerte az 1956. évi 25. törvényerejű rendelet formájában,⁹⁶ melynek végrehajtási rendelete a munkásönkormányzat megvalósulásának eszközeként definiálta a munkástanácsot.⁹⁷ Ez az önkormányzás azonban nem maradt meg a munkahely zárt falai között, és nem korlátozódott a munka világába tartozó kérdésekre, hanem új „hatalmi” formaként,⁹⁸ az állam hatalmának alulról szerveződő korlátjaként jelent meg,⁹⁹ és így kifejezetten politikai vélemények közvetítésére is szolgált, mely alapvetően a forradalom politikai céljainak, így a többpártrendszer iránti társadalmi igény hangoztatását jelentette.¹⁰⁰

Az 1956. évi szabályozás példátlanul széles jogköröket biztosított a munkástanács részére, amely nem egyszerűen részt vett a munkáltatói döntéshozatalban, hanem egyenesen irányította a vállalat egész tevékenységét és a vállalat legfontosabb kérdéseiben döntött [8. § (1) bek.], miközben a kollektíva jogosult volt a munkástanács tagjainak visszahívására [6. § (2) bek.]. A jogszabály olyan jogköröket¹⁰¹ biztosított

⁹³ A munkástanácsok alulról történő szerveződés egyfajta legitimációs bázist is jelentett számukra, melyet erősített a többnyire demokratikus elvek mentén való megválasztása, valamint a megválasztott tagok gyári ismertségéből fakadó bizalom. SZAKOLCZAI Attila, *Közvetlen és képviselői demokrácia 1956-ban*, Belvedere Meridionale, 2017/1, 14.

⁹⁴ LUX *i.m.* 112.

⁹⁵ Ezt követően a munkástanácsok felállása felgyorsult, és október 26-27-ére a legtöbb üzemben megalakultak [GYURKÓ *i.m.* 304.; LOMAX *i.m.* 134.; SZAKOLCZAI *i.m.* 14.], amelyre október 26-án már korábbi álláspontjától eltérően a SZOT is kifejezetten felhívta a munkásságot, azonban ezzel inkább csak a már folyamatban lévő, megállíthatatlan eseményekhez csatlakozott [RIPP *i.m.* 478.].

⁹⁶ A munkástanácsok előzménye, kezdeménye az ún. munkásszervező bizottság volt, mely a munkástanáchoz hasonlóan politikai kérdésekben is véleményt nyilvánított, e vonatkozásban is képviselte az üzem munkásait. GYURKÓ *i.m.* 219.

⁹⁷ A munkástanácsok működéséről szóló 2/1956. (XI. 16.) kormányrendelet, 1. §.

⁹⁸ A munkástanácsok három szinten politizáltak: részt vettek helyi szinten az új, forradalmi hatalom kiépítésében és működtetésében, tárgyalásokat folytattak a központi hatalommal, valamint felvették a kapcsolatot a távolabbi üzemek munkástanácsaival [SZAKOLCZAI *i.m.* 17.], melynek köszönhetően egyfajta országos hálózatot építettek ki.

⁹⁹ GYURKÓ László, *Bakancsos forradalom*, Kossuth Kiadó, Budapest, 2006, 303.; RIPP *i.m.* 478.

¹⁰⁰ GYURKÓ *i.m.* 304.

¹⁰¹ A munkástanács többek között biztosítja a termelőmunka folyamatosságát, a vállalat leggazdaságosabb működését; gondoskodik a szakszervezetek bevonásával készült és a dolgozók által elfogadott kollektív-szerződésben előírt és a vállalatot terhelő kötelezettségek teljesítéséről; megállapítja a vállalat terveit és a dolgozók létszámát; meghatározza a vállalat szervezeti felépítését és az egyes vállalati, üzemi igazgatási

ennek keretében a munkástanács részére, amely révén gyakorlatilag a munkáltatót és a társaság legfőbb szervét, illetőleg menedzsmentjét megillető jogosultságokat gyakorolta az egyébként erre jogosultak helyett.¹⁰² A munkástanácsok – késői megalakulásuk és rövid működésük ellenére – igen hatékonyan fogtak hozzá feladataik ellátásához, és hamar el is távolították az üzemekből a nem megfelelőnek tartott vezető munkavállalókat.¹⁰³

A vállalat igazgatójának feladata ezzel szemben gyakorlatilag a munkástanács és az Elnökség határozatainak a végrehajtására redukálódott [10. § (1) bek.], és legfeljebb a munkástanács által meghozni elmulasztott döntést pótolhatta, amellyel kapcsolatban azonban szigorú beszámolási kötelezettsége volt [10. § (4) bek.]. Miután a munkástanács, illetőleg annak vezetői kezében komoly hatalom összpontosult, és lényegében az üzem vezetőivé avansáltak, nem csoda, hogy erőteljes harc indult a tagságért, amelynek elnyerésében számított a jelöltek rátermettsége, szervezőképessége, hitelessége.¹⁰⁴

Némileg az üzemi demokrácia szerepének változását mutatja az is, hogy – a kooperációs, semleges szerepet elhagyva – a szakszervezet helyett a munkástanácsok szerveztek¹⁰⁵ sztrájkot¹⁰⁶ – bár ez inkább politikai demonstráció volt, semmint a hagyományos

szervek működését; meghatározza a munkások és alkalmazottak minimális és maximális bérét, az üzemben belüli bérezési formákat; az elért nyereségből a vállalatnál maradó nyereség felhasználásáról dönt; irányítja a vállalat pénzgazdálkodását; rendelkezik a vállalat álló- és forgóeszközeivel; engedélyezi hitel felvételét; jóváhagyja a vállalat mérlegbeszámolóját [1956. évi 25. tvr., 8. § (1) bek.].

¹⁰² Ezt támasztja alá az is, hogy a munkástanács végrehajtó szerveként működő Elnökség szabta meg az üzem igazgatójának feladatait [9. § (1) bek.], és jóváhagyása szükséges volt a vállalat vezető beosztású dolgozóinak alkalmazásához vagy elbocsátáshoz [9. § (3) bek.]. A vállalat igazgatója, főmérnöke és főkönyvelője köteles volt rendszeresen beszámolni a munkástanácsnak [9. § (7) bek.]. De pl. a rendkívüli szabadságon lévő dolgozó is a munkástanács utasítására köteles volt a munkát felvenni, illetve a rendkívüli szabadság tartama alatt a dolgozó csak a munkástanács engedélyével vállalhatott munkát, de a vállalatok új prémium rendszerének kidolgozása is a munkástanácsok feladata volt. A bérfizetés 1957. január 1. utáni rendszeréről szóló 16/1956. (XII. 29.) kormányrendelet, 4-5. §§ és 8. §.

¹⁰³ A források szerint a „*Kohó- és Gépipari Minisztériumhoz tartozó kétszázhetvenhat üzemben hatvannyolc igazgatót váltottak le, a Csepel Művek tizennyolc gyáregységéből hat üzemegység-igazgatót, a X. kerület hatvanhárom gyárából huszonegy igazgatót. Az Állami Gazdaságok Minisztériumához tartozó ötvenhat intézmény huszonhat igazgatóját függesztették fel.*” PIA 290. f. 60. ö. e. 158., GYURKÓ *i.m.* 305.

¹⁰⁴ GYURKÓ *i.m.* 304.

¹⁰⁵ GYURKÓ *i.m.* 312-313.

¹⁰⁶ A munkástanácsok által megfogalmazott követelések harmadik területe – a politikai kérdések és az öngazgatás mellett – a klasszikus érdekvédelmi jogosultságok (béralku, munkafeltételek meghatározása, szociális juttatások kivívása, sztrájk stb.) igényléséről szólt. Erre azért is volt lehetőségük, mert az egyébként e jogosultságokat gyakorló szakszervezetek hitelvesztését követően kialakuló úrt csak a munkástanácsok tölthették be. A szakszervezetek ugyan megpróbálták bekerülni a munkástanácsokba, így például a Ganz funkcionáriusai saját magukat nemes egyszerűséggel munkástanácsá minősítették, később azonban a dolgozók eltávolították őket a gyárból [SZAKOLCZAI *i.m.* 13.]. A munkástanácsok követelésének teljesítésére – miután a rendszer lényegét nem érintette – Kádár János készségesnek mutatkozott [RIPP *i.m.* 480. és 482.]. Ez a szerepváltozás azonban igen felemásra sikerült, ugyanis a munkástanácsok nem

értelemben vett munkabeszüntetés –, és a munkássággal is a munkástanács tartotta a kapcsolatot.¹⁰⁷ A gyorsan kiépülő, kiterjedt országos hálózattal rendelkező munkástanácsok mellett a szakszervezetek a forradalomban nem játszottak érdemi szerepet, a munkások politikai követeléseit is a munkástanácsok közvetítették végső soron a kormány felé.¹⁰⁸ A munkástanácsokat tekintette a kormány¹⁰⁹ is egyetlen érdemi tárgyalópartnerének egyéb, hatalommal rendelkező szervezet hiányában. A munkástanácsok ugyanis nagyobb egységeket, kerületi munkástanácsokat hoztak létre 1956. november 4-e után, majd megalakult a Nagybudapesti Központi Munkástanács is,¹¹⁰ melyek már kimondottan politikai szervek voltak, és ezek feladatául a forradalom vívmányainak megvédése vált.¹¹¹ Így a munkástanácsok tevékenysége jelentősen átpolitizálódott,¹¹² ami korábban, és később is inkább a szakszervezetekre volt jellemző. E helyzet visszásságával maguk a munkástanácsok is tisztában voltak.¹¹³ A munkástanácsok szerepének ilyen növekedése maga után vont a szakszervezetek „hatalmának” üzemi, munkahelyi szinten történő csökkenését,¹¹⁴ tulajdonképpen kiszorultak erről a szintről, illetőleg a munkástanáccsal, mint *quasi* munkáltatóval találták szemben magukat, amely az üzem vezetését, a termelés irányítását végezte, míg a szakszervezet továbbra is a munkavállalók érdekvédelmét látta el a bérezési, szociális és

rendelkeztek a sztrájkoló munkavállalók béreinek kifizetéséhez szükséges tartalékokkal [GYURKÓ *i.m.* 462.], így a munkabeszüntetés tartós semmiképp sem lehetett, amely a sztrájk hatékonyságát legalábbis megkérdőjelezi. Szükséges azonban látni, hogy a munkástanácsok nem tartósan kívánták e szakszervezeti jogokat magukhoz rendelni, csupán a szakszervezeti üzemi bizottságok demokratikus elveken alapuló megválasztásáig.

¹⁰⁷ Több vasipari nagyüzem munkástanácsának elnöke közösen határozott arról, hogy a munka nem vehető fel mindaddig, amíg az országban a rend helyre nem áll, illetve amíg a szovjet katonák el nem hagyják az ország területét. A vasipari gyárak, üzemek forradalmi munkástanács elnökei értekezletének határozata, 1956. november 1. PIA E. gy. A/1/32., idézi: GYURKÓ *i.m.* 313. és 460.

¹⁰⁸ GYURKÓ *i.m.* 304. és 313.; RIPP *i.m.* 477.

¹⁰⁹ Mindazonáltal 1957. november 21-ét követően a kormány megpróbálta a munkástanácsok megnövekedett hatalmát és szerepét némiképp ellensúlyozni, semlegesíteni, ezért igyekezett rábírní őket arra, hogy inkább a szakszervezetek keretein belül működjenek, ily módon próbálta meg tőlük visszavenni hatalmát. LOMAX *i.m.* 162. és 206.

¹¹⁰ LUX *i.m.* 113.

¹¹¹ LOMAX *i.m.* 143-144.

¹¹² GYURKÓ *i.m.* 463.

¹¹³ A Kossuth Rádió beszámolója, 1956. november 25. Egy hónap múltán. A kormány, gazdasági vezetők és a munkástanácsok képviselőinek értekezlete (1956. november 25.). Közli Varga László. Évkönyv, I. köt 209., idézi: GYURKÓ *i.m.* 463.

¹¹⁴ Ehhez részben hozzájárult az is, hogy a munkástanácsok a meglévő szakszervezeteket pártellenőrzés alatt álló, nem a munkásokat képviselő, bürokratikus szervnek tekintették, nem pedig a munkások által alulról felépített szervezeteknek. LOMAX *i.m.* 162.

munkaügyi kérdések tekintetében.¹¹⁵ Így a munkástanács és a szakszervezet közötti konfrontáció kialakulása az újonnan felállt rendszer természetéből adódott.¹¹⁶

II.8.A forradalom után – Az üzemi demokrácia megszüntetése

A forradalmi jogalkotás – magához a forradalomhoz hasonlóan – nem volt hosszú életű. Az MSZMP – a társadalommal történő kompromisszumkötés mellett – a hatalmi centrum, a „demokratikus centralizmus” kiépítésére törekedett,¹¹⁷ mely új ideológia kidolgozását, a demokráciának és intézményeinek újradefiniálását vonta maga után, üzemi szinten is. A szocialista demokráciában – legalábbis a szólamok szintjén¹¹⁸ – jelentőséget nyert a gazdasági egységek demokratizmusa.¹¹⁹ Azonban a gazdaságirányítás tervutasításos jellegével, a demokratikus centralizmussal meredeken ellentétben álló vezetési elveket testesítették meg,¹²⁰ és a hatalom munkavállalók általi ellenőrzésének, kritizálásának veszélyével fenyegettek. A gyárak, üzemek ugyanis állami tulajdonban, vagyis a nép tulajdonában álltak, és amikor az üzemi demokrácia fórumain a vezetőséget bírálták, akkor lényegében saját tulajdonuk felett rendelkeztek, és az államot, végső soron a Pártot ellenőrizték.¹²¹ A valóságban ezért a kormány jelentősen megnyirbálta az ellenséges beállítottságúnak¹²² tartott munkástanácsok jogköreit, elvonva és magához rendelte többek között a vállalatok vezetőinek kinevezését,¹²³ a munkástanács tevékenységét pedig az üzemi-termelési demokrácia területére korlátozta.¹²⁴ A Központi Munkástanács felosztatását, a munkástanácsok részéről behívottak letartóztatását követően fokozatosan tört meg¹²⁵ az immár „lefejezett”¹²⁶ munkástanácsok szervezettsége, ereje, melyek 1957. november 16-án¹²⁷ végleg felosztatásra kerültek.¹²⁸

¹¹⁵ LUX *i.m.* 112.

¹¹⁶ Ezért később, 1957-ben nem is volt nehéz felszítani az ellentétet, és a munkástanácsokkal szembefordítani a szakszervezeteket, melyekre aztán a munkástanácsok jogköreit átruházták. LUX *i.m.* 116.

¹¹⁷ PAP Milán, *A népitől a szocialista demokráciáig – A korai Kádár-korszak demokráciafogalma a pártfolyóiratok tükrében*, Múltunk, 2015/1, 202.

¹¹⁸ PAP *i.m.* 218.

¹¹⁹ PAP *i.m.* 203.

¹²⁰ LUX *i.m.* 116.; RIPP *i.m.* 478.

¹²¹ PAP *i.m.* 220.

¹²² RIPP *i.m.* 478.

¹²³ LOMAX *i.m.* 167.

¹²⁴ RIPP *i.m.* 479.

¹²⁵ RIPP *i.m.* 485.

¹²⁶ LUX *i.m.* 114.

¹²⁷ A munkástanácsokról szóló 1957. évi 63. törvényerejű rendelet helyezte hatályon kívül a munkástanácsokról szóló 1956. évi 25. törvényerejű rendeletet.

¹²⁸ LOMAX *i.m.* 168.

A hatalom célja ekkor már egyértelműen az üzemi demokrácia visszavágása, a szakszervezeti mozgalomba olvasztása volt.¹²⁹ Ennek megnyilvánulásaként értelmezhető, hogy bár a Magyar Szabad Szakszervezetek Országos Szövetsége Elnökségének¹³⁰ 1957. október 16-i határozatával¹³¹ létrehozták az üzemi tanácsokat, a határozat alapján a kormány és a Magyar Szabad Szakszervezetek Országos Szövetsége szerint a szocializmus felépítése csak a munkásosztály segítségével lehetséges, ezért szükséges az üzemi demokrácia kiszélesítése,¹³² mely feladat elvégzésére a szakszervezetek a legalkalmasabbak [Preambulum, 1. és 3. bek.]. Szemernyi kétséget sem hagy afelől tehát, hogy kezdetét vette az üzemi demokráciának az átpolitizált és a Párt irányítása alá tartozó szakszervezetek alá rendelése. Ezért az üzemi tanács szerepe, mely elvben a vállalat gazdasági tevékenységének irányításában és a gazdasági vezetés társadalmi ellenőrzésében való dolgozói részvételt tette lehetővé, csupán látszólagos volt, hiszen deklarálta a szakszervezet irányításával végezhetett csak tevékenységét [Preambulum, 4. bek.]. Ehhez kapcsolódó, sajátos újítás a politikai funkciót betöltők (MSZMP-titkár, KISZ-titkár) beültetése tagként az üzemi tanácsba, mely annak politikai jellegét erősítette [IV.14. pont b) alpontja].

Annak ellenére, hogy az üzemi tanács a szakszervezet befolyása alá került, 1962-ben az üzemi tanácsban már az üzemi demokrácia kiteljesedésének gátját látták a szakszervezetek, melyet az üzemi tanács jogainak névlegességére vezetnek vissza.¹³³ Az üzemi tanács jogainak névlegessé válását természetesen nem az erre irányuló politikai akaratban jelölték meg, hanem abban, hogy e jogok egy részét a kollektíva közvetlenül gyakorolja, elsősorban az ún. termelési tanácskozások¹³⁴ révén, és miután e termelési

¹²⁹ Az üzemi tanácsok létrehozására is inkább azért került sor, mert így a munkástanácsok megszüntetésének „átszervezés jelleget” adott. PETŐ Iván – SIPOS Péter, *Munkástanácsok*, üzemi tanácsok, *História*, 1986/5-6, 43.

¹³⁰ Egyes források a SZOT és a kormány közös határozataként hivatkoznak az üzemi tanácsot létrehozó instrumentumra, azonban a Magyar Szabad Szakszervezetek Országos Szövetsége határozatáról van szó, mely 1957-től törvényi rendelkezés folytán a magyar szakszervezeti mozgalom fő képviselője. *Magyarországi szakszervezeti mozgalom dokumentumai 1953–1958*, Népszava Kiadó Vállalat, 1989, 380–384.

¹³¹ *Magyarországi szakszervezeti mozgalom dokumentumai 1953-1958, i.m.* 430-434.

¹³² A határozat szerint az üzemi demokrácia továbbfejlesztése „meggyorsítja a szocialista gazdaság felépítését, ezzel párhuzamosan hozzájárul a népjólét további emeléséhez, s mindezek következtében tovább erősíti a néphatalmat, a proletárdiktatúra államát” [Preambulum, 2. bek.].

¹³³ Javaslat az MSZMP Politikai Bizottságának a szakszervezetek társadalmi szerepének egyes területeken való szélesítésére (1962. június 12.), I. pont.

¹³⁴ A termelési tanácskozások az üzemi demokrácia közvetlen formájának tekinthetők, ezért ezek bővebb ismertetésére, elemzésére a jelen dolgozat keretei között nem kerül sor.

tanácskozásokat a szakszervezetek szervezik, a hatalom szerint sokkal demokratikusabb alapon segítik az üzemi demokrácia megvalósulását.¹³⁵ Ezért a SZOT Elnöksége az üzemi tanácsok megszüntetésére tett javaslatot, azt a Politikai Bizottság azonban nem tartotta elfogadhatónak.

Végül az üzemi demokrácia teljes eltörlésére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény által került sor, a kollektív munkajog terén a szakszervezetek kizárólagossága érvényesült. A törvény 1978-as módosítása aztán látszólag igyekezett visszaállítani az üzemi demokráciát, ez azonban tényleges részvételt, együttdöntési jogot nem, csupán véleményezési és javaslattételi jogot biztosított a munkavállalói kollektíva részére, melyet közvetlenül és közvetve, választott képviselői útján gyakorolhatott a közösség [10/A. § (2)-(3) bek.]. Az üzemi demokrácia konkrét megjelenési formájának és hatáskörének meghatározását azonban alacsonyabb rendű jogszabály, valamint a munkáltató és a szakszervezet közös döntési jogkörébe utalta a törvény [10/A. § (4) bek.].

1985. január 1-jétől kezdődően aztán az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény [12. §],¹³⁶ valamint az ennek végrehajtására kiadott 33/1984. (X. 31.) MT rendelet [6. §] lehetőséget adott arra, hogy a vállalat általános vezetését az igazgató mellett a dolgozók közgyűlése, vagy akár a vállalati tanács lássa el, mely utóbbinak a kollektíva által választott dolgozókon kívül az igazgató és a vállalatvezetés képviselői voltak a tagjai. A vállalati tanács dönthetett a vállalat igazgatójának megválasztásáról és felmentéséről [15. §], mely az 1956-os munkástanácsok hasonló jogosultságának mintegy megismétlődése.¹³⁷ Ez a forma azonban inkább a társasági jog területére tartozó részvétel, még ha az üzem munkavállalóinak részvételére hatással is volt.¹³⁸ Ettől függetlenül azonban az üzemi demokrácia helyzete a rendszerváltásig érdemben nem változott.

¹³⁵ Javaslat az MSZMP Politikai Bizottságának a szakszervezetek társadalmi szerepének egyes területeken való szélesítésére (1962. június 12.), I.2. pont.

¹³⁶ Módosította az 1984. évi 22. törvényerejű rendelet 4. §-a.

¹³⁷ KISS [2005] *i.m.* 411.

¹³⁸ Ennek alapvetően a jugoszláv öngazgatási modell szolgált alapjául, amelyről ld. bővebben: PRUGBERGER – NÁDAS *i.m.* 41-42.; EÖRSI Gyula, *Állami tulajdon – állami vállalat*. ELTE Jogi kari Acták, 1970; SÁRKÖZY Tamás, *A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz*. Közgazdasági és Jogi k. Kiadó, Budapest, 1981; id. TRÓCSÁNYI László, *A munkajog a legújabb jugoszláv jogfejlődésben*. Állam és Jogtudomány, XXI/2. sz.; PRUGBERGER Tamás, *A szövetkezet üzemszervezeti egységeinek önállósodását és kapcsolatiépítési rendjét megvalósító jogi eszközök*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 169. kötet, Szövorg Kiadó, Budapest, 1982; PRUGBERGER Tamás, *Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál*. Szöv. Kut. Int. Közlemények, 205. kötet, Szövorg Kiadó, Budapest, 1989.

II.9.A rendszerváltás – Az üzemi demokrácia újjáélesztése

A rendszerváltás a politikai demokrácia mellett az üzemi demokrácia újjáéledését is magával hozta. Az 1989. évi V. törvény módosította az 1967. évi Mt.-t, bár ennek keretében nem került nevesítésre az üzemi demokrácia megjelenési formája.¹³⁹ A részvételi jogok a szabályozás szerint nem illették meg a magánszemély munkáltató által foglalkoztatottakat, ennek azonban 1989-ben, a privatizációt és a magán munkáltatók számának érdemi növekedését megelőzően még csekély relevanciája lehetett. Azonban továbbra is összemosódott az üzemi demokrácia és a szakszervezeti mozgalom, ugyanis a vezetésben való részvétel közvetett formájaként nevesíti a szakszervezet munkahelyi szervét is [10/B. § (2) bekezdés].

Kifejezetten deklarálta azonban, hogy a kollektíva a munkáltató vezetésében való részvételre jogosult, melynek keretében véleményezési és egyetértési jog illette meg. Az egyetértési jog körébe tartozott a vállalati szociális terv kialakítása, valamint az ennek végrehajtásáról szóló beszámoló elfogadása [10/A. § (3) bek. a) pont]. Másrészt a munkavállalók közösségével egyetértésben lehetett csak kialakítani a szervezeti és működési szabályzatnak a munkavállalók vezetésben való részvételét megállapító szabályait, különösen a részvétel fórumait, azok feladat- és hatáskörét, valamint az alapvető eljárási szabályokat [10/A. § (3) bek. b) pont].

A rendszerváltást követő jogalkotás azonban nem maradt adós egy új, már a piacgazdaságra és demokráciára tekintettel megalkotott Munka Törvénykönyvével. Az 1992. évi XXII. törvény igyekezett újra megteremteni a közvetett üzemi demokráciát, és annak egyfajta konfliktus megelőző szerepet szánt, azzal, hogy biztosította a munkáltató vezetésében történő részvételt a munkavállalók számára.¹⁴⁰ Azonban a szakszervezetek pozícióföltétele folytán a jogalkotó olyan „politikai kompromisszum”-ra¹⁴¹ kényszerült, melynek eredményeként egy „lebegő”¹⁴² jogintézmény jött létre.¹⁴³ Az üzemi tanács funkciója, jogkörei összemosódtak, átfedésbe kerültek a szakszervezet jogaival. E két

¹³⁹ A törvény szerint a részvételi jogok a munkavállalók közösségét illetik meg [10/A. § (1) bek.].

¹⁴⁰ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez. Általános indokolás.

¹⁴¹ Kiss [2005] *i.m.* 412.

¹⁴² Kiss [2005] *i.m.* 412.

¹⁴³ Mindazonáltal érezhetően a jogalkotó részéről is hiányzott a szándék arra nézve, hogy egy valóban hatékony jogintézményt hozzon létre.

jogintézmény nem került élesen szétválasztásra, mely az üzemi tanács és a szakszervezet közötti feszültséghez, rivalizáláshoz vezetett,¹⁴⁴ melyet később, a 2000-es években bevezetett és mindössze néhány évet megélt normatív tartalmú, kollektív szerződést helyettesítő üzemi megállapodás bevezetése csak tovább súlyosbított. Ez a 2012. évi Munka Törvénykönyve hatályba lépésével, mely a normatív hatályú üzemi megállapodást ismét bevezette, újratermelődött. Mindemellett az üzemi tanács valódi erejét adó együttdöntési jogot az 1992. évi Mt. kizárólag a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználásával, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatos munkáltatói döntésekre szűkítette [65. §], így az intézmény lényegében súlytalanná vált már a létrehozatalakor, egyúttal határozottan a szakszervezeti mozgalom alá rendelte a jogszabály. Az Mt. megalkotását követő módosítások sem jelentettek érdemi változást, és bár a jelenleg hatályos 2012. évi Mt. koncepcionális változásokat hozott az üzemi tanácsok életében, azok továbbra is súlytalanok és a szakszervezetek „riválisai” maradtak.¹⁴⁵

II.10. Részkövetkeztetések

Az üzemi demokrácia hazai alakulásának elemzése alapján több lényeges, a hatályos szabályozás megítélése szempontjából is jelentőséggel bíró következtetés vonható le.

Először is, tágabb történelmi kontextusban vizsgálva, megállapítható, hogy az üzemi tanács, illetőleg az üzemi demokrácia több mint 100 éves múlttal rendelkező jogintézmény hazánkban is, az semmiképpen sem előzmény nélküli. Való igaz, hogy a rendszerváltást megelőzően egy hosszabb időszak erejéig eljelentéktelenítésre került, valamint beolvadt a szakszervezeti mozgalomba, ez azonban nem jelenti, nem jelentheti azt, hogy ne lenne történelmi előzménye a jelenlegi szabályozásnak. Az üzemi demokrácia hazai története – ideértve az eltörlését megelőző és a visszavezetését követő időszakot is – kifejezetten hatással volt az üzemi tanács jelenlegi formájára és helyzetére, a szabályozás egyes „hibáira”, az üzemi demokrácia hazai megítélésére, felfogására kifejezetten magyarázatul szolgál az intézmény alakulásának története.

¹⁴⁴ KISS [2005] *i.m.* 412.

¹⁴⁵ Tekintettel arra, hogy az 1992. évi Mt. üzemi tanácsra vonatkozó szabályanyaga számtalan publikációban és doktori dolgozatban, illetőleg monográfiában elemzésre került, valamint az már a hatályon kívül helyezése óta eltelt időre tekintettel inkább a jogtörténet területére tartozik, a részletesebb ismertetéstől a jelen dolgozatban eltekintek.

Második részkövetkeztetésként rögzíthető, miszerint jól látható, hogy az üzemi demokrácia mindig valamilyen társadalmi és/vagy gazdasági kataklizma esetén – elsősorban háború után vagy forradalom közepette – jelent meg, illetőleg vált ismét jelentőssé, sokszor éppen a munkások alulról történő szerveződése révén, spontán jelent meg. Ebbe a képbe illeszkedhetne a 2008-as gazdasági és pénzügyi világválság is, mely Európában valóban a munkavállalói participáció felértékelődéséhez vezetett,¹⁴⁶ ez azonban hazánkban nem vagy csak kevésbé volt érezhető. Ez azonban részben arra vezethető vissza, hogy a jogalkotónak, a regnáló hatalomnak sem volt érdeke a munkavállalói részvétel megerősítése, hanem éppen ellenkező tendencia volt megfigyelhető a válságot követő jogalkotás terén, melynek elemzése képezi majd a jelen disszertáció fő tárgyát. Természetesen ez nem jelenti, hogy békeidőben ne merülne fel az üzemi demokrácia erejének növelése, de lényegesen kisebb hatásfokkal, hosszabb idő alatt kerül rá sor.

Harmadikként ezért az a részkövetkeztetés vonható le, hogy az üzemi demokrácia jelentősége, ereje kisebb részben a munkavállalók önszerveződésétől, nagyobb részben a hatalom céljától, szándékától függ: ha a szakszervezeteken keresztül, inkább politikai célok érvényesítése a cél, akkor a szakszervezeti mozgalom erősítésére kerül sor az üzemi demokrácia rovására, mely utóbbi teljes elsorvasztása, megszüntetése is bekövetkezhet; amennyiben azonban a szakszervezetek megnövekedett hatalmának ellensúlyozására, illetőleg a hatalommal szemben kritikus, nagy tömegű, egymással kooperáló munkavállalókkal való közvetlen tárgyalás a cél, úgy az üzemi demokrácia elismerése, megerősítése figyelhető meg. Az üzemi demokrácia a hatalom szemében akkor nyer igazán jelentőséget és kerül megerősítésre, ha politikai jelleggel is bír, vagyis politikai célok közvetítésére is alkalmas az állam és a munkavállalók között. Ettől függött az is, hogy mely ország modellje került átvételre: a német/osztrák vagy az orosz.

Ezt – és ez a negyedik részkövetkeztetés – jellemzően tükrözi a szabályozás szintje is: az üzemi demokrácia erősödése esetén törvényi szintű szabályozásban, míg jelentőségének redukálásakor inkább rendeleti szintű szabályanyagban kerül rendezésre.

¹⁴⁶ WEISS, Manfred, *Re-Inventing Labour Law?* In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 51.

Amennyiben a hatalom politikai céljainak megvalósítására a szakszervezeti mozgalom alkalmasabbnak, illetőleg inkább partnernek bizonyul, úgy ez kerül megerősítésre az üzemi demokrácia rovására, sőt adott esetben az üzemi tanácsot a szakszervezet irányítása alá helyezi a jogalkotó, akár funkcióik szándékos átfedésbe helyezésével. Ezen ötödik részkövetkeztetésből következik a hatodik: mivel a kezdetektől fogva politikai „játszmák” keresztüzébe került az üzemi demokrácia, funkciói és az ehhez társult jogai mindig is kissé zavarosak voltak, és sokszor átfedésbe kerültek a szakszervezet jogjaival. Ezért – és ez a hetedik részkövetkeztetés – az üzemi demokrácia (üzemi tanács) és a koalíciók (szakszervezet) közötti rivalizálás hazánkban az üzemi demokrácia magyarországi megjelenésével egyidős, egyfajta természetes állapotnak tekinthető. A hazai szakszervezetek mindig is féltették pozíciójukat az üzemi tanáccsal szemben, éppen azért, mert annak megerősítésével a hatalom célja jellemzően a szakszervezeti mozgalom gyengítése volt, a szakszervezeti jogok részbeni, üzemi tanácshoz történő „átcsoportosítása” révén. Ebből következően – nyolcadik részkövetkeztetésként – rögzíthető, hogy az üzemi demokrácia magyarországi megjelenésétől kezdődően, egészen a mai napig folyamatos tendenciaként jelenik meg a szakszervezetek befolyásolási szándéka, pozícióiknak az üzemi tanács rovására történő növelése.¹⁴⁷

A kilencedik, egyben utolsó részkövetkeztetésem pedig az, hogy igazán soha nem vált letisztulttá, mi is az üzemi demokrácia, az üzemi tanács célja, funkciója a magyar munkajogban. Illették ugyan olyan kifejezésekkel, mint munkásellenőrzés, öngazgatás, munkás önkormányzat, demokratikus munkásirányítás, vagy munkáltatói döntéshozatalban történő részvétel, de végső soron nem került a munkáltató, a szakszervezet, a kollektíva és az állam relációjában sem kijelölésre a valódi helye. Emiatt történhetett meg, hogy a béralku betartásának figyelemmel kísérése és az egyéni (jog)vitákban történő „közvetítés” mellett feladata volt a munkafegyelem betartatása, és bizonyos történelmi helyzetekben a sztrájk megszervezése is. Ezért egyáltalán nem meglepő, hogy a mai napig vita tárgyát képezi, mi is az üzemi tanács szerepe, funkciója, és ehhez milyen jogokat kellene részére biztosítani, továbbá az üzemi tanács jogosultságai milyen mértékben korlátozhatják a munkáltató mozgásterét, alapvető jogait.

¹⁴⁷ Éppen ezért Hungler Sára azon megállapításával, miszerint 1944 és 1949 között zajlott az üzemi bizottságok részvételi funkciójának és a szakszervezetek érdekképviseleti tevékenységének összemosása [HUNGLER [2013] *i.m.* 164.], azzal a kiegészítéssel értek egyet, hogy ezekben az években is zajlott e két intézmény összemosása, azonban már a korábbi években, korszakokban is megfigyelhető volt ez.

III. A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL FOGALMI TISZTÁZÁSA

A munkavállalói részvétel, illetőleg participáció definiálása rendkívül nehéz, hiszen sokszor még a szakirodalom is szinonim fogalmakként használ olyan kifejezéseket, mint a participáció, a részvétel, a munkahelyi (üzemi) demokrácia, üzemi tanács, együttdöntés, stb.¹⁴⁸ A hagyományostól eltérő participációs formák – mint például a pénzügyi részvétel – meghatározása és rendszerbe illesztése tovább bonyolítja a definiálási kísérleteket, ahogy a közös uniós megoldásnak szánt, kompromisszum eredményeként született európai üzemi tanács jogintézménye is. Az eltérő jelentésű fogalmak egymás szinonimájaként történő alkalmazása mellett az is megnehezíti a jogintézmény letisztult, tipikus formájának körülírását és definiálását, hogy a szerzők más-más szerepet szánnak magának a munkavállalói részvételnek, eltérő célt kívánnak elérni a jogintézmény révén. Ehhez jön hozzá továbbá, hogy sokrétű problémaként szükséges kezelni az egyes intézményeket, hiszen azoknak jellemzően nem csak munkajogi, de gazdasági, adójogi, társasági jogi, társadalmi és egyéb vonatkozásai is vannak, így ezeket szintén mérlegelni kell az adott társadalmi-gazdasági helyzet fényében a fogalmi elhatárolás során. A következőkben ezért a munkavállalói participáció kapcsán használatos leggyakoribb definíciók lényegre törő áttekintését és lehetőség szerint egymástól történő elhatárolását kísérlem meg. Ennek során arra is rá kívánok mutatni, hogy a munkavállalói részvétel, valamint az üzemi tanács fogalma kapcsán a hazai jogirodalomban sincs egységes megállapítás.

III.1. Demokrácia a munkahelyen

A munkahelyek kifejezetten hierarchikus viszonyokat teremtenek, illetve az állampolgárok közötti hierarchiát újratemetik, amely kapcsán a munkáltatónak széles döntési jogköre van, lényegében szabadon alakíthatja a munkahelyi viszonyokat, anélkül, hogy a munkavállalói kollektíva abba beleszólhatna. A vállalkozások szervezeti szempontból, részben éppen a hierarchikus viszonyokból fakadóan kifejezetten *„antidemokratikusnak tekinthetők, hiszen a vezetők, a ranglétra legtetején állók nem*

¹⁴⁸ SZAMUELY László, *Ipari demokrácia Nyugat-Európában? – Társadalmi reformok és gazdasági harc*, Magvető, Budapest, 1980, 7.

kötelesek tevékenységükkel elszámolni a társaság legalján dolgozók felé”¹⁴⁹, kizárólag a tulajdonosok, valamint a felügyelőbizottság irányába tartoznak beszámolni a döntéseikről és azok következményeiről. A munkahely, a munkáltatóként megjelenő gazdasági társaság maga is egyfajta politikai rendszernek tekinthető, amelyben irányítók és irányítottak vannak,¹⁵⁰ ezért a köztük lévő kapcsolatnak szükségképpen meg kellene felelnie a demokratikus eljárásokkal szemben támasztott követelményeknek,¹⁵¹ még akkor is, ha ebben az esetben nem a közhatalmat gyakorló állam és az egyén relációjáról van szó. Ezért jelent meg az a gondolat, hogy egy demokratikus társadalomban nem létezhet magánszemélyek között ilyen mértékű alá-fölérendeltség, hanem e viszonyokban is meg kell jelennie a demokráciának, vagy legalábbis a demokrácia egyes elveinek és intézményeinek (például választás, vita, deliberatív¹⁵², illetőleg részvétel útján történő döntéshozatal).

A munkahelyen ily módon megjelenő demokrácia a munkahelyi (üzemi) demokrácia (workplace democracy), amely egy rendkívül tág fogalom, és amely a munkavállalóknak a munkahelyükön gyakorolt demokratikus jogait fejezi ki.¹⁵³ Rácz Béla és Strassenreiter Erzsébet szerint az üzemi demokrácia a munkásságnak a termelés irányításába való közvetlen vagy közvetett bevonását jelenti.¹⁵⁴ Héthy Lajos akként fogalmaz, hogy a munkavállalói kollektívának az irányításban¹⁵⁵ való olyan részvételét jelenti, amely a lehetőségekhez képest hozzájárul a munkavállalók szükségleteinek jobb, teljesebb kielégítéséhez. Többen vannak azon az állásponton, hogy az üzemi demokrácia a vállalatoknál, az intézményeknél és a hivataloknál érvényesülő demokrácia, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy részt vegyenek a munkáltató irányításában, a vezetők munkájának ellenőrzésében, a gazdasági és egyéb feladatok megtervezésében és megoldásában, a munkavállalókat érintő fontos anyagi, szociális és kulturális kérdések

¹⁴⁹ MALLESON, Tom, *Making the Case for Workplace Democracy: Exit and Voice as Mechanisms of Freedom in Social Life*, Polity, Vol. 45. No. 4. (2013) 605.

¹⁵⁰ MALLESON [2013] *i.m.* 606.

¹⁵¹ PAUSCH, Markus, *Workplace Democracy – From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Vol. 19. No. 1, (2013) article 3, 3.

¹⁵² Deliberatív döntéshozatalról akkor beszélünk, ha az érintettek nem választott képviselők útján, hanem személyesen vesznek részt a döntéshozatalban. SZÜCS László Gergely, *Lehetséges-e nemzetek feletti demokrácia?* Elérhető: <http://www.szuveren.hu/print/tarsadalom/lehetseges-e-nemzetek-feletti-demokracia> (Letöltés: 2018. október 23.)

¹⁵³ ERŐSS László, *Az üzemi demokrácia és az emberi kapcsolatok. Fejezetek a társadalom-lélektan köréből*, KJK, Budapest, 1977, 27.

¹⁵⁴ RÁCZ – STRASSENREITER *i.m.* 200.

¹⁵⁵ Irányítás alatt az üzemi, vállalati körülmények alakítását érti. HÉTHY Lajos, *Az üzemi demokrácia és a munkások*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1980, 110.

eldöntésében.¹⁵⁶ Erőss László szerint az üzemi demokrácia kollektív megnyilvánulás, a dolgozóknak a munkahelyükön gyakorolt demokratikus jogait fejezi ki,¹⁵⁷ melynek legfontosabb megjelenési formái a vállalati döntésekben való részvételi jog, s a vállalati kollektívák kibontakozó képessége arra, hogy a tervezési, gyártási (termelési), ellenőrzési, munkaszervezési folyamatok irányításában szerepet vállalhassanak.¹⁵⁸

A demokratikus vállalat (munkáltató) jellemzője, hogy a munkavállalók ténylegesen jogosultak a szervezet kollektív vezetésében, a belső szabályozás kialakításában, valamint a jövőbeli irányok meghatározásában részt venni. Ez a fajta meghatározás az intézményi formák széles skáláját magában foglalja, a munkavállalói részvételtől a munkavállalók által létrehozott és működtetett vállalatokig, a közvetlen demokráciától annak képviseleti formájáig.¹⁵⁹ A munkahelyi demokrácia ekként számtalan koncepciót és jogintézményt foglal magában, a részvételi menedzsmentet (participative management), a munkavállalói részvételt (workers' participation és employee involvement), a munkavállalók felhatalmazását (employee empowerment), az ipari demokráciát (industrial democracy), az önvezetést (self-management) és egyéb formákat, azaz különböző vezetéstechnikák, humán erőforrás menedzsment technikák is ide sorolhatók, nem kizárólag a jog által is ismert intézmények, és így nem csak a kollektíva, hanem az individuum szintjén is megjelennek a demokrácia egyes szabályai, elvei. Ez utóbbiak (employee empowerment, self-management, stb.) a disszertációnak nem képezik tárgyát. A munkajog területén érvényesülő, a munkahelyi demokrácia halmazán belül található „demokrácia-elméletekre” azonban szükséges kitérni annak érdekében, hogy érzékelhetővé váljon, milyen eltérő szempontok mentén képzelet el a jogtudomány a munkahely demokratizálását, mely az ennek eléréséhez szükséges eszközök táráát is meghatározza.

III.2. Ipari demokrácia és gazdasági demokrácia

¹⁵⁶ ERŐSS *i.m.* 29.; CZIPÓ Ernő, *Szakszervezeti demokrácia – üzemi demokrácia*, Palócföld, 1972/3, 31.; BECKL Sándor, *A dolgozók bevonása a vállalatok vezetésébe*, KJK, Budapest, 1967, 34.; BUZA Márton, *Az üzemi demokrácia*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1969, 22.

¹⁵⁷ ERŐSS *i.m.* 27.

¹⁵⁸ ERŐSS *i.m.* 51.

¹⁵⁹ BREEN, Keith, *Freedom, republicanism, and workplace democracy*, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, Vol. 18. No. 4. (2015) 471.

Az ún. ipari demokrácia (industrial democracy) alapvetően a kollektíva egészének oldaláról kívánja biztosítani a demokrácia munkahelyi megjelenését. Szamuely szerint az ipari demokrácia olyan, a vállalati kereteken belül lezajló folyamatokat takar, amelyek célja az, hogy a vállalatokon belül a vezetők és a vezetettek kölcsönös viszonya, valamint a munkavállalók magatartása a munkahelyükkel és a munkáltatójukkal szemben megváltozzon.¹⁶⁰ Ezen túlmenően – a vállalati kereteken belüli folyamatokra koncentrálódása miatt – az ipari demokrácia többé-kevésbé független a tulajdonviszonyoktól, a szélesebb értelemben vett társadalmi-gazdasági viszonyoktól,¹⁶¹ ezért megváltoztatja a munkahelyen a tulajdonosoknak, a vállalat vezetőinek és a munkavállalóknak a vállalaton belüli erőviszonyait. Mivel ily módon érinti a „termelési viszonyokat”, azaz a tulajdonviszonyokat és az újraelosztást, az ipari demokrácia kérdése egyúttal politikai-hatalmi kérdés is.¹⁶² A munkajogi szakirodalomban, illetve a munkaügyekkel foglalkozó nemzetközi (uniós) szervezetek munkaanyagaiban is rendre megjelenő fogalom ezért alapvetően azt a jelenséget takarja, amikor az állampolgári jogok munkaviszonyban történő megjelenése révén lehetővé válik a munkavállalói kollektíva számára, hogy részt vegyen a vállalat működtetésében akár részben, akár teljes egészében, mintegy a menedzsment erejét ellensúlyozandó.¹⁶³ Ezért a munkafeltételek és munkakörülmények vonatkozásában az egyoldalú döntéseket közös döntéshozatalnak kell felváltania. A politika és a gazdaság mellett tehát ez a harmadik olyan társadalmi szféra, amelyben a demokratikus elvek és értékek az emberi kapcsolatok alakítójaként megjelennek.¹⁶⁴ Ezért klasszikusan az ipari demokrácia fogalma tekinthető a munkavállalói participáció alapjának, így a részvételi jogok biztosítása az ipari demokrácia megjelenési formájaként értelmezhető.

Jellemzően az ipari demokráciával párba állítva, de attól elhatárolva kerül körülírásra a gazdasági demokrácia (economic democracy). A gazdasági demokráciát az az elgondolás hívta életre,¹⁶⁵ miszerint a demokrácia célja az emberek közötti formális egyenlőség létrehozása, ezért nem korlátozódhat kizárólag a politikai struktúrákra, hanem szükségszerűen a gazdaságra is ki kell terjednie, hiszen a társadalmi különbségek és

¹⁶⁰ SZAMUELY *i.m.* 10.

¹⁶¹ SZAMUELY *i.m.* 10.

¹⁶² SZAMUELY *i.m.* 11.

¹⁶³ ARRIGO, Gianni – CASALE, Giuseppe, *A comparative overview of terms and notions on employee participation*, ILO, Geneva, 2010, 6.

¹⁶⁴ ARRIGO – CASALE, *i.m.* 6.

¹⁶⁵ ARRIGO – CASALE, *i.m.* 6.

egyenlőtlenségek jelentős részben a gazdaságban gyökereznek,¹⁶⁶ ezért a javak egyenlőbb elosztására van szükség. A gazdasági demokrácia azonban nem csak a bruttó nemzeti össztermék újraelosztásáról szól, hanem más társadalmi javak esetén is ezt kívánja megvalósítani, így például a jól fizető és az önkiteljesedést lehetővé tevő állások vonatkozásában,¹⁶⁷ melynek eszköze a munkajog lehet. A gazdasági demokrácia gondolata szerint a gazdaság valamennyi szereplője számára lehetővé kell tenni a munkahely gazdasági feltételeinek közös kialakításában, ideértve a gazdasági folyamatok irányításában, ellenőrzésében történő részvételt, valamint a közösen meghozott döntésért történő felelősségvállalást.¹⁶⁸ Ez alapvetően az ún. pénzügyi részvétel formájában jelenik meg, amikor a munkavállalók közvetlenül részesülnek a munkáltató gazdasági teljesítményéből, nyereségrészesedés vagy résztulajdonszerzés formájában.¹⁶⁹ Utóbbi esetben a munkáltató vállalkozás gazdálkodásában történő részvétel bizonyos fokig az irányításban, adott esetben pedig akár az operatív vezetésben történő participációt is lehetővé teszi,¹⁷⁰ hiszen a részesedésszerzés keretében a munkavállalók a munkáltató társaság tulajdonosaivá, s így a stratégiai, valamint a legfőbb szerv hatáskörébe tartozó egyéb döntések meghozatalának aktív résztvevőivé válhatnak. Bár vitatott, hogy ez kifejezetten munkajogi értelemben vett participációnak tekinthető-e, azonban álláspontom szerint ez azért sem vitatható, mert az adott személy tulajdonosi minősége nem választható el élesen a munkavállalói minőségétől, amikor a munkavállaló tulajdonosként részt vesz az őt foglalkoztató munkáltató legfőbb szervének ülésén, nem szűnik meg munkavállaló lenni. Ebből következően a döntési mechanizmusban mindenképpen megjelenítésre kerülnek a munkavállalói érdekek és szempontok,¹⁷¹ még

¹⁶⁶ Van olyan álláspont, amely szerint az üzemi demokrácia fogalma részben szűkebb, mint a gazdasági demokrácia, de tágabb is annyiban, hogy ez az intézményekben és hivatalokban is érvényesül, ahol nincs gazdálkodás, következésképpen nincs gazdasági demokrácia. ERŐSS *i.m.* 29.; CZIPÓ *i.m.* 31.; Tom MALLESON, *After Occupy: Economic Democracy for the 21st Century*, Oxford University Press, New York, 2014, xii.

¹⁶⁷ MALLESON [2014] *i.m.* 7.

¹⁶⁸ BUZA [1969] *i.m.* 14.

¹⁶⁹ Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) által elfogadott definíció szerint a pénzügyi részvétel egy olyan jogintézmény, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy ún. részt vegyenek a munkáltató társaság pénzügyi eredményeiben. Ez a részvétel akár a munkabéren felül nyújtott nyereségrészesedésben, akár a társaságban történő résztulajdonszerzés révén is megvalósulhat. WELZ, Christian – MACIAS, Enrique Fernandez (eds.), *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?* Background Paper (EF07/72/EN), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, 1.

¹⁷⁰ WELZ – MACIAS *i.m.* 7.

¹⁷¹ Kun Attila szerint az üzemi tanács mint részvételi intézmény egyik fő funkciója is az, hogy becsatornázza a munkavállalói szempontokat a munkáltatói döntésekbe [KUN Attila, *Átrendeződs a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében*, In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), *Hagyomány és érték: állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem,

ha nem is oly hangsúlyos formában, mint a kifejezetten e célt szolgáló jogintézmények esetében.

Tehát mind a gazdasági demokrácia, mind az ipari demokrácia a munkahelyek, a munka feltételeinek egyfajta demokratikusabbá tételét célozza. A gazdasági demokrácia – és így a pénzügyi részvétel – nem a vállalaton belüli viszonyok, hanem a vállalati keretek átalakítását célozza¹⁷², míg az ipari demokrácia – a klasszikus munkavállalói részvétel – egyik célja és funkciója az, hogy az emberi kapcsolatok és interakciók megváltoztatásán keresztül¹⁷³ a vállalaton belüli viszonyokat kiegyensúlyozza, egyensúlyba hozza.¹⁷⁴ A participáció biztosítása adott esetben akár a tulajdonviszonyok megváltozásához is vezethet – bár ez elsősorban a pénzügyi részvétel munkavállalói résztulajdont biztosító formájánál figyelhető meg –, így a munkavállalói részvétel gazdasági demokráciába tartozó formái a társadalom gazdálkodásával kapcsolatosak, míg a szűkebb tartalmú ipari demokrácia az egyes vállalattal, illetőleg munkahellyel kapcsolatos. Ez utóbbinak a részvételi jogok terjedelmétől függően a vállalat (üzem) gazdálkodására lehet, illetőleg sok esetben van is hatása.¹⁷⁵ A gazdasági demokrácia tehát a „*makroszinten, összgazdasági értelemben vett*”¹⁷⁶ munkavállalói participációval egyenlő, amely végső soron hatással lesz az ipari demokrácia intézményeire is.¹⁷⁷

A fentiekből következően mind az ipari demokrácia, mind a gazdasági demokrácia igyekszik a munkavállalói részvétel jogintézményét bevezetni és fenntartani a társadalmi javak újraelosztása, ezen keresztül pedig a társadalmi igazságosság érvényesítése érdekében. Ezt azonban a gazdaság más-más szintjén, ekként eltérő formában és módon, illetőleg terjedelemben teszik lehetővé a munkavállalók, a munkavállalói kollektíva

Állam- és Jogtudományi Kar, 2013, 306.] Ezért mindenképpen kimutatható egyfajta hasonlóság a részesedésszerzéssel, bár kétségtelen tény, hogy a pénzügyi részvétel a stratégiai döntéshozatalban, míg a munkajogi participáció az operatív döntéshozatalban történő munkavállalói részvételt valósítja meg inkább.

¹⁷² SZAMUELY *i.m.* 9.

¹⁷³ ARRIGO – CASALE *i.m.* 7.

¹⁷⁴ Szamuely a vállalaton belüli viszonyok átalakításáról beszél, azonban álláspontunk szerint sokkal pontosabb a vállalatok belső viszonyainak egyensúlyba hozataláról beszélni, hiszen a demokrácia munkahelyi, illetőleg gazdasági szinten történő megjelenítésének célja is a munkáltatói túlhatalom kiegyensúlyozása.

¹⁷⁵ Példaként említhető a hazai jogból az üzemi tanács együttdöntési joga, amely a munkáltató jóléti célú pénzeszközök felhasználását korlátozhatja, és ennek kétségtelenül hatása van a munkáltató gazdálkodására, akár annak üzleti stratégiájára.

¹⁷⁶ ÁSVÁNYI Zsófia, *Az Európai Üzemi Tanács – Részvétel, konzultáció, és tájékoztatás az Európai Unió munkajogában*, PTE ÁJK, Pécs, 2013, 13.

¹⁷⁷ ARRIGO – CASALE *i.m.* 6.

számára. Ezért szükséges a munkavállalói participáció fogalmát, illetőleg tartalmát közelebbről is megvizsgálni, különösen annak megállapítása érdekében, hogy a munkavállalói részvétel és az üzemi tanács fogalma azonosítható-e egymással, vagy esetleg más tartalommal bírnak, ezért eltérő kapcsolat fedezhető fel közöttük.

III.3. A munkavállalói participáció mint jogintézmény

A munkahelyen megjelenő, a munkavállalókat érintő közös ügyekkel kapcsolatos döntésekben – a klasszikus közügyekkel analóg módon – a munkavállalók közvetlenül vagy választott képviselőik útján maguk is részt vehetnek, azokról információkat kérhetnek, azt a döntéshozó munkáltatóval megtárgyalhatják, valamint egyes esetekben a döntés nélkülük nem hozható meg. Vagyis a demokrácia egyik munkahelyi megjelenési formája a munkavállalói részvétel. Kiemelt cél, hogy a társadalmi és politikai intézmények döntéshozatalának hatásait érdemben élvezők, illetőleg inkább érdemben elszenvedők maguk is részt vegyenek a döntéshozatalban, ideértve a munkavállalókat is.¹⁷⁸ A munkáltató minden egyes döntése kihatással van a munkavállalók életére kisebb-nagyobb mértékben, közvetve vagy közvetlenül, rövid, közép, illetőleg hosszú távon. A munkavállalók a munkavégzés függő jellegéből¹⁷⁹ fakadóan életük jelentős részét a munkahelyen töltik, ekként munkaerejük mellett idejük jelentős részét is „átadják” a munkáltató részére, így több szálon is kötődnek a munkáltató szervezetéhez: az nem csak munkában töltött idejük, hanem általánosságban életük számos területét érinti. Ekként a munkáltató döntéseitől függ többek között, hogy biztosított-e a munka és a magánélet közti egyensúly, mennyi időt tud a munkavállaló saját családjára és társas életére szánni, és ez az idő minőségi-e; a munkáltató döntésén múlhat a munkavállaló szellemi és fizikai egészsége, érzelmi stabilitása; és a munkáltató döntésén múlik az is végső soron, hogy a munkavállaló elégedett-e saját munkájával, ezzel együtt pedig az, hogy a munkavállaló úgy érzi-e, hogy emberi méltósága és autonómiája biztosított.¹⁸⁰ Ezért kifejezetten fontos, hogy a munkavállalók közvetlenül részt vehessenek a gazdasági társaság belső életének kialakításában, és előmozdíthassák olyan munkahelyi légkör és munkafeltételek megteremtését, amelyek a munkavégzést nem csak biztonságosabbá, könnyebbé és

¹⁷⁸ *Employee participation and company structure in the European Community*, Bulletin of the European Communities. Supplement 8/75. European Communities Commission, COM(75) 570, 7.

¹⁷⁹ *Employee participation and ...*, i.m. 7.

¹⁸⁰ *Employee participation and ...*, i.m. 7.

örömtelibbé, hanem gazdaságosabbá is teszik.¹⁸¹ Ezért a participáció hatalmi kérdés is, sajátos részvétel a (munkáltatói) hatalom gyakorlásában.¹⁸²

A munkahelyi demokrácia egyik központi problémája tehát az, hogy a munkavállalók milyen formában vegyenek részt a munkáltatói döntéshozatalban és a munkáltató ellenőrzésében,¹⁸³ vagyis a munkakörülményeik alakításában. Megvalósulásához mindenképpen olyan intézményrendszer szükséges, amely egy sajátos mechanizmus működésén keresztül jut érvényre, többféle demokratikus elem szintéziséként,¹⁸⁴ jogosultságok és a kötelezettségek egységeként. A jogosultságokba tartoznak azok a szabályozott lehetőségek, amelyek a munkáltatónál a munkavállalókat megilletik a saját ügyeik intézése vonatkozásában.¹⁸⁵ Ezért a munkahelyi demokrácia elérésének egyik eszköze a munkavállalói részvétel lehet, mely a munkáltató egyes, a kollektívára vagy annak egy jelentős részére kiható döntések meghozatalában történő részvétel.

A munkahelyi demokrácia a közvetlen és a képviseleti formák egysége,¹⁸⁶ így a munkavállalói részvételnek is közvetlen és közvetett formája van. Az érdekek kifejezése, az érdekegyeztetés, az érdekek összeütközése mind a közvetlen, mind a képviseleti fórumokon megnyilvánul. Azonban míg a közvetlen demokrácia hat legerősebben a munkavállalók magatartására, gondolkodására, a kollektívák általa kapcsolódhatnak be lelegelevenebben az irányításba, az ügyek intézésébe, s juttathatják kifejezésre legpontosabban törekvéseiket, érdekeiket, addig célszerűségi és szervezési szempontból korlátai vannak, ezért mindenképpen szükség van a közvetett részvételi formákra.¹⁸⁷ A munkahelyi demokrácia képviseleti fórumai tehát olyan ügyek rendezésére kapnak jogkört, amelyekben e korlátok miatt a munkavállalók közvetlenül nem tudnak eljárni.¹⁸⁸ Ehhez a képviseleti szerveknek – amelyek tehát az üzemi demokratikus jogok elsődleges gyakorlóit – szélesebb jogköreik is vannak, mint a közvetlen fórumoknak.¹⁸⁹ A

¹⁸¹ Weltner Andor megállapításait ugyan a szocialista vállalat vonatkozásában tette, azok azonban részben, megfelelően alakítva érvényesek a mai viszonyokra és gazdasági társaságokra is. WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia (I-II)*, In: HÁGELMAYER Istvánné–KERTÉSZ István (összeáll.), *Weltner Andor Emlékkönyv*, Akadémiai, Budapest, 1987, 126.

¹⁸² BUZA [1969] *i.m.* 32. Részletesebben ld. a disszertáció IV.1.4. fejezetében.

¹⁸³ BUZA Márton: *Az üzemi demokrácia fejlesztésének kérdései*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1976, 27.

¹⁸⁴ BUZA [1969] *i.m.* 57.

¹⁸⁵ BUZA [1976] *i.m.* 41.

¹⁸⁶ BUZA [1976] *i.m.* 41.

¹⁸⁷ HÉTHY *i.m.* 42.

¹⁸⁸ HÉTHY *i.m.* 43.

¹⁸⁹ HÉTHY *i.m.* 43.

munkahelyi demokrácia egyik legelterjedtebb eleme, az ipari demokrácia tipikus megjelenési formája a munkavállalói részvétel biztosítása. Ez tág értelemben azt jelenti, hogy a munkáltató a munkavállalókat, mint kollektívát, bevonja az üzemi vagy vállalati szintű döntéshozatalba, vagyis a mikrogazdasági, stratégiai döntésekbe,¹⁹⁰ mely közvetett (indirect participation) vagy közvetlen participáció (direct participation) révén lehetséges.¹⁹¹ Ebből kifolyólag nem értek egyet Lehoczkyné Dr. Kollonay Csilla azon megállapításával, miszerint a munkavállalói participáció teljes egészében a közvetett képvisellel azonos, és amely a munkavállalók által közvetlenül választott képviselők útján kerül gyakorlásra, szemben a szakszervezettel, ami a munkáltatótól, illetve a kollektívától elkülönülő képviseleti szerv.¹⁹² A közvetett részvétel ugyanis csupán egyik formája a participációnak.

Mindazonáltal vizsgálatomat magam is a közvetett részvételre szűkítem, mert ez tekinthető a munkavállalói részvétel legmagasabb szintjének abból a szempontból, hogy a kollektíva egészének a munkáltatói döntés szintjén történő, közös megjelenést biztosít, valamint a munkavállalói képviselők magasabb szintű ismeretekkel rendelkeznek.

A munkavállalói participáció – közvetett formájának tág definíciója szerint – egy módja a munkaviszony és a munkakörülmények módosításának és javításának, sok esetben pedig a társadalmi-gazdasági viszonyok alakítója.¹⁹³ Ez a megközelítés a munkavállalók (lehetséges) befolyására fókuszál a munkakörülmények, valamint az élet és a munka feltételei vonatkozásában. Azonban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, a továbbiakban: ILO) szerint túl „all-inclusive” ez a fogalom, ami magában foglalja a klasszikus értelemben vett participáció mellett a kollektív alkut is, a részvétel intézményeihez sorolva a szakszervezetet is, melynek célja inkább az, hogy megvédje a munkavállalói érdekeket a munkáltatói érdekekkel szemben, illetőleg hogy – többnyire a kollektív alkun és a béralku egyéb formáin keresztül – a lehető legelőnyösebb helyzetet teremtsen. Ezzel szemben a participáció a munkáltató és a munkavállalók

¹⁹⁰ BIAGI – TIRABOSCHI *i.m.* 585-586.

¹⁹¹ Marco Biagi és Michele Tiraboschi szerint a közvetett participáció célja az, hogy a menedzsment különböző megoldások (például profit-sharing, team briefing) révén növelje a munkavállalók motivációját és hatékonyságát a munkavégzés során. BIAGI, Marco – TIRABOSCHI, Michele, *Forms of Employee Representational Participation*, In: BLANPAIN, Roger (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer, The Netherlands, 2014, 585.

¹⁹² LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.), *A magyar munkajog I*, Vince, Budapest, 2001, 21.

¹⁹³ ARRIGO – CASALE *i.m.* 3.

érdekeinek metszéspontjában lévő célra törekszik, azaz a munkahely prosperitására. Ezért amíg a szakszervezetre alapvetően a konfrontáció jellemző, amely során érdekeltérések, illetve érdekkonfliktusok kerülnek konszenzusos úton feloldásra, addig a munkavállalói részvételt biztosító intézmények esetében inkább a kooperáció bír jelentőséggel, amely során „*a vállalat- és az üzemirányításban fennálló munkavállalói képviselő esetében már az érdekeltérések s az érdekkonfliktusok megelőzése a cél*”.¹⁹⁴ Szamuely szerint a szakszervezetben és a participációban közös, hogy mindkettő behatárolhatja lényeges kérdésekben a vállalatvezetés döntéseit. A köztük lévő érdemi különbség pedig abban ragadható meg, hogy míg a szakszervezet ezzel együtt változatlanul hagyja a vállalatvezetés struktúráját¹⁹⁵, és kizárólag a meghozott döntések közvetlen utóhatásait igyekeznek befolyásolni, addig a participáció éppen a vállalatvezetés szerkezetét módosítja és a döntéshozatalban történő részvétel, a döntés alakítása által éppen az utóhatásokat igyekszik semlegesíteni. Szamuely ezt úgy fogalmazza meg, hogy a kollektív szerződés-kötés esetén a „*vállalatvezetéssel folyik az alku (a döntést követően), a participációnál ez a folyamat a vállalatvezetésen belül zajlik (a döntést megelőzően)*”.¹⁹⁶

A munkavállalói részvétel azonban még a szakszervezeti forma kizárása esetén is egy tág és komplex fogalom, ezért nincs egyetlen, egységes, mindenki által elfogadott jelentése. Az ILO kifejezetten szűken értelmezi a participációt, amikor azt kizárólag a munkáltatói döntéshozatalban történő részvételre korlátozza (*workers' participation in decisions within undertakings*) a sokkal tágabb megfogalmazású munkavállalói részvétel (*workers' participation*) helyett.¹⁹⁷ A nemzetközi szervezet szerint a participáció ugyanis azt jelenti, hogy a munkavállalók az őket foglalkoztató vállalat bizonyos döntéseinek befolyásolására törekednek, és adott esetben osztoznak ezen döntések gazdasági és pénzügyi következményeiben. Ebből következően az ILO fontosnak tartja a részvétel összekapcsolását a döntéshozatallal, mégpedig vállalati szinten¹⁹⁸, és ilyen módon kizárja a fogalomból azokat a formákat, amelyek révén a munkavállalók bár részt vesznek a munkáltató működésében, de közvetlen befolyást a róluk szóló munkáltatói döntések

¹⁹⁴ PRUGBERGER Tamás, *Érdek és érdekegyeztetés a jogban*, Bíbor, Miskolc, 2002, 176.; ARRIGO – CASALE *i.m.* 21.

¹⁹⁵ SZAMUELY *i.m.* 23.

¹⁹⁶ SZAMUELY *i.m.* 24.

¹⁹⁷ ARRIGO – CASALE *i.m.* 10.

¹⁹⁸ ARRIGO – CASALE *i.m.* 10.

meghozatalára ezeken keresztül nem tudnak gyakorolni, mint például a nyereségrészesedés esetén.

A hazai szakirodalom szerint a munkavállalói részvétel tág értelemben „számos egymástól különböző mechanizmust foglal magában, melyek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók a munkahelyi szintű döntéseket befolyásolhassák”.¹⁹⁹ Abban viszonylagos egyetértés van, hogy a munkavállalói participáció a munkahelyi vezetés folyamatában, valamint a munkahelyi döntéshozatalban, a munkáltató döntési folyamataiban való munkavállalói részvétellel azonosítható.²⁰⁰ Célja az, hogy a munkáltató vezetői a kollektíva egészét vagy annak egy széles körét érintő döntések előkészítésébe, továbbá azok végrehajtásának ellenőrzésébe bevonják a munkavállalókat,²⁰¹ ily módon a munkavállalók a munkáltató döntéseit mintegy (szervezetten) belülről²⁰² befolyásolják.²⁰³ A hazai participációs formaként működő üzemi tanács is oly módon került definiálásra, mint amelynek „rendeltetése az, hogy a munkavállalók számára betekintést és bizonyos körben befolyást biztosítson a munkáltató döntéshozatali folyamataiba”,²⁰⁴ közvetett képviselet útján részt vegyenek a munkahelyi ügyek irányításában.²⁰⁵ Hozzá tartozik, hogy a munkavállalók választott képviselői a munkáltató tervezett döntéseivel kapcsolatban véleményt nyilvánítsanak, valamint abba előzetesen, még azok meghozatalát megelőzően beleszólhassanak.²⁰⁶ Kizárólag így van mód a munkavállalói érdekek tényleges megfogalmazására és a munkáltató tudomására hozására, és csak ebben az esetben van rá esély, hogy azokat a munkáltató ténylegesen átgondolja, számításba veszi.

¹⁹⁹ Sára HUNGLER, *The Dual Nature of Employee Involvement. An Economic and a Human Right Question*, PhD Dissertation, ELTE, Faculty of Law, Budapest, 2014, 1.; BARNARD, Catherine, *EC Employment Law*, Revised Edition, John Wiley & Sons, Chichester, 1996, 403-404.

²⁰⁰ HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.), *Munkajog*, Patrocinium, Budapest, 2014, 312.; GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Második, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 436.

²⁰¹ RADNAY József (szerk.), *Munkajogi kézikönyv*, Harmadik, átdolgozott kiadás, KJK, Budapest, 1989, 67.; ERŐSS: *i.m.* 27.; BUZA [1976] *i.m.* 18.

²⁰² Egyesek szerint éppen ezért az üzemi alkotmányjog talaján kialakult képviselet intézményeiben az aktuális munkahelyi szintű hatalmi struktúrák tükröződnek [KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit, *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése közös kezdeményezések támogatása”*. Pécs, 2010, 134.], mely azonban nem jelenti azt, hogy a participáció léte az aktuális hatalmi erőviszonyoktól függne [KISS [2005] *i.m.* 326.].

²⁰³ PETROVICS PETROVICS Zoltán, *A munkavállalók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1, 117.

²⁰⁴ GYULAVÁRI [2013] *i.m.* 452.

²⁰⁵ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY *i.m.* 21.

²⁰⁶ HORVÁTH István, *Munkajog*, Jogi szakvizsga kézikönyvek, Novissima, Budapest, 2004, 56.; KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József, *Munkajogi kézikönyv*, 3. átdolgozott kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2005, 78.

E mellett megjelentek olyan részvételi formák is, amelyek ma már egyértelműen a participáció fogalma alá tartoznak. A munkavállalók akár közvetlenül, akár képviselőik útján részt vehetnek a munkáltató társaság valamely szervének működésében is²⁰⁷, s ilyenkor az adott szerv jellegéből fakadóan nem feltétlenül csak a munkajogi döntésekre kívánnak, illetve tudnak direkt vagy indirekt módon befolyással élni. A társasági jog például lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalók ne csak a munkáltató társaság jogszerű működését ellenőrző felügyelőbizottságban, de akár az operatív döntéshozatalban is részt vehessenek a menedzsment munkavállalói tagjaiként.²⁰⁸

Kiss György szűkebben értelmezi a munkavállalói részvételt, amikor rögzíti, miszerint annak ellenére, hogy a munkavállalói részvétel az állampolgárok közügyekkel kapcsolatos döntéshozatalban való részvételének jogából ered, a munkavállalók csak azon munkáltatói döntéseket befolyásolhatják a participáción keresztül, amelyek kizárólag a munkakörülményekkel kapcsolatosak.²⁰⁹ Ez az értelmezés kizárja a részvétel fogalmából mindazon munkáltatói döntéseket, amelyek csak közvetve vannak hatással a munkavállalókra (nem munkáltatói minőségben meghozott döntés, pl. a társaság hosszú távú gazdasági stratégiájának meghatározása), így a munkavállalók kizárólag az őket közvetlenül érintő, és vélhetően azon belül is csupán a kifejezetten munkajogi vonatkozással bíró döntések meghozatalában vehetnek részt. Holott a helyzetüket alapvetően meghatározó, a vezetés munkajogi döntéseinek mozgásterét behatároló munkáltatói döntések (pl. csoportos létszámcsökkentés elhatározása) jellemzően – a vállalkozás egészét érintő döntésként – a munkáltató mint vállalkozás (gazdasági társaság) stratégiai döntéseket meghozó legfőbb szervében dőlnek el, még az azt végrehajtó vezetés döntéseiben sem vehetnek részt. Ebből következően legalább a vezetésben történő részvétel biztosítása indokolt lenne, mely azonban Kiss György

²⁰⁷ A gazdasági társaság ügyvezetésében és felügyelőbizottságában történő részvétel az ún. board-level representation, míg amikor a munkavállalók résztulajdonszerzés révén a legfőbb szerv tagjává válnak, mint tulajdonosok, az lesz az ún. financial participation (pénzügyi részvétel).

²⁰⁸ A nemzetközi irodalomban időnként szinonimaként használt „employee involvement” korántsem egyenlő a részvétellel. Annak ellenére, hogy magyarra ez a kifejezés is munkavállalói részvételként fordítható, lényegileg tér el a fentebb már körülírt fogalomtól. Megjelenési formára tekintet nélkül employee involvement, amikor a munkavállalók olyan helyzetbe kerülnek, hogy a munkahelyi, üzemi döntésekre hatni tudnak, a vállalat ügyei vonatkozásában befolyást tudnak gyakorolni. Ez nem feltétlenül a döntéshozatalban történő részvételt jelent. Minden olyan megoldás ide tartozik, ami lehetővé teszi, hogy valamilyen módon, közvetve vagy közvetlenül hatni tudjanak a munkavállalók a munkáltatói döntésekre. ARRIGO – CASALE *i.m.* 20.

²⁰⁹ KISS [2005] *i.m.* 441.

szerint már az üzemi alkotmányjogon túlmutató, attól élesen elválasztandó társasági jogi részvételt jelenti.²¹⁰ Míg ő kifejezetten azt hangsúlyozza, hogy „*a munkáltató vezetésében való részvétel nem a szűkebb értelemben vett participációt, hanem a gazdasági társaságok vezető szerveiben való munkavállalói részvételt jelenti*”,²¹¹ s az üzemi alkotmányjogi részvétel tárgya és intenzitása szerint sem érinti a vállalkozás vezetésének egészét,²¹² addig Nacsa Beáta szerint a munkavállalói participáció egyértelműen a vezetésben való részvételt biztosítja²¹³, vagyis mindig a vállalkozás, illetőleg az üzem operatív működését, illetve irányítását érintő kérdésekre vonatkozik, nem pedig mondjuk egy adott műszak vezetésére.

Fodor T. Gábor meghatározása szintén lehetőséget ad a munkavállalói participáció akként való értelmezésére, mint ami a tulajdonos-munkáltató tulajdonosi-munkáltatói döntéseibe történő beleszólást is lehetővé teszi, hiszen nem egy esetben ezek is közvetlenül kihatnak a munkavállalókra.²¹⁴ Horváth István is megjegyzi, hogy a munkavállalói participáció megjelenési formájának tartott üzemi tanács „*a munkáltató vezetésében résztvevő, a tulajdonos joggyakorlását befolyásoló ún. kollaboráló testület*”²¹⁵, vagyis az általánosságban érint(het)i a munkáltató tulajdonosi döntéseit, tekintet nélkül arra, hogy az kifejezetten munkajogi tárgyú-e, vagy csak részben, közvetve van ilyen hatása. Ezzel kapcsolatosan mindenképpen utalok arra, hogy a hazai jog az üzemi tanács együttdöntési joga kapcsán sokáig kifejezetten a munkáltató tulajdonosi joggyakorlását korlátozta, amikor az üzemi tanács hozzájárulásához kötötte a munkáltató tulajdonában lévő jóléti célú ingatlanok felhasználását, közös döntéshozatalra szorítva a munkáltatót és az üzemi tanácsot. Ebből következően magam is azon az állásponton vagyok, hogy a gyakorlatban nem minden esetben választható el élesen a munkáltató munkajogi döntése az egyéb tárgyú, például tulajdonosi döntéseitől.

Erre utal Ásványi Zsófia meghatározása is: a munkavállalói részvétel a jellemzően ellentétes érdekű munkáltató és a munkavállaló intézményes együttműködési viszonya, amelynek sajátossága abban (is) áll, hogy a munkáltató tulajdonosi jogait a törvény

²¹⁰ KISS [2005] *i.m.* 441.

²¹¹ KISS [2005] *i.m.* 451.

²¹² KISS [2005] *i.m.* 441.

²¹³ A megfogalmazás Nacsa Beátától származik. In: BREZNAY Tibor (szerk.), *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex, Budapest, 2008, 1331.

²¹⁴ BREZNAY *i.m.* 1459.

²¹⁵ HORVÁTH *i.m.* 64.

kényszere hatására részben korlátozza, illetőleg átengedi a munkavállalói kollektívának annak érdekében, hogy az a szervezeti döntéshozatalt – közvetlenül vagy képviselői útján – befolyásolhassa, és ekként a kollektívát jelentős mértékben érintő munkakörülmények alakításában ténylegesen részt vehessen.²¹⁶

Jól látható tehát, hogy még hazánkban is egészen eltérően értelmezik a részvétel fogalmát és terjedelmét, mely meglátásom szerint részben arra vezethető vissza, hogy nemzetközi viszonylatban is egészen változatos definíciókat alkalmaznak, sokszor meglehetősen zavarosan, továbbá a definiálási kísérletek jellemzően nélkülözik az elérni kívánt cél pontos meghatározását, esetleg újragondolását. Erre bővebben kitérek a disszertáció IV. fejezetében. Az azonban kiolvasható a fenti definíciókból, hogy a munkavállalói részvétel a munkahely demokratizálását célzó egyik jogintézmény, melynek megjelenési formája – még közvetett participáció esetén is – eltérő lehet, azonban klasszikusan az üzemi tanácsot citálja a hazai szakirodalom. Ezért röviden érdemes annak a részvétel rendszerében elfoglalt státuszára kitérni.

III.4. A munkavállalói participáció klasszikus megjelenési formája – Az üzemi tanács

A munkahelyi demokrácia, ekként a részvétel érvényesüléséhez szükséges a munkahely belső irányítási, elszámolási és információs rendszerének megfelelő átalakítása oly módon, hogy az a munkavállalók számára mélyebb betekintést és könnyebb megértést tegyen lehetővé a munkáltató gazdasági tevékenységének egészéről, annak részleteiről, valamint számukra tartalmasabb, közérthető tájékoztatást nyújtson.²¹⁷ Ásványi Zsófia szerint a részvétel szintje alapján négy konkrét megjelenési formát különböztethetünk meg hazánkban.²¹⁸ A munkahelyi szinten található a hagyományos értelemben vett munkavállalói participációs intézmény, az üzemi tanács (üzemi megbízott, központi üzemi tanács, vállalatcsoport szintű üzemi tanács²¹⁹). E mellett létezik a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények megtartásának ellenőrzésére létrehozott munkavédelmi participáció, azaz a munkavédelmi képviselő (munkavédelmi

²¹⁶ ÁSVÁNYI [2013] *i.m.* 52.

²¹⁷ HÉTHY *i.m.* 41.

²¹⁸ ÁSVÁNYI [2013] *i.m.* 53-54.

²¹⁹ Az üzemi tanács az önálló telephelyi szintű, a központi üzemi tanács a munkáltatói (vállalati) szintű, míg a vállalatcsoport szintű üzemi tanács a vállalatcsoport (konzern) szintű részvételt teszi lehetővé.

bizottság). Az EU létrejöttével és ennek nyomán a határon átnyúló tevékenységet folytató vállalatok megjelenésével megalkotásra került az európai üzemi tanács.²²⁰ Végezetül negyedik szintként, illetőleg formaként említi a vállalkozás ellenőrzésében való participációt, ami a gazdasági társaság munkáltató felügyelőbizottságában, illetőleg adott esetben az igazgatótanácsban helyet foglaló munkavállalói képviselőket takarja (ún. board-level representation), melyhez sorolható még a pénzügyi részvétel, mely révén a munkavállalók a stratégiai döntéshozó szerv tagjává válhatnak.

Hazai viszonylatban – Nyugat-Európa-hoz hasonlóan – elsősorban az üzemi tanácsot érdemes kiemelni a munkavállalói részvétel alapmodelljeként,²²¹ amely a részvételi jogokat gyakorló testület. Az üzemi tanács az üzemben (telephelyen) munkát végző munkavállalók közvetlen érdekképviselőjét látja el,²²² egy közjoghoz közeli struktúra révén.²²³ Fogalmi elem továbbá, hogy a munkavállalói és a munkáltatói oldal között a koalíciós jogra jellemző konfrontáció helyett „*állandó jellegű kölcsönös együttműködés, kooperáció*”²²⁴ figyelhető meg.

Az üzemi tanács tehát az üzemi alkotmányjogon belül magát a testületet jelenti – függetlenül attól, hogy unikális vagy duális modelltől van szó²²⁵ –, amelyet a jogalkotó törvényben felhatalmaz a munkavállalói kollektívát megillető részvételi jogok gyakorlására, és amely olyan fórumként működik e mellett, ahol a munkavállalói kollektíva tagjai előadhatják álláspontjukat, véleményüket „*a munkahelyi demokrácia szellemében*”,²²⁶ valamint a munkáltató és a kollektíva közötti vitás kérdéseket békésen

²²⁰ Ennek részletes elemzéséért ld.: ÁSVÁNYI [2013] *i.m.*

²²¹ PRUGBERGER Tamás, *Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar jog, 1993/3, 87.; KISS [2005] *i.m.* 443.

²²² Közvetlen érdekképviselő alatt azt értik a szerzők, hogy az üzemi tanács az üzemben dolgozó munkavállalók „*konkrét munkahelyi érdekeit képviseli és védi*”, míg közvetett érdekképviselő alatt azt, hogy a szakszervezet a vállalati szint felett már közvetett jelleggel képviseli a munkavállalói érdekeket, ezért „*tevékenysége inkább érdekvédelmi, munkaügyi-politikai jellegű*”. PRUGBERGER Tamás – KENDERES György, *A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító jogi elemzése*, Novotni, Miskolc, 2009, 364.

²²³ KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS, Pécs, 2010, 221.

²²⁴ PRUGBERGER – KENDERES *i.m.* 364.

²²⁵ Az unikális modell esetében a testületben kizárólag a munkavállalói képviselők foglalhatnak helyet, míg a duális modell esetén a munkavállalói képviselők mellett a munkáltató vezetői is a testület tagjaivá válnak. A modellek részletes bemutatásáért ld.: PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, CompLex, Budapest, 2014. XXI. fejezet, Üzemi alkotmányjog: Üzemi tanács – üzemi megállapodás, 639-697.

²²⁶ KUN [2013] *i.m.* 306.

rendezhetik.²²⁷ A munkáltató és a munkavállalók közötti viszony szabályozója, melyen keresztül – a munka szerepének egyenrangú elismeréseként – a munkáltató befolyást biztosít a munkavállalók részére a munkaviszony egyes mozzanatainak megállapítására,²²⁸ tehát a munkaviszony tényleges alakítójává válik általa a kollektíva. Sajátos feladata volt korábban, a 20. század elején az üzemi munkafegyelem fenntartása, a szociálisan rászoruló munkavállalókról való gondoskodás, a gyári munkásjóléti alap kezelése, a fiatal munkavállalók erkölcsi és kulturális nevelése, az üzemi szabályok megtartásának ellenőrzése és betartatása,²²⁹ a munkáltató gazdasági jogainak, illetőleg tulajdonhoz való jogának korlátozása,²³⁰ vagyis egyfajta „ellenpólusaként” jelent meg.

Az üzemi tanács ma már a munkáltató döntési hatalmát üzemi (telephelyi) szinten, a szakszervezetekkel párhuzamosan, de nem azonos tárgykörben és eszközökkel befolyásoló, a jogalkotó által elismert és létrehozott,²³¹ de munkavállalók által titkos és egyenlő választáson választott, érdekképviseletet ellátó²³² testületként,²³³ egyfajta kényszerképviseletként²³⁴ jelenik meg, amely a munkáltató vezetése és a munkavállalók közötti együttműködését biztosító,²³⁵ kooperatív fórum,²³⁶ függetlenül attól, hogy csak a munkavállalók vagy mindkét fél képviseltetve van-e bennük, illetőleg részt vesznek-e bennük a szakszervezetek, vagy sem,²³⁷ mely e tekintetben egyfajta érdekközösséget feltételez a vezetés és a munkavállalók között.²³⁸ E mellett a dolgozók érdekképviseletét is ellátja.²³⁹ Radnay József úgy fogalmaz, hogy „*az üzemi tanácsok rendszere a munkáltatónak és az üzemi munkavállalóknak az együttműködését kívánja elősegíteni, az üzemi tanácsnak az üzemre vonatkozó munkáltatói döntések meghozatalában való*

²²⁷ BAJNAI Gábor, *Az üzemi tanács és a munkáltató – partnerek vagy ellenfelek*, Humán Saldo, 2005/2, 46.; VARGA László, *A csepeli Weiss Manfréd gyár története 1918-ig*, Kandidátusi értekezés, Magyar Tudományos Akadémia Könyvtára, 200. Elérhető: http://real-d.mtak.hu/753/1/MTA_KIK_D_8552_Varga_Laszlo.pdf (Letöltés: 2019. szeptember 16.)

²²⁸ KUN [2013] *i.m.* 306.

²²⁹ Koiss Géza kir. ipari főfelügyelőnek a munkáskérdésről tartott előadásának összefoglalója. Nagybánya és vidéke, 1912. november 3., 44. szám, 4.

²³⁰ KISS [2010] *i.m.* 221.

²³¹ KISS [2010] *i.m.* 232.

²³² SZAMUELY *i.m.* 31.

²³³ SZAMUELY *i.m.* 26.

²³⁴ KUN [2013] *i.m.* 304.; ÁSVÁNYI [2013] *i.m.* 54.

²³⁵ GYULAVÁRI [2013] *i.m.* 464.

²³⁶ RADNAY József, *Munkajog*, 4. átdolgozott kiadás, Szent István Társulat, Budapest, 2003, 270.; RADNAY József, *Munkajog*, 8. Kiadás, Szent István Társulat, Budapest, 2009, 268.

²³⁷ Szamuely nyomán. Ld. SZAMUELY *i.m.* 26.

²³⁸ SZAMUELY *i.m.* 30.

²³⁹ SZAMUELY *i.m.* 31.

részvétele útján”,²⁴⁰ melynek során – a szakszervezettel ellentétben – az üzemi tanács az üzem valamennyi munkavállalóját képviseli. Mindezek a vonások (az üzemi tanács választása, visszahívásának kollektívát megillető joga) a demokrácia egyértelmű megjelenési formái, analógiát mutatnak a politikai részvétellel.

Az üzemi tanácsnak kettős konfliktus megelőző, elhárító és ütköztető („puffer”²⁴¹) szerepe van: egyrészt megjeleníti a munkáltató előtt a munkavállalók kollektív érdekeit, és becsatornázza azokat a munkáltató döntéseibe, másrészt törekszik a vezetői döntések munkavállalókkal való megismertetésére, megértetésére, elfogadtatására.²⁴² Mindezek érdekében a kollektíva részére törvényben biztosított részvételi jogokat gyakorolhat,²⁴³ melyek által az üzemi tanács részére biztosított, hogy a munkavállalók betekintéssel és egy adott körben befolyással bírjanak a munkáltató döntéshozatali folyamataiba(n), vagyis a munkáltató döntéseiben ténylegesen részt vehessenek.

Figyelemre méltónak tartom, hogy a jogirodalom mellett a gyakorlat szintjén is tetten érhető egyfajta definiálási kísérlet,²⁴⁴ mely egyúttal rámutat arra is, hogy e körben jelentős hiátus tapasztalható, mely a bíróságok üzemi tanáccsal kapcsolatos jogértelmezését jelentősen megnehezíti. A Fejér Megyei Bíróság szerint *„az üzemi tanács rendeltetésének lényege abban foglalható össze, hogy a tulajdonos és a menedzsment üzleti, vállalatirányítási tevékenységét a jogalkotó a munkaügyi konfliktusok megelőzése, a szükségképpen alá-fölérendeltségből fakadó feszültségek enyhítése, az ellentétes érdekek folyamatos összehangolása, vagyis a munkabéke megteremtése és fenntartása céljából bizonyos mértékig az alkalmazottak (munkások) demokratikusan választott (kötelezően megválasztandó) testületének ellenőrzése alá helyezte.”* Majd akként folytatta a vonatkozó ítélet, miszerint *„Ehhez hasonló részvételi (participációs) jogosultágot ad a dolgozóknak a cégjog is, amennyiben bizonyos gazdasági társaságok felügyelő bizottságában az alkalmazottak képviselőjének is helyt kell adni.”* Jól láthatóan más aspektusból közelít a jogtudományhoz képest, inkább a munkáltatót ellenőrző funkcióra

²⁴⁰ RADNAY [2003] *i.m.* 270.; RADNAY [2009] *i.m.* 268.

²⁴¹ KUN [2013] *i.m.* 306.

²⁴² H. A., *Az üzemi tanács létesítésének alapkérdései*. Munkaügyi szemle, 2004/5, 46.

²⁴³ BAJNAI *i.m.* 46.

²⁴⁴ A Fejér Megyei Bíróság 3.Mf.20.454/2011/9. sz. ítéletében unikális módon megkísérelte definiálni az üzemi tanácsot, melyre az általam áttekintett bírói gyakorlatban nem találtam másik példát.

helyezve a hangsúlyt, melynek céljaként a felek közötti kooperációt, vitarendezést jelöli meg.

Az üzemi alkotmányjog az üzemi tanács működését szabályozó joganyag, melynek két fő területe van: az egyik az üzemi tanács, a másik az unikális rendszerekben jellemző üzemi megállapodás. Az üzemi tanács kapcsán az üzemi alkotmányjog taglalja az üzem és az üzemi tanács fogalmi tisztázását, az üzemi tanács szervezeti felépítését, az üzemi tanács és az üzemi tanács tagjainak megválasztását és visszahívását, az üzemi tanács jogosítványait, munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az üzemi tanács helyzetét, valamint az európai üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat.²⁴⁵

III.5. A munkavállalói részvétel eléréséhez az üzemi tanács részére biztosított (részvételi) jogok

Gyakran a munkavállalói participációval azonos jelentéssel kerül említésre az ún. együtdöntési jog (co-determination) is. Az eddigiek alapján azonban rögzíthető, hogy a munkavállalói részvételt biztosító, a demokráciát a munkahelyen megjelenítő egyik eszköz, egyben az üzemi tanács legerősebb jogosítványa. Az együtdöntés az egyetértés kötelezettségét teremti meg, ezért a felek, így a munkáltató vagy a munkáltató képviselői és a munkavállalói képviselők közötti szükségképpeni konszenzus kialakítását jelenti a jogszabály megszabta tárgykörök kapcsán, mintegy kétalanyúvá téve a döntést. Egyúttal azonban a munkavállalói kollektíva oldalán jogosultságot is teremt ezen tárgykörök munkáltatói döntéshozatalában történő részvételre. Az már egy sajátos vetülete ennek, hogy a munkavállalókat e döntéshozatalban képviselők vonatkozásában kötelezettségként jelenhet meg a részvételi jog gyakorlása. A közös döntéshozatal szükségképpeni eleme és a demokrácia megjelenési formája, illetőleg eszköze az információhoz, valamint a konzultációhoz való jog,²⁴⁶ amelyek azonban ebből következően gyengébb jogosítványok az együtdöntési joghoz képest. Az üzemi demokrácia egyik objektív feltétele ugyanis az információk folyamatos nyílt áramlása

²⁴⁵ PRUGBERGER – KENDERES *i.m.* 364., KISS György, *Az egyéni és a kollektív akaratképzés dogmatikája és politikája a munkajogban, az alapjogok tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2002/7-8, 331.

²⁴⁶ NEBE, Katja – RITSCHER, Andrea, *The Concept of Information and Consultation in European Directives*, In: BLANKE, Thomas – ROSE, Edgar – VOOGSGEERD, Herman – ZONDAG, Wijnand, *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized Arena*, Kluwer, Deventer, 2009, 163.; ÁSVÁNYI [2013] *i.m.* 7.

vezetők és vezetettek között. Minél hatalmasabbra duzzad egy szervezet, annál távolabb kerül a magasan, az áttekintést adó csúcsokon lebegő döntési szféra a végrehajtás helyszíneitől, mert a vezetés és a munkavállalók közé közbeiktatódik több középszintű vezetőréteg. A kapcsolat a belső kommunikáció csatornáira korlátozódik, és éppen ez adja a vállalati információrendszer, a kommunikáció kiemelkedő fontosságát az üzemi demokrácia problémafelvetései között.²⁴⁷ Azonban e jogok együttese sem nevezhető önmagában participációnak, inkább olyan, a munkavállalói kollektíva számára biztosított részvételi (participációs) jogoknak, amelyek kifejezetten a munkáltató döntési folyamataiban való részvételt teszik lehetővé.²⁴⁸

III.6. Részkövetkeztetések

Megállapítható, hogy mind nemzetközi, mind hazai szempontból több, egymástól kisebb-nagyobb részben eltérő fogalom kerül alkalmazásra a munkavállalói participációval kapcsolatosan, melyek egymás szinonimájaként kerülnek használatra, annak ellenére, hogy adott esetben nem is ugyanazon jelenség leírására szolgálnak. Közös nevezőjük azonban, hogy a munkahely és a munkáltatói döntéshozatali folyamat – munkavállalók szempontjából történő – demokratizálását célozzák, míg azonban egyes fogalmak az egyén, más definíciók a kollektíva oldaláról közelítenek. Ezen túlmenően az elemzett fogalmak közötti különbségek az azok által alkalmazott eltérő megközelítésből is fakadnak: a munkahelyi demokrácia, az ipari demokrácia és a gazdasági demokrácia egy jelenséget, illetőleg egy vágyott állapotot ír le (a munkahely demokratizálása), azonban eltérő megközelítésük miatt más-más szempontot emelnek ki, illetőleg tartanak a demokrácia tényleges megvalósulása vonatkozásában fontosnak – az egyik a munkavállalók, ekként a munkahely, a másik a társadalom, vagyis a gazdaság egésze viszonylatában fogalmazza meg a demokrácia iránti igényt. Miután azonban e fogalmak közös nevezőre hozhatók, eltérő megközelítésük ellenére főbb törekvésük azonos, így első részkövetkeztetésként megállapítható, hogy e tekintetben a definíciók adott esetben felcserélhetők anélkül, hogy az komolyabb problémát okozna vagy téves következtetések levonását eredményezné. Pusztán abból a szempontból bírnak jelentőséggel, hogy a munkavállalók számára biztosított egyéb participációs formák a klasszikusan munkajogi részvétellel egy kategóriába sorolhatók, vagy esetleg másik csoportba tartoznak.

²⁴⁷ ERŐSS *i.m.* 156.

²⁴⁸ GYULAVÁRI [2013] *i.m.* 472.

Meglátásom szerint azonban az ipari demokrácia és a gazdasági demokrácia is a munkahelyi demokrácia egy sajátos formája, ezért az ezen elméletekhez tartozó részvételi formák a participáció egyfajta atipikus, más jogterülethez tartozó, de a munkajogi részvételre mégis visszaható, attól teljesen el nem választható formáiként jellemezhetők. Álláspontom szerint a munkahelyi demokrácia célja az, hogy bármilyen eljárás vagy jogintézmény révén – érintse az az egyéni munkavállalót vagy a munkavállalói kollektívát – az autokratikus munkahelyet legalább részben demokratikusabbá tegye, a gyengébb fél kiszolgáltatottságát mind a munkáltató, mind a gazdaság viszonylatában a demokratikus eljárások révén enyhítse. A munkahelyi demokrácia ezért magában foglalja az ipari demokráciát és a gazdasági demokráciát is, azokhoz képest tágabb fogalom.

Ebből következik a második részkövetkeztetésem, miszerint a munkahelyi demokrácia megvalósítása többféle eszköz, eljárás révén lehetséges, melyek közül csupán egy – de fontos – eszköz a munkavállalói participáció. Éppen ezért a demokrácia és a részvétel fogalma már nem cserélhető fel, ugyanis azok a rész-egész viszonyában állnak egymással. E jogintézmény tekintetében egyébként már nagyobb a fogalmak közötti ellentmondás mind hazai, mind nemzetközi viszonylatban, melyet elsősorban a részvétel terjedelmével kapcsolatos aggályok eredményeznek.

Egyes elméletek kifejezetten szűken igyekeznek értelmezni, mit lehet a participáció szempontjából munkáltatói döntésnek tekinteni: a tisztán és közvetlenül munkajogi következménnyel bíró döntéseket, vagy esetleg egyéb olyan munkáltatói döntéseket is, melyek bár nem kifejezetten munkajogi döntések, azonban közvetve mégis hatással vannak a kollektíva egészére. E körben egyértelmű, hogy a nemzetközi és uniós szervek számára kizárólag a szűkebb értelmezés követhető, hiszen tagjaik között számos olyan állam található, mely nem vagy gyenge részvételi intézményrendszerrel rendelkezik, és nem kíván ezen változtatni, adott esetben inkább a vonatkozó szervezetből történő kilépés mellett döntene. Hazai viszonylatban azonban indokolatlannak tartom a túlzottan szűk értelmezést. Egyrészt sem a jogalkotó, sem a jogalkalmazók, sem a szakirodalom nem vitatja, hogy a magyar modell a német mintát igyekszik követni, mely kifejezetten tágan határozza meg a részvétel körébe tartozó munkáltatói döntések körét. Másrészt a gyakorlat szintjén – miután a munkáltatók jelentős része gazdasági társaság, illetőleg jogi személy szervezet – a munkáltatói döntések nem mindig tisztán munkajogi döntésként jelennek meg, azok gyakran keverednek az egyéb – gazdasági, pénzügyi – vonatkozású

döntésekkel, illetőleg döntésekbe,²⁴⁹ ennek ellenére a munkavállalói közösségre közvetlenül vagy közvetve hatással vannak.

Ehhez kapcsolódik következő megállapításom: álláspontom szerint – éppen a fentiek okán – nem lehet egyértelműen elkülöníteni és meghatározni azt, hogy a munkáltatói döntéshozatalban történő részvétel az a munkáltató vezetésében (ügyvezetés), a munkáltató irányításában (legfőbb szerv) vagy kizárólag a munkajogi értelemben vett munkáltatói jogkör gyakorlójának döntéseiben való részvételt jelenti. A munkaviszony alanya ugyanis a munkáltató, vagyis adott esetben a gazdasági társaság. Bár arról lehet vita, hogy ilyenkor ki jelenik meg a munkáltatói jogkör gyakorlójaként, az vitathatatlan, hogy a stratégiai döntéseket hozó legfőbb szerv, az ügyvezetés, valamint a munkáltatói jogkört gyakorló személy is a munkáltató mint egység részét képezi. Erre tekintettel álláspontom szerint főszabály szerint a munkavállalói részvétel olyan jogintézmény, amely a munkáltató valamennyi szerve által hozott összes, a kollektívára közvetlen vagy közvetett, de egyértelműen hatást gyakorló, illetőleg helyzetét befolyásoló döntésben történő, az üzem munkavállalói kollektívájának – nem pedig egyéneinek – közvetlen vagy közvetett részvételét jelenti, függetlenül annak formájától – ide sorolok tehát minden olyan formát, amely a munkavállalóknak e minőségükben, illetőleg arra tekintettel teszi lehetővé a részvételt –, melyhez gyengébb-erősebb részvételi jogkörök biztosítottak.²⁵⁰ Természetesen azonban ez a jogosultság sem lehet parttalan, ezért a jogalkotóra hárul – a vállalkozás szabadságának szem előtt tartásával – azon döntések körének meghatározása, amelyek meghozatalában a munkavállalók mindenképp részt vehetnek, illetőleg melyek azok, amelyekben történő részvételük kizárt. Az ezen kategóriákon kívül rekedő témakörök vonatkozásában pedig érdemes biztosítani a munkáltató és a kollektíva közötti megállapodás lehetőségét, miszerint akár a jogszabályban rögzített módon, akár attól eltérő eljárási rend szerint a participáció biztosított.

Ezen a ponton azonban érdemes rámutatni – negyedik részkövetkeztetésként –, miszerint a demokrácia munkahelyi megjelenítésének szükségszerűségét valamennyi elmélet adottnak veszi, ezáltal a demokrácia, illetőleg annak elemeként a munkavállalói részvétel elérése kerül célként meghatározásra. Meglátásom szerint azonban – és erre részletesen

²⁴⁹ Kiss [2005] *i.m.* 451.

²⁵⁰ Az adott jog erősségétől függően érdekeiket megjeleníthetik, annak megfontolására a munkáltatót rákényszerítheti, valamint az együttdöntés esetén érvényesíthetik.

kitérek majd a disszertáció III. fejezetében – sem a demokrácia, sem a participáció nem az elérendő cél, hanem jól körülírható célok eléréséhez szükséges elvek, illetőleg jogintézmények. A munkavállalói részvétel révén elérni kívánt célok meghatározása mindenképpen szükségszerű, hiszen a participáció terjedelmét, az egyes részvételi jogok által lefedett kérdésköröket csak ezek ismeretében lehet megfelelően körülhatárolni. Azt ugyanis, hogy a munkavállalói részvétel az adott szabályozás révén megvalósul-e, illetőleg megvalósítható-e, mindenekelőtt az alapján lehet megítélni – természetesen a gyakorlati tapasztalatok fényében –, hogy a kitűzött célok elérésre kerülnek-e, illetőleg milyen mértékben érhetők el. Az általam vizsgált szakirodalom azonban jellemzően nem tért ki arra, milyen egzakt célok megvalósítása érdekében kerül sor, illetőleg szétszórta, inkább csak említés szintjén merült fel egy-egy ilyen cél. Ezért következő hipotézissel, valamint a disszertáció következő, IV. fejezetében ezen célokat kíséreltem meg feltárni és körüljárni. E célok meghatározása esetén állapítható meg az is, hogy a „bemenet” vagy a „kimenet” oldaláról kell értékelni azt, hogy a participáció ténylegesen is megvalósul-e, vagyis csupán a munkavállalók döntéshozatalban történő részvételét kell biztosítani, vagy esetleg azt, hogy ténylegesen is hatást gyakorolhassanak az eljárás végkimenetelére.

A munkavállalói részvételnek is több formája létezik, eltérő felosztások mentén (közvetett vagy közvetlen, illetőleg szintbeli különbség alapján), azonban hazai viszonylatban munkavállalói részvétel alatt jellemzően annak közvetett formáját értik. A participáció egyik klasszikus és általam is elemzett megjelenési formája az üzemi tanács, mely az üzem munkavállalói által közvetlen, titkos és egyenlő választáson választott, a kollektíva által visszahívható testületként az üzem kollektíváját megillető részvételi jogok gyakorlására, valamint adott esetben üzemi megállapodás megkötésére jogosult, és ily módon e testület formájában, illetőleg közvetítésével vesz részt az üzemi kollektíva az üzemet érintő munkáltatói döntések kialakításában. Az e formára vonatkozó szabályanyag testesül meg az ún. üzemi alkotmányjogban. Ezen túlmenően az ún. részvételi jogok, úgy is, mint a tájékoztatási, konzultációs és együttdöntési jog, az üzemi tanács mint a munkahelyi demokrácia részét képező participációs forma részére biztosított, eltérő erősségű jogosítványok. Erre tekintettel megállapítható – és ez az ötödik részkövetkeztetésem –, miszerint annak ellenére, hogy az együttdöntési jog az üzemi tanács legerősebb jogosítványa és lényegi eleme, hiba lenne az üzemi tanács, a részvétel vagy akár a munkahelyi demokrácia szinonimájaként alkalmazni, mert dogmatikában,

minőségben és terjedelemben is teljesen mást jelentenek, ezért félreértésekre adhat okot felcserélésük. Erre tekintettel tettem kísérletet elhatárolásukra a fentiekben.

IV. A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL ÁLTAL ELÉRNI KÍVÁNT CÉLOK

A hazai részvételi modell céljai jól körülhatárolhatók, annak ellenére, hogy ez a körülhatárolás nem történt meg, és megfelelő vezérfonalat jelenthetnek a tételes jogi szabályozás kialakítása, valamint értelmezése során. Ezzel kapcsolatosan rögzíthető, hogy a munkajog meghatározott társadalmi célok elérésének eszköze,²⁵¹ egyes területei munkaerőpiaci, gazdasági, társadalmi jelenségekhez kapcsolhatók.²⁵² A munkáltatók oldalán mindinkább megjelenő rugalmasítási és hatékonyságnövelő szándéka,²⁵³ valamint a napjainkban zajló negyedik ipari forradalom következtében, mely a munkaerőpiac dinamikus fejlődését is maga után vonja,²⁵⁴ a munkajog szabályozási fókusza „*egyre homályosabbnak, bizonytalanabbnak tűnik*”²⁵⁵ a munkajogi dilemmák száma megnövekedett. A meglévő szabályanyag sokszor idejétmúlttá válik, nem kerül sor a megváltozott körülményekhez történő igazítására.²⁵⁶ Így már nem képes a munkavállalók tényleges problémáira választ adni.²⁵⁷ Ráadásul a munkáltatók a globális verseny során egyre gyakrabban tanúsítanak jogkerülő magatartást, mellyel szintén nem képes tartani a lépést. A változások egyre gyakoribbak és gyorsabbak, ekként a válasz iránti igény is. Mindez a változó kulturális és szociális normákkal,²⁵⁸ valamint a politikában dominánssá váló neoliberalizmus következtében a kormányok egyre kevésbé támogatják a munkajogot, mert – a növekvő igényekhez igazodó erőforrások hiányában – egyre kevésbé érdekeltek az új problémák kezelésében.²⁵⁹ E változások miatt a munkajog céljai és az azok elérésére rendelt eszközök már sok esetben nem illenek össze, ezért a munkajog szabályai és jogintézményei már nem megfelelőek a kitűzött célok

²⁵¹ DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016, 4.

²⁵² JAKAB Nóra – RAB Henriett, *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében*. Pro Futuro, 2017/1, 27-29.

²⁵³ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/1, 2. kötet, 50.

²⁵⁴ GERGELY Katalin, *A kollektív alku nemzetközi megjelenése – az „IFA-jelenség”*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2, 55.

²⁵⁵ SIPKA – ZACCARIA *i.m.* 50.

²⁵⁶ Ez jellemzően azt jelenti, hogy nem kerülnek megújításra a szabályok, a jogalkotó nem rendezi az újonnan felmerülő problémákat, illetőleg egyes csoportok vagy szektorok sebezhetőségét, továbbá egyes esetekben a munkajog fejlesztése túl formális (bírói jogértelmezés esetén) vagy járulékos módon (jogalkotás révén) kerül fejlesztésre, a célok és az eszközök összehangolása nélkül, melyre mindezen esetekben szükség lenne. DAVIDOV *i.m.* 2-3.

²⁵⁷ DAVIDOV *i.m.* 2-3.

²⁵⁸ Guy Davidov szerint az individualizmus megnövekedett szerepe eredményezi a szolidaritás csökkenését, mely miatt a társadalom a jogkerülést kevésbé itéli el. Ez azonban meglátásom szerint nem feltétlenül fedí a valóságot, az individualizmus, a kollektíva mellett az egyén jelentőssé válása sokszor éppen növeli a szolidaritást egyes társadalmi rétegekben (ld. tudatos fogyasztó).

²⁵⁹ DAVIDOV *i.m.* 3.

eléréséhez,²⁶⁰ és éppen azon munkavállalókat nem védik meg ténylegesen, akiknek a leginkább szüksége lenne rá (lefedettség hiánya).²⁶¹ A munkajog jogintézményei és szabályai tehát a megváltozott helyzethez történő igazítást igényelnek,²⁶² mely időnként a meglévő konstrukciók újragondolását, illetőleg eredeti céljának ismételt feltárását, az ahhoz történő visszanyúlást igénylik, mert csak így állítható helyre a munkajog és az általa elérni kívánt cél közötti kapcsolat.²⁶³

Ehhez azonban először fel kell tárni a munkajog céljait, majd ezt követően nyílik lehetőség újragondolni a meglévő munkajogi eszközöket, jogintézményeket, és azt, hogyan lehet változtatni, fejleszteni rajtuk oly módon, hogy (hatékonyabban) el tudják érni a kitűzött célt.²⁶⁴ Ez a teleologikus megközelítés²⁶⁵ a kollektív munkajogi intézmények mint célhoz²⁶⁶ kötött rendszerek²⁶⁷ esetében különösen elengedhetetlen. Ezért a hazai participációs modell elemzését megelőzően is szükséges, hogy a fogalmi tisztázás alapján konkretizálásra kerüljenek a munkavállalói participáció által elérni kívánt célok.

IV.1. A munkavállalói participáció révén elérni kívánt célok

A nyugati világ ún. „demokratikus paradoxon”-jának tekinthető, hogy miközben identitásunk fontos részévé vált az, hogy önmagunkat egy demokratikus állam polgáraként definiáljuk,²⁶⁸ és a demokrácia jelentősége folyamatosan hangsúlyozásra kerül, életünk egyik legfontosabb terét, a társadalom és a gazdaság egyik legjelentősebb

²⁶⁰ DAVIDOV *i.m.* 2.

²⁶¹ DAVIDOV *i.m.* 2-3.

²⁶² DAVIDOV *i.m.* 1.

²⁶³ DAVIDOV *i.m.* 4., SIPKA – ZACCARIA *i.m.* 50.

²⁶⁴ DAVIDOV *i.m.* 4.

²⁶⁵ DAVIDOV *i.m.* 4.

²⁶⁶ A kollektív munkajog a munkavállalók és a munkáltató hatalmi egyensúlyi helyzetének fenntartására törekszik. KISS [2005] *i.m.* 22.

²⁶⁷ KISS [2005] *i.m.* 22.

²⁶⁸ A demokrácia a politikai hatalomgyakorlás legitimitásának alapja, amely a többségi elven alapuló kormányzáson, a politikai ellenzék és az egyén tiszteletén, a népre visszavezethető közhatalmon alapszik [38/1993. (VI. 11.) AB határozat, III.3. pont.], és kiemelt célja annak biztosítása, hogy a többségi vélemény ne éljen vissza erőfölényével [TRÓCSÁNYI László – SCHANDA Balázs, *Bevezetés az alkotmányjogba – Az Alaptörvény és Magyarország alkotmányos intézményei*, HVG-ORAC, Budapest, 2014, V.1. pont. Elérhető:

https://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/2011_0001_548_Alkotmanyjog/ch01s05.html
(Letöltés: 2019. november 24.)].

szeletét jelentő munkahely leginkább nélkülözi a demokráciát,²⁶⁹ a demokratikus államok polgárainak többsége²⁷⁰ élete jelentős részét *ab ovo* antidemokratikus,²⁷¹ hierarchikus, már-már autokratikus szervezeteknél tölti,²⁷² ahol szervezeti egyenlőtlenség, demokratikus deficit²⁷³ uralkodik. Ezért számos törekvés irányul a munkahely demokratikusabbá tételére, a munkajog egyik legfőbb célja e demokratikus deficit csökkentése a munkahelyen,²⁷⁴ akként, hogy azt az alapvető demokratikus elvet érvényesíti a munkáltató-munkavállaló viszonylatában is, miszerint a döntéshozók döntései által érintett valamennyi személy részére biztosítani kell a jogot a döntéshozatalban való részvételre.²⁷⁵

A munkahely demokratikusabbá tétele, illetőleg a munkavállalói részvétel biztosítása valóban szükséges és kívánatos, ez azonban jellemzően egyfajta axiómaként kerül kinyilatkoztatásra, anélkül, hogy a tényleges célok nevesítésre kerülnének, ahogy arra a disszertáció III. fejezetében már utaltam. Meglátásom szerint tévesek azok az elméletek, melyek magát a munkahelyi demokráciát, a felek közötti kooperációt jelölik meg elérni kívánt célként, ezek inkább eszközök valamely magasabb szintű cél elérése érdekében.²⁷⁶

²⁶⁹ MALLESON, Tom, *After Occupy: Economic Democracy for the 21st Century*, Oxford University Press, New York, 2014, xiii.

²⁷⁰ Az egyéb foglalkoztatási formák terjedése ellenére a legmeghatározóbb foglalkoztatási forma továbbra is a munkaviszony, az aktív korúak jelentős része alkalmazott, melyen belül is a legnagyobb személyi kört a gazdasági munkaviszonyban állók teszik ki. 2018. évben 4.469.500 fő foglalkoztatottból 4.003.900 fő volt alkalmazott, 200 fő szövetkezeti tag, 149.100 fő társas vállalkozás tagja, 306.000 fő egyéni vállalkozó és 10.200 fő segítő családtag volt. Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf036.html (Letöltés: 2019. november 30.). A 4.003.900 fő alkalmazottból 2018. évben 817.200 fő volt állami foglalkoztatásban (közfoglalkoztatottak nélkül 707.700 fő). Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli010a.html (Letöltés: 2020. január 02.).

²⁷¹ Ennek ellenére belső működésük kifejezetten antidemokratikusnak mondhatók: a szervezet tetején állók (tulajdonosok, ügyvezetés) nem tartoznak elszámolási kötelezettséggel a szervezet alján állók (munkavállalók, alkalmazottak) felé, ők ugyanis a szervezetet érintő döntések meghozatalában harmadik személyként nem vesznek részt. A munkáltató döntéshozatali mechanizmusa tekintetében a munkavállalók harmadik személynek számítanak, mivel a munkáltatótól, illetőleg a munkáltatóként megjelenő természetes/jogi személytől elkülönülő jogalanyok. Erre bővebben kitértem itt: BAGDI Katalin, *A munkajog és a társasági jog határán – Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre?* De Iurisprudentia et Iure Publico, 2013/2, 11.

²⁷² A gazdasági társaságok, vállalkozások ma már nem csupán a társadalmi szervezetek egyik formájának tekinthetők: napjainkra – a negyedik ipari forradalom révén tapasztalható technikai fejlődésnek, valamint a globalizáció által megnövekedett határokon átnyúló kereskedelemnek is köszönhetően – a modern demokratikus társadalmak meghatározó, domináns intézményévé váltak. Tom Malleon idézi Adolf Berle és Gardinier Means gondolatát. MALLESON, Tom, *Making the Case for Workplace Democracy: Exit and Voice as Mechanisms of Freedom in Social Life*, Polity, Vol. 45. No. 4. (2013) 604.

²⁷³ DAVIDOV *i.m.* 35.

²⁷⁴ DAVIDOV *i.m.* 56.

²⁷⁵ DAVIDOV *i.m.* 38.

²⁷⁶ Nincs ez másként az individuális munkaviszonyban sem, ahol az alapelvek között nevesített együttműködési kötelezettség a felek teljesítését hivatott segíteni, és a gyengébb fél számára garanciát biztosít az erősebb féllel szemben.

Guy Davidov szerint az emberek gyakran elmulasztják világosan, érthetően kifejezni cselekedeteik mozgatórugóit, sokszor még saját maguk felé is, azokat ők maguk sem ismerik fel. Ezt a hiátust vélem felfedezni a munkavállalói részvétel jelentőségét hangsúlyozó szakirodalomban és gyakorlatban is: nem derül ki, pontosan milyen célt szolgál, hiszen éppen a munkahelyi demokrácia sem cél, hanem eszköz, melynek része a munkavállalói részvétel. A következőkben ezért megkísérlem – alapvetően hazai viszonylatban – megnevezni mindazon célokat, melyek elérésének egyik eszköze lehet a munkavállalói részvétel.

IV.1.1. A társadalom részvételének biztosítása

Gyakran hasonlítja a szakirodalom a munkavállalói részvételt a politikai részvételhez: a munkáltató működése, autoritása az államéhoz hasonlatos, ezért biztosítani kell az egyén szabadságának védelmét a hatalommal szemben, mégpedig a politikai részvétellel analóg munkavállalói participációs forma révén,²⁷⁷ mert ekként biztosított az egyének részvétele a közösség közös akaratának kialakításában.²⁷⁸ Az állam és a munkáltató működése azonban nem analóg, még akkor sem, ha a munkáltatók ma már gyakran olyan befolyással bírnak a munkavállalók életére,²⁷⁹ mint az állam. Az állam olyan társadalmi intézménynek tekinthető, melynek feladata az állampolgárok jogainak védelme, illetőleg érvényre juttatása, valamint kötelezettségeik betartatása, melynek keretében a nép felhatalmazása alapján közhatalmat gyakorol, ennek során – alkotmányos keretek között – az állampolgárokkal szemben kényszerrel is alkalmazhat, akár az állami erőszakszervezetek révén. A demokratikus jogállam működését a közjog olyan alapvető alkotmányos elvek szabályozzák, mint a demokrácia, a jogállamiság, a pluralizmus és a hatalommegosztás.²⁸⁰ Ezzel szemben munkáltatók a magánjog által szabályozott

²⁷⁷ DAHL, Robert, *A Preface to Economic Democracy*, University of California Press, Berkeley, 1985, WALZER, Michael, *Spheres of Justice*, Basic Books, 1983, ELLERMAN, David, *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy*, MA: Blackwell, Cambridge, 1992. Idézi őket: MALLESON [2013] *i.m.* 606.

²⁷⁸ SINZHEIMER, Hugo, *Das Wesen des Arbeitsrecht*, in *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: gesammelte Aufsätze und Reden* (1976), Idézi: HUNGLER [2014] *i.m.* 3.; SINZHEIMER, Hugo, *Die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses*. In: *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*. Europäische Verlagsanstalt, 1976. Idézi: DUKES, Ruth, *Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law*. In: DAVIDOV Guy – LANGILLE, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2011, 60.

²⁷⁹ A negyedik ipari forradalomnak köszönhetően a munkavállalók már nem csupán állandóan elérhetők, de e mellett a munkáltató már-már az állami titkosszolgálatokéhoz hasonló módszerekkel és eredményességgel képes megfigyelni munkavállalóit.

²⁸⁰ TRÓCSÁNYI – SCHANDA *i.m.* V. Az alkotmányosság elvei, az alkotmányos állam c. fejezet.

természetes vagy jogi személyek, akik közhatalmat nem gyakorolnak, igényérvényesítésükhöz az állam nyújt segítséget.²⁸¹ Működésüket a vállalkozás szabadságának alkotmányos jogán túl olyan alapvető magánjogi elvek szabályozzák, mint az általában elvárhatóság, az együttműködés, a jóhiszeműség és tisztesség elve, a tájékoztatási kötelezettség, valamint a joggal való visszaélés tilalma. Bár mind az állampolgárok, mind a munkavállalók egyfajta „kényszerközösséget” képeznek, az állam a nép által részére átadott hatalmat gyakorolja, míg a munkáltató jogai, „hatalma” a szervezetét alkotó munkavállalók helyett az őt alapító tagjaitól származik. A munkavállalók tehát a munkáltató szempontjából harmadik személynek minősülnek.²⁸²

Az államtól való különbözősége ellenére a munkáltató döntései – különösen nagyobb létszámú munkavállalót foglalkoztató, vagy valamely nemzetgazdasági ágazatot húzó munkáltató esetén – hordozhatnak a munkavállalói kollektíván túli, a társadalom egészére kiható következményeket is. A munkafolyamattal kapcsolatos döntések sokszor társadalmi kérdéseket is érintenek.²⁸³ Például csoportos létszámcsökkentés esetén: a munkavállaló és általa eltartottak jövedelmének csökkenése, megszűnése a szociális rendszerre, a nyugdíjrendszerre, az egészségbiztosítási rendszerre, valamint a foglalkoztatáspolitikai rendszerre ró nagyobb terhet, végső soron a társadalmi szolidaritás elvén és a központi költségvetésen keresztül az egész társadalomra. A munkáltató személyzeti politikája, az, hogy tevékenysége mennyire áll összhangban a munkaidőre és a pihenőidőre, a munkavédelemre vagy éppen a bérezésre vonatkozó szabályokkal a munka megszervezésének mikéntje, kihatással van a munkavállalók egészségére, családi dinamikájára, mely szintén mérhető anyagi megterhelést jelenthet az állam és a közösség számára, azaz ösztársadalmi hatással bír.

A munkavégzés társadalmi hatásokkal is bír, ezért a munkaviszony egyszerre magánügy (egyéni) és közügy (társadalmi) is.²⁸⁴ A munkaviszonyból fakadó terheket részben viselő társadalom azonban főszabály szerint nem vehet részt e munkáltatói döntések meghozatalában sem a politikai intézményrendszer, sem a munkavállalók útján, kizorul az olyan döntések meghozatalában történő tényleges részvételből, amelynek – jellemzően

²⁸¹ Bár a közhatalmat gyakorló állam is megjelenik munkáltatói pozícióban, a jelen disszertációban kizárólag a gazdasági munkaviszonyt vizsgálom, ezért megállapításaimat is erre tekintettel teszem.

²⁸² BAGDI [2013] *i.m.* 11.

²⁸³ BUZA Márton, *Az üzemi demokrácia*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1969, 16.

²⁸⁴ WELTNER [1987] *i.m.* 77.

negatív – következményeit és költségeit azonban kénytelen viselni. Annak ellenére, hogy a demokrácia az önrendelkezés révén igyekszik biztosítani, hogy a társadalom kollektív módon meghatározhassa és kinyilváníthassa a főbb prioritásait a jövőre nézve, a népesség egészét vagy jól körülhatárolható csoportját érintő kérdések tekintetében.²⁸⁵

A munkavállalói részvétel egyik célja tehát annak biztosítása, hogy az egyébként szintén állampolgár munkavállalókon keresztül a társadalom mégis részt vehessen a rá kötelezettséget hármozható munkáltatói döntések meghozatalában.²⁸⁶ Mégpedig azon társadalomra kiható döntések meghozatalában, amelyekben az állam révén nincs lehetősége részt venni, illetve érdekeit láthatóvá tenni a munkáltató számára, ekként pedig elmarad a közös – akár társadalmi szintű – érdekek, célok kimunkálása és erre tekintettel az egységes cselekvés előmozdítása a munkáltatónál.²⁸⁷ Ahogy a dolgozat III. fejezetében is utaltam már rá, a gazdasági demokrácia gondolata is abból indul ki, miszerint a participáció lehetővé teszi a gazdaság valamennyi szereplője számára a munkahely gazdasági feltételeinek közös kialakításában történő részvételt,²⁸⁸ vagyis a munkaviszony egyszerre szolgálja a munkáltató, a munkavállaló és a társadalom érdekeit.²⁸⁹ A munkavállalók együttműködése és ennek keretében a cselekvésük egységessége szükséges a politikai-társadalmi célok eléréséhez,²⁹⁰ miközben az irányítást végző (munkáltató) egyszerre képviseli a magasabb rendű (társadalmi vagy vállalati) érdekeket és saját (egyéni, illetve csoportos) érdekeit.²⁹¹

²⁸⁵ A társadalmi szükségletek kielégítését és a társadalmi érdekek megjelenítését szolgálja a soft law körébe tartozó Corporate Social Responsibility (CSR) is, melynek egyik elemét képezi, hogy a munkáltató a munkavállalók felé a törvényi kötelezettségein felüli vállalásokat is tesz. Ez azonban alapvetően a munkáltató értékelését tükrözi abban a tekintetben, hogy mely munkavállalói igények, érdekek érvényre juttatása szükséges, ugyanis egyáltalán nem köteles CSR stratégiája kialakításába bevonni a munkavállalókat vagy képviselőiket. E mellett még a megfelelő priorizálás esetén sem garantált a munkáltató egyoldalú vállalásainak állami úton való kikényszeríthetősége a CSR önkéntessége folytán, a vállalások ugyanis inkább értékek kinyilvánítását jelenti, melyek érvényesítéséhez szükséges konkrét intézkedéseket szintén a munkáltató jogosult egyoldalúan meghatározni. Ezért meglátásom szerint mindenképpen szükséges olyan megoldást találni, mely a hard law területén marad. KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum, Budapest, 2009, 68-69., KUN Attila, *Corporate Social Responsibility (CSR) and Labour Law – Parallels or Crossroads?* Studia Iuridica Caroliniensia, Vol. 2. (2007), 120.

²⁸⁶ HÉTHY *i.m.* 27.

²⁸⁷ HÉTHY *i.m.* 17. és 26.

²⁸⁸ HÉTHY *i.m.* 156-157.

²⁸⁹ HÉTHY *i.m.* 40., ERŐSS *i.m.* 28.

²⁹⁰ HÉTHY *i.m.* 26.

²⁹¹ HÉTHY *i.m.* 27.

IV.1.2. A munkavállalói érdekek képviselője és a munkavállalói kollektíva részvételének biztosítása a munkaviszony alakításában

Bibó István szerint „...demokrácia nincs eleven, pezsgő, szabad és demokratikus önkormányzatok nélkül. Minden országos demokrácia merő fikció, ha nincs meg az egyes emberek számára hozzáférhető kisebb közösségekben a szabad közélet iskolája.”²⁹² Ilyen kisebb közösségnek tekinthetők meglátásom szerint az egyes munkavállalói kollektívák, munkahelyek is, ahol a munkavállalók sokszor több időt töltenek egymással a munkahelyen, mint barátaikkal és családjukkal azon kívül.²⁹³ A munkavállalók életük jelentős részét a munkahelyen töltik el, ott fejtik ki kezdeményező készségüket és alkotó erejüket, azon belül részesülnek többféle jóléti és kulturális szolgáltatásban, szakmai képzésben, stb. „A dolgozó ember legközvetlenebb társadalmi közege a munkahelye, ahol egy közösség tagjaként joga van a kollektíva érdekeit elemezni, alakítani, érvényesíteni. Joga van arra is, hogy érvényesíthesse személyes egyéni érdekeit, akár közvetlenül, akár érdekvédelmi szervezetein keresztül.”²⁹⁴ Az egyének jelentős részben tehát munkájuk révén kapcsolódnak a társadalomhoz,²⁹⁵ és cselekvésüket elsődlegesen azok az egyéni és csoportérdekek határozzák meg, amelyek munkájuk, élettevékenységük közvetlen társadalmi-gazdasági feltételeiből fakadnak.²⁹⁶ Továbbá ma már a munkáltató saját munkavállalói élete felett is olyan befolyást szerezhethet sok esetben, mint amilyennel az állam bír az állampolgárok életére nézve. Ezért lényeges, hogy a munkavállalók beleszólhassanak a vállalatok életébe, részt vehessenek olyan munkafeltételek megteremtésében, amelyek a munka végzését eredményesebbé, gazdaságosabbá, biztonságosabbá, könnyebbé, sőt örömmé teszik. Ehhez szükség van olyan belső jogviszonyokra, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyes állampolgárok – mint munkaviszonyban álló munkavállalók – részt vehessenek annak a meghatározott vállalatnak a megszervezésében, belső életében és ellenőrzésében, amellyel munkaviszonyban állnak.²⁹⁷

²⁹² Bár Bibó István a helyi önkormányzatokkal kapcsolatosan tette e megállapítást, az általános jelleggel is igaz az állampolgárok által alkotott kisebb közösségekre, melybe a munkahely is egyértelműen beletartozik. BIBÓ István, *Válogatott tanulmányok II*, Magvető Kiadó, Budapest, 1986, 321.

²⁹³ DAVIDOV *i.m.* 44.

²⁹⁴ BUZA Márton, *Az üzemi demokrácia fejlesztésének kérdései*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1976, 19.

²⁹⁵ HÉTHY *i.m.* 36.

²⁹⁶ HÉTHY *i.m.* 156-157.

²⁹⁷ WELTNER [1987] *i.m.* 126.

A negyedik ipari forradalomnak köszönhető technikai fejlődés révén kivitelezhető állami ellenőrzési potenciál erodálódik, mert a globalizáció következtében kialakuló, határon átnyúló tevékenységet végző, illetőleg globális méretű cégek olyan hatalommal bírnak, mely révén a nemzetgazdaságot és a globális piacot is befolyásolni képesek,²⁹⁸ államként működnek az államon belül,²⁹⁹ hasonlóan jelentős anyagi és emberi erőforrásokkal felszerelve, sokszor kvázi jogalkotási potenciállal.³⁰⁰ Ezért állami ellenőrzésük nehézkes.³⁰¹ Ennek köszönhetően a vállalatok legalább akkora mértékben vannak jelen az emberek – így a munkavállalók – életében, mint az állam,³⁰² miközben igen kevés szakszervezet bír határokon vagy kontinenseken átnyúló potenciállal. A munkavállalókat ezért az a veszély fenyegeti, hogy egyre kevésbé tudnak munkakörülményeik alakításába az állami jogalkotás révén beleszólni.

A munkavállalók maguk sokszor leplezik valódi szándékaikat az érdekegyeztetéssel járó, potenciális konfliktus elkerülése érdekében, de az is előfordulhat, hogy a munkavállalókban magukban sem tudatosul cselekvéseik valós indítéka, az, hogy pontosan mit is akarnak. Sőt, időnként a munkavállalók (irányítottak) maguk hajtanak végre olyan korrekciókat az őket körülvevő szervezeti-társadalmi – így akár a munkahelyi – viszonyokban, amelyeket a munkáltató nem láthat előre.³⁰³ Ezért gyakran a munkáltató is képtelen felismerni a munkavállalói érdekeket – különösen, ha azok differenciáltak –, valamint azok dinamikus természetét, ezért elmulasztják megtenni az azok figyelembe vételéhez, kielégítéséhez szükséges lépéseket.³⁰⁴ Ugyanez igaz lehet a munkavállalókra is: jellemzően inkább az őket képviselők rendelkeznek mindazon tudással és képességgel,

²⁹⁸ HENDRICKX, Frank, *The Future of Collective Labour Law in Europe*, European Labour Law Journal, Vol. 1. No. 1. (2010) 63.

²⁹⁹ A globalizáció révén a gazdaság világméretűvé válik, miközben a társadalmi és politikai intézmények inkább helyi, illetőleg nemzeti szintűek maradnak [HENDRICKX *i.m.* 64.]. A globalizáció következtében a gazdasági hatalom központjai és a döntéshozatal kifejezetten szupranacionálissá vált, eközben azonban a képviseleti és demokratikus intézmények továbbra is a helyi szinthez kötődnek. A munka világával és a szociális kérdésekkel kapcsolatos jogalkotói kompetencia továbbra is csak nemzeti szinten értelmezhető, miközben a kiemelt jelentőségű gazdasági döntések az állam feletti szinten születnek – ahol a munkajog hatása már rendkívül gyenge –, ekként gyengítve a nemzeti jogalkotó mozgásterét [DUKES *i.m.* 66.].

³⁰⁰ GERGELY *i.m.* 55.

³⁰¹ A transznacionális vállalatok száma a 90-es évektől napjainkig 37.000-ról 70.000-re nőtt, nem számolva a leányvállalatokat, melyek saját belső szabályozást alakítanak ki. KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum Kiadó, 2009, 30.

³⁰² GERGELY *i.m.* 61.

³⁰³ HÉTHY *i.m.* 31.

³⁰⁴ MAKÓ Csaba – HÉTHY László, *Worker participation and the socialist enterprise: a Hungarian case study*, In: COOPER, C. L. – MUMFORD, E. (eds.), *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Greenwood, Westport, Conn., 1979, 298.

amelyek révén képesek felismerni a kollektíva érdekeit, mert csak a világosan kommunikált érdekeket veheti figyelembe a munkáltató. E körben fontos, hogy a kollektíva is figyelembe vegye a munkahely társadalmi-szervezeti feltételeit, melyek befolyásolhatják az érdekvédelem érvényesítést, illetőleg módosíthatják a kollektív igényeket.³⁰⁵ Ezért szükséges egy olyan érdekképviseleti szerv létrehozása, amely a teljes munkavállalói közösséget képviseli a munkahelyen. A munkavállalók védelmével és alárendelt helyzetének javításával ugyanis nem fér meg, ha bármilyen szabályozási kísérletnek, legyen az állami, munkáltatói vagy szakszervezeti, a munkavállalók csupán „elszenvedői” lesznek. A szakszervezet márpedig kizárólag saját tagjai képviselőjére köteles és jogosult, még akkor is, ha kollektív szerződés megkötése esetén e magatartása a kollektíva egészére hatással van [Mt. 279. § (3) bek.]. Miután a munkavállalók jogosultak szakszervezethez csatlakozni vagy attól távol maradni, így semmiképp sem kényszerítheti a jogalkotó arra a szakszervezettől való távolmaradás mellett döntő munkavállalókat, hogy mégis csatlakozzanak valamely koalícióhoz, ha a kollektíva, és így saját munkakörülményeiknek alakításába bele kívánnak szólni. Ezzel szemben az üzemi tanács, illetőleg a munkavállalói részvétel intézményei az adott munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalói közösség egészét képviseli, a kollektíva egészének érdekeit képviseli. Ebből következően akár egy üzemen, munkáltatón belül a szakszervezet és az üzemi tanács eltérő munkavállalóit vagy éppen foglalkozási csoportokat képvisel(het), és így a szakszervezet és az üzemi tanács által képviselt egyének, illetőleg kollektíva eltérő pozíciót foglal(hat)nak el egy adott kérdés, érdek tekintetében. Márpedig az eltérő egyének, illetőleg kollektívák szükséglet-kielégítése az üzemi, vállalati körülményeknek eltérő, esetleg éppen ellentétes irányú módosítását kívánja meg.³⁰⁶ Ezért mindenképp szükséges egy olyan érdekképviseleti szerv létrehozása, amely azon munkavállalók érdekeit is képviseli,³⁰⁷ akik nem kívántak egyik szakszervezethez sem csatlakozni, de kollektív igényeik képviselőjére és érvényesítésére mégis igényt tartanak.³⁰⁸ Ennek megfelelően mindenképp „jár” e munkavállalóknak is egy olyan fórum, melyen az ő kollektív érdekeik is megjelenítésre kerülnek oly módon, hogy az ne kényszerítse őket

³⁰⁵ MAKÓ – HÉTHY *i.m.* 306.

³⁰⁶ HÉTHY *i.m.* 110.

³⁰⁷ Hangsúlyozandó, hogy ez kizárólag az érdekek munkáltató felé történő közvetítésére vonatkozik, érdekvédelemre nem. Amennyiben a munkavállalók a törvényben rögzítettek túl további érdekeket kívánnak érvényesíteni, mely szükségszerűen konfliktusokkal jár, úgy az érdekvédelem kizárólagos letéteményesének számító szakszervezet révén tehetik csak meg.

³⁰⁸ Szükségszerűen ennek is az önkéntesség elvén kell abban a tekintetben nyugodnia, hogy amennyiben a munkavállalók jelentős része nem tart igényt ilyen konfliktusmentes, az érdekeket pusztán megjelenítő, de újabbakat ki nem harcoló képviselőre, úgy arra nem is kényszeríthetők.

együttal világnézeti állásfoglalásra is – a szakszervezetek ugyanis nem egy esetben politikai színezettel is bírnak,³⁰⁹ így ez adott esetben távol tarthatja az eltérő világnézetű munkavállalókat. Mindez tehát szükséges ahhoz, hogy ne egy szűk, a kollektívától eltérő érdekek mentén szervezett munkavállalói kisebbség³¹⁰ határozza meg a kollektíva egészét érintő döntéseket azon az alapon, hogy tagjai egy szakszervezetnek, és így a munkahely egyedi, sajátos szabályainak alakításában csak ők vesznek részt. Ezért a nem szakszervezeti tag munkavállalók érdekképviseletét is biztosítani szükséges szervezett formában, ennek hiányában ugyanis a munkaviszony alakításához való kollektív joguk csupán elméleti marad, ténylegesen nem lesznek képesek a munkaviszonyukat alakító szabályozók kialakításában részt venni.

A munkavállalók és a társadalom hátrányára válik, ha a munkavállalók cselekvését a munkájuktól, érdekeiktől távol eső társadalmi-gazdasági feltételekkel próbáljuk összekapcsolni, ily módon olyan cselekvésekre sarkallva őket, amelyek mögött nincs elégséges érdekeltségük. Ezért érdemes az üzemi demokrácia, a participáció intézményei révén újabb csatornát nyitni a munkavállalók – mint a társadalom tagjai – számára ahhoz, hogy az állami szerepvállalás és kikényszeríthetőség csökkenése ellenére munkakörülményeikre mégis befolyást gyakorolhassanak. Nem az egyes egyéni munkavállalók érdekeinek érvényre juttatása a cél, az továbbra is a munkavállaló-munkáltató egyedi alkujának körébe tartozik, és az egyénnek csupán annyira van joga, hogy részt vegyen a kollektíva vagy az azt képviselő szerv akaratának és az ezen alapuló jognyilatkozatának kialakításában.³¹¹ Így munkájuk közvetlen feltételeinek alakításával szükséges közelebb hozni érdekeiket a magasabb rendű – vállalati/társadalmi – érdek szolgálatához, az ehhez közvetlenebbül kapcsolódó cselekvéshez, részvételhez – ez a társadalom egészének érdeke.

A demokratikus intézmények megjelenése a munkahelyen magában foglalja a konzultációt,³¹² a vélemények kicserélését, különösen a közös döntéshozatal esetében, így a munkavállalói részvétel a munkavállalói oldalon saját érdekeik felismerését, a munkáltató felé megfelelő időben és módon történő kommunikálását, valamint

³⁰⁹ KISS [2010] *i.m.* 517.

³¹⁰ Az Mt. 276. § (2) bek. a) pontja szerint kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet jogosult, amelynek tagjai a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók 10 %-át kiteszi.

³¹¹ WELTNER [1987] *i.m.* 129., BUZA [1976] *i.m.* 19.

³¹² HÉTHY *i.m.* 31.

képviselőt, míg munkáltatói oldalról a munkavállalók érdekeinek feltárását, vagyis a munkavállalók „hangjának” hallhatóvá tételét³¹³ segíti elő,³¹⁴ ezzel mozdítva elő az esetlegesen felmerülő viták, érdekkülönbségek feloldását. Ez egyúttal lehetővé teszi a munkavállalói kollektíva számára a munkáltatói szabályozással kapcsolatos kollektív vélemény nyilvánítását. Erre tekintettel a munkavállalói érdekek képviselője, valamint a munkavállalói részvétel részben a munkavállalókat megillető véleménynyilvánítás szabadságának érvényesülését is szolgálja, annak kollektív vetülete tekintetében.

A munkavállalói részvétel ezért az érdekek egyeztetésében és a közös célok kimunkálásában nyújt segítséget a részvételi jogok által.³¹⁵ Az érdekegyeztetés e vonatkozásban nem más, mint az érdekek ütköztetése, amely végső soron – ha kimenetele pozitív – minden érdekelt számára elfogadható helyzet kialakulásához vezet, s éppen ezáltal válik a tartós együttműködés alapjává, tekintet nélkül arra, hogy melyik fél mekkora mértékben engedett saját álláspontjából.³¹⁶ Nem szabad azonban megfelekedezni arról, hogy a közös álláspont kialakításának folyamata sohasem konfliktusmentes, az ellentétek jelentkezése önmagában nem negatív jelenség, az *„a szervezetben, a társadalmon belüli cselekvési, szemléleti egység kikovácsolódásának elkerülhetetlen fázisa.”*³¹⁷ A munkahelyi demokrácia, illetve a participáció ekként képes enyhíteni a munkáltató és a munkavállalók érdekei közötti feszültséget azzal, hogy egyes döntéseket a munkáltató és a kollektíva közös ellenőrzése alá helyez, és *„enyhíti a tulajdonosi, valamint a munkavállalói érdek belső ellentmondását azzal, hogy az egyéni érdek nyelvére fordítja le a magasabb érdekkategóriák követelményeit”*,³¹⁸ végső soron pedig egy közös, de mindenki számára elfogadható döntés meghozatalát teszi lehetővé egymás érdekeinek ismeretében. Ez fordítva is igaz: a munkáltató döntéseit, céljait is érdemes a munkavállalók számára „lefordítani”, magyarázattal ellátva kommunikálni, hogy az ne kinyilatkoztatás, egyszerű közlés legyen, hanem a munkavállalók szempontjából is érthető, értelmezhető lépés.

³¹³ DAVIDOV *i.m.* 87.

³¹⁴ A képviselőt ellátó munkavállalói képviselők autoritását legitimálja az, miszerint ők a beosztott munkavállalók „hangjai”. KOKKINIDIS, George, *In search of workplace democracy*, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 32. No. 3/4. (2012) 251., HÉTHY *i.m.* 40.

³¹⁵ HÉTHY *i.m.* 20.

³¹⁶ HÉTHY *i.m.* 30.

³¹⁷ HÉTHY *i.m.* 30.

³¹⁸ ERŐSS *i.m.* 125.

Ennek megfelelően a munkavállalói részvétel az üzemek, önálló telephelyek belső társadalmi viszonyainak szabályozójaként jogot biztosít az egész helyi kollektíva részére ahhoz, hogy – semleges formában – részt vegyen a munkáltató vezetésében (irányításában), az üzem, illetőleg a vezetők munkájának ellenőrzésében, a gazdasági és egyéb feladatok megtervezésében és megoldásában, a munkavállalókat érintő fontos anyagi, szociális és kulturális kérdések eldöntésében,³¹⁹ valamint a kollektíva akaratának érvényesítésében lehetőséget biztosít.³²⁰ Így szervezetlen munkavállalók is – önként – megjelenhetnek a helyi szabályozás alakítóiként, meghagyva a magasabb (ágazati) szintű szabályozást a szakszervezetek számára.

IV.1.3. A munkavállalók dehumanizálódásának megakadályozása

Minél hatalmasabbra duzzad egy szervezet, annál távolabb kerül a döntési szféra a végrehajtás szintjeitől. A közép- és nagyvállalkozások esetén, valamint az atipikus – pl. platform – munkavégzési formák terjedésével a vezetés és a munkavállalók közé egyre több szint (közép- és alsó vezetés) „ékelődik” be, ezáltal elvész a kapcsolat a menedzsment és a munkavállalók zöme között, a munkavállalók egy számmá redukálódnak a szemükben, valamint az IT technológiák használatát igénylő munkavégzés esetén a közvetlen emberi kapcsolat csekély mértékűre redukálódik, sokszor teljesen el is tűnik. A munkavállalói és munkáltatói érdekek feltárásának és egyeztetésének azért is van kiemelt jelentősége, mert ily módon megelőzhető a munkavállalók elidegenedése mellett azok ún. dehumanizálódása is. A munkavállalói részvétel egyik objektív feltétele az információk folyamatos, nyílt áramlása a vezetők és vezetettek között. Kifejezetten veszélyként azonosítja a szakirodalom is a munkavállalók „hangjának” eltűnését,³²¹ nem csak az ún. „crowdworker”-ek³²² esetén, hanem mindazon klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók esetén is, akik munkavégzésükhöz valamilyen IT eszközt, technológiát használnak. A munkáltató és a munkavállalók, valamint a munkavállalók és a munkáltató ügyfelei közötti közvetlen

³¹⁹ ERŐSS *i.m.* 26-29., CZIPÓ Ernő, *Szakszervezeti demokrácia – üzemi demokrácia*, Palócföld, 1972/3, 31.; BECKL Sándor, *A dolgozók bevonása a vállalatok vezetésébe*, KJK, Budapest, 1967, 34.; BUZA [1969] *i.m.* 22., VAS János, *Az üzemi demokrácia és a szakszervezeti jogok érvényesítése*, Táncsics, 1972, 5.

³²⁰ ERŐSS *i.m.* 27., DAJKA Ferenc, *Hogyan éljen a dolgozó az üzemi demokráciával?* Táncsics, 1971, 5.

³²¹ DE STEFANO, Valerio, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”*, Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva, ILO, 2016, 21.

³²²

kontaktus csökkenése azzal a veszéllyel jár, hogy a munkavállalókra emberi mivoltuk ellenére „*az IT eszköz vagy online platform meghosszabbításaként*”³²³ tekint a munkáltató, illetőleg annak ügyfelei, mely egyértelműen a munkavállalók dehumanizálódásához, egyszerű tárggyá, eszközzé degradálásához vezet. A kapcsolat a belső kommunikáció csatornáira korlátozódik, és éppen ez adja a vállalati információrendszer, a kommunikáció kiemelkedő fontosságát a munkahelyi demokrácia problémafelvetései között.

A munkavállalói kollektíva érdekeinek képviseléséhez, részvételéhez szorosan kapcsolódik a munkavállalók dehumanizálódásának megakadályozása iránti cél. A munkavállalók érdekeiről, valamint az érdekeiket meghatározó körülményekről az irányítóknak (munkáltatónak) – megfelelő konzultációs csatorna hiányában, valamint az irányítók és irányítottak közé ékelődő szervezeti szintek következtében – csak korlátozott ismeretei lehetnek.

Azonban az ún. „human-in-command” (emberi vezérlés) elv alapján az IT eszközök és technológiák használata során továbbra is az embernek kell irányítási pozícióban maradnia,³²⁴ amely tágran értelmezve azt is jelentheti, hogy a munkavállalók is ilyen irányítási pozíciót kell kapjanak legalább részben, ha munkájuk elvégzése vagy ellenőrzése IT eszközök, illetőleg algoritmusok révén biztosítható. Ebben az esetben nem elégséges, ha kizárólag egy harmadik fél – pl. a munkáltató – irányít, ugyanis a „human-in-command” elv fontos része, hogy mindazok irányítói pozícióban maradjanak, akikre az IT eszköz, technológia, illetőleg algoritmus hatást gyakorol. Amennyiben elfogadjuk, hogy akár a kollektív alku révén biztosítható a „human-in-command” elv érvényre juttatása,³²⁵ úgy mindenképpen szerephez juthat ebben a munkavállalói participáció is az ilyen eszközök, technológiák munkahelyi felhasználására irányuló munkáltatói döntésekben történő részvétel biztosítása révén. Ez lehetővé tenné a munkahely, illetőleg a munkaeszközök sajátosságából fakadóan meginduló dehumanizálódási folyamat enyhítését, azt, hogy a munkavállalók ismét emberek,³²⁶ emberi erőforrás, ne pedig

³²³ DE STEFANO *i.m.* 5.

³²⁴

³²⁵ DE STEFANO *i.m.* 23.

³²⁶ A munkavállaló emberi lény, melynek lelke van, vagyis érzelmei és pszichéje is befolyásolja elégedettségét. Ebből következően nem csak gazdasági, hanem pszichológiai szempontból is vannak igényei, ezért fontos, hogy a munkáltató ezen pszichikai és szervezeti követelményeket koordinálja. MAKÓ – HÉTHY *i.m.* 323.

(termelési) eszközök, tárgyak legyenek.³²⁷ Egyébként már a munkáltató hatalmának korlátozása is a munkavállaló emberi lényé „előlépését” szolgálja.³²⁸ Demokratikus kontroll nélkül ugyanis visszatérnének azok a szabadpiaci viszonyok, amelynek logikája szerint a munkaerő árunak, az alacsony bérek és szegényes munkakörülmények racionális költségsökkentési lépéseknek tekintendők, mely a nemzetközi piacon versenyelőnyt jelenthet egyes államoknak. A piaci teljesítmény következményei kifejezetten elválasztásra kerülnek a politikai döntéshozataltól, és így a politikai és társadalmi (szociális) szférára hárul, hogy a piaci teljesítmény következményei kompenzálják, anélkül, hogy e teljesítményre ráhatásuk, a teljesítménnyel kapcsolatos döntéshozatalban részük lenne.³²⁹

IV.1.4. Hatalom kiegyensúlyozó funkció

A munkavállalók kollektív jogainak elismerése és biztosítása a munkáltató gazdasági és jogi-döntési hatalmának magánjogi eszközökkel történő kompenzálását célozta.³³⁰ A munkavállalói részvétel ezért egyfajta hatalomgyakorlási módként,³³¹ illetőleg a hatalom újraelosztásának egyik technikájaként is felfogható,³³² hiszen a munkáltatói hatalmi struktúrában, a hatalom gyakorlásában való részvételt,³³³ végső soron a munkáltató „*döntési hatalmának belülről történő, intézményes befolyásolását*” jelenti.³³⁴ Ebből következően a munkavállalói részvétel biztosítása érinteni fog „*tekintélyeket, hatásköröket, befolyásokat, érdekcsoportokat*”.³³⁵ Azonban nem kizárólag a munkáltató hatalmát érinti, hanem akár a szakszervezetek mozgásterét is befolyásolhatja, hiszen a kollektív munkajog intézményeinek számbeli növekedése megköveteli hatásköri

³²⁷ Hugo Sinzheimer szerint a munkavállaló felszabadítására oly módon kerülhet sor, hogy a magántulajdonból következő társadalmi hatalommal szemben korlátokat támaszt a jogalkotó, vagyis egyszerű jogalanyból emberi lényé transzformálja a jog szemében is. SINZHEIMER, Die Demokratisierung... Idézi: DUKES *i.m.* 59.

³²⁸ DUKES *i.m.* 61.

³²⁹ DUKES *i.m.* 65.

³³⁰ KISS [2005] *i.m.* 438., PETROVICS [2016] *i.m.* 118.

³³¹ ERŐSS *i.m.* 23., MOLNÁR László, *Az üzemi demokrácia rendszerszemléletű megközelítése*, Szociológia, 1974/2, 196.

³³² DAVIDOV *i.m.* 57.

³³³ ERŐSS *i.m.* 25., MOLNÁR *i.m.* 196., BUZA [1969] *i.m.* 22.

³³⁴ KISS [2005] *i.m.* 439., KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit, *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére*, TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése közös kezdeményezések támogatása”, Pécs, 2010, 186.

³³⁵ ERŐSS *i.m.* 198.

elhatárolásukat, illetve az addig „egyeduralkodó” szakszervezet immár az üzemi tanáccsal együtt kell működjön.

IV.1.4.1. A munkáltató hatalmának korlátja

A munkajog egyik alaptétele – és ez adja a jogviszony sajátosságát is –, hogy a munkaszerződés egy hatalmi-uralkodó jogviszonyt hoz létre a felek között.³³⁶ Mind az egyéni munkavállaló, mind a munkavállalói kollektíva – már csak az információs aszimmetria okán is – gyengébb fél a munkáltatóhoz képest, szervezeti és gazdasági alárendeltségben állnak, hiszen megélhetésük a munkáltatóval fennálló munkaviszonyuktól függ, ezért szokták a munkaviszonyt függő munkavégzésre irányuló jogviszonynak³³⁷ is nevezni.³³⁸ Ez a munkavállalók oldalán védelem iránti igényt keletkeztet.³³⁹ A munkajog egyik legfőbb célja³⁴⁰ ezért a felek közötti egyensúlyhiányos helyzet helyrebillentésének megkísérlése oly módon, hogy az megfelelően a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek.³⁴¹ Ehhez a munkavállalók számára plusz garanciák kerültek beépítésre a szabályozásba,³⁴² melyek révén az erőfölényével esetlegesen visszaélő munkáltatóval szemben érdekeit védő munkavállaló válaszlépése jogszerű mederben tartható, egyúttal alkalmas az erőfölényben lévő munkáltatóval szemben egyfajta védelem biztosítására, egyes esetekben pedig a munkáltatói visszaélés szankcionálására. Végző soron ezért a munkáltatói hatalom korlátozása, illetőleg kiegyensúlyozása a szerződési szabadság tényleges érvényesülését

³³⁶ KISS [2005] *i.m.* 16. és 19., KISS György, *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*, Jogtudományi Közlöny, 2017/3, 112.

³³⁷ KISS [2005] *i.m.* 16., KISS [2010] *i.m.* 9. és 30.; SIPKA – ZACCARIA *i.m.* 52., BERKE Gyula, *Ágoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog eszmetörténetéhez*, Jogtörténeti Szemle, 2014/1, 11-13., Guy DAVIDOV *i.m.* 35.

³³⁸ A terjedelmi korlátokra tekintettel a függő jelleggel kapcsolatos elméletekre a disszertáció nem tér ki, a jogviszony függő jellegét adottnak veszem.

³³⁹ KISS [2005] *i.m.* 17. és 19., KISS [2017] *i.m.* 109., SIPKA – ZACCARIA *i.m.* 51., T/3066. számú törvényjavaslatm A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény. Általános indokolás és Részletes indokolás a Második Részhez.

³⁴⁰ KISS [2005] *i.m.* 19. és 36.

³⁴¹ BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkajogviszonyok*, Dialóg-Campus Kiadó, PTE ÁJK, Budapest-Pécs, 2010, 15.

³⁴² Ezen szociális szempontok folytán a munkajogban állandóan jelen van bizonyos aszimmetria. KISS [2010] *i.m.* 10.

igyekeznek elősegíteni a munkaviszonyban a felek magánautonómiájába történő beavatkozással,³⁴³ mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal vonatkozásában.³⁴⁴

A munkahely hatalmi viszonyainak kiegyenlítésében azonban nem csak egyéni, hanem kollektív szinten is érdekelt az állam. Ezt az a jogalkotói cél is mutatja, amely a felek megállapodására igyekeznek bízni a munkaviszony tartalmának alakítását, sokkal inkább, mint korábban³⁴⁵ – ez egyébként a meglehetősen liberális individuális munkajogi rendelkezésekkel együtt a munkáltató számára meglehetősen nagy mozgásteret biztosít a munkavállalói közösséggel szemben is, melynek ellensúlyozására szükség van³⁴⁶ kollektív szinten is, hiszen az egyént megillető garanciák gyakran éppen egyéniesített formájuk miatt nem válhatnak automatikusan a kollektívát megillető garanciákká is, ahogy a kollektíva oldalán felmerülő problémák sem feltétlen egyéniesíthetők az igényérvényesítés szintjén.

Ebből következően „*a kollektív munkajog intézményei a munkavállaló és a munkáltató hatalmi egyensúlyi helyzetének fenntartását szolgálják*”,³⁴⁷ azonban nem általában a munkáltató és a munkavállaló szerződési szabadságának korlátozásával, hanem kifejezetten az erőfölénnyel bíró munkáltató döntési hatalmának korlátozása révén,³⁴⁸ mely így a munkáltatóktól „*a vállalatban belüli hatalmuk bizonyos mérvű korlátozását, vezetési módszereik, stílusuk átalakítását*” követeli meg.³⁴⁹ Ennek keretében a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalói kollektíva közötti hatalmi eltolódás kiegyenlítését biztosítja azzal, hogy a munkáltató egyfajta belső ellenpólusaként szolgál az erőviszonyok tekintetében.

³⁴³ A munkavállalók mint gyengébb fél védelme nem csak a munkajog sajátja, az megjelenik például a társasági jogban is, melynek szintén jellemzője a gazdasági társaság vonatkozásában kiszolgáltatottabb fél – így többek között a tagok kisebbsége, a fogyasztók, a hitelezők, az ún. stakeholderok, vagy éppen a munkavállalók – védelmének célul tűzése, valamint ezzel kapcsolatosan olyan garanciák kiépítése, amelyek a gazdasági társaság vagy éppen a tagok többségének autokratikus viselkedését igyekeznek ellensúlyozni.³⁴³ A munkavállalók esetében ilyen ellensúlyként a munkavállalói részvétel sajátos, „atipikus” formái, nevezetesen a társasági jogi és a pénzügyi részvétel szolgálnak.

³⁴⁴ PETROVICS [2016] *i.m.* 118., LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberalis munkajogi rendszerek határán*, In: KUN Attila (szerk.), *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, KRE ÁJK, Budapest, 2013, 31., KISS [2005] *i.m.* 313.

³⁴⁵ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Általános indokolás, 10. pont, 85.

³⁴⁶ KISS György, *A piac és az emberi tényező – A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995, 210.

³⁴⁷ KISS [2005] *i.m.* 22., KISS [2010] *i.m.* 10.

³⁴⁸ KISS [2010] *i.m.* 10.

³⁴⁹ SZAMUELY László, *Ipari demokrácia Nyugat-Európában?* Magvető Kiadó, Budapest, 1980, 168.

Mindazonáltal felmerül a kérdés, hogy az időben korábban kialakult szakszervezet nem elégséges-e a munkáltatói túlhatalom ellensúlyozására, hiszen a szakszervezet és az üzemi tanács rendeltetése is a munkavállalói érdekek védelme.³⁵⁰ Meglátásom szerint azonban e kérdésre csak nemmel lehet válaszolni, melyet a következő, a szakszervezet hatalmának ellensúlyozásáról szóló részben kifejtettekre alapítok.

IV.1.4.2. A szakszervezet hatalmának „ellenpontja”

A munkavállalói részvétel (üzemi tanács) egyszersmind a koalíciós jog (szakszervezet) ellenpólusa is. A szakszervezet is valamifajta megállapodásra, kompromisszumra törekszik a munkáltatóval a munkavállalói érdekek érvényesítése tekintetében, a munkavállalói érdekeket képviselik, jelenítik meg, és így igen lényeges kérdésekben a szakszervezet is behatárolja a munkáltató döntéseit.³⁵¹ A munkavállalói részvétel biztosítása azonban azt is jelenti, hogy az egyébként „egyeduralkodó” szakszervezet mellett egy tőle és a munkáltatótól is független intézmény lép be új félként a munkaviszony alakítójaként, a munkavállalók érdekeinek képviseletében, mely nyilvánvalóan korlátozza valamelyest a szakszervezet mozgásterét a hatásköri elhatárolás révén.³⁵² Az ugyanis a munkáltató és a munkavállalói kollektíva közötti érdekellentét szabályozott keretek közötti kiegyenlítésére, a konfliktusmentes kommunikációra nyújt lehetőséget, ekként munkáltatóval egy harmonikusabb, kiegyensúlyozottabb viszony kialakítását segítheti elő, szemben a konfrontatív szakszervezettel. Ráadásul a részvétel lehetővé teszi a kollektíva számára olyan információk beszerzését, amelyek révén a munkáltató és a szakszervezet közötti „háttéralkuk” kiszűrhetők. Ezért a participáció a szakszervezet hatalmának is egyfajta ellenpólusává válik,³⁵³ gátolhatja annak a tagjaitól való függetlenedését, és így a munkavállalók szakszervezetektől való elidegenedését.

³⁵⁰ KUN [2013] *i.m.* 304., KISS [2005] *i.m.* 61.

³⁵¹ SZAMUELY *i.m.* 18.

³⁵² Érdekvédelmi funkciójukból eredően ragaszkodnak a kollektív alku eszközhöz, ezért bizalmatlanok a participáció intézményével szemben kiépített hatalmi bázisukat féltik tőle. Az így megszerzett hatalom lehetővé teszi számukra, hogy érdekvédelmi feladatukon túllépve gazdaság- és társadalomalakító szerepet játszassanak bizonyos politikai és ideológiai célok szolgálatában. Ezt támaszthatja alá, ha e szakszervezetek egyébként a munkakörülmények alakításában viszonylag passzívok, és az üzemi tanáccsal szembeni viszonyukat is inkább a féltékenység, a bizalmatlanság jellemzi a harmónia helyett SZAMUELY *i.m.* 171. és 175-176.

³⁵³ KISS [2010] *i.m.* 517.

Ekként a szakszervezet a munkáltatói hatalom konfliktusos, míg a participáció a „kooperatív, kontroll-jellegű” befolyásolását, korlátját jelenti.³⁵⁴

IV.1.5. A munkavállaló(k) autonómiájának (önrendelkezési jogának) biztosítása

Ehhez kapcsolódik a munkavállalók autonómiájának kérdése. A jogállam igyekszik mindenki számára biztosítani az önrendelkezési jog gyakorlati érvényesülését,³⁵⁵ „*az egyéneket, társadalmi csoportokat, rétegeket, szervezeteket mind megilleti a cselekvési autonómia*”.³⁵⁶ A munkajog területén ez azt jelenti, hogy „*mindenki szabadon dönthet munkája és foglalkozása kiválasztásában, maga választhatja meg munkája jogi kereteit. Amennyiben pedig munkaviszonyt létesít, befolyása van jogviszonya tartalmának kialakítására, nemcsak annak megkötése pillanatában, hanem a jogviszony fennállásának egész időtartama alatt*”.³⁵⁷ Ez következik az emberi méltóság sérthetlenségének elvéből is.³⁵⁸ Ezért még ha a munkahelyi demokrácia nem is tekinthető jelenleg elidegeníthetetlen, alapvető jognak, azonban az emberi méltóság részét képező önrendelkezéshez való jog már igen, ebből következően a munkavállalók nem degradálhatók „szolgákká”. Kifejezetten közérdek, hogy a munkavállalókat annak ellenére is megillessze az önrendelkezési jog, hogy nem birtokolnak hatalmat.³⁵⁹ Biztosítani kell tehát, hogy önrendelkezési joguk, autonómiájuk csak a szükséges mértékig és végső esetben kerüljön korlátozásra,³⁶⁰ és amennyiben kívánják, úgy ténylegesen választhassák a demokráciát a munkahelyen,³⁶¹ még függő munkavégzés esetén is.³⁶²

Kétségtelen tény ugyan, hogy a függő munkaviszony létesítésével a munkavállaló, illetőleg a munkavállalói közösség egyéni és kollektív autonómiájának egy részéről

³⁵⁴ KISS [1995] *i.m.* 209.

³⁵⁵ KISS [2005] *i.m.* 58.

³⁵⁶ HÉTHY *i.m.* 17.

³⁵⁷ KISS [2005] *i.m.* 27.

³⁵⁸ KISS [2005] *i.m.* 60.

³⁵⁹ SINZHEIMER, Die Demokratisierung... Idézi: DUKES *i.m.* 60. és 62.

³⁶⁰ A jogalkotóak azonban csak azt a garanciális feltételrendszert kell biztosítani, amelyre a felek jogviszonyaikat alapíthatják. KISS [2005] *i.m.* 27.

³⁶¹ MALLESON [2013] *i.m.* 605.

³⁶² Az állam a munkajog révén a magánautonómiát igyekszik biztosítani. KISS György, *A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny, 1994/1, 10.

önként lemond, azt saját elhatározásából korlátozza a munkáltató javára. Ez azonban nem parttalan, nem jelenti a személye, illetőleg a kollektíva feletti rendelkezés teljes feladását, már csak azért sem, mert a munkaviszony létesítésekor nem látja előre a jogviszony minden elemét, annak legfőbb alakítója a munkáltató marad az utasítási jogára és szabályzatkötési jogára tekintettel.³⁶³ A munkavállalók kockázatot vállalnak azzal, hogy egyetlen munkáltatóra teszik fel a megélhetésüket, mely kockázatok ellentételezéseként kapott fix bérért a munkavállalók sokszor kénytelenek viselni olyan kockázatok is, melyekért nem minden esetben vagy nem teljes egészében kerülnek kompenzálásra (pl. egészségkárosodás).³⁶⁴ Ezért még a munkáltatót megillető vállalkozás szabadságának érvényre juttatása sem eredményezheti³⁶⁵ a munkavállalók autonómiájának teljes megszűnését,³⁶⁶ kizárását a munkahelyen, így azt a munkabér sem kompenzálja.³⁶⁷ Az egyéni autonómia, illetőleg a társadalmat megillető kollektív autonómia, melyet az állam biztosít az állampolgárok részére, a munkahelyen, a munkáltatóval szemben is biztosított kell legyen.³⁶⁸ A munkavállalók azzal, hogy egymással összefogtak a munkáltató ellenében, olyan hatalomra tettek szert, amellyel az egyéni munkavállaló nem rendelkezik,³⁶⁹ így a kollektív munkajog a munkavállalói közösség kollektív autonómiájának³⁷⁰ kifejezője.³⁷¹ Ebből következően az üzemi tanács által gyakorolt részvételi jogok az üzemi autonómia³⁷² megtestesülései,³⁷³ mely az egyéni

³⁶³ Elizabeth Anderson a munkahely vonatkozásában a „*magán kormányzat*” kifejezést használja, rámutatva, hogy nem csak a hagyományos értelemben vett, „köz” kormányzat jelenthet veszélyt az egyén szabadságára, illetőleg képes irányítani az egyén életét. ANDERSON, Elizabeth, *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 2017, 37-38.

³⁶⁴ DAVIDOV *i.m.* 45.

³⁶⁵ KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok I.*, Jura, 2003/1, 80.

³⁶⁶ A magánautonómia csak a feltétlenül szükséges mértékben korlátozható [KOVÁCS Erika, *A kollektív szerződés jogi természete*. Jura 2011/1. sz., 79.]. Éppen ez egyébként a magánélet védelméhez való jog munkahelyi érvényre juttatásával kapcsolatos nemzetközi bírói gyakorlat logikája is: a magánélet nem redukálható nullára a munkahelyen, és a munkavállaló magánélete felett nem nyerhet teljes kontrollt a munkáltató [Emberi Jogok Európai Bírósága, *Bărbulescu v. Romania* ügy, Application no. 61496/08, 5 September 2017, § 80.] – ugyanez igaz egyes, a kollektívát érintő munkáltatói döntések vonatkozásában.

³⁶⁷ Csak abban az esetben akadályozható meg az egyéni munkajogviszonyok tartalmának kiüresedése, amennyiben a munkajog kifejezésre juttatja az egyik alapjognak a másikkal szemben is érvényesülő védelmi funkcióját. KISS [1994] *i.m.* 11.

³⁶⁸ KISS [1994] *i.m.* 10.

³⁶⁹ A kollektív szerződésben az egyén önrendelkezését kollektív eszközökkel valósítják meg, ezért áll a kollektív autonómia az egyéni autonómia felett. KOVÁCS *i.m.* 79.

³⁷⁰ Az önrendelkezési jog lényegében a magánautonómiát jelenti.

³⁷¹ KISS [2005] *i.m.* 22.

³⁷² KISS [2005] *i.m.* 449., PETROVICS [2016] *i.m.* 117.

³⁷³ A kollektív – így az üzemi – autonómiát még a munkaszerződés is csak szűk körében, a szükséges mértékben korlátozhatja. KOVÁCS *i.m.* 85.

autonómián³⁷⁴ nem terjeszkedhet túl, illetőleg nem függetlenedhet tőle.³⁷⁵ A kollektív (üzemi) autonómia ily módon az egyéni önrendelkezési jog kiegészítője, illetőleg megvalósítója.³⁷⁶ A munkavállalók védelmét szolgáló rendelkezések ugyanis nem feltétlenül hasznosak mindenki – így pl. a munkáltató – számára,³⁷⁷ azok a munkáltató mozgásterét korlátozhatják.³⁷⁸

Mindebből következően igazolható a vállalkozás szabadságának korlátozása a munkavállalók, a kollektíva önrendelkezési jogának javára, ami az erősen hierarchizált viszonyra tekintettel sok esetben szükséges, ám amelynek emellett arányosnak is kell lennie, hiszen a felek magánautonómiája – az egyensúlyi helyzet megteremtésére tekintettel – viszonylagos,³⁷⁹ a másik fél önrendelkezési jogának megfelelő érvényre juttatása függvényében³⁸⁰ korlátozható.³⁸¹ E korlátozás egyik megjelenési formája lehet a munkavállalói részvétel biztosítása, mely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy jövőjük alakításában részt vegyenek, aktív részesei, ne pedig passzív elszenvetői legyenek az életükkel, jövőjükkel kapcsolatos döntések meghozatalának,³⁸² az ne csak külső behatás, beavatkozás legyen számukra. Ily módon a munkavállalók – legalább részben – visszakapják az életük feletti kontroll érzését is, mely fontos mérőfoka lehet a munkavállalói oldalról szabadságuk tényleges mértékének.

A kontroll érzése, az, hogy urai vagyunk a saját sorsunknak a munkában és otthon egyaránt, az egyik legfontosabb tényező a jólét és a jó teljesítmény szempontjából. A magasabb kontrollérzés a munkahelyen magasabb elégedettségi szintet, ezen keresztül pedig hatékonyabb munkavégzést is eredményez. A munkavállalók személyes helyzetüket, munkahelyi szerepüket ugyanis nem az általános igazságokon, hanem a konkrét körülményeken mérik le.³⁸³ A teljesítmény, a boldogság és az egészség területén

³⁷⁴ A kollektív akarat az egyéni akarat felett áll. KOVÁCS *i.m.* 87.

³⁷⁵ KISS [2010] *i.m.* 11., PETROVICS [2016] *i.m.* 118., KISS [2005] *i.m.* 313., KISS – BERKE – BANKÓ – KOVÁCS – KAJTÁR *i.m.* 132.

³⁷⁶ KOVÁCS *i.m.* 79., KISS [2010] *i.m.* 10.

³⁷⁷ SÍPKA – ZACCARIA *i.m.* 50.

³⁷⁸ A munkáltató tulajdonosi jogait a kollektív munkajog korlátozhatja, mely alapjogi kollíziót vonhat maga után. KISS [2010] *i.m.* 232.

³⁷⁹ KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok II.*, Jura, 2003/2, 59., KISS [2002] *i.m.* 325.

³⁸⁰ A munkajog feladata e körben a kollektív autonómia határainak megvonása, illetve a kollektív autonómia célhoz kötöttségének rögzítése. KISS [2010] *i.m.* 10.

³⁸¹ KISS [2005] *i.m.* 27. és 59., SINZHEIMER, *Die Demokratisierung...* Idézi: DUKES *i.m.* 61.

³⁸² MALLESON [2014] *i.m.* xii.

³⁸³ BUZA [1976] *i.m.* 27.

megélt nyereség azonban esetükben sem attól függ, hogy valójában mennyi ráhatásunk van a dolgokra, hanem hogy mennyire hiszik, érzik, hogy van ráhatásuk.³⁸⁴ Vagyis amellett, hogy a munkavállalók számára biztosított a munkakörülményekkel kapcsolatos döntéshozatalban történő részétel, ennek olyannak is kell lennie, amely révén ők maguk is úgy érzik, érdemi hatást tudnak munkakörülményeik alakulására gyakorolni.

Meglátásom szerint azonban az önrendelkezés nem jelent öngazgatást, illetőleg önkormányzatot.³⁸⁵ A munkahelyi demokrácia, illetőleg a részvétel célja ugyanis jelentős részben a munkáltató és a munkavállalók közötti erőviszonyok egyensúlyba hozatala, miközben a munkavállalói öngazgatás továbbra is egyensúlytalanságot jelentene, csak ezúttal a munkavállalók javára. Téves tehát a munkavállalók munkáltató „fölé” emelése, ugyanis a cél az erőviszonyok kiegyensúlyozása, nem pedig teljes megfordítása. Az öngazgatás azt feltételezné, hogy kizárólag a munkavállalók hozzák meg az őket érintő kérdésekben a döntést, holott a hangsúly a munkáltatóval való közös döntéshozatalon van.

IV.1.6. Ellenőrzési funkció

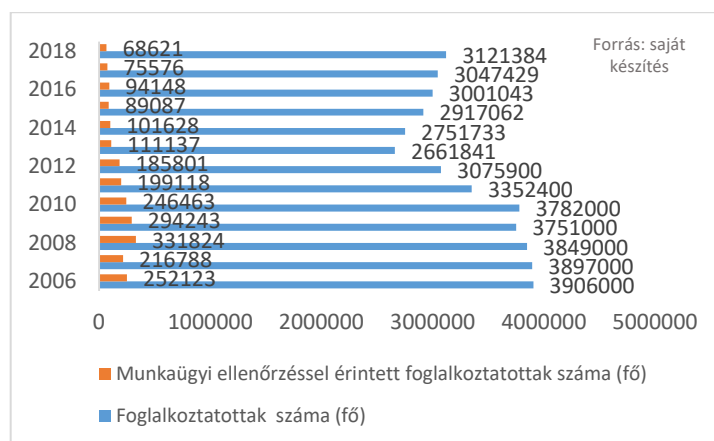
Az állam a munkajogi jogszabályok betartását jogosult és köteles ellenőrizni, mert ily módon biztosítható az állampolgárok, így a hatalmi pozíciójával visszaélni képes munkáltató jogkövető magatartása.³⁸⁶ Ezen ellenőrzési funkcióját az állam javarészt a

³⁸⁴ ACHOR, Shawn, *A boldogság mint versenyelőny*, HVG, Budapest, 2018. E-könyv, Növények és a karrier gondozása – A kontroll jelentősége c. fejezet.

³⁸⁵ Az 1956-os forradalom idején létrejött munkástanácsokkal kapcsolatosan használatosak volt a „munkásigazgatás”, „öngazgatás” kifejezések [A forradalom hangja. Magyarországi rádióadások 1956. október 23–november 9. Budapest 1989, 87.; LUX *i.m.* 110.], amely alatt egy demokratikusan választott, autonóm szervezeteken alapuló gazdasági önkormányzatot kellett érteni [LOMAX, Bill, *Magyarország 1956-ban*, Tudósítások Kiadó, Budapest, 1989, 161.]. A munkástanácsok által megfogalmazott követelések között is szerepelt a „munkás öngazgatási rendszer” létrehozása, mely az üzemi demokrácia mellett önkormányzatiságot is jelentett [RIPP Zoltán, *Az MSZMP és a munkástanácsok*, In: MAJOROS István (főszerk.), *Háborúk, békék, terroristák – Székely Gábor 70 éves*, ELTE, Új- és Jelenkori Egyetemes Történelmi Tanszék, Budapest, 2012, 479.]. Az öngazgatás gondolata gyakran támogatott a munkások által mélyebb társadalmi válságok idején, ugyanis ekkor jellemzően a létező társadalmi viszonyok és politikai intézmények nem töltik be funkciójukat, nem képesek a megváltozott körülményekre reagálni [MARKOVIĆ, Goran, *Az öngazgatás társadalmi feltételei*, Eszmélet, 2009. április 1. Elérhető: https://www.eszmelet.hu/goran_markovic-az-onigazgatas-tarsadalmi-feltetelei/ (Letöltés: 2019. október 04.)]. Ennek ellenére már a forradalom előtt is felmerült a politikai rendszer öngazgatási formákon – így pl. munkásöngazgatáson – keresztül történő demokratizálása [SZAKOLCZAI *i.m.* 13.], bár tény, hogy ezt abból a korabeli elvi tételtől vezették le, miszerint a munkások az üzemek felelős gazdái [LUX *i.m.* 111.].

³⁸⁶ A munkástanácsok 1919-es, majd 1956-os létrehozatalával megjelent a munkásellenőrzés fogalma is. Az ellenőrző munkástanácsok feladata – a kommunizmus eszméjéből fakadóan – a munkafegyelem fenntartása, a dolgozó nép tulajdonának védelme, valamint a termelő munka ellenőrzése volt [PÉTERI

közhatalmat gyakorló hatóságokon keresztül képes megvalósítani. Az ellenőrzés minél szélesebb személyi és területi spektrumához azonban jelentős tárgyi és emberi erőforrás szükséges, miközben az állam anyagi erőforrásai végesek, illetőleg jelentős mértékben korlátozottak, sokszor pedig nem is feltétlen a leghatékonyabbak.



1. ábra³⁸⁷

A munkajogi szabályok betartását figyelő munkaügyi hatóság ellenőrzéseivel³⁸⁸ kapcsolatosan³⁸⁹ jól látható, hogy azok csupán a munkavállalók kis számát érik el,

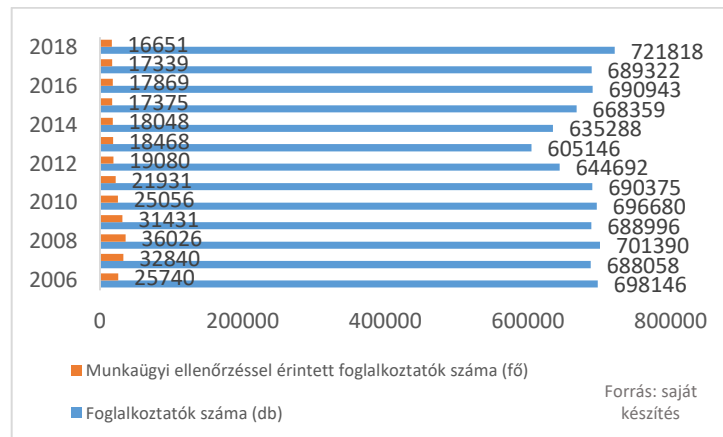
György, A „tudományos üzemvezetés” és a munkásellenőrzés konfliktusa 1919-ben, Történelmi Szemle, 1979/1, 44.], mely végső soron a termelést végző vállalatok állami ellenőrzés alá vonását jelentette, illetőleg eredményezte. A felszabadulást követően létrehozott üzemi bizottság is a munkásellenőrzés szerve volt [RÁCZ – STRASSENREITER i.m. 200.], melyre az üzemi demokrácia részeként tekintettek. A munkásellenőrzés elgondolása azonban arra épült, hogy a munkavállalók, a nép tulajdona a gyár, ezért a munkavállalói részvétel egyfajta tulajdonosi ellenőrzésként funkcionált. Miután a piacgazdaságban, illetőleg a demokráciában már nem a nép maga egy üzem, vállalat tulajdonosa, hanem az azt létrehozó természetes személyek vagy jogi személyek, ez a felfogás már nem lehet irányadó. Amennyiben valamely munkavállaló maga is tulajdonosává válik az őt foglalkoztató munkáltatóban, úgy a tulajdonosi ellenőrzésre a társasági jog, illetőleg polgári jog keretei között van lehetősége. A jelen dolgozat a gazdasági munkaviszonyra koncentrál, az állam, illetőleg az állam által létrehozott intézmények által foglalkoztatottak esetében lehet ilyen többletfunkciója, ott valóban lehet szó egyfajta tulajdonosi ellenőrzésről.

³⁸⁷ Az ábrákat az EMMI, az OMMF és a KSH adatai alapján készítettem.

³⁸⁸ A statisztika elkészítése során csak a teljes évre vonatkozó adatokat vizsgáltam, és miután a kézirat lezárásakor a 2019-re vonatkozó, teljes évet felölelő adatok még nem voltak elérhetőek, ezért 2016-2018-ig terjedően végeztem el az elemzést.

³⁸⁹ Felhasznált források: A Pénzügyminisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2018. év ellenőrzési tapasztalatairól. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=687 (Letöltés: 2019. november 2.), Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2017. év ellenőrzési tapasztalatairól. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=616 (Letöltés: 2019. november 2.), Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2016. évi ellenőrzési tapasztalatairól. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=555 (Letöltés: 2019. november 2.), Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2015. évi ellenőrzési tapasztalatairól. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=504 (Letöltés: 2019. november 2.), Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2015. évi ellenőrzési tapasztalatairól. Elérhető:

ráadásul ez a szám is évről-évre csökkenő tendenciát mutat: 2006-2018. évek viszonylatában 73 %-os csökkenést következett be [1. ábra].



2. ábra

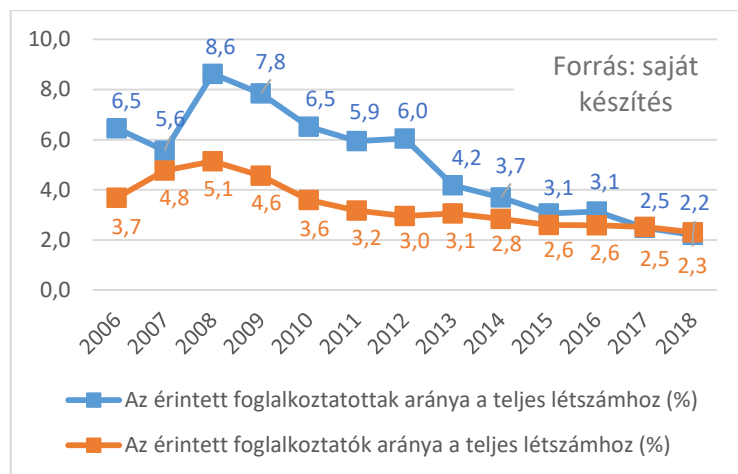
A munkaügyi ellenőrzéssel érintett foglalkoztatók, munkáltatók aránya hasonlóan alakult: 2006-2018. évek viszonylatában a vizsgálatba bevontak száma 35 %-kal csökkent [2. ábra].

Az sajnos a rendelkezésre álló adatokból nem állapítható meg, hogy az ellenőrzések egyre kisebb száma vajon a munkaügyi ellenőrzés rendszerére fordítandó állami erőforrások csökkenésének eredménye-e, vagy más tényezők is közrejátszanak. A munkaügyi ellenőrök számára³⁹⁰ vonatkozóan ugyanis pontos adatok kizárólag a 2006-2010. évek viszonylatában találhatók.³⁹¹

http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=438 (Letöltés: 2019. november 2.), Az OMMF beszámolója a 2009. év ellenőrzési eredményeiről - "a munka világának biztonságáért". Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.), Az OMMF beszámolója a 2008. évben elvégzett feladatokról - a foglalkoztatás biztonságáért. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.), Az OMMF Elnökének beszámolója a 2007. év értékeléséről - "a foglalkoztatás biztonságáért". Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.), Munkaügyi ellenőrzések számának alakulása 2008-2018 között: <http://www.atv.hu/belfold/20190307-egyre-kisebb-az-eselye-hogy-munkaugyi-ellenorzest-kapjon-egy-vallalat> (Letöltés: 2019. november 2.).

³⁹⁰ 2006-2007. évben 274 fő, 2008. évben 320 fő, 2009. évben 366 fő, míg 2010. évben 346 fő munkaügyi felügyelő került foglalkoztatásra országos szinten.

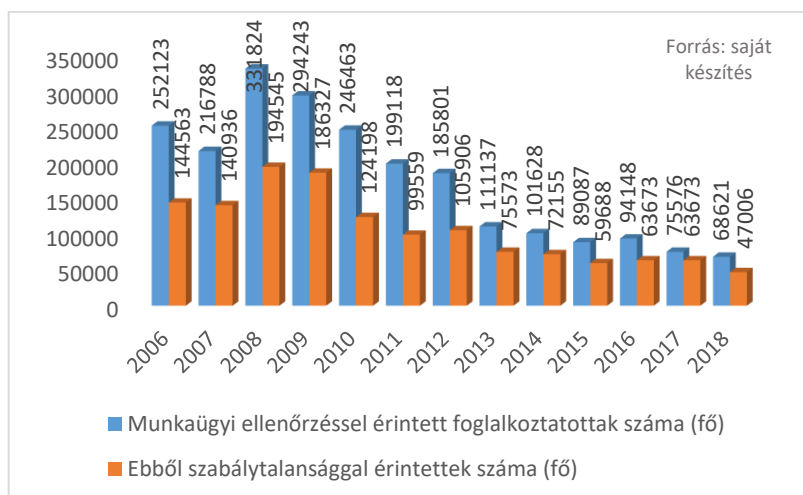
³⁹¹ Ezt követően azonban már csak a kormányhivatalokon belül létező, a munkaügyi ellenőrzést végző osztályokat is magában foglaló főosztályok személyi létszáma érhető el, és ezek az adatok is csupán 2017-2019. évig terjedően [7/2015. (III. 31.) MvM utasítás], 2019. március 21. napját követően a vonatkozó 39/2016. (XII. 30.) MvM utasítás már ezeket a létszámokat sem tünteti fel.



3. ábra

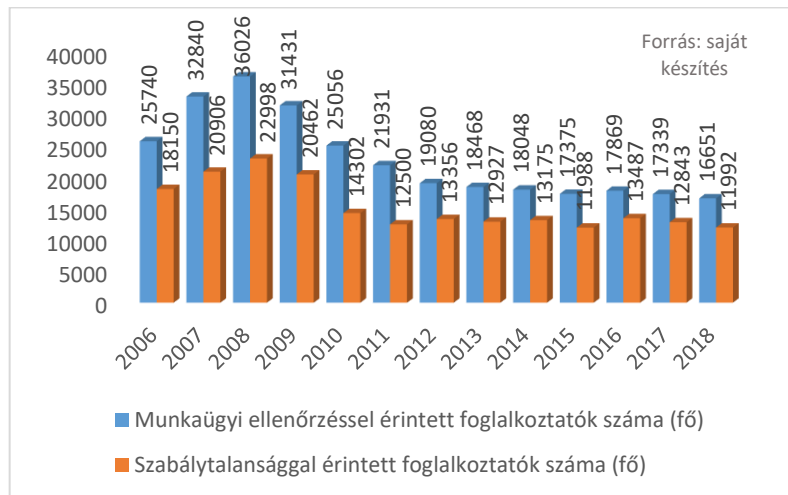
Megvizsgálva továbbá, hogyan aránylik a munkaügyi ellenőrzéssel érintett munkavállalók (munkáltatók) száma az összes munkavállaló (munkáltató) számához, kitűnik, hogy mindkét csoportnak csupán töredékét éri el hatósági ellenőrzés [3. ábra], és még a munkáltatók és munkavállalók összlétszámának csökkenése mellett is egyre alacsonyabb az ellenőrzéssel érintettek aránya.

Ez egyébként ma már mind a munkáltatók, mind a munkavállalók tekintetében alig haladja meg a 2 %-ot, miközben 2010-ben és azt megelőzően ez a szám a munkáltatók esetében meghaladta a 3 %-ot, míg a munkavállalók esetében a 6 %-ot. Azonban az sem derül ki a rendelkezésre álló adatokból, hogy ezen belül mennyi a korábban szabályt szegő „elkövető” visszaellenőrzésének aránya, illetőleg hogy ezt egyáltalán mérték-e.



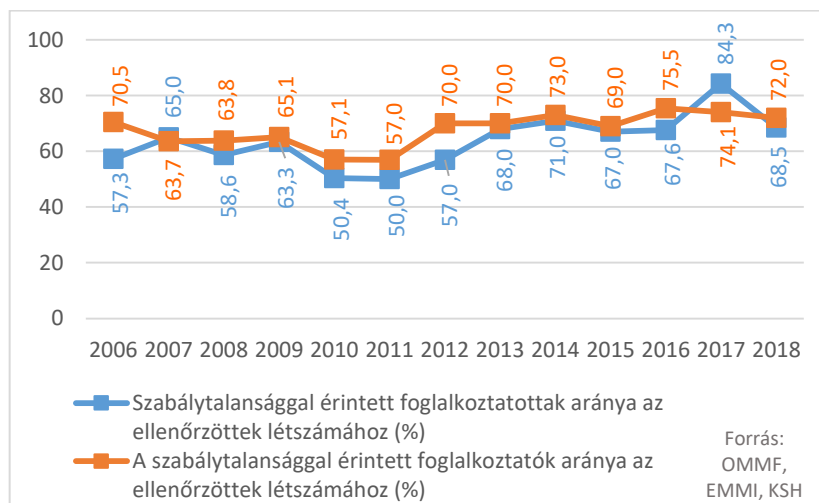
4. ábra

Miután a vizsgálattal érintettek száma csökkent az elmúlt évtizedben, így természetesen nominálisan csökkenést mutat a szabálytalansággal érintettek száma is, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók esetében: míg 2006-ban 144.563 fő munkavállaló esetében tárt fel a hatóság szabálytalanságot, addig ez a szám 2018-ban már csak 47.006, vagyis majdnem negyedére, 67 %-kal csökkent [4. ábra].



5. ábra

A szabálytalanságot elkövető munkáltatók száma is csökkenést mutat: míg 2006-ban 18.150 munkáltató esetében tárt fel valamilyen, a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályszegést a munkaügyi hatóság, addig 2018-ban már csak 11.992 munkáltató esetében, vagyis 33 %-kal kevesebb „elkövető”-ről beszélhetünk [5. ábra].



6. ábra

Arányait tekintve azonban rosszabb a helyzet: mind a munkáltatók, mind a munkavállalók esetében a vizsgált időszak teljes tartama alatt mindig 50 % fölött volt a szabálytalansággal érintettek száma. Ezen túlmenően az is egyértelmű, hogy bár a 2010-2011. években kisebb csökkenés látható mindkét személyi kör esetében – a munkavállalóknál 50 %, a munkáltatóknál 57 % körüli értékre –, ám összességében növekvő tendencia figyelhető meg az ellenőrzések, valamint az ellenőrzések által érintettek számának jelentős csökkenése ellenére. Míg 2006-ban a munkavállalók 57,3 %-ának munkaviszonya kapcsán állapított meg a munkaügyi hatóság valamilyen szabálytalanságot, addig 2018-ra ez a szám 68,5 %-ra emelkedett, vagyis több mint 10 %-kal több munkavállalót ér valamilyen sérelem a munkaviszonyra vonatkozó lényegesebb szabályok tekintetében. A munkáltatók esetében stagnálás, illetőleg az utóbbi néhány évben inkább emelkedés figyelhető meg: míg 2006-ban a munkáltatók 70,5 %-a sértette meg a munkajogi szabályokat, addig 2018-ban már a munkáltatók 72 %-a [6. ábra].

Mindebből az a következtetés vonható le, hogy az állam – tudatosan vagy sem – annak ellenére építi le a munkaügyi ellenőrzés rendszerét (csökkenti az ellenőrzések számát), hogy a jogkövető magatartás tekintetében javulás lenne megfigyelhető. Éppen ellenkezőleg, egyre magasabb a szabálytalanságot elkövető munkáltatók száma, és még nagyobb ütemben nő azon munkavállalók száma, illetőleg aránya, akikkel szemben a munkáltatók a garanciális munkajogi szabályokat megsértik. Mindez azért is érthetetlen,³⁹² mert a vonatkozó kormánystratégia is megfogalmazza az állami kontroll szükségességét, aláhúzza a munkaügyi ellenőrzések generál- és speciálprevenációs hatását, melybe „>>megéri<< beruházni, mert a hatékonyan működő felügyeleti rendszer mind az állam, mind a munkavállalók, mind a tisztességesen foglalkoztató vállalkozások érdekét szolgálja”. A vonatkozó szakpolitikai stratégia azt is megfogalmazza, hogy „a büntetés elkerülhetetlenségét és bekövetkeztének valószínűségét sokkal nagyobb súllyal mérlegeli [a munkáltató], mint annak esetleges mértékét. Így a bírságösszegek emelése helyett az ellenőrzési számok növelésével a feltárások arányát

³⁹² Egyfajta magyarázat lehet a munka világában a XX. század óta megfigyelhető általános deregulációs tendencia, melyet a globalizáció tovább erősít, és végső soron azt eredményezi, hogy az állam kezei közül kicsúszik, illetőleg részben önként kiengedi a jogi szabályozás lehetőségét, a gazdaság szereplői – így a munkáltatók – feletti befolyásolási joga és lehetősége csökkent. Ezt tetézi az oly gyakori forráshiány, melynek következtében sem forrása, sem eszköze nem marad az államnak az alapvető emberi jogok munka világában történő biztosításához. GERGELY *i.m.* 61.

kell növelni.”,³⁹³ melyhez szükséges az anyagi és humánerőforrások bővítése, növelése.³⁹⁴

Ennek megfelelően további célként fogalmazható meg az állam munkáltató feletti ellenőrzési jogát biztosító intézmény, egyfajta munkáltatón belüli, belső „watchdog” létrehozása. Ez az egyébként szűkös állami erőforrások ismeretében kifejezetten fontos kiegészítője lenne a hatósági ellenőrzésnek,³⁹⁵ amely révén az állam plusz erőforrások nélkül, a munkáltató belső működését ismerő és értő munkavállalókon (munkavállalói képviselőkön) keresztül képes a munkáltató tevékenységének jogszerűségét – legalább munkajogi szempontból – nyomon követni. Ez mindenképpen kevésbé költséges az állam számára, és adott esetben hatékonyabb a pusztán hatósági ellenőrzéseknél.

Ezt támasztja alá az is, hogy a munkahelyi demokrácia, illetőleg a munkavállalói participáció fogalmához a döntések meghozatalában történő részvétel, információ átadás, konzultáció, véleménynyilvánítás, valamint a döntések végrehajtása mellett hozzátartozik a döntések végrehajtásának ellenőrzése is,³⁹⁶ a munkahelyi demokrácia kiterjed az irányítók irányítottak általi ellenőrzésére is.³⁹⁷ A munkahelyi demokrácia, illetőleg a munkavállalói részvétel ugyanis kizárólag akkor működhet, ha a munkáltató az ennek keretében őt terhelő kötelezettségeket ténylegesen teljesíti is, melyhez visszatartó erő is szükséges, vagyis az, hogy jobban „megérje” a kötelezettséget teljesíteni, mint azt megszegni. Ehhez viszont szükség van egy hatékony ellenőrző mechanizmusra is, hiszen az egyéni munkavállalóknak sem lehetősége, sem jogosultsága, sem erőforrásai nincsenek ehhez, a kollektíva részére biztosított intézmény, jogosultságok – például a munkavállalói részvétel – révén viszont ez már inkább megvalósítható.³⁹⁸ Megfigyelhető,

³⁹³ A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása. Szakpolitikai stratégia. 2014. január. 102-103. Elérhető: https://ngmszakmaiterulet.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf (Letöltés: 2019. november 2.)

³⁹⁴ A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása. Szakpolitikai stratégia. 2014. január. 104. Elérhető: https://ngmszakmaiterulet.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf (Letöltés: 2019. november 2.)

³⁹⁵ Nemrég a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) és a Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ) aggodalmát fejezte ki arra vonatkozóan, hogy az elmúlt években a munkaügyi ellenőrzés létszáma és hatékonysága csökkent, miközben a szabályokat durván megszegő vállalkozások száma igen jelentős. Elérhető: <https://24.hu/fn/gazdasag/2019/09/26/munkaugyi-ellenorzes/> (Letöltés: 2019. november 2.)

³⁹⁶ BUZA [1976] *i.m.* 18.

³⁹⁷ HÉTHY *i.m.* 27.

³⁹⁸ A szakszervezetek kapcsán tett állítás megfelelően alkalmazható az üzemi tanácsra is. DAVIDOV *i.m.* 96.

hogy kötelezettségei egy részét az állam már fokozatosan elkezdte átruházni a munkáltatóra,³⁹⁹ így nincs akadálya, hogy jogai egy részét a munkavállalói képviselőkre ruházza át. Ezt egyébként e vonatkozásban már meg is tette, amikor az üzemi tanács feladatává tette a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését [Mt. 262. § (1) bek.].

IV.2. Részkövetkeztetések

A fenti elemzés alapján elsőként az állapítható meg, hogy a munkavállalói részvétel több cél elérésére irányul, amely célok jól körülhatárolhatóak, annak ellenére egyébként, hogy többértűek, illetőleg eltérő társadalmi szinteken megjelenő igényeket testesítenek meg. Alapvetően a munkavállalói közösség védelmével, jólétével, alapjogaival kapcsolatosak ezek a célkitűzések, és jellemzően az egyéneket megillető jogok kollektív vetületével kapcsolatosak. Az önrendelkezési jog érvényesítése, a kollektív érdekek képviselete, a dehumanizálódás elkerülése, valamint a munkáltatói hatalom ellensúlyozása is mind olyan célok, melyek egyszerre jelennek meg az egyén és a közösség szintjén. Éppen ezért nem lehet kizárólag egyénekre szabott, illetőleg egyének számára biztosított garanciák révén elérni, hiszen az egyén nem feltétlenül van tisztában az őt megillető jog kollektív vonatkozásával, továbbá eszközei sincsenek arra, hogy egymaga juttassa érvényre a kollektívát megillető védelmeket, ez nem is várható el.

Miután a koalíciós jog is a munkahely demokratizálását és a jelen fejezetben kifejtett célok egy részének megvalósítását igyekszik megvalósítani, szükséges a második következtetést is levonni, miszerint a szakszervezet, mely tagjai érdekeit képviseli, nem alkalmas a kollektíva egésze tekintetében a jelen fejezetben megjelölt célok elérésére, nem ismerheti a teljes kollektíva igényét, illetőleg amennyiben ismerné is, azok képviseletére és érvényre juttatására nem jogosult. Ráadásul – történeti fejlődésük okán is – jelentős részben hatalmi bázisuk kiépítésében érdekeltek, melynek megvalósulása esetén a munkakörülmények alakításában passzívvá válhatnak, illetőleg a hatalmi pozíció megtartása érdekében adott esetben inkább a munkáltatóval való háttéralkuk megkötésében válhatnak érdekeltté. Ezért szükséges a szakszervezet mellett egy olyan jogintézmény, mely a kollektíva egésze érdekeinek megjelenítésére alkalmas.

³⁹⁹ KISS [2005] *i.m.* 60.

Ezen túlmenően a szakszervezet jellemzően inkább az üzem feletti szinten tevékenykedik, márpedig az eltérő (üzemi, munkahelyi, ágazati, alágazati, országos) foglalkoztatási szinteken a fentebb vázolt célok egészen másként jelenhetnek meg, megvalósításukhoz szintenként különböző intézkedések lehetnek szükségesek. Éppen ezért a magasabb szinten működő szervezet számára rejtve maradnak az alacsonyabb szinten felmerülő igények. Minderre tekintettel – és ez a harmadik részkövetkeztetésem – szükséges egy olyan fórum biztosítása, mely a helyi kollektíva egészének érdekeit képes feltárni és képviselni, valamint a jelen fejezetben megjelölt célok elérése érdekében a szükséges lépéseket megtenni.

Megállapítható továbbá az is negyedik következtetésként, hogy a participáció nem kizárólag a munkavállalói közösség, hanem kifejezetten a társadalom részvételét is szolgálja olyan döntések meghozatalában, melyekben egyéb társadalmi (állami) szervezeteken keresztül nem kapcsolódhat be, azonban negatív következményeit viselni köteles a társadalombiztosítási, szociális és foglalkoztatási igazgatási rendszerek által, a társadalmi szolidaritás jegyében. A munkavállalók maguk is a társadalom részét képezik, a munkahelyen betöltött státuszuk nem választható el, nem függetleníthető a társadalmi státuszuktól,⁴⁰⁰ ekként a munkáltatói döntések negatív következményeit nem csak munkavállalóként, de a társadalom tagjaiként is, végső soron tehát kétszeresen kötelesek viselni, annak ellenére, hogy e döntések meghozatalába, következményei esetleges tompításába beleszólásuk egyáltalán nem lehetett. Ennyiben mindenképpen többszintű, vagyis munkahelyi (magánérdek) és társadalmi célok (közérdek) elérésére szolgál a participáció.⁴⁰¹

A közérdekhez kapcsolódóan ötödik részkövetkeztetésként kiemelném, hogy a részvétel által elérni kívánt célok részben alkotmányos alapjogok, nevezetesen az önrendelkezési

⁴⁰⁰ Az állampolgároknak, ekként a munkavállalóknak a gazdasági érdekeik mellett társadalmi, szociális érdekeik is vannak, ezért a gazdaság az emberi élet egyik szférájaként nem különíthető el az élet többi szférájától, az állami és a társadalmi szféra egyik – szerves – részét képezi a munkahely. Amennyiben a munkáltató figyelembe veszi a munkavállalók társadalmi és szervezeti körülményeit, igényeit is, úgy lehetőség nyílik az érdekek közötti kompromisszumra. MAKÓ – HÉTHY *i.m.* 322., SINZHEIMER, Die Demokratisierung... Idézi: DUKES *i.m.* 61.

⁴⁰¹ Biztosítani kell, hogy a gazdasági döntések ne kizárólag a gazdasági érdekekre tekintettel kerüljenek meghozatalra, amennyiben az a közérdeket és az egyéneket veszélyezteti, mégpedig akként, hogy az állam biztosítja az ilyen folyamatok alakításában való széles körű állampolgári részvételt, melynek egyik módja a munkáltató döntéseinek munkavállalói befolyásolása lesz. SINZHEIMER, Die Demokratisierung... 1976. Idézi: DUKES *i.m.* 61., KISS [2005] *i.m.* 441.

jog (magánautonómia), valamint a véleménynyilvánításhoz való jog érvényre juttatását szolgálják. Ezen egyéni érdekek ugyanis kollektív szinten is megjelennek, melyek biztosításához ezért kollektív eszközökre is szükség van. Az alapjogok érvényre juttatásából következően a munkáltatót megillető vállalkozás szabadsága korlátozható, annak alkotmányos alapja igazolható, ebből következően a munkavállalói részvétel – a törvényi keretek megfelelő kijelölése és arányossága esetén – nem tekinthető indokolatlan beavatkozásnak a munkáltató alkotmányos alapjogába. Ez egyúttal egyébként azt is jelenti, hogy a munkavállalói részvételnek részben alkotmányos alapja is van – ez a negyedik konklúzióm –, és bár ezzel együtt nem válik alapjoggá, annak lehetősége nyitva áll az Alkotmánybíróság számára.

A fentiekből álláspontom szerint következik az is, hogy participációról ténylegesen csak akkor beszélhetünk, ha a munkavállalók – és rajtuk keresztül a társadalom – az őket érintő döntések kimenetelére hatást gyakorolhatnak, a döntés meghozatalának ténylegesen részeseivé válhatnak, hiszen a következmények viselésére is csak ebben az esetben kötelezhetők. Ez következik abból is, hogy míg az egyes munkahelyről történő kilépés lehetséges, addig nagyon nehéz általánosságban véve elkerülni a hierarchikus munkahelyeket,⁴⁰² vagyis a munkavállalók által vállalt kockázatok ellensúlyozásaként lehetőséget kell nyújtani számukra a kockázatot eredményező döntésekben történő valódi részvételre. Ezért üzemi tanácsi rendszer esetében együttdöntési jog, vagy annak tényleges érvényesülése hiányában nem beszélhetünk arról, hogy a munkavállalók részére a participáció *de facto* biztosítva lenne.

Mindazonáltal – hatodik részkövetkeztetésként – mindenképpen hangsúlyozni szükséges, hogy a munkavállalói részvétel nem célozza és nem is célozhatja azt, hogy akár az egyéni munkavállalót, akár a munkavállalói kollektívát a munkáltató, illetőleg a gazdasági társaság ügyvezetése vagy legfőbb szerve fölé emelje.⁴⁰³ A munkavállalói részvétel – és a munkahelyi demokrácia – ugyanis nem az eltérő minőségű felek közötti hierarchiát tagadja,⁴⁰⁴ ezért nem is célja, nem lehet célja annak teljes megszüntetése vagy ellenkező irányba történő átbillentése.⁴⁰⁵ Egyetlen törekvése a hierarchia szempontjából gyengébb

⁴⁰² MALLESON [2013] *i.m.* 627.

⁴⁰³ WELTNER [1987] *i.m.* 97.

⁴⁰⁴ ERŐSS *i.m.* 200.

⁴⁰⁵ KISS [2005] *i.m.* 27.

fél védelme az erősebb fél hatalmának visszaélészerű használatával szemben, valamint az ezzel okozott, tehát indokolatlan, jogszerűen nem igazolható, aránytalan, és sokszor káros hatásaival szemben. Ezért az is rögzíthető, hogy a participáció esetében nem is egyfajta mellérendelt helyzet kialakításáról van szó, hiszen a munka függő jellege folytán soha nem beszélhetünk a polgári jog értelmében vett mellérendeltségről a munkáltató és a munkavállaló(i kollektíva) viszonylatában. Inkább arról van szó, hogy a munkáltató „hatalmát” az államon és a gazdasági élet szereplőin túlmenően a munkavállalók is korlátozhatják, a jogszabály által megengedett körben és mértékig annak érdekében, hogy a munkáltató ne kerülhessen monopolhelyzetbe, jelen esetben a munkavállalók életét tekintve, akár a munkahelyen, akár azon kívül. A munkahelyi demokrácia tehát igyekszik meggátolni, hogy a munkáltató hatalma a munkavállalók felett korlátlanra nőjön, ezért segít előmozdítani, hogy a kollektív megállapodások – pl. a normatív üzemi megállapodás – révén a munkahelyen is egyfajta „rule of law” elv érvényesüljön, és a – magánjogi – felek által létrehozott szabályok a jogszabályhoz hasonló erőt kapjanak. Ez a munkáltató és a munkavállalók közötti kapcsolatot kiegyensúlyozottabbá, demokratikusabbá teszi, mert a munkáltató nem tehet azt, amit akar.⁴⁰⁶

Végezetül utolsó konklúzióként azt rögzítem, hogy a munkahelyi demokrácia, illetőleg a munkavállalói részvétel a kitűzött célok elérése esetén egyéb, a munkáltató, a kollektíva és a társadalom szempontjából fontos hatással is bír. A participáció révén a munkáltató működése hatékonyabbá tehető, hiszen a szervezeten belüli együttműködést javítja, mely a munkavégzésre is kihat.⁴⁰⁷ Azonban a részvétel során felszínre kerülő javaslatok, kezdeményezések, eltérő nézőpontok a diverzitás növelése révén közvetlen hatékonysági tényezővé is válhat, pl. a munkavállalók által felvetett szervezési, műszaki megoldások révén.⁴⁰⁸ Ez egyúttal elősegíti a társadalmi jólétet is, ugyanis az üzemi demokrácia az életszínvonal, az életkörülmények alakulásának egyik fontos alkotóeleme.⁴⁰⁹ A munkavállalók a participáció révén munkakörülményeik alakulására hatással lehetnek, így az hozzájárulhat szükségleteik jobb, magasabb fokú kielégítéséhez,⁴¹⁰ ideértve az anyagiak mellett a szocializáció, a társadalmi státusz megszerzése, valamint az

⁴⁰⁶ DAVIDOV *i.m.* 87.

⁴⁰⁷ HÉTHY *i.m.* 32.

⁴⁰⁸ HÉTHY *i.m.* 32. Az ezzel ellentétes álláspontot ld.: ADDISON, John T. – BELLMANN, Lutz – SCHNABEL, Claus – WAGNER, Joachim, *The Reform of the German Works Constitution Act: Critical Assessment*, Industrial Relations, Vol. 43. No. 2. (2004), 409. és 416.

⁴⁰⁹ BUZA [1969] *i.m.* 48.

⁴¹⁰ HÉTHY *i.m.* 110.

önkitaljesedés iránti igényt.⁴¹¹ Ezzel egyébként részben vissza is kanyarodunk a munkáltató működésének hatékonyabbá tételéhez, hiszen mindazon szabályzatok, gyakorlatok, munkáltatói utasítások végrehajtásában motiváltabbak lesznek a munkavállalók, melyekre képviselőik révén maguk is hatással lehetnek, hiszen azok így sokkal inkább igazodnak helyzetükhöz, igényeikhez.

Bibó nyomán megállapítható, hogy a participáció túllép a munkahelyi kereteken,⁴¹² fejlődése visszahat a társadalmi demokráciára,⁴¹³ így végső soron a munkavállalói részvétel által a politikai demokrácia is erősíthető,⁴¹⁴ átlagszintje növelhető.⁴¹⁵ A munkavállalók aktív közéleti tevékenységének fő tényezője a munkahely sajátos közléte,⁴¹⁶ itt válik – illetve rosszul működő intézmények esetén nem válik – közvetlenné, kézzelfoghatóvá a demokrácia elvont fogalma. A mindennapok szintjén a munkahelyen érzékeli a munkavállaló, hogy mit jelent fellépni saját érdekeiért,⁴¹⁷ valamint közvetlenül részt venni az életét befolyásoló döntéshozatalban⁴¹⁸ (vagyis felszabadulni az uralom alól⁴¹⁹), vagy a részvétel formalitássá torzult változatában kiszorulni abból.⁴²⁰ Ezért a munkahelyi demokrácia tényleges és hatékony működése a társadalom érdeke is, hiszen a munkahelyi „közügyekben” aktív munkavállalók nagyobb valószínűséggel fognak állampolgárként a klasszikus közügyek vonatkozásában is fokozottabb érdeklődést mutatni,⁴²¹ ellenkező esetben pedig a demokráciába – így az országos intézményekbe – vetett hitüket elveszíteni.⁴²²

A fentiekre tekintettel a hazai részvételi modell kapcsán kifejezetten problémaként jelentkezik, hogy a jogalkotó azt pusztán önmagáért emelte be a magyar jogba, azért, hogy „legyen”, és elmaradt a konkrét célok pontos meghatározása, mely megfelelő

⁴¹¹ DAVIDOV *i.m.* 43-44.

⁴¹² A munkahelyi demokrácia fórumain társadalmi kérdések is megjelennek. KUN László, *A munkahelyi demokrácia néhány elméleti kérdése*. NME Közleményei, Miskolc, V. Sorozat, Társadalomtudományok, 1981/27, 11.

⁴¹³ DAVIDOV *i.m.* 57.

⁴¹⁴ A politikai demokrácia sajátos vetülete, munkahelyi formája a munkahelyi demokrácia. ERŐSS *i.m.* 33.

⁴¹⁵ ERŐSS *i.m.* 40.

⁴¹⁶ ERŐSS *i.m.* 51.

⁴¹⁷ PAUSCH, Markus, *Workplace Democracy: From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, Vo. 19. No. 1. (2013) Article 3. 16.; ERŐSS: *i. m.* 40.

⁴¹⁸ KUN László *i.m.* 11.

⁴¹⁹ SINZHEIMER, *Die Demokratisierung...* Idézi: DUKES *i.m.* 59.

⁴²⁰ ERŐSS *i.m.* 199.

⁴²¹ DAVIDOV *i.m.* 44., HÉTHY *i.m.* 37.

⁴²² PAUSCH *i.m.* 9.

vezérfonal lett volna a jogszabályi rendelkezések kialakítása, valamint a jogalkalmazás, végső soron a modell működőképességének vizsgálata során. Azonban e célok meghatározása mind az 1992. évi, mind a 2012. évi Mt. megalkotása során elsikkadt. Egyetlen célkitűzéssé a német modell átvétele vált, azonban annak a hazai viszonyokra alakításához is konkrét, jól körülhatárolt célok kellene. Ennek fényében lehet vizsgálni azt, hogy a részvétel biztosítására ténylegesen alkalmas-e a szabályozás. Az üzemi tanácsra vonatkozó szabályozás elemzése – melyre a disszertáció V. fejezetében kerül sor – ezért annak feltárására is irányul, hogy a magyar részvételi modell a jelen fejezetben körülírt célok elérésére szolgál-e, és amennyiben igen, úgy azok elérésére alkalmas-e.

V. AZ ÜZEMI TANÁCSRA IRÁNYADÓ SZABÁLYOZÁS ANOMÁLIÁI

Az eddigi elemzés alapján megállapítható, hogy kardinális kérdés annak meghatározása, milyen cél(oka)t szán a jogalkotó munkavállalói részvételnek, milyen eredményt kíván általa elérni. Ez elengedhetetlen ugyanis ahhoz, hogy az annak megvalósítására rendelt intézmény funkciója, valamint a hozzárendelt participációs jogok tartalma megfelelően meghatározható legyen. De ettől függ mindazon garanciális szabályok köre és tartalma, melyek ahhoz szükségesek, hogy a participáció ellátására létrehozott jogintézmény betöltsé funkcióját, a kollektíva rajta keresztül valóban képes legyen a részvételi jogai gyakorlására, ekként a korábban meghatározott célok megvalósulhassanak. Ilyen például a választással kapcsolatos joganyag, a participációs jogok gyakorlását biztosító rendelkezések, vagy éppen a munkajogi védelem szabályozása. Alapesetben e garanciális szabályok megfelelősége azon lenne lemérhető, illetőleg az alapján lenne adott esetben kiigazítható, hogy általuk sikerül-e a kitűzött célokat megvalósítani, annak elérését segítik-e vagy inkább gátolják.

A magyar jogalkotó azonban sem e célokat, sem a vonatkozó intézmények tényleges funkcióját nem jelölte meg és határolta körül világosan és egyértelműen. Ezért meglátásom szerint szükséges a jelenlegi szabályanyag legfontosabb, valamint a szükségszerűen garanciális elemeket tartalmazó rendelkezéseinek vizsgálata. Ennek során vizsgálatom tárgyául a hazai jogban klasszikusnak és talán mind közül a legelterjedtebbnek számító üzemi tanácsot választottam. E körben nem vontam az elemzés körébe a közalkalmazotti tanácsot, figyelemmel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony, valamint a munkáltató személyének (állam) specialitása miatt az nem teljes egészében feleltethető meg az üzemi tanácsnak. Az elemzés körét ezen belül is leszűkítettem a jogi személy, illetőleg gazdasági társaság munkáltatókra, alapvetően azoknál fogva, mert jellemzően az ilyen formában működő munkáltatóknál éri el a foglalkoztattai létszám azt a szintet, hogy üzemi tanács választására sor kerülhessen, így alapvetően az ő körükben releváns a joganyag elemzése.

Az elemzést ez alapján két kérdés mentén végeztem el. Az egyik kérdés az volt, hogy az üzemi tanács hatályos szabályozása a konkrét célok deklarálásának hiányában is biztosít-e jelenlegi formájában valamifajta munkavállalói részvételt a munkáltatói döntéshozatalban, vagy esetleg olyan belső ellentmondások, hiányosságok és egyéb

anomáliák figyelhetők meg, melyek gátolják azt. A másik kérdés arra irányul, hogy ennek eredményeként legalább közvetve kiolvasható-e bármilyen jogalkotói elképzelés, koncepció a hazai munkavállalói részvétel rendszerét illetően. Csak e kérdések megválaszolását követően vizsgálható ugyanis az a – harmadik és egyben végső – kérdés, hogy a szabályozásbeli anomáliákat részben vagy egészben a célok megfogalmazásnak hiánya, illetőleg nyílt deklarálásának elmaradása okozza-e.

Az elemzés során a vizsgálandó tárgyköröket – a terjedelmi korlátokra is tekintettel – leszűkítettem azon garanciális szabályok vizsgálatára, melyek nélkül üzemi tanács nem hozható létre, nem tartható fenn, illetőleg a részvételi jogok nem gyakorolhatók. Ennek megfelelően választottam ki elemzésre a választási eljárás szabályait, mert azoktól függ az üzemi tanács létrehozatala; a részvételi jogokra irányadó szabályokat, mert azok határozzák meg az üzemi tanács mozgásterét, így azt, hogy érdemben biztosít-e valamifajta részvételt, illetőleg érdekképviselést a munkavállalók számára; és végül a munkajogi védelem jogintézményét, mely nélkül egyetlen kollektív érdekképviselési szerv sem töltheti be hatékonyan feladatát a munkáltató megtorlásától tartva. Nem vontam a vizsgálat körébe azonban a szakszervezettel történő kapcsolatának vizsgálatát, illetőleg az attól való elhatárolását, egyrészt azért, mert azt kívántam feltárni, hogy önmagában az üzemi tanácsra, illetőleg jogaira vonatkozó rendelkezések alkalmasak-e az üzemi tanács működését és vélt funkciójának ellátását biztosítani, vagy azt inkább akadályozzák; másrészt a részvétel által elérni kívánt célok, ekként az üzemi tanácsnak szánt funkció ismeretének hiányában nem állapítható meg, szükség van-e a szakszervezettől történő elhatárolásra egyáltalán, és amennyiben igen, milyen szempontok mentén. Amennyiben pedig a vizsgálat eredményeként az állapítható meg, hogy az üzemi tanácsra irányadó szabályok már önmagukban képesek annak működésképtelenségét előidézni, úgy a szakszervezeti mozgalommal történő átfedésbe kerülésének vizsgálata – bár szintén a szabályozási anomáliák igazolását jelentené – nem bírna többlet jelentőséggel a vizsgálat szempontjából.

Ennek okán döntöttem amellet, hogy a fent vázolt vizsgálati körök mellett az üzemi tanácsra irányadó és kifejezetten jelentős, ám kevésbé vizsgált témaköröket is elemzésem tárgyává teszek, mégpedig eltérő jogterületekről. Mivel így több, eltérő logikát követő, ám az üzemi tanács működésére lényegi hatást gyakorló szabályozás szempontjából közelítettem meg a hatályos szabályozást, határozottabb és több oldalról megtámasztott

válasz adható a fentebb megjelölt kérdésekre, hiszen az is kiderül, hogy adott esetben a célmegjelölés és az az alapján kialakított koncepciók – vagy azok hiánya – csak munkajogi szempontból, vagy az egész jogrendszeren átívelően fedezhetőek fel az üzemi tanács vonatkozásában. Ennek megfelelően az egyik vizsgált tárgykörként az üzemi tanács adatkezelői minőségét és az abból fakadó adatvédelmi kötelezettségek nyomán felmerülő kérdéseket jelöltem meg. Mivel az üzemi tanács elkerülhetetlenül adatokat kezel, esszenciális annak ismerete, hogy az adatvédelmi szabályok lehetővé teszik, vagy éppen akadályozzák a részvételi jogok gyakorlásában. A másik vizsgált tárgykört a munkáltató fizetésképtelensége esetén irányadó szabályok jelentették. Vitathatatlan ugyanis, hogy a munkavállalók a munkáltató fizetésképtelensége esetén fokozott védelmet igényelnek, és ez különösen igaz a hazai jogrendszerben, mely kizárólag a jóléti célú pénzeszközök körében teszi lehetővé a tényleges részvételt, miközben a munkáltató fizetésképtelensége többek között éppen ezen pénzeszközöket érinti. A dolgozat további részében ezért a fenti okok alapján és szempontok mentén végeztem el a hatályos joganyag vizsgálatát, melynek eredményeként kerülhet sor a fenti kérdések megválaszolására, a hipotézisek értékelésére, valamint a végső konklúzió levonására.

V.1.A választási eljárással kapcsolatosan felmerülő főbb problémák

V.1.1. Az üzemi tanács létrehozásához fűződő jog megnyílása

Az rMt.-hez⁴²³ képest⁴²⁴ a hatályos Mt. megszövegezése során a jogalkotó az imperativitást egyértelműen kifejező „kell” szót elhagyta. Azonban a rendelkezés, miszerint a szükséges munkavállalói létszám elérése esetén a munkavállalók üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) választanak, a kijelentő módra tekintettel még mindig kötelezést jelent. Ennek ellenére a változtatás mindenképpen a szabályozás tovább lazításának irányába mutat, ezért – az rMt.-hez hasonlóan – továbbra is lex imperfectáról van szó.⁴²⁵

Az természetesen helyes, hogy a munkáltató nem kényszerítheti a munkavállalókat, hogy a választásokon jelöltként vagy választóként kötelezően vegyenek részt,⁴²⁶ és az is igazolható, hogy a választás megtartásának kötelezettségét sem terhelte egyoldalúan és automatikusan a munkáltatóra, hanem a munkavállalókra bízta a jogalkotó, kívánnak-e jogukkal élni. Az azonban nem világos, hogy a munkavállalók joggyakorlását elősegítendő, sőt a joggyakorlás lehetőségét megteremtendő miért nem állapított meg a munkáltató oldalán rendszeres időközönként visszatérő tájékoztatási kötelezettséget arra vonatkozóan, hogy mennyi a munkavállalók statisztikai létszáma, illetőleg hogy ez alapján üzemi tanács (üzemi megbízott) megválasztására lehetőség van. A munkavállalók a választás kezdeményezésének jogával csak akkor tudnak élni, ha tudomással bírnak arról, hogy van ilyen joguk, és az pontosan mikor nyílik meg. Azt ugyanis nem lehet kizárólag általános, absztrakt jogként értelmezni, annak a gyakorlatban történő tényleges megvalósulása is szükséges, melyhez elengedhetetlen a munkavállalók számára lehetővé tenni a vonatkozó információkhoz történő hozzájutást, figyelembe véve laikus

⁴²³ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rMt.).

⁴²⁴ A munkáltató viszonylatában azt jelentette, hogy nem akadályozhatja meg a választást, de nem is köteles annak megszervezésére, csupán rendelkezésre kell bocsátania mindazokat az információkat, adatokat, amelyeket a törvény előír, s végezetül meg kell teremtenie, illetőleg biztosítania kell az üzemi tanácsi választásának lebonyolításához szükséges belső infrastrukturális feltételeket. Munkavállalói oldalról pedig azt jelentette, hogy a választás elmulasztása esetén a munkavállalók nem gyakorolhatják részvételi jogaikat, ugyanis közvetlen munkavállalói részvétel nem lehetséges. A munkáltató azonban ebben az esetben is gyakorolhatta a döntéshozatalt a részvételi jogok körébe tartozó kérdések tekintetében KISS [2005] *i.m.* 457.

⁴²⁵ GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Harmadik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 453.

⁴²⁶ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 453.

mivoltukat, és azt, hogy emiatt jogaikkal kevésbé vannak tisztában. E körben az egyébként is gyengébb helyzetben lévő, sokszor szervezetlen munkavállalóktól nem várható el, hogy eseti jelleggel ők kérjék ki a munkáltatótól ezen adatokat, ebben az esetben ugyanis eleve hátrányosabb helyzetből indulnak: a munkáltató megtagadhatja, illetőleg akadályozhatja az adatok kiadását.⁴²⁷

Erre tekintettel a munkavállalók joggyakorlását inkább szolgálná a munkáltató adatközlési kötelezettségének pontosítása, mégpedig oly módon, hogy félévente a helyben szokásos módon tegye közzé az üzemi tanácsi választás feltételei fennállásának megállapításához szükséges információkat.⁴²⁸ Ennek azonban megfelelően részletesnek kell lennie. Így tartalmaznia kellene a jogszabály alapján üzemi tanácsi (üzemi megbízotti) választásra jogosító munkavállalói létszámokat és az önálló telephely törvényi fogalmát, továbbá azt, hogy ehhez képest a munkáltatónál mely egységet kell önálló telephelynek tekinteni, megjelölve az annak alapjául szolgáló tényeket és jogalapot (pl. SzMSz rendelkezést). Mivel az adatok kiadásának elmulasztásához szankció jelenleg nem kötődik, érdemes lenne a munkaügyi hatóság ellenőrzési jogkörébe utalni e tájékoztatási kötelezettség teljesítésének ellenőrzését, mely kötelezettség elmulasztása kötelező bírságolási eset lenne.⁴²⁹

V.1.2. Munkavállalói létszám – Az alapul fekvő vállalati modell elhibázottsága

Az Mt. töretlenül tartja fenn az rMt. által felállított munkavállalói létszámértékeket, mind az üzemi tanács létrehozatala kapcsán megállapított minimális létszám, mind az üzemi tanács tagjainak száma vonatkozásában. Ennek megfelelően féléves átlagban legalább 16-

⁴²⁷ E mellett a munkáltató akár megtorlást is alkalmazhat a jogaikat érvényesíteni kívánó munkavállalókkal szemben, akik a jelenlegi bírói gyakorlat alapján hátrányos megkülönböztetésre vagy megtorlásra nem, legfeljebb joggal való visszaélésre hivatkozhatnak, melynek során azonban őket terheli a bizonyítás, valamint az eljárás időben elhúzódhat. Ezek együttvétele inkább alkalmas a munkavállalók eltántorítására.

⁴²⁸ E körben irányadónak kell tekinteni az Mt. 18. §-át, amely szerint a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését, valamint a tájékoztatást közzé kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

⁴²⁹ Felmerülhetne adott esetben a munkáltató kártérítési felelőssége is, azonban annak egyéni érvényesítése a kollektívát ért kár körében meglátásom szerint nem lehetséges, a munkavállalói kollektíva jogalanyisága pedig rendezetlen, mely anyagi jogi és perjogi szempontból is akadálya egy ilyen igényérvényesítésnek, amellett, hogy a kár összegszerűségének megállapítása is nehézkes lenne. Ez a kérdés azonban – a kollektíva jogalanyiságával egyetemben – további kutatást igényelne, melyre a terjedelmi korlátok folytán a jelen disszertációban nincs lehetőség.

50 fő közti létszám esetén üzemi megbízottat, míg 51 fő munkavállalói létszámot elérő telephely vonatkozásában üzemi tanácsot kell, illetőleg lehet választani [Mt. 236. § (1) bek.]. A magyar jogalkotó annak ellenére mentette tovább ezen értékeket az rMt.-ből, hogy azok egyáltalán nem tükrözik a magyar vállalati szektor felépítését.⁴³⁰

A KSH adatai szerint 2018-ban a vállalkozások 99,1 %-a⁴³¹ KKV volt.⁴³² Ezen vállalkozások alkalmazásában dolgozik az összes foglalkoztatott kb. kétharmada.⁴³³ A kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (Kkv. tv.) szerint KKV-nak⁴³⁴ minősül az a vállalkozás,⁴³⁵ amelynek összes foglalkoztatotti létszáma 250 főnél kevesebb [Kkv. tv. 3. § (1) bek.]. Ezen belül kisvállalkozás az 50 főnél kevesebb, mikrovállalkozás a 10 főnél kevesebb főt foglalkoztató vállalkozás [Kkv. tv. 3. § (1)-(2) bek.].⁴³⁶ Ezzel szemben a vállalkozásoknak csupán 0,9 %-a nagyvállalkozás, vagyis 250 főnél többet foglalkoztató, amelyek azonban a foglalkoztatottak nagyjából egyharmadát alkalmazzák. Ebből következően megállapítható, hogy nem csak a telephelyek, illetőleg részlegek vonatkozásában irreális az üzemi tanács felállításához szükséges minimum munkavállalói létszám elérése, hanem a vállalkozások jelentős részénél *de facto* kizárt a munkavállalók részvételi joga, még hozzá teljesen indokolatlanul. Üzemi tanács létrehozására pedig kizárólag közép- és nagyvállalkozásoknál van lehetőség.⁴³⁷

Az üzemi tanács részvételi jogainak gyakorlása tekintetében kiemelt jelentősége van annak is, hány tagja van, illetőleg lehet az üzemi tanácsnak,⁴³⁸ hiszen a munkáltató (önálló

⁴³⁰ Az európai üzemi tanácsok kapcsán ugyan, de ebben az esetben is alkalmazható a 2009/38/EK irányelv megalkotása során kialakított Bizottsági álláspont, miszerint az 50 fős munkavállalókra vonatkozó küszöbérték véletlenszerű, és nem az adott vállalkozás teljesítményét jellemzi. ÁSVÁNYI Zsófia, *Az Európai Üzemi Tanács új közösségi szabályozása*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2, 116.

⁴³¹ A mikrovállalkozások aránya 94,7 %, a kisvállalkozásoké 4,6 %, míg a középvállalkozásoké 0,7 % [A kis- és középvállalkozások jellemzői, 2018. KSH. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kkv18.pdf> (Letöltés: 2020. március 05.), 4.].

⁴³² 2011-hez képest (99,7 %) csekély mértékben csökkent a KKV-k száma. Statisztikai Tükör, 2012/19 (A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2011), 3.

⁴³³ A kis- és középvállalkozások jellemzői, 2018. KSH, 3.

⁴³⁴ A mikro-, kis- és középvállalkozásokat nevezi a jogszabály összefoglalóan KKV-nak [Kkv. tv. 2. §].

⁴³⁵ E vonatkozásban vállalkozásnak kell tekinteni minden gazdasági tevékenységet folytató jogalanyt, nem csak a gazdasági társaságot [Kkv. tv. 19. § 5. pont].

⁴³⁶ A KKV jelleg meghatározásához a törvény szerint figyelembe kell venni a vállalkozás bevételét is, ennek azonban a jelen dolgozat szempontjából nincs jelentősége, ezért nem került feltüntetésre.

⁴³⁷ Az Mt. hatálya alá tartozó cégek több, mint háromnegyed részénél nem működik üzemi tanács. DABIS Erzsébet – FELEKY Gábor – LÖRINCZI János – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Elemző tanulmány. Az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata, TÁMOP-2.5.3.C-13/I-2013-0001 LIGA „A munkáért!”*, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Szegedi Tudományegyetem, 2015. január, 65.

⁴³⁸ KISS [2005] *i.m.* 465.

telephely) méretéhez arányosan kell azt meghatározni annak érdekében, hogy feladatát ténylegesen is el tudja látni. E körben a rendszer indokolatlanul merev, amikor felülről maximálja az üzemi tanács tagjainak számát 13 főben,⁴³⁹ annak ellenére, hogy az ahhoz kapcsolódó munkavállalói létszám határa a „csillagos ég”, így akár működésképtelenné is válhat az üzemi tanács az arányos delegálás elvének⁴⁴⁰ sérelméből fakadó munkateher többlet folytán. Ezért szükséges lenne legalább egy kiegészítő szabályt beiktatni, amely révén egy adott munkavállalói létszám felett, meghatározott munkavállalói létszám után (pl. 1000 főnként) az üzemi tanács tagjainak száma további 2 fővel nő.

A munkavállalói létszám meghatározásának másik kardinális kérdése a számítás módszere. Az Mt. szerint a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszámot kell alapul venni [Mt. 236. § (1) bek.]. Arra vonatkozóan azonban nem tartalmaz iránymutatást a kódex, hogy miként kell az átlagos létszámot kiszámítani, így legfeljebb a KSH vonatkozó számítási módszere adhat némi támpontot.⁴⁴¹ Ezzel azonban alapvető probléma, hogy a KSH által készített statisztikákhoz szükséges adatgyűjtés szabályait rögzíti, és ez nem ad eligazítást arra nézve, hogy pontosan kiket kell a létszámba tartozónak tekinteni az üzemi tanácsra vonatkozó szabályozás szempontjából: így például a több mint 3 hónapja a munkáltatónál munkaerő-kölcsönzés keretében, vagy a mindössze napi 2 órás részmunkaidőben foglalkoztatottakat az állományi létszámba kell-e sorolni. Mindössze annyi fogódzó áll rendelkezésre, hogy a KSH közlemény szerint *„ha eltérő utasítás nincs, az átlagolást a tényleges létszám alapján kell elvégezni, vagyis minden személyt a munkaidő hosszától függetlenül, egy-egy egész főnek kell tekinteni”*. Ez a túl általános megfogalmazás azonban továbbra sem teszi egyértelművé a helyzetet, például abban a tekintetben, hogy akkor az alkalmi munkavállalókat, vagy a más által foglalkoztatott, de a munkáltatónál huzamos ideig munkát végző

⁴³⁹ Ugyanígy érthetetlen a központi, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács létszámának 15 főben történő korlátozása [Mt. 250. § (2) bek., 251. § (2) bek.], hiszen ebben az esetben egyes telephelyek nem küldhetnek delegáltat, vagyis képviselőt nem biztosított. Meglátásom szerint nem kényszeríthetők arra az egyes telephelyek üzemi tanácsai, hogy közös delegáltat küldjenek, hiszen meghatározott kérdések tekintetében még e telephelyek között is lehetnek érdekütközések, továbbá szintén nem igazolható, hogy miért küldhet valamely telephely önálló delegáltat, míg egy másik nem. Ezen túlmenően – ugyanezen logika mentén – egyetértek Kiss György azon álláspontjával, miszerint az üzemi megbízottnak az üzemi tanáccsal azonos jogállása folytán automatikusan a központi (vállalatcsoport szintű) üzemi tanács tagjává kellene válnia. KISS [2005] *i.m.* 466.

⁴⁴⁰ KISS [2005] *i.m.* 466.

⁴⁴¹ A főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról szóló 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény, Melléklet I.5. pontja az átlagos állományi létszám számításáról.

munkavállalókat is egy egész főként kell-e számítani, illetőleg egyáltalán a létszámba tartozónak kell-e őket tekinteni.

E körben álláspontom szerint azokat a munkavállalókat kellene mindenképpen figyelembe venni, akik határozatlan időre vagy határozott ideig, de huzamosabb időn át betagozódnak a munkáltató szervezetébe, ekként a munkáltatónál fennálló munkafeltételek tartósan és alapvetően lesznek rájuk hatással. Ők azok, akik előreláthatólag legalább aktív választójoggal fognak rendelkezni. Éppen ezért mindenképp kizárt e körből a hatályos szabályok alapján a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében másik munkáltató önálló telephelyén munkát végző munkavállaló az e telephely munkavállalói létszámának számításából. E foglalkoztatásnak ugyanis fogalmi eleme az ideiglenesség („*átmenetileg*”), és tartama a jogszabály szerint naptári évenként legfeljebb 44 munkanap, mely kb. 2 naptári hónapnak felel meg, amely semmiképpen sem tekinthető tartósnak. Ugyanezen oknál fogva nem vehető figyelembe az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát végző munkavállaló, mert a jogviszony csak nagyon rövid ideig állhat fenn,⁴⁴² ezért ténylegesen nem tagozódik be a munkáltatói szervezetbe olyan mértékben, hogy a helyi viszonyokat megismerje. A vezető állású munkavállaló viszont e helyi viszonyok alakítója munkáltatói jogkör gyakorlóként, mégpedig munkáltató oldalról, ezért őt az üzemi tanács nem képvisel(het)i, így a munkavállalói létszám számításánál sem vehető figyelembe.

Bonyolultabb a határozott tartamú munkaviszony megítélése, ugyanis éppen a jogviszony „tartósságában” rejlik annak atipikus jellege. Álláspontom szerint azonban ha a munkaviszony a fentebb hivatkozott, még ideiglenesnek tekinthető 2 hónapos időtartamnál hosszabb tartamra jön létre, úgy az már tartósnak nevezhető, és az ilyen munkavállalót a számításnál figyelembe kell venni. Mindenképpen érdemes lenne azonban e körben is alkalmazni azt a szabályt, miszerint a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát össze kell számítani [Mt. 192. § (2) bek.], hiszen ez szolgálja a munkavállaló érdekeit, és lehetővé teszi a munkavállalói létszám számítására vonatkozó szabályok kijátszásának megakadályozását.

⁴⁴² Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) alapján az alkalmi munka naptári évenként 90 nap, a mezőgazdasági és a turisztikai idénymunka naptári évenként 120 nap lehet [2. § 1-3. pontok].

Mindenképpen számításba kell azonban venni a részmunkaidőben dolgozó munkavállalót, a cselekvőképtelen munkavállalót, a fiatal munkavállalót, a köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszonyban állót, valamint a távmunkában és a bedolgozói munkaviszonyban munkát végző munkavállalót. Ezen munkaviszonyok atipikus jellege ugyanis nem a jogviszony tartósságát érinti – még részmunkaidő esetén is csupán a munkaidő tartama tér el, nem annak tartóssága. A távmunka és a bedolgozói munkaviszonyban álló munkavállalók fizikailag ugyan nem, azonban munkájuk révén mégis betagozódnak a munkáltató szervezetébe.⁴⁴³

A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók helyzete igen speciális, hiszen a részvételi jogok gyakorlásához az adott munkáltatóval fennálló munkaviszony szükséges, így főszabály szerint a munkavállaló csak a kölcsönbe adónál kapcsolódhatna be a munkáltatói döntéshozatalba.⁴⁴⁴ A 2008/104/EK irányelv⁴⁴⁵ 7. cikke alapján a tagállamok választása szerint a kölcsönbeadónál vagy a kölcsönvevőnél kellene számításba venni a minimális munkavállalói létszám vonatkozásában a kölcsönzött munkavállalókat, melyből értelemszerűen következik. Az Mt. explicit rendelkezést e körben nem tartalmaz, amelyből az következik, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó munkavállalói létszámában jelenhet meg. Azonban különösen hosszabb tartamú munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló lényegében a kölcsönvevő szervezetébe tagozódik be, a kölcsönvevő döntései befolyásolják a munkavállaló munkakörülményeit, így indokolt lenne kiegészíteni a rendelkezést – a juttatásokhoz hasonlóan – akként, hogy a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától a kölcsönvevő munkavállalói létszámába kell beszámítani.

Némiképp ehhez hasonló, mégis lényegileg eltérő a több munkáltatónál létesített munkaviszony [Mt. 195. §], hiszen ilyenkor egy munkavállaló egy munkakörbe tartozó feladatokat, de több munkáltató részére lát el. Az egy munkáltató által teljesítendő bérfizetésre, valamint a munkáltatók egyetemleges felelősségére tekintettel nem két külön, hanem egy egységes munkaviszonyról van szó. Ennek ellenére a munkavállaló

⁴⁴³ Meglátásom szerint azon az önálló telephelyen célszerű számításba venni a munkavállalót, ahonnan az utasításokat kapja.

⁴⁴⁴ KÁRTYÁS Gábor, *Az üzemi tanács és a kölcsönzött munkavállalók*. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/az-uzemi-tanacs-es-a-kolcsonzott-munkavallalok/> (Letöltés: 2020. március 8.)

⁴⁴⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

mindkét munkáltató szervezetében megjelenik, mindkét munkáltató részére végez – egy munkakörbe tartozó – munkát. Erre tekintettel álláspontom szerint mindkét munkáltató, illetőleg mindkét munkáltató önálló telephelyén szükséges e munkavállalót a munkavállalói létszámba beszámítani.

A munkakör megosztás esetén érdemes kiemelni, hogy az „egy fő-egy szavazat” elvére [243. § (2) bek.], valamint a szavazati jog személyhez kötöttségére tekintettel az azonos munkakört betöltők szavazati joga nem „osztható”, mindegyiküket egy-egy szavazat illeti meg, ezért meglátásom szerint a statisztikai létszámban is külön-külön szükséges megjeleníteniük. E körben szükséges rámutatni arra, hogy nem a munkakörhöz, hanem a munkavállalói létszámhoz kapcsolódik a törvényi határértéke. Amennyiben azonban a számítás a munkaidővel arányosan rendel egy adott számértéket egy munkavállalóhoz, úgy értelemszerűen a munkakör megosztás esetén is az egyes munkavállaló által ellátott munkaidővel arányosan szükséges azt megállapítani.⁴⁴⁶

V.1.3. Önálló telephelyi minőség – A munkáltatói jogkör tartalmának egyik meghatározása⁴⁴⁷

Az önálló telephely (részleg) fogalma technikai jellegű kategória, és azon szervezeti egységet jelöli, amelyben „*a munkáltató és a munkavállaló anyagi (technikai) és szellemi erőforrásaik felhasználásával közös munkatevékenységet végeznek, annak jellegétől függetlenül*”.⁴⁴⁸ Éppen ezért teremt meglehetősen zavaros helyzetet már maga a megnevezés,⁴⁴⁹ ugyanis a telephely kifejezetten cégjogi fogalom, mely a tevékenység gyakorlásának a cég létesítő okiratában foglalt olyan tartós, önállósult üzleti (üzemi)

⁴⁴⁶ Meglátásom szerint azonban helyesebb lenne, ha minden munkavállaló 1 főnek számítana, mert ebben az esetben terjeszthető ki legszélesebb körben az üzemi tanács, illetőleg az üzemi tanácsi választások. Mivel azt szükséges számításba venni, hogy mekkora munkavállalói kört érint a munkáltatói „hatalom”, illetőleg az azt kiegyensúlyozó üzemi tanács tevékenysége, így tévesnek tartom a munkavállalók „értékét” az általuk ellátott napi munkaidőhöz arányosítani, még akkor is, ha egyébként a hosszabb munkaidőben dolgozók életét nagyobb mértékben befolyásolják a munkáltatónál fennálló munkakörülmények.

⁴⁴⁷ A munkáltatói jogkör fogalmának használata az önkényesség veszélye mellett csak további félreértésekre ad okot, amikor azt az aktív és passzív választói jogból történő kizárás során is alkalmazza a törvény, azonban egészen más tartalommal, illetőleg annak definiálása is elnagyolt. Erre a választójognál térek ki részletesebben.

⁴⁴⁸ KISS [2005] *i.m.* 457.

⁴⁴⁹ SZABÓ Imre Szilárd, *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. PhD értekezés. PTE ÁJK, Budapest-Pécs, 2020, 144.

letelepedéssel járó helye, amely a cég székhelyétől eltérő helyen található, és amelyet a cégjegyzékben fel is kell tüntetni [Ctv. 7. § (2) bek.].⁴⁵⁰

Ezzel szemben az Mt. vonatkozásában önálló telephelynek (részlegnek) kell tekinteni a munkáltató telephelyét, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik [Mt. 236. § (2) bek.]. Bár az önálló telephely vonatkozásában egyfajta sajátos fogalmat igyekszik létrehozni, mégis azt a látszatot kelti, mintha a cégjogi telephely fogalmát alkalmazná, anélkül, hogy ténylegesen ezt jelentené a rendelkezés.⁴⁵¹ A telephely kifejezés tehát mindenképp hordoz egy erős cégjogi mögöttes tartalmat, amely inkább értelmezésbeli problémákat vet fel, semmint egyértelműsítene az önálló telephely tartalmát. Éppen emiatt a jogszabály téves értelmezése leszűkítheti az üzemi tanács választására jogosult szervezeti egységeket a telephelyre (székhelyre), akadályozva azt, hogy önálló telephelynek minősíthető legyen egy-egy önálló, de telephelyként nem funkcionáló üzem vagy részleg. Márpedig egy funkciójában, működésében a munkáltató szervezeti egységén belül élesen elkülönülő – akár jogi személyiséget elnyerő⁴⁵² – részleg esetében indokolt lehet külön választást tartani, hiszen e munkavállalói közösség érdekei, igényei jelentősen eltérhetnek a kollektíva többi tagjától (pl. a pénzügyi részleg „irodistáinak” a szalag mellett dolgozó „melósokétól”).

Ezzel szemben az önálló telephelyi minőséget ahhoz köti, hogy munkáltatói oldalról található-e ott a részvételi jogok gyakorlására jogosult vezető személy, illetőleg testület. A törvényi megfogalmazásból („*egy részvételi jogok tekintetében*”) ugyan álláspontom szerint az következik, hogy akár egy részvételi jog – és akár valamelyik gyengébb jogosítvány, úgyszintén mint tájékoztatáshoz való jog – tekintetében elég munkáltatói jogkörrel rendelkeznie az adott vezető személynek vagy testületnek ahhoz, hogy az önálló

⁴⁵⁰ A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény.

⁴⁵¹ Mivel nem minden, az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató lesz a cégjog hatálya alá is tartozó gazdasági társaság, ebből következtetni lehet arra, hogy a jogalkotónak ez nem is volt szándéka.

⁴⁵² A jogi személy szervezeti egysége jogalanyiságot nyerhet a Ptk. 3:32. §-a alapján.

telephelyi minőség megállapítható legyen,⁴⁵³ ez sem derül ki egyértelműen.⁴⁵⁴ Ezért álláspontom szerint a jogszabály erre vonatkozóan pontosításra szorul annak érdekében, hogy a megszorító értelmezés ne szűkítse (tovább) az üzemi tanács választásának lehetőségét, mégpedig akként, hogy önálló az a telephely, részleg, amelynek vezetőjét részben vagy egészben megilletik a részvételi jogokkal kapcsolatos munkáltatói jogok.

Problematikusnak tűnik továbbá, hogy az üzemi tanács létrehozatalában nem feltétlen érdekelt munkáltató egyoldalú döntésén múlik, hogy egy-egy üzemben lehetőség nyílik-e üzemi tanácsi választásokat tartani. Ugyanis az, hogy a munkáltatói szervezeten belül mely munkavállaló és milyen terjedelemben jogosult egy adott részleg tekintetében munkáltatói jogokat gyakorolni, ekként melyik szervezeti egység válik önállóvá, egyértelműen a munkáltató döntése, a munkáltatói jogkör delegálása a munkáltató belső szervezeti és működési rendjére tartozik,⁴⁵⁵ arra sem a munkavállalóknak, sem az államnak, sem másnak nincs, nem lehet ráhatása. Ez azt is jelenti, hogy a munkáltató bármikor, korlátlanul megváltoztathatja a szervezet felépítését, a munkáltatói jogkör delegálásának rendjét, ezzel akár megfosztva a telephelyet önállóságától, mely kapcsán legfeljebb az alapelvek (pl. jóhiszeműség, joggal való visszaélés tilalma) korlátozhatják. A már létrejött üzemi tanács is megszüntethető ilyen módon [Mt. 252. § b) pont], lényegében bármikor, a telephely (részleg) önállóságának elvonásával.

Amennyiben a részvételi jogok vonatkozásában nem állapítható meg egyértelműen, hogy ki a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkavállalók kérésére a munkáltató köteles erről tájékoztatást adni [Mt. 18. § (1) bek.], melynek elmulasztása esetén, vagy ha a felek között eközben vita alakul ki, a munkavállalók közül bármelyikük jogosult bírósághoz fordulni annak megállapítása iránt, hogy az önálló telephelyi (részleg) minősítés szempontjából kit kell a munkáltatói jogkör gyakorlójának tekinteni.

⁴⁵³ Ellenkező esetben az együttdöntési jogkörbe tartozó – egyetlen – témakör predestinálja, hogy önálló telephelyként lényegében a munkáltató egésze szolgáljon, hiszen a pénzeszközök felhasználása, adott célra történő elkülönítése alapvetően a legfőbb munkáltatói jogkör gyakorlójának vagy a stratégiai kérdésekről döntő legfőbb szerv döntése, mely utóbbi ezt a jogkört jellemzően nem delegálja alsóbb szintekre, az alacsonyabb döntési szinten állók e körben csupán a végrehajtást végzik majd. Márpedig az együttdöntési jog körébe kizárólag a pénzeszközök felhasználásáról szóló döntés, nem pedig az egyedi végrehajtásban való részvétel tartozik. Ezért az ilyen értelmezés kiüresítené az önálló telephely fogalmát.

⁴⁵⁴ SZABÓ *i.m.* 144.

⁴⁵⁵ KISS [2005] *i.m.* 458.

A fentiek okán mindenképpen objektívabb megoldásra van szükség, mely kevésbé köti a munkáltató diszkrecionális jogához az üzemi tanács megválasztását, és inkább a részleg szervezetben betöltött, valódi szerepéhez (súlyához) igazodik. Nem csak különálló telephelyek, de különálló részlegek számára is ténylegesen lehetővé kell tenni üzemi tanács választását. Ezen túlmenően az üzemi tanács megválasztása szempontjából önálló, „független” üzemnek kellene tekinteni mindazon részlegeket és üzemeket (telephelyeket, székhelyet), amelyek a munkavállalói minimum létszámon túl jelentős távolságra⁴⁵⁶ vannak az elsődleges üzemtől (pl. székhely), vagy funkciójuk és szervezetük okán kifejezetten különállók, „függetlenek”.

Az önálló telephely ugyanis olyan, a munkáltató társaság érdekében működő szervezeti egység, amely a munkáltató szervezetébe integrálódik ugyan, azonban szervezetileg a fő egységtől, illetőleg a többi önálló telephelytől mégis elhatárolható, azoktól relatíve független. Ez a függetlenség személyi, területi vagy szervezeti (funkcionális) formában jelenhet meg. A személyi függetlenség abban nyilvánul meg, hogy a munkáltató az üzem munkavállalói vonatkozásában a főbb munkáltatói jogokat – főként az utasítási jogot és a személyügyi döntéseket – ezen egység vezetőjéhez telepíti, részére delegálja. E körben azonban fontos kiemelni, hogy a tényleges helyzetnek lenne jelentősége, vagyis annak, hogy ténylegesen milyen jogokat gyakorol az egység vezetője. A területi „függetlenség” azt jelenti, hogy önállóan kell tekinteni a telephelyet, amennyiben az fő egységtől, illetőleg a többi üzemtől messze található. Akkor lenne egy üzem messze lévőnek tekinthető, ha a legközelebbi egységben „működő” munkavállalói képviselő feladatát még rendszeren, vagyis személyesen el tudja látni.⁴⁵⁷ A területileg közel található szervezeti egység is minősülhet azonban adott esetben önálló telephelynek, ha szervezetileg, illetőleg funkcionálisan attól határozottan elkülönül – ebben az esetben megint csak szükséges lenne az egység vezetőjének jogosultságait vizsgálni.

E feltételek teljesülésének hiányában azonban a részleget (üzemet) az elsődleges üzem részének kell tekinteni, amely üzemi tanácsi választásában részt vehet. Ezen túl azonban az önálló telephely számára lehetővé kell tenni az autonómia jegyében, hogy szavazáson

⁴⁵⁶ Jelentős távolság lehetne pl. az eltérő közigazgatási terület.

⁴⁵⁷ A munkavállalókkal megteremtendő személyes kapcsolat nem helyettesíthető állandó jelleggel a telefonon, levélben vagy IT eszközön keresztül (pl. e-mailben) történő kommunikációval.

egyszerű többséggel kinyilvánítsák, miszerint nem kívánnak külön üzemi tanácsot létrehozni, hanem az elsődleges üzem választásában kívánnak részt venni.

V.1.4. A passzív választójogból kizárt személyek – A munkáltatói jogkör gyakorlójának másik meghatározása

Nem választható üzemi tanácstagga a választási bizottság tagján túlmenően az sem, aki munkáltatói jogot gyakorol vagy a vezető hozzátartozója [238. § (2) bek.].⁴⁵⁸ Utóbbi esetben vezető alatt meglátásom szerint egyrészt a munkáltatói jogot gyakorló vezetőt kell érteni, másrészt nem kizárólag a vezető állású munkavállaló, hanem a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő is ide tartozik,⁴⁵⁹ így az ő hozzátartozóik nem választhatók. Fontos azonban kiemelni, hogy az adott egységet vezető személyt kell mindenképpen vezető alatt érteni, tekintet nélkül arra, hogy vezető állású munkavállaló-e vagy sem, mivel a részvételi jogok az önálló telephelyhez kapcsolódnak, ezért az összeférhetetlenségnek csak e telephely vezetőjének hozzátartozója relációjában van jelentősége.⁴⁶⁰ A rendelkezésből egyébként kizáró rendelkezés hiányában, *a contrario* az is következik, hogy a munkáltató hozzátartozója az üzemi tanács tagjává választható, mely meglátásom szerint az üzemi tanács függetlenségét, semlegességét veszélyezteti.

Munkáltatói jog alatt e tekintetben az Mt. szerint a munkaviszony létesítését, módosítását és megszüntetését kell érteni [238. § (3) bek.]. Mivel a munkaviszony, és nem a munkaszerződés számít, így meglátásom szerint minden olyan jogkört ilyenek kell tekinteni, mely révén a munkaviszony tartalma módosul, illetve a jogviszony létrejön vagy megszűnik. Így munkáltatói joggyakorlónak kell tekinteni e vonatkozásban a fegyelmi eljárás és kártérítési eljárás megindítására, fegyelmi büntetés kiszabására és kártérítési határozat kiadására, továbbá összeférhetetlenség megállapítására, valamint a munkaidő-beosztásra és a munkabér meghatározásában befolyással bíró, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról dönteni jogosult személyt. Ezek azok a jogkörök ugyanis, amelyeket a munkáltató, illetőleg a szervezeti egység vezetője

⁴⁵⁸ Ebben a tekintetben hozzátartozónak minősül a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa [Mt. 294. § (1) bek. b) pont].

⁴⁵⁹ KISS [2005] *i.m.* 113.

⁴⁶⁰ KISS [2005] *i.m.* 461.

alacsonyabb szintre delegálhat,⁴⁶¹ és amelyek révén egyúttal hatásosan befolyásolható mind az aktív, mind a passzív választójogukkal élni kívánó munkavállalók magatartása. E jogkörök révén képes a munkáltató befolyásolni a munkavállalók egzisztenciáját, így ezeken keresztül jelenik meg leginkább a munkáltatói minőség.⁴⁶² Ezért jelenleg előállhat olyan helyzet, hogy a nem munkáltatói jognak tekintendő jogokat gyakorló, „vezető” munkavállaló az üzemi tanács tagjává váljon.⁴⁶³ Ebből következően nem biztosított az üzemi tanács önállósága és függetlensége a munkáltatóval szemben.⁴⁶⁴ Érdemes lenne ezért pontosítani, illetőleg kiterjeszteni a vezetőnek minősülők körét azokra, akik a munkaszerződés vagy a társaságnál, illetőleg az üzemben betöltött státuszuk alapján jogosultak az üzem vagy annak valamely egysége nevében munkaviszony létesítésére vagy megszüntetésére; általános felhatalmazással (cégjegyzési joggal) vagy teljes képviseleti, illetőleg aláírási joggal bírnak; rendszeresen látnak el a társaság vagy üzem működtetése, illetőleg fejlesztése szempontjából lényeges feladatokat, amelyek teljesítése speciális tapasztalatot és tudást igényel, amennyiben ezzel kapcsolatosan saját felelősségükre döntést hoznak vagy érdemben befolyással bírnak az ilyen döntésekre; az ügyvezetés olyan szintjéhez tartozik, amelyben többnyire a vezetők képviseltetik magukat. A munkáltatói jogkör gyakorlójának munkáját segítők azonban – amennyiben munkáltatói jogkört nem gyakorolnak – pusztán e pozíciójuk okán nem zárhatók ki a választójogból.⁴⁶⁵

Speciális személyi körnek tekinthetők a cégvezetők, akik jogállásuknál fogva olyan munkavállalók, akik a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítják a gazdasági társaság folyamatos működését [Ptk. 3:113. § (1) bek.].⁴⁶⁶ A vezető tisztségviselő utasításai alapján, de vezetik a társaságot, e körben általános képviseleti jog illeti meg őket, melynél fogva jogosultak a munkáltatói jogok – egy részének – gyakorlására a szervezeti hierarchiában alattuk álló munkavállalók tekintetében. Kinevezésével ugyanis a legfőbb szerv a vezető tisztségviselő hatáskörének egy részét a cégvezetőre ruházza,

⁴⁶¹ Előfordulhat, hogy egy-egy önálló szervezeti egység vezetője valamennyi munkáltatói jogkört gyakorolhatja, azonban ennek ellenkezője is gyakori: csupán néhány, kisebb súlyú munkáltatói jogkört delegál a munkáltató alacsonyabb szintre, a főbb munkáltatói jogokat pedig minden esetben maga gyakorolja. KISS [2005] *i.m.* 112.

⁴⁶² KISS [2005] *i.m.* 460.

⁴⁶³ Prugberger Tamás szerint ilyen lehet pl. a főkönyvelő és a főmérnök. PRUGBERGER [1993] *i.m.* 96.

⁴⁶⁴ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvről. Részletes indokolás a 46. §-hoz.

⁴⁶⁵ KISS [2005] *i.m.* 113.

⁴⁶⁶ Bár a cégvezető maga nem vezető tisztségviselő, jogállása azonban hasonló, melyet jelez az is, hogy a vezető tisztségviselőre vonatkozó összeférhetlenségi és kizáró okokat a cégvezetőre is megfelelően alkalmazni kell [Ptk. 3:113. § (2) bek.].

mint például az általános képviseleti jogot, ami a társaságnak a munkavállalókkal szembeni képviseletére, ekként a munkáltatói jogkör gyakorlására is kiterjed.⁴⁶⁷ A cégvezető tehát a vezető helyettesének minősülő vezető állású munkavállaló lesz,⁴⁶⁸ akinek passzív választójoga kizárt.

Lehetőség van azonban arra is, hogy az általános hatáskörű cégvezető mellett a gazdasági társaság telephelyein és fióktelepein tevékenykedő korlátozott hatáskörű cégvezető is kinevezésre kerüljön [Ptk. 3:113. § (3) bek.], aki a munkáltatói jogkör gyakorlására is csak korlátozottan jogosult, és adott esetben az is előfordulhat, hogy a részvételi jogokat nem érintő munkáltatói jogok illetik csak meg, ezért nem indokolt a választásból kizárni, még ha a munkáltató képviseletében is jár el meghatározott esetekben.

Mivel a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendje a munkajogi és társasági jogi szabályok keveredése folytán sokrétű és bonyolult, továbbá gyorsan és könnyen változhat,⁴⁶⁹ kifejezetten jelentőséggel bír az a szabály, amely szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről a munkavállalót tájékoztatni kell [46. § (1) bek.]. Ezért főszabály szerint ezek a tájékoztatók (munkaköri leírások) és a munkáltató SzMSz-e, továbbá gazdasági társaság esetén annak létesítő okirata irányadó annak meghatározása során, hogy mely személyek passzív választójoga kizárt. Amennyiben a választási bizottság egy munkavállaló esetében ilyen megállapítást tesz – lényegében a választói névjegyzék közzétételével –, azzal szemben a munkavállaló elviekben jogvitát kezdeményezhet, azonban alperesként a választási bizottságot szükséges megjelölnie.⁴⁷⁰ Amennyiben olyan munkavállaló került fel a passzív választójoggal rendelkezők listájára, akinek ilyen választójoga kizárt, úgy az intézkedés jogszabályba ütközése folytán semmis, és arra bármely munkavállaló vagy az üzemben képviselettel rendelkező szakszervezet bíróság előtt hivatkozhat.⁴⁷¹

V.1.5. A választási bizottságra vonatkozó szabályok

⁴⁶⁷ BAGDI Katalin, *A munkajog és a társasági jog határán – Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre?* De iurisprudencia et iure publico, 2013/ , 9.

⁴⁶⁸ BAGDI [2013] *i.m.* 10.

⁴⁶⁹ KISS [2005] *i.m.* 111.

⁴⁷⁰ A választási bizottság perképesége a Kúria legfrissebb döntése alapján kizárt, melynek logikája azért sem elfogadható, mert így a munkavállalók és egyéb résztvevők jogorvoslati joga de facto kizárt lenne mindazon esetekben, amikor üzemi tanács sem a választás előtt, sem azt követően nem létezik.

⁴⁷¹ Bár a semmisségre határidő nélkül lehet hivatkozni, lényeges eljárási szabálysértésként az Mt. által meghatározott határidőben kezdeményezhető csak jogorvoslati eljárás.

V.1.5.1. A választási bizottság felállítása és összetétele

Mivel a választási bizottság a munkavállalók független, pártatlan és semleges szerve, mely kizárólag a munkavállalóknak van alárendelve, nem válhat tagjává az üzemi tanács tagja, és a választási bizottság tagja sem válhat az üzemi tanács tagjává, vagyis nem jelöltheti magát az általa felügyelt választáson [Mt. 240. § (3) bek., 238. § (2) bek. c) pont].⁴⁷² Elsődleges feladata ugyanis a választás megszervezése és lebonyolítása, ennek keretében a választási eredmény megállapítása, a választások tisztaságának, szabályszerűségének biztosítása, a pártatlanság érvényesítése és szükség esetén a választás törvényes rendjének⁴⁷³ helyreállítása.⁴⁷⁴

A választási bizottságot az üzemi tanács, ennek hiányában a munkavállalói kollektíva hozza létre [240. § (2) és (4) bek.]. Prugberger Tamás nyomán álláspontom szerint a kollektíva akarátát jobban tükrözné, ha az üzemi tanács csak javaslatokat tenne az üzemi munkavállalók gyűlésének a választási bizottság összetételére, amely az ügyben nyílt szavazással határozná.⁴⁷⁵ Ez egyébként azt is jelenti, hogy amennyiben a választási bizottság valamelyik tagjának tagsága megszűnik (pl. lemond⁴⁷⁶), akkor az üzemi tanács, illetőleg a kollektíva jogosult új tagot jelölni a választási bizottságba.⁴⁷⁷

Amennyiben a már létrehozott választási bizottság valamely tagja tisztségéről le kíván mondani annak érdekében, hogy a választáson jelöltként indulhasson, úgy a lemondást az üzemi tanáccsal (munkavállalói kollektívával) köteles közölni,⁴⁷⁸ legkésőbb a jelöltállítási időszak végéig. Csak ekkor tud az üzemi tanács (kollektíva) új tagot jelölni

⁴⁷² Munkájában sem a munkáltató (munkáltatói jogkör gyakorló), sem a szakszervezet nem vehet részt, azt semmilyen módon nem befolyásolhatják. PETROVICS Zoltán, *Munkajog*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2006, 235., KISS [2005] *i.m.* 461.

⁴⁷³ Ez következik a jóhiszeműség és tisztesség, valamint az általában elvárhatóság elvéből, továbbá a választási bizottság funkciójából, amelynek feladata értelemszerűen tisztességes és a jogszabályoknak megfelelő választások lebonyolítása.

⁴⁷⁴ PETROVICS [2006] *i.m.* 235.

⁴⁷⁵ PRUGBERGER Tamás, *Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar jog, 1993/2, 95-96., PRUGBERGER Tamás, *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője és jogi szabályozásuk megreformálásának kérdései*, Magyar jog, 2012/1, 33.

⁴⁷⁶ Meglátásom szerint ezt írásban, a választási bizottsággal és az üzemi tanáccsal (kollektívával) kell közölni, a kollektíva esetében a helyben szokásos módon történő közzététellel.

⁴⁷⁷ BH 1997.211. (Legf. Bír. Mfv.II.10.630/1996. sz.)

⁴⁷⁸ A jognyilatkozatot ebben az esetben megfelelően közölni kell ahhoz, hogy a célzott joghatást kiváltsa. A közlésre az általános szabályok irányadók. BH 1997.211.

a választási bizottságba.⁴⁷⁹ Ennek hiányában e személyt a lemondás közléséig a választási bizottság tagjának kell tekinteni, így jelöltként nem indulhat. Ezen szabályok be nem tartása pedig akár olyan lényeges eljárási szabálysértésnek is minősülhet, amely miatt bírósághoz lehet fordulni, végső esetben pedig a választási eredmény megsemmisítését eredményezheti.⁴⁸⁰ Ugyanis az érvényes választás egyik garanciája, illetőleg feltétele az, hogy a jelöltlistára kizárólag olyan munkavállalók kerüljenek, akik megfelelnek a választhatósági feltételeknek, és akik e mellett szabályszerűen kerültek jelölésre.⁴⁸¹ Összeférhetetlenség esetén a jelöltnek azt a jelöltállítást lezárásáig meg kell szüntetnie, ellenkező esetben a listára nem vehető fel, illetőleg onnan törölni kell.⁴⁸²

Az Mt. leegyszerűsíti az üzemi tanács összetételét, amikor nem írja elő a paritásos képviselet elvét.⁴⁸³ Egyetértek azonban Prugberger Tamással abban a tekintetben, hogy a választási bizottságban – és értelemszerűen az üzemi tanácsban is – törekedni szükséges arra az arányos képviselet folytán, hogy a testület összetétele lehetőség szerint tükrözze az üzem munkavállalóinak összetételét, amennyiben megvalósítható, pl. a kékgalléros és fehérgalléros munkavállalók, valamint a fiatalok, a nők, illetőleg a fogyatékossgal élők mint sérülékeny csoport paritásos képviselete révén.⁴⁸⁴ A kollektív munkajogi intézmények elhatárolása érdekében azonban álláspontom szerint nem célszerű előírni az üzemben tagokkal rendelkező egy vagy több szakszervezet közös delegálását.⁴⁸⁵

V.1.5.2. A választási bizottság mandátumának tartama

Lényeges, ámde rendezetlen kérdés a választási bizottság mandátumának tartama. Az ugyan világos és egyértelmű, hogy az a megalakulásától kezdődik és a választások időtartamáig áll fenn. A mandátum pontos végének megállapítása azonban már korántsem ilyen egyszerű.

⁴⁷⁹ BH 1997.211.

⁴⁸⁰ A konkrét esetben a választási bizottság nem tájékoztatta a munkavállalókat arról, hogy egyik tagja lemondott tisztségéről és inkább jelöltként indult a választáson. Emiatt a kollektíva tagjai nem tudhatták, érvényesen adhatják-e le szavazatukat a szóban forgó személyre, ami a választási eredményt érdemben befolyásolhatta. Mfv.II.10.070/2016/8. sz.

⁴⁸¹ BH 1997.211.

⁴⁸² BH 1997.211.

⁴⁸³ PRUGBERGER [1993] *i.m.* 94.

⁴⁸⁴ PRUGBERGER [1993] *i.m.* 96.

⁴⁸⁵ PRUGBERGER [1993] *i.m.* 96.

Tévesnek tartom azt a bírói gyakorlatot, amely szerint a választási szabályokkal összhangban áll, ha az érvényes, de eredménytelen választást követően a választási bizottság határozatában kimondja „felbomlását” (megszűnését), azzal, hogy a fennmaradó üres helyekre a következő, újonnan megalakuló választási bizottság írja majd ki az újabb fordulót, ezzel a választási eljárás nem kezdődik újra,⁴⁸⁶ mely gyakorlat vélhetően azon az elven alapszik, miszerint a választási bizottság megbízatása a következő választási bizottság megalakításáig szól.⁴⁸⁷ Ezért meglátásom szerint a választási bizottság megszűnése az adott választási eljárás befejeződését is maga után vonja, ahogy az üzemi tanács megszűnése is új üzemi tanács megválasztását teszi szükségessé. Az új választási bizottság nem folytathatja az előző által be nem fejezett választási eljárást, az eredményre tekintet nélkül, mert az megbontaná a választási folyamat egységét. Eredménytelen választás esetén a törvény nem határoz meg határidőt a következő választás lebonyolítására, így az esetjog jogértelmezését követve akár egy év múlva is alakulhatna új választási bizottság, mely a betöltetlen helyekre kiírhatná a választást. Ez azonban már nyilvánvalóan nem szolgálhatja a munkavállalók érdekét („érdekmúlás”), hiszen lehet, hogy a hosszabb idő elteltére tekintettel már egészen más jelölteket szavaznának meg a már betöltött helyek tekintetében is, akik egyébiránt üzemi tanácsként nem járhatnának el. A választási bizottság feloszlása ugyanis azt jelenti, hogy feladatát betöltötte – az üzemi tanácsi választások maradéktalanul lezajlottak és üzemi tanácsot választottak –, vagy feladatát nem tudta betölteni, és ezért kimondta feloszlását. Egyébként a választási bizottság tekintetében is irányadóak a munkajogi alapelvek, márpedig álláspontom szerint az adott helyzetben általában elvárható magatartás a konkrét esetben azt jelenti, hogy amíg a választások le nem zárultak (érvénytelenség miatt nincs lehetőség további választásokra vagy az üzemi tanács valamennyi tagja megválasztásra került), nem mondhatja ki a választási bizottság a megszűnését, hacsak a működését ellehetetlenítő tényező nem merült fel (pl. tagjainak száma tartósan csökkent és nincs a hiányzó tag helyére állítható új tag, stb.). Annak természetesen nincs akadálya, hogy a választási bizottság kieső tagja pótlásra kerüljön, azonban amennyiben maga a választási bizottság mondja ki megszűnését, úgy a választási eljárás – akár eredményes, akár nem – lezárul.

⁴⁸⁶ EBD 2017.M.9.

⁴⁸⁷ KISS [2005] *i.m.* 461.

Mindebből következően a választási bizottság mandátuma főszabály szerint a megalakulásától nem egy új választási bizottság megalakulásáig, hanem az üzemi tanács megválasztásáig tart. Ez következik abból is, hogy a választási bizottság feladata a választás előkészítése és lebonyolítása [240. § (1) bek.], vagyis a választási eljárás végéig szól a megbízatása, melyet szerencsés esetben az üzemi tanács megválasztása jelent, melynek mandátuma a választási jegyzőkönyv választási bizottság által történő közzétételét követő munkanapon kezdődik [244. § (4) bek.]. Ebből pedig az is következik, hogy a választási eljárás a választási bizottság megszűnésével lezárul, az adott választási eljárás mindig a konkrétan megalakult választási bizottsághoz kötődik. Amennyiben az valamilyen okból teljes egészében megszűnik, akkor a választási eljárás is lezárul, az új választási bizottságnak pedig előlről kell kezdenie a választási eljárással kapcsolatos intézkedések megtételét.

Ez következik meglátásom szerint egy másik esetből, amelyben azt mondta ki a bíróság, hogy amennyiben a választási bizottság több mint másfél éven keresztül nem fejt ki tevékenységet, az üzemi tanácsi választás megszervezése érdekében semmilyen intézkedést nem tesz, akkor ezen passzív magatartásával sérti a jóhiszeműség és tisztesség, valamint a kölcsönös együttműködés alapelvét.⁴⁸⁸ Ezért a munkavállalók időközben jogszerűen alakítottak új választási bizottságot, és miután azzal szemben a munkáltató eleget tett az aktív és passzív választójoggal bíró munkavállalók adataival kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségének, a korábban létrehozott, de aktivitást nem mutató választási bizottság nem kezdeményezhetett sikeresen eljárást a bíróság előtt arra hivatkozással, hogy a munkáltató megsértette a választási bizottság Mt.-ben foglalt jogosultságait, amikor a passzív választási bizottság felé már nem tett eleget az információkérésnek.⁴⁸⁹

Mindez azonban nem jelenti, hogy a választási eredmény közzétételével, illetőleg az üzemi tanács megválasztásával a választási bizottság nyomban meg is szűnik. Miután ugyanis a választás lebonyolításáért és annak szabályszerűségéért felel, így az azt vitató jogorvoslati eljárás esetén nem szűnik, illetőleg nem szűnhet meg annak tartamára – ideértve a rendkívüli jogorvoslati eljárást is, amennyiben ilyen kezdeményezésére sor került –, hiszen kérelmezetti oldalon csak a választási bizottság jelenhet meg, még akkor

⁴⁸⁸ Mfv.II.10.197/2014/4. sz.

⁴⁸⁹ Mfv.II.10.197/2014/4. sz.

is, ha az üzemi tanács megalakulására tekintettel egyéb teendője a választási bizottságnak már nincs. A választás ugyanis mindaddig nem tekinthető „lebonyolítottnak”, amíg annak eredményét valaki bíróság előtt vitatja.

V.1.6. Eljárásjogi kérdések

V.1.6.1. A jogorvoslati eljárás kezdeményezésének feltételei és a „kereshetőségi” jog

Az Mt. az üzemi tanács megalakításával kapcsolatban különös szabályokat állapít meg, külön meghatározva, ki lehet kérelmezői és kérelmezetti oldalon, valamint eltérő jogorvoslati határidőket határoz meg.⁴⁹⁰ E körben elsőként szükséges rámutatni arra, hogy jogorvoslati eljárás csak jogvita esetén kezdeményezhető. Ezt támasztja alá az is, hogy az Mt. a 289. §-ban foglaltakat rendeli alkalmazni, mely a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog sérelme esetén kezdeményezhető bírósági eljárást szabályozza, mely bár nemperes eljárás, azonban kétségtelenül jogvita rendezésére szolgáló eljárás.⁴⁹¹ E körben a bírói gyakorlat szerint amennyiben a kérelem nem az üzemi tanács tagjának jelölésével, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatos, a vita jogvitának nem minősülő érdekvita, ezért az bírói úton nem érvényesíthető.⁴⁹² E rendelkezést azonban meglátásom szerint túl szűken értelmezte, amikor ilyen, bírói úton nem érvényesíthető igénynek tartotta azt a kérelmet, amely a telephelyenként, de legalább a munkáltató székhelyén történő üzemi tanács alakítást szorgalmazta, és ennek elmaradására tekintettel élt jogorvoslattal. Téves meglátásom szerint az az elgondolás, miszerint jogorvoslat csak a választási szabályzat által is rendezhető kérdések tekintetében lehetséges,⁴⁹³ hiszen a törvényben rögzített feltételek esetén tanúsítandó magatartás kikényszerítése iránt is jogvita kezdeményezhető. Ezért az önálló telephelyi minőség megállapítása iránt – annak vitatása esetén – jogvita kezdeményezhető, az ugyanis nem pusztán érdekek ütközéséről, hanem a jogszabályi feltételek fennállásának megállapításáról szól.

⁴⁹⁰ EBH 2001.461.

⁴⁹¹ A jogvitában a munkaügyi ügyek tárgyalására hatáskörrel rendelkező bíróság (törvényszék) jár el. BH 1993.583. (Legf. Bír. Kk.III.25.373/1993. sz.)

⁴⁹² BH 2013.79. (Kúria Mfv.II.10.892/2011. sz.)

⁴⁹³ BH 2013.79.

A korábbi esetjog szerint jogorvoslattal kizárólag a munkáltató önálló telephelyén rendezett üzemi tanácsi választás kapcsán lehetett élni, a nem önálló telephelyen működő üzemi tanács (pl. üzletági üzemi tanács) esetén azonban ez kizárt volt, akkor is, ha azt választással alakították meg.⁴⁹⁴ Ez a gyakorlat azonban meglátásom szerint mindenképp módosításra szorul, figyelemmel arra, hogy az üzemi megállapodásban a munkáltató és az üzemi tanács kifejezetten megállapodhat abban, hogy a központi vagy vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot nem delegálással, hanem választás útján hozzák létre. Már csak emiatt is indokolatlan volna a jogszabályt a korábbiakhoz hasonlóan szűken értelmezni, továbbá a participációs jogokat gyakorló üzemi tanács létrehozásának jogszerűsége kiemelt cél kell legyen a munkavállalók védelmének biztosítása érdekében, ezért a választás jogszerűségének vizsgálata álláspontom szerint a bíróság hatáskörébe tartozik akkor is, ha annak megtartására nem önálló telephelyen került sor, és üzemi megállapodásban a felek kifejezetten megállapodtak a választásban. Amennyiben azonban nem térnek el a delegálás szabályától, úgy a korábbi gyakorlat továbbra is irányadó, és a delegálás szabályainak sérelme esetén nem alkalmazhatók az üzemi tanács választás lebonyolításával kapcsolatos vitára vonatkozó szabályok.⁴⁹⁵ A bírósághoz fordulás joga azonban meglátásom szerint ebben az esetben is biztosított az Mt. 285. §-a alapján, vagyis jogvita kezdeményezhető.

A választással kapcsolatosan jogvitát csak a munkáltató, a munkavállaló és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet kezdeményezhet [249. § (1) bek.], e személyeknek (szervezeteknek) van keresetőségi joga, illetőleg ők lehetnek kérelmezők a nemperes eljárásban.⁴⁹⁶ E körben önmagában az a tény, miszerint a választási bizottságot az üzemi tanács, ennek hiányában pedig a munkavállalók hozzák létre, és a szakszervezetnek e körben nincs külön jogosítványa, nem jelenti, hogy a választási bizottság létrehozásával összefüggésben a szakszervezetnek ne lenne keresetőségi joga,⁴⁹⁷ hiszen az Mt. 249. § (1) bekezdése szerint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet is fordulhat a bírósághoz a választás lebonyolításával kapcsolatban, amelybe értelemszerűen a választási bizottság

⁴⁹⁴ EBH 2000.350.

⁴⁹⁵ 1/1999. MJE határozat, BH2010.307.

⁴⁹⁶ Az esetjog szerint miután a rMt. 49. §-ának szabályozási tárgyköre lényegében megegyezik az Mt. 240. §-ának szabályozási tárgykörével, így a választással kapcsolatosan a peres vagy nem peres eljárás kezdeményezésének joga nem értelmezhető a korábbi szabályozáshoz képest megszorítóan. Mfv.II.10.197/2014/4. sz.

⁴⁹⁷ Mfv.II.10.197/2014/4. sz.

megalakítása is beletartozik. Ellenkező értelmezés esetén a választási bizottság megalakításával kapcsolatosan hiányozna a jogorvoslat lehetősége, mely nem lehetett a jogalkotó célja.

A legvitatottabbnak tekinthető szabály a választási eljárással kapcsolatosan éppen a jogorvoslatot biztosító rendelkezés, amely szerint a jelöléssel, az üzemi tanács választásának lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban van lehetőség a bírósághoz fordulni [Mt. 249. § (1) bek.]. Bár a megfogalmazás nem egyértelmű, azonban meglátásom szerint ennek továbbra is magában kell foglalnia azt az esetet is, amikor az arra jogosult az üzemi tanácsi választás jogi feltételeinek hiánya miatt kíván jogorvoslattal élni, nem pedig kifejezetten a választás lebonyolításával kapcsolatban.⁴⁹⁸ Azonban a törvényszöveg ennek megfelelő pontosítása mindenképpen kívánatos.

Az Mt. 285. § (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács, illetőleg a munkaviszony egyéb szereplői az üzemi tanáccsal szemben a munkaviszonyból, az Mt.-ből, illetőleg az üzemi megállapodásból származó igényt bíróság előtt érvényesíthessék. E vonatkozásban érdemes megemlíteni a Kúria ezzel kapcsolatos legutóbbi döntéseinek egyikét, amely bár a szakszervezettel kapcsolatosan értelmezi az Mt. fenti rendelkezését, azonban az *mutatis mutandis* alkalmazandó az üzemi tanácsra is. A Kúria döntésének elvi tartalma alapján amennyiben egy kollektív jog végrehajtására hozott intézkedés a munkavállalókra kötelező, és azzal szemben igényük egyéni jogvitában érvényesíthető, úgy azzal szemben a szakszervezet (üzemi tanács) Mt. 285. § (1) bekezdésében foglalt igényérvényesítési joga nem áll fenn, mert annak nem címzettje, és az abban foglaltak a szakszervezet (üzemi tanács) jogait és kötelezettségeit nem érintik.⁴⁹⁹ Ezért keresetőségi joga ilyen esetben nincs sem a szakszervezetnek, sem az üzemi tanácsnak. Azon túl, hogy álláspontom szerint ez egy kifejezetten téves jogértelmezés, ami még kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat, a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács keresetőségi jogát pedig indokolatlanul leszűkíti, komoly veszélyeket is rejthet magában a jövőben, amennyiben ez egy kialakulóban lévő gyakorlat kezdete. Ugyanis éppen annak biztosítása lenne kívánatos, hogy a munkavállalók képviselői a munkavállalók nevében eljárhassanak, adott esetben akár a meghatalmazásuk nélkül hatósági vagy bírósági

⁴⁹⁸ EBH 2001.461. (Legf. Bír. Mfv.II.10.600/2000. sz.)

⁴⁹⁹ Mfv.II.10.027/2018. sz.

eljárást kezdeményezzenek.⁵⁰⁰ Ez az üzemi tanácsi választás feltételeire és lebonyolítására hatványozottan igaz, hiszen az egész kollektívát, ekként képviselőiket is érintő kérdés annak jogszerűsége, még akkor is, ha csak egy-egy konkrét munkavállaló esetében került sor szabálysértésre. Azonban ezen kívánalommal ellentétes irányt mutat a fent hivatkozott bírói gyakorlat. Kérdés ezért, hogy a bírói jogértelmezés szerint például a szakszervezet kezdeményezhet-e jogorvoslatot, ha maga érzékeli, hogy valamely munkavállaló nem került fel a passzív vagy aktív választásra jogosultak névjegyzékére, vagy erre csak a konkrét munkavállaló jogosult.

Az eljárás során kérelmezetti oldalon csak a választási bizottság állhat,⁵⁰¹ figyelemmel arra, hogy a választási bizottság bonyolítja le a választási eljárást és felel annak szabályszerűségéért. Ezért érthetetlen, miért csak az üzemi tanácsot nevesíti a Pp.⁵⁰² a munkaügyi perben – vagy nemperes eljárásban – eljárni jogosult félként, és a gyakorlat szintjén zavarokat okoz. Ezt igazolja a legfrissebb bírói gyakorlat is, mely szerint a választási bizottságot nem ruházza fel perbeli jogképességgel a polgári perrendtartás.⁵⁰³ Mindazonáltal meglátásom szerint lehetőség van analógia (*analogia legis*) révén a választási bizottság perképességét is megállapítani, ellenkező esetben egyértelműen alaptörvény-ellenes a jogszabály, hiszen nem teszi lehetővé a munkavállaló számára a bírósághoz való fordulás jogát [Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bek.] olyan esetben, melytől lényeges jogának gyakorlása függ, és más jogorvoslati lehetőség sem áll rendelkezésére.⁵⁰⁴ Éppen ezért kifejezetten tévesnek tartom azt az esetjogi következtetést, miszerint a választási bizottság perbeli legitimitációjának hiányában a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban az igény az üzemi

⁵⁰⁰ DE HERT, Paul – LAMMERANT, Hans, *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, European Parliament, Brussels, 2013, 69.

⁵⁰¹ EBH 2001.461.

⁵⁰² A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.).

⁵⁰³ Mpk.II.10.294/2019/5. sz.

⁵⁰⁴ A jog (legal right) olyan igény (claim), amelyet a jog kikényszerít (enforce), vagyis „*Nincs jog jogorvoslat (remedy) nélkül.*” [WEINREB, Lloyd L., *Natural Law and Rights*, In: GEORGE, Robert P. (ed.), *Natural Law Theory. Contemporary Essays*, Clarendon Press, Oxford, 1994, 281.]. Éppen ezért kívánta egy 2015. évi törvénytervezet az Mt. 249. §-át akként módosította volna, miszerint a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatos bírósági eljárást az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a választási bizottsággal szemben kell megindítani. A részletes indokolás szerint erre a jogbizonytalansága megszüntetése érdekében lett volna szükség [A munka törvénykönyvéről szóló 2015. évi ... törvény tervezete, 36. §. és Részletes indokolás a 36. §-hoz. A tervezet szövege elérhető: https://www.pvdsz.hu/uploads/Mt_%20modositasi%20kormany-eloterjesztese.pdf (Letöltés: 2020. június 17.)]. Ennek elfogadására azonban nem került sor.

tanáccsal szemben érvényesíthető.⁵⁰⁵ Az üzemi tanács nem felügyeli a választást, arra ráhatása nincs, éppen ezért lényegtelen, mely időpont tekinthető az üzemi tanács mandátuma kezdetének és végének, abból következtetés a választási bizottság mandátumára – miután egyszerre, azonos időpontban történő létezésük nem kizárt⁵⁰⁶ – nem vonható le, és az üzemi tanács sem anyagi, sem perjogi szempontból nem tekinthető a választási bizottság jogutódjának.⁵⁰⁷ Ráadásul a döntés egyáltalán nem ad választ arra a kérdésre, hogy amennyiben pl. a jelöléssel kapcsolatosan, még a jelölési időszak alatt kerül sor jogorvoslati eljárás megindítására, és a választási bizottság kérelmezettként nem jelölhető meg, úgy kivel szemben lehet jogorvoslattal élni, akár az egyébként még létező választási bizottság szabálysértésével szemben. Tény azonban, hogy a jogszabályok e tekintetben rendkívül hiányosak és ellentmondásosak, ezért az egyetlen megoldás a helyzet feloldására a jogszabály egyértelmű rendelkezése, megfelelő módosítása lenne, melynek hiányában nem csak a jogszabály szenved dogmatikai – és logikai – hibában, de a választással kapcsolatos igényérvényesítési jog kiüresedésének veszéye is fennáll.

V.1.6.2. Jogorvoslati határidő

A választással kapcsolatos jogorvoslat tekintetében az Mt. 289. § (1) bekezdése szerinti határidő lesz az irányadó a kérelem bírósághoz történő benyújtására, bár ebben az esetben nem teljesen egyértelmű, hogy a jogorvoslatra nyitva álló határidő mely időpontban kezdődik, ezzel kapcsolatosan több eset is született. Az már előre leszögezhető, hogy a jogorvoslati határidő, pl. a választás eredményét tartalmazó jegyzőkönyv tekintetében, csak a szabályszerű közléssel (közzététellel) kezdődhet, melyre az általános szabályok irányadók. Amennyiben a választási szabályzat nevesít olyan személyeket, szervezeteket (pl. jelöltet állító szakszervezet), akikkel külön is közölni szükséges a jegyzőkönyvet, úgy mindig az adott címzett szempontjából kell vizsgálni a közlés szabályszerűségét, ennek megfelelően a szakszervezet jogorvoslati joga nem nyílik meg, ha részére nem került sor a megfelelő közlésre, még akkor sem, ha a kollektívával viszont szabályszerűen közlésre került. A jogorvoslati jog ugyanis nem a tudomásszerzéssel, hanem a közléssel nyílik

⁵⁰⁵ Mpk.II.10.294/2019/5. sz.

⁵⁰⁶ Ez következik abból is, hogy a választási bizottságot az üzemi tanács jelöli ki.

⁵⁰⁷ Az Mt. alapján az üzemi tanács nem a választási bizottság helyébe lép, hiszen eltérő funkciójuk van: az üzemi tanács a részvételi jogok gyakorlására jön létre, míg a választási bizottság az üzemi tanács létrehozásához szükséges választási eljárást bonyolítja le. Miután anyagi jogi értelemben nem fedezhető fel jogutódlás, így perjogi szempontból sem léphet sem a kérelem benyújtása előtt [Pp. 47. § (1) bek.], sem azt követően az üzemi tanács a választási bizottság helyébe.

meg. Egyébként is szükségszerűnek ítélem annak jogszabályi szinten történő rögzítését, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel külön is közölje a választási bizottság a jegyzőkönyvet, ekként a választás eredményét, hiszen a szakszervezeti jogokat az üzemi tanács felállása befolyásolja. Amennyiben a kérelmező szakszervezet a választással kapcsolatos, részére megküldött jegyzőkönyv hiteles formáját vitatja, illetve a papíralapú jegyzőkönyvnek a gyakorlat szerint postai úton történő megküldését hiányolja, úgy a törvényi határidő az elektronikus úton megküldött jegyzőkönyv átvételével kezdődik meg.⁵⁰⁸ Ebben az esetben azonban a kérelmezettnek kell bizonyítania az általános szabályok alapján, hogy az elektronikus úton küldött jegyzőkönyv mikor vált a címzett által hozzáférhetővé [Mt. 24. § (1) bek.], mely esetben ellenbizonyításnak van helye.

Szükségképpen alkalmazandó az a korábbi bírói gyakorlat,⁵⁰⁹ amely szerint a jelöléssel, a választás lebonyolításával és az eredmény megállapításával kapcsolatos szabályszegéseket külön-külön kell vizsgálni, és – az eljárás gyors befejezése érdekében – annak bekövetkezésétől⁵¹⁰ kell számítani a nem peres eljárás kezdeményezésének határidejét, mely vonatkozásban nem lehet a választási eljárás egyes eseményeit egy egységként kezelni.⁵¹¹ A határidő számítása szempontjából tehát annak a választási szabályszegésnek az időpontja – nem pedig a tudomásszerzés – lesz irányadó, amely vonatkozásában jogorvoslattal kívánnak élni az arra jogosultak. Ezt támasztja alá az Mt. 249. § (1) bekezdése is, amelyből következően nem csak az eljárási szabályok lényeges megsértésekor lehet bírósághoz fordulni, hanem olyan esetben is lehetséges a bírósági út igénybevétele, amikor még nincs választási eredmény, vagy olyan eljárási szabályszegés történt, amely a választás eredményét nem – de annak tisztaságát – befolyásolta. A határidő tehát kifejezetten objektív.

A jogorvoslati határidő ilyen meghatározása álláspontom szerint elhibázott, a jogszabály az eljárás gyorsítását, valamint az üzemi tanács minél előbbi – akár jogszabályba ütköző – megalakulását helyezi előtérbe a jogorvoslati jog és ekként a választás tisztaságának tényleges érvényesülése rovására. A szabálysértés bekövetkezte és az arról való

⁵⁰⁸ Mfv.II.10.409/2010/3. sz.

⁵⁰⁹ EBH 2001.461.

⁵¹⁰ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Részletes indokolás a 249. §-hoz

⁵¹¹ EBH 2014.M.13.

tudomásszerzés időpontja eltérhet egymástól, különösen a munkavállalók tekintetében, és miután a munkavállalók a választási bizottság intézkedéseire csupán részben látnak rá a választás ideje alatt, a rövid, egyben objektív határidő épp hogy megakadályozhatja a választási eljárás szabályos mederbe történő visszaterelését, hiszen akár több, egyébként lényeges szabálysértés maradhat sokáig láthatatlan, illetőleg ezek orvoslása elmaradhat. Ez a megválasztott üzemi tanács legitimitását is kikezdheti. Célszerűbb lenne a választás lezárulásától, vagyis a választási eredményt – és lényegesebb eseményeket – tartalmazó jegyzőkönyv közzétételétől indítani a jogorvoslati határidőt, oly módon, hogy szubjektív és objektív határidő is megállapításra kerüljön.

Ezzel kapcsolatosan az a gyakorlat, miszerint az egyes eljárási cselekményeket külön-külön kell vizsgálni, a szabálysértés szempontjából a választási eljárás nem egy egész, azt is jelenti, hogy olyan esetben is lehetőség van jogorvoslatra, amikor még nincs választási eredmény, vagy egyébként olyan eljárási szabályszegés történt, amely a választás eredményét nem befolyásolta.⁵¹² Ez azonban álláspontom szerint annyiban téves, hogy ilyen értelmezés esetén kötelező is a jogorvoslat, ellenkező esetben a keresetindítási határidő eltelik, és később erre hivatkozva nem lehet a választás eredményének megsemmisítését kérni. Az Mt. kétségtelenül ahhoz köti az egyetlen alkalmazható jogkövetkezményt, hogy a szabályszegés hatással volt, illetőleg hatással lehetett-e a választás eredményére, miközben ez inkább csak a választás tényleges eredményének ismeretében lehetséges. Ekként egyes szabályszegések esetében a kérelmezők kötelesek lennének idő előtt megindítani az eljárást. A Kúria által hatályában fenntartott egyik jogerős végzés azt is megállapította, hogy az üzemi tanács választására vonatkozó új szabályok, a közvetlen bírósághoz való fordulás joga, valamint a bírósági eljárás rövidítése azt a célt szolgálják, hogy egy rövidebb eljárás az igényérvényesítés hatékonyságát biztosítsa. Ezzel ellentétes lenne a jogszabály olyan értelmezése, amely a bírósági jogorvoslat lehetőségét az eredmény megállapítását követő időre korlátozná, ez ugyanis lehetővé tenné egy olyan választás teljes lebonyolítását is, ahol már a jelölésnél a választás eredményét befolyásolni képes jogszabálysértés történt.⁵¹³ A bírósági jogorvoslatnak éppen az a célja, hogy a választás eredményét is befolyásoló jogszabálysértéseket már a választási eljárás során kiküszöbölje, így biztosítsa a választás

⁵¹² EBH 2014.M.13.

⁵¹³ Székesfehérvári Törvényszék 3.Mpkf.20.313/2013/2. sz.

törvényes lefolyását.⁵¹⁴ Azonban a jogesetek vizsgálatából éppen az derül ki, hogy azok jelenleg sem tekinthető rövidnek, mire jogerős döntés születik, illetőleg a rendkívüli jogorvoslati eljárás is lezárul, már sokszor annyi idő telik el, hogy sokkal inkább fűződik érdeke a munkavállalóknak az addig működő üzemi tanács fenntartásához, mint a választási eredmény megsemmisítéséhez.

A bíróság egyébként abból indult ki, hogy az Mt. azon szabályozásából, amellyel a választási eljárásról szóló törvénynek megfelelő részletességgel történt szabályozást mellőzte, nem következik a nem szabályozott kérdésekben a hivatkozott törvény alkalmazandó volta. Az üzemi tanács-választásnál eljárók és a szavazók szoros kapcsolatára figyelemmel ugyanis csak az a követelmény támasztható, hogy az eljárás során szabályszerűnek tekinthető minden olyan megoldás, amely a szavazásra jogosultak és csak azok választási jogának gyakorlását biztosítja.⁵¹⁵

Mindazonáltal az új Mt. 289. § (1) bekezdése az 5 napos határidő elmulasztásához jogvesztést nem állapít meg, továbbá meglátásom szerint a rendszertani elemzésből következően az Mt. 287. §-ában a kereset benyújtására előírt szabályok *mutatis mutandis* alkalmazandók a nemperes eljárást megindító kérelemre is. Mindebből következően azt elévülési jellegűnek kell tekinteni, ami az ellenérdekű fél kifogása alapján vehető figyelembe, továbbá a kérelem benyújtására nyitva álló határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha azt utolsó nap postára adják.⁵¹⁶ Ez viszont azzal a következménnyel jár, hogy a határidő elmulasztása esetén sem lehet a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül elutasítani, illetve az eljárást megszüntetni, hanem azt a határidő megtartottsága körében érdemben kell vizsgálni, s mulasztás esetén azt emiatt kell elutasítani.⁵¹⁷ Igazolási kérelemben ezért az Mt. 287. § (4) bekezdése alapján elő lehet adni, miszerint a szabálysértésről csak később szerzett a kérelmező tudomást.

⁵¹⁴ Az EBH2014.M.13. által hatályában fenntartott II. fokú végzés.

⁵¹⁵ 1/1999. MJE határozat, 2. pont., Mfv. II. 10.630/1999. sz.

⁵¹⁶ Anyagi jogszabály által megállapított perindítási (nemperes eljárás-indítási) határidő az utolsó napon minden körülmények között lejár. Abban a kérdésben, hogy a keresetlevelet (kérelmet) a meghatározott időpontig benyújtották-e, annak a tényleges helyzetnek van jelentősége, hogy mikor érkezett a bírósághoz az eljárást megindító beadvány. Elkésétség esetén a bíróságnak az eljárást a határidő elmulasztására tekintettel meg kell szüntetnie. BH 2001.553 (Legf. Bír. Mfv.II.10.627/1999. sz.).

⁵¹⁷ Székesfehérvári Törvényszék 3.Mpkf.20.313/2013/2. sz.

V.1.6.3. A lényeges eljárási szabálysértés kapcsán felmerülő bizonyítási (valószínűsítési) nehézségek

Kifejezetten új az Mt. 249. § (2) bekezdésében foglalt szabály, amely szerint a bíróság megsemmisíti a választás eredményét, ha az eljárási szabályok lényeges megsértését állapítja meg. Lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét befolyásolta, és e körülményt a kérelemben valószínűsíteni kell. Csak ennek sikere esetén alkalmazhatók a jogkövetkezmények.⁵¹⁸ „Míg a bizonyítás esetén a meggyőzésnek a bizonyosság fokát el kell érnie, a valószínűsítés esetén az állított tény vagy körülmény fennálltát csupán hihetővé kell tenni. Ebből következően a kérelemmel szemben az a törvényi követelmény, hogy hihetővé tegye, miszerint sérülhetett a választási eredmény.”⁵¹⁹ Az Alaptörvény 28. cikke alapján az Mt. 249. §-ához fűzött miniszteri indokolásához nyúlt a bíróság, amely szerint a szabályozás célja az eljárás gyors befejezése, ezért a törvény a kérelemmel szemben szigorúbb követelményt támaszt.⁵²⁰ Így jutott arra a következtetésre, hogy csak az a szabálysértés minősül lényegesnek, amely – a bíróság mérlegelése szerint – a választás eredményét befolyásolja.⁵²¹ A valószínűsítés tehát nem jelent bizonyosságot, ezért nem annak van az érdemi döntés szempontjából jelentősége, hogy a választási eredmény ténylegesen sérült-e, hanem annak, hogy a kérelemben előadottak valósága esetén sérülhetett-e.⁵²² A valószínűsítésnek a konkrét, részletesen körülírt eljárási szabálysértések megjelölésével, valamint annak bizonyítékai csatolásával a kérelmező eleget tesz.⁵²³ Ahhoz tehát, hogy a választás eredménye megsemmisítésre kerüljön, a kérelmezőnek⁵²⁴ kell bizonyítania a bizonyítás általános szabályai szerint az eljárási szabály sérelmét,⁵²⁵ továbbá valószínűsítienie szükséges,⁵²⁶ hogy ez a sérelem a választás eredményét befolyásolta.⁵²⁷ E körben helyesen állapította meg a bíróság, miszerint „*abból a körülményből, hogy a választáson résztvevők száma*

⁵¹⁸ EBH 2017.5. (Kúria, Mfv.II.10.070/2016/8. sz.)

⁵¹⁹ EBH 2017.5.

⁵²⁰ EBH 2017.5.

⁵²¹ EBH 2017.5.

⁵²² EBH 2017.5.

⁵²³ EBH 2017.5.

⁵²⁴ Az üzemi tanácsi választással kapcsolatosan a szabálysértés miatt indított nemperes eljárásban a bizonyítási teher a kérelmezőn van, ugyanis a kérelmezőnek áll érdekében annak bizonyítása, hogy az eljárási szabályokat megsértették. EBH 2017.5.

⁵²⁵ EBH 2017.5.

⁵²⁶ A Kúria olvasatában ez annyit jelent, hogy az eljárási szabálysértésnek a választási eredmény befolyásolására alkalmas voltát hihetővé kell tenni. Ezzel szemben a bizonyítás esetén a meggyőzésnek a bizonyosság fokát kell elérnie. Mfv.II.10.070/2016/8. sz.

⁵²⁷ Mfv.II.10.070/2016/8. sz.

*nagy arányú volt és a jelöltekre leadott érvénytelen szavazatok száma kevés volt, okszerűen még nem következik, hogy a választásra jogosultak a jogaik gyakorlásához szükséges valamennyi információ birtokában voltak.”.*⁵²⁸

A gyakorlat alapján lényeges eljárási szabálysértésnek minősül a választási szabályzat megfelelő időben történő kifüggesztésének elmaradása,⁵²⁹ a választási szabályzattal ellentétes eljárás,⁵³⁰ a választásra jogosultak hiteles listájának hiánya, a választási eredmény nem szabályszerű közzétevése, a választási jegyzőkönyv hiánya, illetőleg amennyiben a választási jegyzőkönyvet nem írták alá a választási bizottság tagjai.⁵³¹ Szintén lényeges szabálysértés, amennyiben a választási bizottság munkájában a megalakulásról szóló értesítésben szereplő valamely tag nem vett részt, míg az értesítésben nem szereplő másik személy aláírása szerepel a választás dokumentumaiban mindenütt, vagyis az értesítés szerinti választási bizottsági tag státusza utóbb megváltozott.⁵³² Továbbá ha a választási szabályzat kifejezett rendelkezése ellenére nem történt meg a szavazó urnák leragasztása.⁵³³

A bírói gyakorlat szerint nem sérti az önkéntes részvétel elvét, ha az egyidőben tartott üzemi tanács választás és munkavédelmi képviselő választás szavazólapjainak átvételét a választásra jogosult munkavállaló egy aláírással igazolja, mivel a választó ebben az esetben dönthet arról, hogy ilyen feltételek mellett is részt kíván-e venni a választáson.⁵³⁴ Meglátásom szerint azonban szükséges az eltérő típusú választásokat megfelelően elválasztani egymástól. Az önkéntes részvétel elve ugyanis azt jelenti, hogy a munkavállaló eldöntheti, részt kíván-e venni egy adott választáson, a szavazólap átvétele pedig már a választásba történő bekapcsolódást jelenti. Amennyiben a munkavállaló az egyik választáson részt kíván venni, míg a másikon nem, úgy a két szavazólap egyszerre, egy aláírással történő átvétele sértheti az önkéntes részvétel elvét.

⁵²⁸ EBH 2017.5.

⁵²⁹ Megfelelő időben kerül megállapításra a szabályzat, ha az már a választási eljárási cselekményeket megelőzően megismerhető a választási eljárás jogalanyai részéről, azaz a választási eljárási jogok gyakorlása, illetve kötelezettségek teljesítése felmerülését megelőzően. EBH 2017.5.

⁵³⁰ A választást szervező és lebonyolító személyektől elvárható az, hogy megtartsák az általuk megalkotott eljárási rendet, ezért az ezzel ellentétes eljárás kifejezetten lényeges szabálysértésnek minősül.

⁵³¹ Mfv.I.10.901/2009. sz.

⁵³² EBH 2017.5.

⁵³³ EBH 2017.5.

⁵³⁴ EBH 2014.M.13. (Mfv.II.10.479/2013. sz.)

Ezzel szemben nem tekinthető lényeges eljárási szabálysértésnek az esetjog szerint az, ha az érvényes választásokat követően az eredménytelenségre tekintettel a megismételt választást nem 30 napon belüli időpontra írják ki.⁵³⁵ Minden olyan eljárási mód szabályszerű továbbá, amely a szavazásra jogosultak – és csak a szavazásra jogosultak – választási jogának gyakorlását biztosítja.⁵³⁶ A választási eredmény szabályszerű közzétételének⁵³⁷ elmaradása – meglátásom szerint – pedig nem a választás eredményének megsemmisítését eredményezi, hanem csupán azt, hogy amíg a közlés nem szabályszerű, addig az üzemi tanács megbízatása nem kezdődik meg, vagyis nem járhat el, esetleges eljárása teljes egészében jogosulatlan és érvénytelen lesz.

A jogszabály szövegéből és a bírói gyakorlatból az következik, miszerint az eljárási szabályok lényeges megsértésének csak egy nagyobb súlyú szabálysértés minősülhet. Meglátásom szerint azonban a választási szabályok kisebb súlyú, ám sorozatos megszegése is ilyennek tekinthető, ugyanis az Mt. első részében felsorolt alapelvek a választási eljárásra is megfelelően irányadók. Így az általában elvárhatóság követelménye, az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, a jóhiszeműség és tisztesség követelménye, a joggal való visszaélés tilalma, valamint az egyenlő bánásmód követelménye ebben az esetben is olyan alapelvek, melyeket a választás során ugyanúgy érvényre kell juttatni, mint az egyedi munkaviszonyokban. Ezért nem kizárt valamely alapelv sérelmére hivatkozással megtámadni az üzemi tanácsi választás eredményét. A jogviszonyokat szabályozó alapelvek sérelme mindig lényeges eljárási szabálysértésnek tekinthető. A jóhiszeműség és tisztesség elvéből pedig a választás tisztasága iránti követelmény, valamint a munkavállalóknak a választás tisztaságába vetett bizalma egyértelműen levezethető, ezért ezek sérelme esetén a választás eredményét meg kell semmisíteni. Meglátásom szerint amennyiben a választási bizottság vagy más személy több kisebb szabálysértést követ el, az alkalmas lehet arra, hogy a választás tisztaságába vetett munkavállalói bizalmat megrendítse, illetőleg a választás tisztaságát sértse. Ennek bíróság általi megállapítására is van példa, igaz, még az rMt. alapján kialakult

⁵³⁵ EBD 2017.04.M9., Kecskeméti Törvényszék 3.Mpkf.22.148/2016/3. sz.

⁵³⁶ 1/1999. MJE határozat, rendelkező rész 2. bek., BH 2001.548. (Legf. Bír. Mfv.II.10.628/1999. sz.)

⁵³⁷ A választási bizottság a választás eredményének megállapítását követően közzéteszi az azt tartalmazó jegyzőkönyvet [244. § (3) bek.]. A nem szabályszerűen közölt jegyzőkönyv a célzott joghatás kiváltására, vagyis a választási eljárás lezárására, a korábbi üzemi tanács megbízatásának megszüntetésére, ezzel együtt az új üzemi tanács mandátumának megkezdésére nem lesz alkalmas. Mfv.I.10.901/2009. sz.

gyakorlatból: a bíróság két szabálysértést állapított meg az eljárásban,⁵³⁸ „*amelyek együttesen eredményeztek olyan lényeges, potenciálisan az eredményre kiható szabálytalanságot, amelyek a választás érvénytelenségét eredményezték*”.⁵³⁹ Mindazonáltal tanácsos lenne ezen alapvető követelményeket a választási eljárás kapcsán is törvényi szinten rendezni.

A jogorvoslattal kapcsolatos rendelkezés elhibázottságát mutatja az is, hogy csak azt a szabálytalanságot tekinti lényegesnek, ekként a választási eredmény megsemmisítésére okot adónak, amely a választás eredményét befolyásolta. A nyelvtani értelmezés, illetőleg a megszorító értelmezés alapján ugyanis ez azt jelenti, hogy a kérelmezőnek nem elég azt igazolnia, hogy a szabálysértés a választás eredményének befolyásolására alkalmas volt, hanem azt is, hogy azt ténylegesen is befolyásolta. Azonban a választás titkosságára tekintettel a szabálysértés és a választás eredménye közötti okozati összefüggést szinte lehetetlen bizonyítani, különösen referencia pont (pl. közvélemény-kutatás) nélkül. Ennek hiányában legfeljebb tanúbizonyításra lenne lehetőség, hogy melyik munkavállaló kire szavazott volna a szabálysértés hiányában, mely azonban – a választás titkosságára tekintettel – a tények feltárását nem tenné lehetővé, csupán „számháborút” eredményezne, pernyertessé az adott esetben több tanút állítani képes felet téve. E szabályhely értelmezésében egyébként ezen túlmenően kizárólag a teleologikus értelmezési mód adhatna még némi segítséget, ám az Mt. javaslatának miniszteri indokolása lényegében megismétli a jogszabály szövegét, egy apró kiegészítéssel, miszerint „*lényegesnek kell tekinteni azt a szabálytalanságot, amely a választás eredményét – a bíró mérlegelése szerint – befolyásolta*”. Természetesen ez a kiegészítés ad némi mozgásteret a jogalkalmazónak, azonban ez is inkább egyfajta felemás megoldásnak tűnik. A jogalkotó ugyanis lehetővé teszi a bíróság számára, hogy mérlegelje az ügy összes körülménye és a bizonyítékok fényében, vajon a megállapított szabálysértés végső soron befolyásolta-e az üzemi tanács választásának eredményét. Az azonban e körben mégis gátat szab a bírói mérlegelésnek, hogy a Pp. 346. § (5) bekezdése szerint a bíróság döntését köteles indokolni, illetőleg kifejteni, döntését mely bizonyítékok támasztják alá, márpedig a fent kifejtettek alapján az esetek többségében

⁵³⁸ Az egyik szabálysértés abban nyilvánult meg, hogy nem került sor (szabályszerű) választási jegyzőkönyv készítésére, míg a másik abban, hogy a választási eredményt csupán meghatározott személyeknek (szakszervezeteknek, független jelölteknek) küldte meg, illetőleg tette hozzáférhetővé a választási bizottság. Mfv.I.10.901/2009. sz.

⁵³⁹ Mfv.I.10.901/2009. sz.

nem kerül, nem kerülhet olyan helyzetbe, hogy a választás eredményének torzulását kimondja. Kizárólag annak megállapítására lenne lehetősége, hogy az adott szabálysértés alkalmasnak tekinthető-e arra, hogy a választás eredményét befolyásolja, függetlenül attól, hogy ténylegesen befolyásolta-e. Ez következik a tisztesség elvéből is, mely ebben az esetben a választás tisztességébe vetett társadalmi bizalomként csapódik le: amennyiben a munkavállalókban az adott jogsértés kétséget ébreszthet a választás tisztaságát, ekként a megválasztott üzemi tanács legitimitását illetően, úgy lényeges eljárási szabálysértésről van szó.

A jelenlegi szabályozás és az ahhoz kapcsolódó bírói gyakorlat azonban megakadályozza olyan eljárási szabályok – például alapelvek – sérelmének megállapítását, illetőleg az alapján jogkövetkezmény alkalmazását (pl. a választás eredményének megsemmisítését), amelyek esetében egyszerűen lehetetlen annak bizonyítása, hogy a szabálysértés a választás eredményét ténylegesen befolyásolta,⁵⁴⁰ ennek ellenére alkalmas arra, hogy a munkavállalók szemében megkérdőjelezzék az üzemi tanács legitimitása, valamint a választás tisztasága. Ezért álláspontom szerint ebben a tekintetben az Alaptörvény 28. cikke alapján a kiterjesztő értelmezést kellene alkalmazni, mely lehetőséget adna arra, hogy a kérelmezett pusztán azt legyen köteles igazolni, miszerint az adott szabálytalanság a választás eredményének befolyásolására alkalmas volt, a választási eredményt befolyásolhatta, nem pedig befolyásolta. Csak ez tekinthető ugyanis a kérelmező számára teljesíthető „ésszerű” feltételnek, és kizárólag ebben az esetben tud a bírósághoz fordulás jogával ténylegesen élni. Mindazonáltal a szabályozás megfelelő módosítása mindenképpen szükséges.

V.1.6.4. Lényeges eljárási szabálysértés megállapítása esetén alkalmazandó jogkövetkezmények

Irányadó az az általános perjogi szabály, miszerint megállapítási és marasztalási keresetnek egyszerre nincs helye [Pp. 172. § (3) bek.], ezért a kérelmező vagy a lényeges eljárási szabálysértés megállapítását, vagy a választás eredményének megsemmisítését

⁵⁴⁰ Mivel az országgyűlési, illetőleg helyi önkormányzati választásokkal ellentétben nem készül közvélemény kutatás, illetőleg ilyen készítése adatvédelmi szempontból is problémás lehet, így lehetetlenség bizonyítani azt, hogy a szabálysértés hiányában egészen más szavazati arányok alakultak volna ki.

kérheti. E körben helyes az a bírói gyakorlat, amely szerint már az is a választási eredmény megsemmisítését eredményezheti, ha a kérelemben megjelölt és megállapított több eljárási szabálysértés közül akár egy is lényegesnek tekinthető.⁵⁴¹

Némileg ellentmondásos azonban a jogszabály és a hozzá kapcsolódó bírói gyakorlat az alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében. Annak ellenére ugyanis, hogy a jogorvoslat tekintetében a választási eljárás nem egy egység, hanem az egyes választási cselekményeknél észlelt szabálysértésekkel szemben 5 napon belül lehet bírósághoz fordulni, az egyetlen alkalmazható jogkövetkezmény a jogszabály szövege szerint a választás eredményének megsemmisítése, ennek hiányában legfeljebb megállapítási kereset előterjesztésére van lehetőség.⁵⁴² Csakhogy értelemszerűen a választást vagy az eredmény megállapítását megelőzően elkövetett szabálysértések esetén fogalmilag kizárt egy jövőbeli, még be nem következett választás eredményének megsemmisítése, mely esetben meg kellene várni a választás lebonyolítását, és csak ezt követően lehetne megsemmisíteni az eredményt. Azzal együtt, hogy például a jelöltállítás kifogásolása esetén eleve nehéz előre valószínűsíteni, hogy az a választás eredményét befolyásolja.

Meglátásom szerint az Mt. 249. §-a egészen másként is értelmezhető, illetőleg értelmezendő. Tévesnek tartom ezért azt a gyakorlatot, amely szerint az üzemi tanácsi választásra előírt kötelező szabályok ellenére azok sajátossága miatt a kötelezettség elmulasztása esetére hátrányos jogkövetkezményt az Mt. nem állapít meg, ezért azok bírósági úton nem is kényszeríthetők ki.⁵⁴³ Az Mt. általános érvénytelenségi szabályai ugyanis ebben az esetben is irányadók, vagyis a jelöltállítástól kezdve minden további jognyilatkozat érvénytelen lesz, jogszabályba ütközése folytán [Mt. 27. § (1) és (3) bek.]. Az (1) bekezdés pedig lényegében bármilyen, akár nem lényegesnek tekinthető eljárási szabálysértés esetére is biztosítja a bírósághoz fordulás jogát. Miután a választás eredményének megsemmisítése *ultima ratio* jellegű, és a többen a kevesebb benne van (*argumentum a maiori ad minus*), ennél enyhébb jogkövetkezmények is kérhetők. Így a korábbi bírói gyakorlatnak megfelelően álláspontom szerint most sincs akadálya, hogy például a feltételeket nem teljesítő jelölt esetén annak a jelöltlistáról való törlését kérje a

⁵⁴¹ EBH 2017.5.

⁵⁴² EBH 2014.M.13.

⁵⁴³ BH 2013.79.

kérelmező,⁵⁴⁴ hiszen az érvénytelen (pl. jogszabályba ütköző) jognyilatkozatokhoz joghatások nem fűződhetnek. Éppen ezért vitatom azt is, miszerint az Mt. szövege szerint csupán a választás eredményének megsemmisítése kérhető, melyből nem következik, hogy a megsemmisítéssel egyidejűleg – erre irányuló kérelemre – a bíróság a választási eljárás megismétlését, új választás tartását ne írhatná elő, szemben a korábbi kódex alapján kialakult gyakorlattal.⁵⁴⁵ Mindazonáltal a szabályozás pontosítása ennek megfelelően szükséges lenne.

V.1.7. Részkövetkeztetések

Első következtetésként rá kell mutatni, hogy egyértelműen felfedezhető a kódexszerű szabályozás hiánya, mely több helyen is joghézaghoz, valamint az üzemi tanácsra vonatkozó szabályozáson belüli ellentmondáshoz vezet. Még annak ellenére is ez állapítható meg, hogy a jogalkotó a választást szabályozta legrésztetesebben az üzemi tanács kapcsán. Bár erre a disszertáció V.3. pontjában részletesebben is kitérek, de egyáltalán nem rendezett a választási bizottsági tagok, valamint a jelöltek státusza a munkajogi védelem szempontjából, ahogy a választási szabályok megsértése esetén alkalmazandó jogorvoslati eljárásra és alkalmazandó jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezések is több kérdést hagynak nyitva, mint amennyit rendeznek.

Másodikként az állapítható meg – bár ez részben egybecseng az első következtetéssel –, hogy a meglévő szabályok maguk is túl általánosak, keretjellegűek, és egyáltalán nem igyekezett a jogalkotó a jogviszonyoknak a munkajogon belül is megmutató sokszínűségét figyelembe venni annak érdekében, hogy a participáció intézményét a munkavállalók minél szélesebb körére kiterjessze. Így egyáltalán nem jelenik meg az arányos részvétel elve sem a szabályozásban, sem a fizikai és szellemi munkát végző munkavállalók esetében, sem egyéb, ún. sérülékeny csoportok vonatkozásában (pl. nők, idősek, fiatalok, fogyatékossgal élők, atipikus jogviszonyban állók stb.).

Bár egy keretjellegű szabályozás megkövetelné a legfontosabb alapelvek lefektetését a jogviták rendezhetősége érdekében, harmadik részkövetkeztetésként megállapítható, hogy teljes mértékben elmaradt a választással kapcsolatos speciális alapelvek

⁵⁴⁴ BH 1997.211.

⁵⁴⁵ Mfv.I.10.901/2009. sz.

meghatározása. Holott ez meglátásom szerint megkerülhetetlen lenne, még akkor is, ha az Mt. általános alapelvei megfelelően alkalmazhatók és alkalmazandók. Azok ugyanis inkább az egyedi munkaviszonyokban értelmezhetők, nem feltétlenül alkalmasak egyes vitás kérdések rendezésére, illetőleg alkalmazásuk adott esetben kifejezetten erőltetettnek hathat az üzemi tanács választásával kapcsolatos alkalmazás során, mely kifejezetten speciális kollektív munkajogi jogviszony. Így például ha a választás során nem kerül sor egy lényeges eljárási szabálysértésre, csupán több kisebb szabálysértésre, úgy nem feltétlenül fogja a bíróság megsemmisíteni a választás eredményét azzal, hogy a választás kimenetelét a szabályszegések érdemben nem befolyásolták – illetve az nem került igazolásra –, holott a választás tisztasága mindenképp sérült. Azonban a jelenlegi jogszabályi szövegezés alapján olyan lényeges eljárási szabálysértésnek kell fennállnia, amely a választás eredményét befolyásolta. Holott a választás tisztasága követelményének érvényesítése is elemi érdek: a választók, illetőleg jelen esetben a munkavállalók bizalma megrendülhet az ilyen választás eredményeként megalakult üzemi tanácsban, és ez az üzemi tanács hatékonyságának csökkenését, végső soron a részvételi jogok által biztosított védelem megszűnését jelentheti. Éppen ezért a választás tisztasága megóvásának elvét mindenképpen bele kellene fogalmazni az Mt.-be. E mellett szükséges a választás kapcsán is kiemelni a jóhiszeműség és tisztesség elvét, valamint a joggal való visszaélés tilalmát.

Az is megállapítható – és ez a negyedik következtetés –, hogy a jogalkotó által alkalmazott koncepciók is többnyire elhibázottak, már amennyiben felfedezhető az egyes rendelkezéseknél valamilyen határozott, indokokkal alátámasztott elképzelés, illetőleg célkitűzés. Jól látható ugyanis, hogy a jogalkotó által kialakított szabályozás az üzemi tanács választáshoz szükséges munkavállalói létszám, valamint az üzemi tanács létszáma tekintetében teljes mértékben figyelmen kívül hagyja a hazai vállalatok struktúráját és méretét, anélkül, hogy e létszámok meghatározását bármi indokolná. Ez már önmagában alkalmas arra, hogy a munkáltatók, ezzel együtt pedig a munkavállalók jelentős részét *ab ovo* kivegye a munkavállalói részvétel szabályai alól, anélkül, hogy ezt indokolná, illetőleg hogy ez indokolt lenne.

Szintén elhibázott koncepciónak tekinthető az önálló telephely fogalom, már a szóhasználat tekintetében is. Egyfelől már eleve bele van kódolva az a tévedés, hogy a társasági jog, illetőleg cégjog által meghatározott telephelyre kellene asszociálni, vagy

abból kiindulni, hiszen az önálló telephely emiatt egy fizikailag is minden más egységtől teljesen elkülönült részleget sugall. Ezzel szemben eltérő intézményről van szó, melynek meghatározása azonban túl általánosra sikerült, valamint az önálló telephelyi minőség a jelen szabályozás alapján csak a munkáltató által, de általa bármilyen formában és bármikor megváltoztatható, mellyel akár a munkavállalói részvétel szabályai is megkerülhetők. Ezért célszerűbb lenne mondjuk olyan önálló egységnek, részlegnek nevezni, amelynek vezetője részben vagy egészben munkáltatói jogok gyakorlására jogosult, nem csupán a részvételi jogok tekintetében. Ezen túlmenően egyáltalán nem biztosított az önálló telephely munkavállalóinak az, hogy csatlakozzanak valamely másik, nagyobb önálló telephelyhez, és így ők is részt vehessenek üzemi tanács létrehozatalában és működésében. Ennek lehetővé tétele szükséges, hiszen ennek hiányában nem állapítható meg, hogy a jogalkotó minden munkavállaló számára biztosítja a participáció kollektív jogát.

A végső és egyben ötödik részkövetkeztetésem pedig az, hogy érezhető hiányként jelentkezik az üzemi tanács létrehozatalát akadályozó személy – legyen az a munkáltató vagy bárki más – szankcionálása, akár munkaügyi bírság formájában. E körben fontos lenne kifejezetten kimondani, hogy a választás eredményének megállapítása és az üzemi tanács mandátumának kezdete közötti időpontban sem a munkáltató, sem más nem tanúsíthat olyan magatartást, amely az üzemi tanács működését, illetőleg annak megkezdését akadályozza vagy ellehetetleníti, valamint az ezt sértő magatartáshoz megfelelő szankciót fűzni. Ennek hiányában ugyanis a szabálysértések jogkövetkezmények nélkül maradása az üzemi tanácsi választásba, valamint az üzemi tanácsba vetett munkavállalói bizalom, illetőleg a legitimáció rovására mehet, végső soron inkább elriasztja őket az üzemi tanács megválasztásának kezdeményezésétől.

V.2. Az üzemi tanácsot megillető részvételi jogok tartalma és terjedelme

V.2.1. Részvételi jogok

Az üzemi tanács a részvételi jogok tekintetében képviseli a munkavállalókat, a kollektívát megillető jogokat annak nevében és javára gyakorolja [235. § (2) bek.]. Ebből következően nem az üzemi tanácsot illetik meg az egyes jogok, hanem a munkavállalói közösséget, amelyet az üzemi tanács képvisel, a jogokat az üzemi tanács, de a munkavállalók helyett és javukra gyakorolja,⁵⁴⁶ így üzemi tanács hiányában nem vész el a munkavállalókat megillető jog, de képviselő hiányában maguk a munkavállalók nem gyakorolhatják azt. A mintául szolgáló német jog e participációs jogok (Beteiligungsrechte) két fő kategóriáját ismeri el, azzal, hogy mindkét kategória több részjogosítványból áll. Az egyik az ún. Mitbestimmungsrecht, amely magában foglalja az egyetértési jogot, vétőjogot és az együttdöntési jogot, vagyis az érdemi részvételt a munkáltató döntéseinek meghozatalában.⁵⁴⁷ A másik kategória az ún. Mitwirkungsrecht, amely az információhoz való jogot, a meghallgatáshoz és konzultációhoz való jogot, és a kezdeményezés jogát foglalja magában, vagyis „a döntésben való közreműködés, illetve a munkáltató magatartásában (döntés-előkészítésében, végrehajtásában) való, törvényben meghatározott mértékű részvételt jelenti”.⁵⁴⁸ Az Mt. a német participációs jogoknak egy szűk, sajátos logika mentén „kimazsolázott” körét tartotta meg, melyet három fő kategóriába sorol: a tájékoztatáshoz (információhoz) való jogot, a konzultációhoz való jogot (véleményezési jog), valamint az együttdöntési jogot (közös döntéshez való jog). A magyar jog is igyekezett a részvételi jog egyfajta katalógusát kialakítani,⁵⁴⁹ ennek ellenére a hazai jog által biztosított participációs jogok igencsak „lecsupaszítottak”, és messze nem biztosítanak olyan lehetőségeket a munkavállalói kollektíva számára, mint német megfelelői. Azt, hogy önmagukban tekintve és a magyar kollektív munkajog „koordináta-rendszerében” elhelyezve is gyengének tekinthetők-e ezek a jogosítványok, vagy csupán a kifejezetten erős német participációhoz mérten, csak alaposabb vizsgálatot követően állapítható meg. Az elemzést erőssorrendben végzem el,

⁵⁴⁶ HEGYI Gyula (szerk.), *Üzemi tanács és szakszervezet együtt a munkavállalói jogokért, Friedrich Ebert Alapítvány, Szakszervezeti projekt*, Budapest, 1992, 18.

⁵⁴⁷ KISS [2005] i.m. 475.

⁵⁴⁸ KISS [2005] i.m. 475.

⁵⁴⁹ KISS György, *A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny, 1994/1, 14.

a leggyengébb jogosítványtól a legerősebb felé haladva, figyelemmel arra, hogy a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog sokszor az együttdöntési jog érvényesítéséhez is szükségesek.

V.2.1.1. Tájékoztatáshoz való jog

A tájékoztatáshoz való jog⁵⁵⁰ a munkáltató vezetésében történő érdemi részvétel érdekében⁵⁵¹ lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács a munkáltató általános gazdasági helyzetével és tevékenységével kapcsolatos információkhoz hozzáférjen, továbbá a munkáltató és a kollektíva közötti kapcsolatrendszer,⁵⁵² illetőleg kommunikációs csatornák kialakítását és fenntartását, ekként a felek közötti bizalom⁵⁵³ kialakítását szolgálja.⁵⁵⁴ Az Mt. e jognak két típusát különbözteti meg, attól függően, hogy az üzemi tanács kérésére [Mt. 262. § (2) bek.], vagy éppen az üzemi tanács kérése hiányában is,⁵⁵⁵ rendszeres időközönként (félévente⁵⁵⁶) köteles a munkáltató információt szolgáltatni [Mt. 262. § (3) bek.⁵⁵⁷]. Ez utóbbi esetben a rendelkezés relatív diszpozitivitása folytán az időköz nem hosszabbítható meg és a szolgáltatott adatok köre sem szűkíthető, azonban további témaköröket bevonhat a tájékoztatásba a munkáltató, valamint gyakoribb adatszolgáltatást is végezhet, akár egyoldalú kötelezettségvállalás, akár az üzemi tanáccsal kötött megállapodás révén.

A kérelmen alapuló tájékoztatáshoz való jog alapján az üzemi tanács alapvetően bármely, de a feladata ellátása érdekében szükséges tárgykörben kérhet információt a munkáltatótól. E jog lényegében a konzultáció előfeltétele, mintegy előzményi eljárása, az így megszerzett ismeretek birtokában az üzemi tanács az ok megjelölésével tárgyalást

⁵⁵⁰ A tájékoztatás a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkavisztonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadását, ennek megismerését, megvizsgálását jelenti [233. § (1) bekezdés a) pont].

⁵⁵¹ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről. Részletes indokolás a 65. §-hoz.

⁵⁵² KISS [2005] *i.m.* 480.

⁵⁵³ VAN DEN BERG, Annette – GRIFT, Yolanda – VAN WITTELOOSTUIJN, Arjen, *Managerial Perceptions of Works Councils' Effectiveness in the Netherlands*, Industrial Relations, Vol. 50. No. 3 (2011) 500.

⁵⁵⁴ A felek közötti bizalomból következően a munkavállalók a munkáltatói döntések „legitimitását” sokkal inkább elismerik, annak végrehajtásában aktívabbak, így végső soron a bizalom a munkáltató működésének hatékonyságát eredményezheti.

⁵⁵⁵ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 462.

⁵⁵⁶ MAKÓ Csaba – NOVOSZÁTH Ágnes, *A munkavállalók képviselői részvételének intézménye: az üzemi tanács. II. rész*, Munkaügyi Szemle, 2000/2, 15.

⁵⁵⁷ A béralku a szakszervezet hatáskörébe tartozik, ezért korlátozódik a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége pusztán a bérek, keresetek alakulására, valamint a bérkifizetéssel kapcsolatos likviditásra az üzemi tanács vonatkozásában. KISS [2005] *i.m.* 481.

is kezdeményezhet a munkáltatónál. Ez rámutat arra, hogy az információátadás célja az, hogy lehetővé tegye az üzemi tanács számára, hogy megfelelően és teljes körűen állást tudjon foglalni egy-egy kérdés tekintetében. Ahhoz azonban, hogy az üzemi tanács megfelelően állást tudjon foglalni,⁵⁵⁸ nem elég önmagában a kért információk ismerete, azokhoz megfelelő időben,⁵⁵⁹ módon és mélységben szükséges hozzájutnia.⁵⁶⁰ A tájékoztatás nem megfelelő vagy esetleg elkésett megadása akadályozza, adott esetben meggátolja az üzemi tanácsot a törvényben rögzített részvételi jog gyakorlásában, hiszen nem lesz képes a döntéshozatali eljárás megfelelő fázisában kialakítani véleményét, akkor, amikor a döntéshozatal fő alanya, a munkáltató maga már rendelkezik a kért adatokkal, ismeretekkel. Az Mt. szerint is ennek oly módon kell megtörténnie, hogy az átadott adatok megismerése, megvizsgálása, valamint az alapján az üzemi tanács véleményének kialakítása, illetőleg a munkavállalói érdekek képviselése lehetséges legyen [Mt. 233. § (1) bekezdés a) pont]. Bár e körben a kódex rendkívül lakonikusan fogalmaz, amikor „módról” beszél, az összefoglaló megjelölésként magában foglalja azt is, hogy megfelelő időben és mélységben szükséges adatokat szolgáltatni. Azt, hogy pontosan mi tekinthető megfelelő időnek, nem lehet egzakt és absztrakt módon meghatározni, azt mindig a konkrét eset körülményei döntenek el, mert függ az információk mennyiségétől, bonyolultságától, valamint attól, hogy szükséges-e szakértő igénybevétele azok értelmezéséhez egy esetleges konzultációra történő felkészüléshez. Ezért nem tekinthető a tájékoztatási kötelezettség teljesítésének, amikor bár kap adatokat az üzemi tanács, azonban azok olyan adatok, vagy éppen olyan formában vannak, hogy az üzemi tanács számára használhatatlanok, esetleg értelmezhetetlenek, illetőleg olyan időben kapja meg, hogy az értelmezésre és a véleménye kialakítására már nincs lehetősége (formális információátadás⁵⁶¹).

Ahhoz azonban, hogy a munkáltató szabályszerűen teljesíteni tudja a tájékoztatással kapcsolatos kötelezettségét, szükséges, hogy az üzemi tanács is megfelelő időben és módon gyakorolja azt. Kérélmében ezért megfelelően szükséges megjelölnie a

⁵⁵⁸ ADDISON, John T. – SCHNABEL, Claus – WAGNER, Joachim, On the Determination of Mandatory Works Councils in Germany, *Industrial Relations*, Vol. 36. No. 4. (1997), 423.

⁵⁵⁹ A megfelelő időzítés minden participációs rendszer fontos eleme. KING, Charles D. – VAN DE VALL, Mark, *Models of Industrial Democracy. Consultation, Co-determination and Workers' Management*, Mouton Publishers, The Hague-Paris-New York, 1978, 142.

⁵⁶⁰ Az esetek jelentős részében – mintegy harmadában – megkésetten adja át a munkáltató az információkat. BENYÓ Béla, *Tekintetjük-e jelentéktelennek a munkavállalói részvételt Magyarországon? II. rész*, *Munkaügyi Szemle*, 2003/2, 20.

⁵⁶¹ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 462.

megismerni kívánt adatok körét, valamint azt, hogy mely feladatának ellátásához szükséges ezek ismerete. Az üzemi tanács tájékoztatáshoz való joga ugyanis nem parttalan, az meg kell feleljen álláspontom szerint egyfajta szükségességi-arányossági tesztnek: kizárólag olyan információk megismerésére jogosult, melyek az adott feladat ellátásához feltétlenül szükségesek (szükségesség), azonban elégségesek (arányosság). Ez adott esetben olyan információk megismerését is jelentheti, melyek kifejezetten a munkáltató üzleti titkát jelentik, vagy amelyeknek titokban tartása iránt a munkáltató mindent megtesz.

Éppen ezért az üzemi tanács olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel [Mt. 234. § (2) bek.]. A törvény további korlátozást is tartalmaz, amikor előírja, hogy bármilyen, a tevékenysége során tudomására jutott információt az üzemi tanács csak úgy hozhat nyilvánosságra, hogy az a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, illetőleg személyiségi jogokat nem sért [Mt. 234. § (3) bek.].⁵⁶² Az első fordulat kapcsán ez lényegében az Mt. 8. § (1) bekezdésében megfogalmazott alapelv (munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme) egy nevesített, speciális – kollektív munkajogi – esete. E rendelkezések egyfelől biztosítják, hogy az üzemi tanács a feladatai ellátásához szükséges valamennyi információt megismerhesse, azt nem korlátozza pusztán azon oknál fogva, mert esetleg egyes információk bizalmasnak vagy üzleti titoknak minősülnek, hiszen az általános szabályok alapján is titoktartási kötelezettség terheli az üzemi tanácsot [Mt. 8. § (4) bek.]. Kétségtelen azonban, hogy mivel az üzemi tanács beszámolási kötelezettséggel tartozik a kollektíva felé, a munkáltatói jogok és érdekek, valamint más munkavállalók személyiségi jogai is védelemre szorulnak, ezért jelenik meg a nyilvánosságra hozatal tilalma a bizalmasnak vagy üzleti titoknak minősülő információk esetén, míg az ilyenek nem minősülő, de lényeges információk esetén a nyilvánosságra hozatal korlátozása, illetőleg keretek közé szorítása.

⁵⁶² Ez következik az ILO 129. sz. Ajánlás 3. pontjából is, amely szintén akként fogalmaz, hogy az információ közzététele egyik felet sem károsíthatja. ILO 129. sz. Ajánlás a vállalat vezetése és munkavállalói közötti kommunikációról.

A jogalkotó azonban ennél is tovább korlátozza az üzemi tanács mozgásterét, amikor lehetővé teszi a munkáltató számára a tájékoztatás (konzultáció) megtagadását, amennyiben az olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné [Mt. 234. § (1) bekezdés]. Ezzel egy olyan „gumiszabályt” iktatott be a kódexbe a jogalkotó, amelyre hivatkozva lényegében bármikor megtagadhatja a munkáltató a tájékoztatás megadását vagy a konzultáció lefolytatását, még akkor is, ha ez aránytalan korlátozása a részvételi jogoknak.⁵⁶³ Ugyanis az információ ekként minősítése teljes egészében a munkáltató döntésétől függ, arra az üzemi tanácsnak nincs ráhatása, miközben a munkáltatók valóban hajlamosak a legtöbb gazdasági, pénzügyi információ átadását arra hivatkozva megtagadni, hogy az veszélyeztetné a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését.⁵⁶⁴ Az Mt. ráadásul nem rendel jogkövetkezményt alkalmazni arra az esetre, ha igazolást nyer, hogy a munkáltató érdemi ok nélkül, illetőleg visszaélészerűen – a joggal való visszaélés tilalmába ütköző módon – tagadta meg a kérés teljesítését.

Ez pedig a tájékoztatáshoz való jog sérelme iránti jogorvoslati eljárást is kiüresítheti, hiszen egyáltalán nem világos, milyen bizonyítást kellene lefolytatni: egyrészt az üzemi tanácsra mint kérelmezőre hárulna a bizonyítási kötelezettség, amennyiben azzal érvel, hogy az információ ismerete a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését nem veszélyezteti; másrészt a jogszabály szigorú nyelvtani értelmezése esetén azt kellene még bizonyítania, hogy az adat vagy információ nyilvánosságra kerülése nem veszélyeztetné a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését, melyhez szintén nem rendelkezik a szükséges ismeretekkel, illetőleg ez teljes mértékben a munkáltató minősítésétől függ. Nem az lesz tehát a bizonyítás tárgya, hogy az információ nyilvánosságra került-e, illetőleg nyilvánosságra kerülésének veszélye fennáll-e, hiszen maga a jogszabály követeli meg azt a hipotézist, már-már megdönthetetlen vélelmet, miszerint az információ nyilvánosságra kerül. Ezért legalábbis fordított bizonyítási teher kiosztására lenne szükség, miszerint a munkáltatónak kellene bizonyítania az információ jellegét, valamint annak működésére gyakorolt hatását. Ez a szabály egyébiránt a nyilvánosságra hozatal tilalmát megfogalmazó szabályt is kiüresíti. Ezen túlmenően e szabályok a kollektív

⁵⁶³ BENYÓ [2003b] *i.m.* 20.

⁵⁶⁴ CZUGLERNÉ IVÁNY Judit, *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében*, In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 74.

munkajogi szabályanyag *quasi* általános részét képezik, így akár akként is értelmezhetők, hogy az együttdöntési jog körébe tartozó kérdés kapcsán is megtagadhatja a munkáltató az információátadást, kiüresítve azt, ekként növelve az információs aszimmetriát. Ez a szabály meglehetősen egyenlőtlen helyzetet is teremt, a felek közötti hierarchia enyhítése helyett azt inkább megerősíti, amikor az üzemi tanács számára kötelező szükségességi-arányossági teszt alkalmazásával szemben a munkáltatót lényegében semmi sem köti a kérés megtagadásakor, e körben a megtagadás indokolására nézve sem fogalmaz meg követelményt a jogszabály.

Ezért meglátásom szerint kizárólag a szabály teljes törlése fogadható csak el, mivel az indokolatlan és aránytalan, amikor a munkáltató gazdasági érdekeit egyöntetűen és teljes egészében a munkavállalói érdekek felé helyezi, annak korlátozását semmilyen mértékben nem rendeli el, illetőleg nem engedélyezi. Ez végső soron a részvételi jogok kikerülésére, kiüresítésére ad lehetőséget. Nem derül ki, miért jogosult a munkáltató a teljes tájékoztatási és konzultációs eljárást megtagadni, ahelyett, hogy mondjuk az adott adatot anonimizálná, titkosítaná. Amennyiben anélkül az adathalmaz nem értelmezhető, illetőleg az üzemi tanács a vonatkozó információ hiányában nem képes részvételi jogát gyakorolni, úgy köteles a munkáltató a megismerést biztosítani, illetőleg az bíróság révén kikényszeríthető kell legyen.

V.2.1.2. Konzultációhoz és véleményezéshez való jog

Erősebb jogosultságként jelenik meg a konzultációhoz való jog, amely az Mt. olvasatában lényegét tekintve egy meghatározott cél elérése (pl. megállapodás megkötése)⁵⁶⁵ iránt kezdeményezett érdemi párbeszédet, véleménycserét jelent [Mt. 233. § (1) bek. b) pontja]. Az üzemi tanács tehát egyrészt párbeszédet kezdeményezhet egyes témakörök kapcsán (konzultációhoz való jog), másrészt – akár e párbeszéd során, akár annak hiányában – véleményt formálhat és közölhet a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatosan (véleményezési jog). A konzultációhoz való jog tehát tágabb kategóriaként magában foglalja a véleményezési jogot is, miközben a véleményezési jog önmagában

⁵⁶⁵ A konzultációnak alapvetően nem célja megállapodás megkötése – bár az nem kizárt –, hanem inkább tárgyalás előkészítésére alkalmas. Ezzel szemben a tárgyalás tekinthető megállapodás megkötését célzó alkufolyamatnak. DABIS Erzsébet – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Ajánlácsomag. Javaslatok az új Munka Törvénykönyvének a módosítására, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 LIGA „A munkáért!”*, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Szegedi Tudományegyetem, 2015. február, 30.

nem jogosít egyben párbeszédre is (*argumentum a maiori ad minus*). Ez a különbségtétel kifejezetten megfigyelhető az Mt. szóhasználatában, amely csoportos létszámcsökkentés vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén konzultációs, míg az Mt. 264. §-ában felsorolt esetekben véleményezési lehetőséget biztosít az üzemi tanács számára. Ebből következően az Mt. 264. §-a bár részvételi jogot biztosít a munkavállalók, illetőleg az üzemi tanács részére, azt egyúttal le is szűkíti pusztán véleményformálásra, még ha az általános szabályok alapján konzultáció kezdeményezésére jogosult is, hiszen ebben az esetben már az üzemi tanácsnak kell igazolnia a konzultáció szükségességét a cél meghatározásával, melyet az Mt. 234. § (1) bekezdése alapján a munkáltató akár meg is tagadhat.

Az Mt. tehát a véleményezési, nem pedig a konzultációs jogot helyezi előtérbe, amikor lényegében előbbi teszi szélesebb körben lehetővé: a munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről [Mt. 264. § (1) bekezdés]. Azt, hogy pontosan mely munkáltatói intézkedések vagy szabályzatok vannak maguk után véleményeztetési kötelezettséget, nehéz pontosan körülhatárolni, és e körben az Mt. is csupán a legtipikusabbnak tartott⁵⁶⁶ esetek példálózó felsorolását tartalmazza [Mt. 264. § (2) bekezdés]. Azokat azonban rendkívül eklektikusan, ugyanis semmilyen vezérelv, csoportosítási szempont nem figyelhető meg,⁵⁶⁷ és egy részük olyan döntés, melyet a munkáltató nem e minőségével kapcsolatosan, hanem inkább üzleti tevékenysége körében hoz meg.⁵⁶⁸ Emiatt vitássá válhat a felek között konkrét esetben az, hogy adott kérdés tekintetében megilleti-e véleményezési jog az üzemi tanácsot.⁵⁶⁹

Emellett kifejezetten homályos a „*munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről*” fordulat. Egyrészt nehezen értelmezhető a nagyobb csoport kitétel, annak értelmezéséhez ugyanis nem adott támpontot a jogalkotó. Bár egyes nézetek szerint e joghézag folytán az üzemi megállapodásra marad a kérdés rendezése,⁵⁷⁰ ez azonban csak ott jelenthet valamiféle megoldást, ahol üzemi

⁵⁶⁶ KISS [2005] *i.m.* 478.

⁵⁶⁷ KISS [2005] *i.m.* 478.

⁵⁶⁸ HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina, *Munkajog*, Harmadik kiadás. Jogi szakvizsga kézikönyvek. Novissima Kiadó, Budapest, 2013, 234.

⁵⁶⁹ KISS [2005] *i.m.* 478.

⁵⁷⁰ HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 234., HEGYI *i.m.* 29.

megállapodást kötnek a felek, és meg is tudnak állapodni e kifejezés tartalmában.⁵⁷¹ Meglátásom szerint azonban a törvényben biztosított részvételi jog gyakorlása nem függhet a felek megállapodásától ilyen mértékben, ezért mindenképpen szükséges fogalom helyett egy megfelelő szempontrendszer felállítása, hiszen mindig az adott döntés, valamint a döntéssel érintett munkavállalói létszám alapján határozható csak meg, hogy az nagyobb csoportot érint-e, nem lehet mindig a teljes munkavállalói létszámot alapul venni.⁵⁷² Vagy legalább annak rögzítése lenne indokolt, hogy a nagyobb csoportot nem mindig a teljes kollektíva számához kell viszonyítani, hanem az adott szabályzat (döntés), illetőleg a változás által érintettek számához.

Meglátásom szerint egyébiránt a munkáltatói szabályzatok, melyek minden esetben a teljes üzemi kollektívát vagy annak egy jól körülhatárolható csoportját érintik, *ab ovo* az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozónak kellene tekinteni. Kiss György is rámutat, hogy a munkáltatói szabályzatok szervezeti jellegű szabályzatok, folyamatszabályzatok, vagy e két típus keveredéséből létrejövő szabályzatok lehetnek (ilyen pl. a szervezeti és működési szabályzat), ezért maga is arra jut, hogy amennyiben a munkáltató szabályzatot vagy normatív utasítást ad ki, úgy mindenképpen be kell vonnia az üzemi tanácsot.⁵⁷³ A normatív tartalommal bíró, a munkavállalók jogait vagy kötelezettségeit érintő munkáltatói utasítás is jellemzően egy eleve jól körülhatárolható munkavállalói csoportot céloz meg, pl. adott munkakört betöltőket. Erre tekintettel meglátásom szerint mindazon munkáltatói szabályzat – ideértve a munkáltató gyakorlatát is –, valamint normatív utasítás, amely egynél több munkavállalót érint, véleményezési kötelezettséget keletkeztet a munkáltató oldalán. Természetesen fennáll az esély ebben az esetben is arra, hogy a munkáltató egyedi intézkedésekkel igyekezzen megkerülni a véleményezési kötelezettség teljesítését.⁵⁷⁴ Ez azonban meglátásom szerint a munkáltató

⁵⁷¹ Az azonban valóban helyes volna, ha üzemi megállapodásban rendeznék a felek, hogy milyen belső fórumon, milyen eljárásrend keretében és határidők mentén kerül sor a véleményezési jog gyakorlására. KISS [2005] *i.m.* 480., HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 235.

⁵⁷² Ez egyébiránt befolyásolja az információátadásra nyitva álló határidőt, valamint a véleményezéshez szükséges időtartamot. Ezért inkább alapvető elvek rögzítésére van szükség a megállapodásban, akár akként, hogy bizonyos munkavállalói létszám érintettsége vagy könyvvizsgáló igénybe vételét igénylő kérdés esetén a határidő nem lehet rövidebb egy adott intervallumnál. Az indokolatlanul rövid határidő ugyanis sérti az együttműködési kötelezettséget, valamint gátolja az üzemi tanácsot, hogy konzultációs jogát érdemben és ténylegesen gyakorolni tudja. BAJNAI Gábor, *Az üzemi tanács és a munkáltató – partnerek vagy ellenfelek*, Humán Saldo, 2005/2, 46.

⁵⁷³ KISS [2005] *i.m.* 480.

⁵⁷⁴ PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkavállalói jogoknál – különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és a létszámleépítésre*, Magyar jog, 1999/5, 276.

olyan gyakorlatának minősül [Mt. 17. § (1) bek.], mely alapján a véleményezési jog sérelme állapítható meg. Ebben az esetben azonban kérdéses lehet, hogy mi lesz az egyedi intézkedések sorsa, melyek hatályosulási feltételeként értelmezhető az üzemi tanács véleményének kikérése. Azonban a legutóbbi bírói gyakorlat alapján⁵⁷⁵ az üzemi tanács nem jogosult ezen egyedi intézkedések érvényességének, ebből következően azok hatályosságának megkérdőjelezésére ebben az eljárásban.⁵⁷⁶

A tájékoztatáshoz való joghoz hasonlóan a konzultációs jog is két típusú lehet: az egyik alapján a törvény által megjelölt esetekben, közelebbről a munkáltató személyében bekövetkező változás és a csoportos létszámcsökkentés esetén köteles a munkáltató tájékoztatni az üzemi tanácsot, valamint vele konzultálni; a másik esetben az üzemi tanács által bármely témakör kapcsán kezdeményezhető konzultáció. Mivel a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a csoportos létszámcsökkentés esetén teljesítendő tájékoztatási és konzultációs jog nem klasszikusan participációs jog, annak alanya jellemzően a szakszervezet is lehet – ahogy korábban hazánkban is a szakszervezet volt annak egyik fő címzettje – így ennek elemzésére a jelen disszertáció keretei között nem térek ki.

Az általános szabályok szerinti, de az üzemi tanács esetén is irányadó konzultációs szabály megfogalmazása azonban annyiban zavaros, hogy egyszerre jelöli meg a konzultáció céljaként megállapodás megkötését, valamint a fél kezdeményezésében megjelölt célt. Ezért állásponatom szerint ezt akként szükséges értelmezni, hogy a fél által megjelölt cél, például megállapodás megkötése iránt folyhat konzultáció. A szöveg azonban mindenképpen pontosításra szorul ennek megfelelően. Ezzel kapcsolatosan szükséges lenne annak rögzítése is, hogy a célt elég összefoglaló jelleggel megjelölni, és a konzultációt a munkáltató nem tagadhatja pusztán azért, mert e céllal nem ért egyet. Továbbá állásponatom szerint ilyen cél lehet akár információszerzés is, ha az más módon – iratokból – nem lehetséges, például ha az üzemi tanács a menedzsment valamely

⁵⁷⁵ Mfv.II.10.027/2018. sz.

⁵⁷⁶ Amennyiben nem az érvénytelenség megállapítását, hanem az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazását kéri az üzemi tanács, úgy állásponatom szerint ezen eljárásban kérheti jogkövetkezményként a munkáltató intézkedések vonatkozásában is azt, ellenkező esetben jogorvoslati joga a konzultációs joga megsértése körében kiüresedne, mert az érvénytelenség megállapításán túlmenően jogkövetkezményt nem érvényesíthetne. Ez nem felelne meg az Alaptörvény 28. cikkének sem. Ez a munkáltató oldalán kellő visszatartó erőt sem jelent, hiszen „akaratát” akadály nélkül keresztül viheti, melynek ugyan „ára” van, azonban vélhetően nem fog minden munkavállaló egyedi jogvitát kezdeményezni, így végső soron jobban is „megérheti” a munkáltató számára a jogszabály megsértése, mint annak megtartása.

kérdéssel kapcsolatos véleményét kívánja megismerni, illetőleg azt, hogy egy adott kérdés tekintetében felmerült-e a lehetőség intézkedés megtételére, és amennyiben igen, e tervek megismerhetősége iránt is kezdeményezhet tárgyalásokat.⁵⁷⁷

Ebből következően a konzultációt oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képvisellete, a közvetlen, személyes véleménycsere és az érdemi tárgyalás [Mt. 233. § (2) bek.]. A munkáltató a vezetőség megfelelő szintjén köteles képviseltetni magát, olyan személy által, aki nem csak jogosult az adott kérdés tekintetében eljárni, de az adott kérdés megtárgyaláshoz szükséges ismeretekkel is rendelkezik,⁵⁷⁸ vagy ilyen személy bevonására jogosult. A konzultáció során az üzemi tanács számára lehetőséget kell nyújtani arra is, hogy a munkáltatóval találkozzon, továbbá az általa kialakított véleményre a munkáltatótól indoklással ellátott választ kapjon.

Akkor kerül sor megfelelő időben a konzultációra, ha az alapjául szolgáló információ átadására, valamint a konzultációs eljárás lefolytatására a munkáltatói végső döntés meghozatala előtt kerül sor, oly módon, hogy az üzemi tanácsnak megfelelő idő áll rendelkezésére az adatok megismerésére, értelmezésére – akár szakértő bevonásával –, valamint ezek alapján álláspontja kialakítására. Csak ebben az esetben állapítható meg, hogy a munkavállalók érdekeit, valamint az azt közvetítő üzemi tanácsot a munkáltató tiszteletben tartotta, valamint az, hogy észrevételeik, véleményük a munkáltató saját véleményének kialakítása és a döntés meghozatala során valóban közvetítésre és megfontolásra került. A konzultáció, valamint a véleményezés lényege ugyanis nem önmagában a munkavállalói álláspont kifejtése, hanem annak a munkáltatói döntéshozatalba történő „becsatornázása”, vagyis ebben az esetben az, hogy a munkáltató megismerje és érdemben megfontolás tárgyává tegye a munkavállalói javaslatokat, még ha végső soron nem is építi be azokat döntésébe.⁵⁷⁹

⁵⁷⁷ Minderre tekintettel egyik fél sem tanúsíthat olyan magatartást a kezdeményezés közlésétől kezdődően a konzultáció lezárásáig, mely e cél megghiúsítására irányul. Ez következik az Mt. alapelveiből, így az együttműködési kötelezettségből, a jóhiszeműség és tisztesség követelményéből, valamint a joggal való visszaélés tilalmából.

⁵⁷⁸ CZUGLERNÉ – KUN – SZABÓ *i.m.* 43.

⁵⁷⁹ Ily módon a felek megismerhetik egymás véleményét, valamint mindazon érdekeket, melyek e vélemények kialakításában befolyásolták őket, ezért végső soron erősíti, erősítheti közöttük a bizalomteljes légkör kialakulását, végső soron az együttműködést. Ennek révén arra a felismerésre is eljuthatnak, hogy a kölcsönös együttműködés mind a munkáltató, mind a munkavállalói kollektíva előnyére válhat. ILO 129. sz. Ajánlás, 2. pont (1)-(2) bek.

További kérdéseket vet fel az Mt. 233. § (3) bekezdése, amely szerint a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított 7 napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi. Egyrészt a „*munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre*” fordulat teljes mértékben elhibázott, hiszen ebből az következik, hogy a munkáltató a konzultáció idejére már meghozta a döntését, azt csupán nem hajtja végre. A részvételi jogoknak, így a konzultációs jogoknak is az a lényege, hogy még a döntés meghozatal előtt, magában a döntéshozatali folyamatban megjelenítsék a munkavállalói érdekeket, nem pedig a döntést követően, mintegy mellékesen. Értelemszerűen nem tekinthető megfelelő időben megkezdettnek vagy lefolytatottnak a párbeszéd a jövőbeni döntésről, ha az a döntés már meghozatalra került. Ilyen esetben a konzultációs eljárás kiüresedik, az pusztán formalitássá válik. Egyébiránt nem világos, ebben az esetben a munkáltató maga hogyan tudná igazolni, hogy a döntés meghozatal során figyelembe vette a konzultáció körében megjelenített munkavállalói érdekeket, az üzemi tanács véleményét, hiszen ha döntését változatlanul fenntartja, akkor ezt igazolni nem lesz képes. Mindezekre tekintettel dogmatikailag is elhibázott ez a szabály.

Az sem világos, hogy miért a konzultáció időtartamának maximumát határozza meg az Mt., szemben az rMt.-vel, mely annak minimális időtartamát rögzítette – ez mindkét esetben 7 nap. Tény, hogy a jogszabály kizárólag a határidő lejártakor teszi lehetővé a munkáltató számára az eljárás lezárását, *a contrario* ez a maximális időtartam egyben minimumnak is tekinthető, ezt azonban meglátásom szerint egyértelművé kellene tenni a jogszabály szintjén, azzal, hogy természetesen a felek közösen akár hamarabb is véget vethetnek neki. Jelenleg ugyanis kifejezetten félreérthető a szabály, melyet egyelőre a felek maguk orvosolhatnak, amennyiben üzemi megállapodásban rendezik a kérdést. Egyúttal pontosítani kellene abban a tekintetben is, hogy a határidő elteltét követően egyrészt bármelyik fél – nem csak a munkáltató – jogosult a konzultációt lezárni, ráadásul ez csupán jog lehet, nem kötelezettség,⁵⁸⁰ hiszen a felek szabadon folytathatnak a törvényben rögzített időn túl is tárgyalásokat, ha szükségesnek ítélik. Ezen túlmenően szükségesnek tartom annak rögzítését is – ahogy arra korábban is utaltam –, hogy a

⁵⁸⁰ A jelenlegi megfogalmazás alapján egyfajta kötelezettségként jelenik meg a munkáltató oldalán a konzultáció befejezése („*a határidő lejártakor a konzultációt befejezi*”).

konzultáció nem feltétlenül megállapodás megkötésére irányul, így hiba lenne a konzultáció végét megállapodás megkötésének elmaradáshoz kötni.

V.2.1.3. Együttdöntési jog

A modellül szolgáló német jogban a legerősebb részvételi jog az ún. Mitbestimmungsrecht, amely magában foglalja az egyetértési vagy hozzájárulási jogot, a vétójogot és az együttdöntési jogot.⁵⁸¹ Az egyetértési jog alapján a munkáltató a döntést egyedül hozhatja meg, azonban annak hatályosságához az üzemi tanács hozzájárulása szükséges.⁵⁸² Az egyetértési jog kizárólag az adott állásponttal, döntéssel való azonosulást, és az e konszenzusra utaló akaratnyilvánítást (hozzájárulást) követeli meg a felek részéről, tehát az üzemi tanács a döntési folyamatnak csupán a végeredmény tekintetében válik részesévé, magának a folyamatnak azonban nem válik.⁵⁸³ Ehhez képest amennyiben az üzemi tanács a vétójogával él, úgy a már meghozott érvényes és hatályos munkáltatói döntés felfüggesztésre kerül.⁵⁸⁴ A magyar munkajog a participációs jogok között sem az egyetértési jogot, sem a vétójogot nem alkalmazza, kizárólag a harmadik, ám legerősebbnek számító együttdöntési jogot.

E jogosultság a munkavállalók választott képviselői számára lehetővé teszi, hogy érdemben részeseivé, aktív alakítóivá váljanak a munkáltató döntéseknek, ekként a munkafeltételek alakításának, ne pedig külső szemlélői, pusztán jóváhagyói, a munkavállalók pedig elszenvedői legyenek.⁵⁸⁵ Lehetővé teszi ugyanis, hogy az üzemi tanács és a munkáltató a törvény által előírt körben közösen hozza meg az egyébként munkáltatói kompetenciába tartozó döntést. Miután közös döntésről van szó,⁵⁸⁶ nem elég az üzemi tanács jóváhagyása, hanem a munkáltatónak érdemben be kell vonnia a döntésbe az üzemi tanácsot, valamint konszenzusra kell vele jutnia. Az együttdöntési jog alapján tehát egyes kérdésekben a munkáltató és az üzemi tanács közös, vagyis kétalanyú

⁵⁸¹ KISS [2005] *i.m.* 475.

⁵⁸² KISS [2005] *i.m.* 475., ROMÁN László, *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1989, 302.

⁵⁸³ ROMÁN [1989] *i.m.* 101.

⁵⁸⁴ KISS [2005] *i.m.* 475.

⁵⁸⁵ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről. Részletes indokolás a 65. §-hoz; VAN DEN BERG – GRIFT – VAN WITTELOOSTUJN, *i.m.* 500.

⁵⁸⁶ KISS György, *A piac és az emberi tényező. A rendszerváltoztatás hatása a munka világának szabályozására*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995, 119.

– de továbbra is egyoldalú⁵⁸⁷ – jognyilatkozata szükséges, még akkor is, ha harmadik személyek felé esetleg csak a munkáltató jelenik meg döntéshozóként.⁵⁸⁸ Ebből következően az üzemi tanács részvétele, valamint konszenzusa a döntés érvényességi – nem pedig hatályossági – kelléke.⁵⁸⁹ Fontos kiemelni, hogy az ilyen döntések meghozatala során a munkáltató és az üzemi tanács egyenrangú,⁵⁹⁰ a munkaviszony ezen részében nem érvényesül a munkáltató és a munkavállalók közötti hierarchia: a munkáltató nem utasíthatja sem a munkavállalókat, sem az őket képviselő üzemi tanácsot részvételi jogaik gyakorlására, ahogy arra sem, hogy milyen módon gyakorolják azokat, vagy éppen arra, hogy e joggyakorlástól tartózkodjanak.⁵⁹¹

A közös döntés – jellegénél fogva – a munkáltató döntési hatalmának jelentős korlátját jelenti, azonban nem csupán abban a tekintetben, hogy a munkáltató nem dönthet egymaga bizonyos kérdésekben. Mivel közös joggyakorlásról van szó, és a döntés érvényességi feltétele az, hogy mindkét fél részt vesz a döntéshozatalban, melynek végén a döntést is közösen alakítják ki, illetőleg hozzák meg, így bármelyik fél által a másik fél nélkül hozott döntés érvénytelen lesz. Még abban az esetben is, ha pusztán arról van szó, hogy a másik fél egyszerűen nem hajlandó a döntéshozatalban részt venni, ekként akadályozva azt. Ebben az esetben a hallgatás nem értelmezhető olyanként, mintha a fél a döntésben részt venne, hiszen nem hozzájárulásról (egyetértésről) van szó, hanem a felek közösen kötelesek egy mindkettejük számára elfogadható megoldást kialakítani.⁵⁹²

⁵⁸⁷ Van olyan álláspont, amely szerint a döntés belső struktúráját tekintve sajátos kétoldalú jognyilatkozat [KISS [2005] *i.m.* 475.], azonban álláspontom szerint a döntés annak ellenére, hogy kétalanyú, továbbra is egyoldalú jognyilatkozat. Harmadik személyek felé ugyanis azonos érdekállást foglal el a munkáltató és az üzemi tanács, amennyiben „*azonos érdekeik közös érvényesítésére, egy irányban történő előmozdítására törekszenek*”, még ha belső jogviszonyukban esetleg érdekellentét is áll fenn. BARZÓ Tímea – PAPP Tekla (szerk.), *Civilisztika I. Általános Tanok – Személyek joga – Szellemi alkotások joga*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018, 73.

⁵⁸⁸ KISS [2005] *i.m.* 482.

⁵⁸⁹ KISS [2005] *i.m.* 475. és 482.

⁵⁹⁰ KISS György, *A legitimitás hiánya és az „egyetértési jog” természete*, *Fundamentum*, 2009/2, 101.

⁵⁹¹ WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia (I-II.)*, In: HÁGELMAYER Istvánné (szerk.), *Weltner Andor emlékkönyv*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1987, 97.

⁵⁹² Ennyiben egyetértek azzal az állásponttal, hogy sem az üzemi tanácsot, sem a munkáltatót nem terheli megállapodási kötelezettség, ugyanis megállapodásra valóban nem kötelesek, dönthetnek úgy, hogy jogaikkal nem kívánnak élni. Ez a joggyakorlástól való tartózkodás azonban nem eredményezheti a másik fél érdekeinek sérelmét. Amennyiben azonban annak gyakorlása mellett döntenek, a döntést csak közösen hozhatják meg. A közös döntés meghozatala során azonban, amennyiben abban mindkét fél konstruktívan részt vesz, akkor végső soron mégis egyfajta megállapodás kell létrejöjjön közöttük a tervezett intézkedés minden eleme vonatkozásában. HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 235.

Ebből két megállapítás is következik. Az egyik, hogy értelemszerűen a munkáltató akkor sem hozhat meg önállóan döntést az együttdöntési jog körébe tartozó tárgykorben, ha az üzemi tanács akadályoztatva van, hiszen létezik, csupán valamilyen oknál fogva ideiglenesen nem képes a feladatát ellátni.⁵⁹³ Ilyen eset lehet, ha kiesik egy tag, akinek pótlására még nem került sor. Mivel az üzemi tanács testületként jár el,⁵⁹⁴ eljárása kizárólag akkor lesz érvényes és hatályos, ha a testületi működés szabályainak mindenkor megfelel, mert a testületi eljáráshoz és döntéshez kapcsolódó garanciák csak ebben az esetben tudnak érvényesülni.⁵⁹⁵ A másik megállapítás pedig az, hogy amennyiben létezik üzemi tanács a munkáltatónál, az azonban nem akarja az együttdöntési jogát gyakorolni valamilyen okból, úgy az nem jogosítja fel a munkáltatót az egyedüli döntéshozatalra, e körben a törvény biztosította jogorvoslati lehetőségekkel élhet csak. E jogorvoslati lehetőségek természetesen a másik döntéshozót, az üzemi tanácsot is megilletik.

V.2.1.3.1. Az együttdöntési jog köre és terjedelme

Az együttdöntési jog hazánkban meglehetősen szűk körű: kizárólag egyetlen témakör, mégpedig a jóléti célú pénzeszközök körében biztosított,⁵⁹⁶ mely még a sokat kritizált rMt.-beli rendelkezéshez képest is szűkebb.⁵⁹⁷ E jog terjedelmét tekintve van olyan álláspont, amely szerint az kizárólag a jóléti célú pénzeszköz felhasználási céljainak, a célra fordítható összeg(ek)nek, valamint a jóléti juttatásra való jogosultsági feltételeknek, az ezt szabályozó elveknek a megállapítására vonatkozhat, az ez alapján meghozott egyedi munkáltatói döntésekre azonban nem.⁵⁹⁸ Álláspontom szerint azonban nem választható el minden esetben élesen egymástól az egyéni munkavállalói jog a kollektív munkavállalói jogtól, ebben az esetben ugyanis, ha a munkáltató az egyedi döntések szintjén megsérti az együttdöntési jog körében megállapított szabályokat, a fenti megállapítás alapján kizárólag a munkavállaló kezdeményezhetne bírósági eljárást, miközben az üzemi tanácsnak is elemi érdeke fűződik ahhoz, hogy a munkáltató a közös

⁵⁹³ Ezért üdvözlendő, hogy a korábbi szabályokkal ellentétben, valamint az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:66 §-ából következően az üzemi tanács hallgatása már nem tekinthető úgy, mintha az intézkedéssel egyetértene, kivéve, ha az üzemi megállapodásban kifejezetten ekként rendelkeztek a felek. PETROVICS [2006] *i.m.* 241.

⁵⁹⁴ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 456.

⁵⁹⁵ Például a szavazategyenlőség elkerülése csak a törvényi, páratlan létszám elérése esetén garantálható.

⁵⁹⁶ Az együttdöntési jog erre tekintettel inkább tekinthető hazánkban formálisnak [Prugberber?]

⁵⁹⁷ Az rMt. a jóléti célú pénzeszközök mellett a jóléti célú ingatlanok tekintetében biztosította e részvételi jogot, bár kizárólag a kollektív szerződésben nevesített ingatlanok tekintetében [rMt. 65. § (1) bek.], a koalíciótól függővé téve az együttdöntési jog terjedelmét, illetőleg gyakorlását.

⁵⁹⁸ HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 233.

döntés eredményeként meghozott elveket ténylegesen is végrehajtsa. Ebből következően – nem vitatva, hogy az együttdöntés keretében meghozott döntések gyakorlati kivitelezése a munkáltató egyszemélyi döntési jogkörébe tartozik – biztosítani szükséges az üzemi tanács számára azt, hogy amennyiben a közös döntést közvetlenül végrehajtó munkáltatói döntés a közös döntésbe ütközik, úgy ezzel szemben az üzemi tanács is jogvitát kezdeményezhessen.

Felmerül továbbá az a kérdés is, hogy az üzemi tanács együttdöntési jogkörébe eső jóléti célú pénzeszközökről rendelkezhet-e egyáltalán kollektív szerződés.⁵⁹⁹ Elviekben ugyan elképzelhető lenne egy olyan megoldás, miszerint az üzemi tanács – a munkáltatóval együttesen – tárgyalópartnerré és így a kollektív szerződés ezzel kapcsolatos rendelkezésének alakítójává válna, mely egyben érvényességi kelléke is volna egy ilyen rendelkezésnek. Álláspontom szerint azonban, ahogy a szakszervezet kizárólagos jogát képező béralku jogával nem élhet az üzemi tanács, ugyanúgy a szakszervezet sem rendelkezhet az üzemi tanács kizárólagos jogát képező együttdöntési jogkörbe tartozó tárgykörrel. Hiba lenne a két jogintézmény funkcióinak ilyen mértékű átfedésbe kerülése, egyúttal indokolatlan feszültségeket generálhat az érdekvitákkal, konfliktusokkal teli folyamat során az üzemi kollektívát képviselő üzemi tanács és az egyes érdekcsoportokat képviselő szakszervezet között. Annak nincs akadálya, hogy kollektív szerződésben új jóléti célú pénzeszköz megállapítására kerüljön sor, arra azonban ezen túlmenő rendelkezéseket (pl. felhasználás módja, feltételei) nem tartalmazhat, mert az üzemi tanács együttdöntési jogának – jogszabályba ütköző – megsértése, illetőleg megkerülése lenne. Álláspontom szerint ezt támasztja alá az is, hogy a kollektív szerződés az üzemi tanáccsal kapcsolatos Mt.-beli rendelkezésektől nem térhet el semmilyen irányban, vagyis azokról nem rendelkezhet [Mt. 277. § (3) bek. a) pont].

Az együttdöntési jog gyakorlásával összefüggésben is megfelelő időben át kell adni az üzemi tanács számára a döntés kialakításához szükséges információkat, iratokat, továbbá kellő időt kell biztosítani az üzemi tanács számára ahhoz, hogy ezeket megismerje,

⁵⁹⁹ KUN Attila, *Átrendezés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében*, In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), *Hagyomány és érték: Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE-AJK, Budapest 2013, 310., HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] i.m. 233.

áttekintse, szükség esetén szakértő bevonásával értelmezze,⁶⁰⁰ és így hiteles információkkal rendelkezzen a munkáltató működésével, gazdasági helyzetével, illetőleg az együttdöntési jogba tartozó konkrét kérdéssel kapcsolatban,⁶⁰¹ annak érdekében, hogy megalapozott döntést hozhasson.⁶⁰² Ezzel összefüggésben az üzemi tanács jogosult szakértő (pl. könyvvizsgáló, adótanácsadó, stb.) segítségét igénybe venni, a munkáltató költségére. Lehetővé kell tenni továbbá azt is, hogy a munkáltató nyilvántartásaiba – a konkrét döntés meghozatalához szükséges esetben és mértékig – betekinthessen.⁶⁰³ Társdöntéshozóként ugyanis mindazon információkat és dokumentumokat meg kell ismernie, amelyek a munkáltatónak is rendelkezésére állnak a döntéshozatalhoz, ellenkező esetben együttdöntési jogát csak látszólag, formálisan tudja gyakorolni.

Az Mt. 234. §-ával összefüggésben az V.2.1.1. pontban felvetett aggályok itt is irányadók az információátadás munkáltató általi megtagadhatósággal kapcsolatosan, azzal, hogy ez a rendelkezés ekként az egyetlen megmaradt együttdöntési jogkör kiüresítését is eredményezheti. Még akkor is, ha az együttdöntési jog esetén erősebb érdeket tud az üzemi tanács az adatok megismerésének alapjául felmutatni, hiszen az Mt. vonatkozó rendelkezése nem tartalmaz korlátozást ebben a körben, nem tesz kivételt, így általában alkalmazandó a részvételi jogok kapcsán is.

V.2.1.3.2. A pénzeszközök köre és jóléti jellege

Jellemzően vita tárgyát képezi, hogy mi tekinthető jóléti célú pénzeszköznek, amelyhez anélkül köti a szabályozás az üzemi tanács legerősebb, ám egyetlen együttdöntési jogát, ekként érdemi működését, hogy a jóléti jelleget definiálná,⁶⁰⁴ vagy a kontextusból kikövetkeztethetővé tenné. E fogalmi hiátus és bizonytalanság álláspontom szerint részben abból is eredeztethető, hogy a kifejezés eredete a XX. század első feléig nyúlik vissza, amikor még a jogalkotó is több esetben utalt a jóléti célú pénzeszközökre és ingatlanokra oly módon, hogy legalább példálózó jelleggel felsorolta azokat. Az üzemi

⁶⁰⁰ BENYÓ Béla, *Tekinthetjük-e jelentéktelennek a munkavállalói részvételt Magyarországon? I. rész*, Munkaügyi Szemle, 2003/1, 23.

⁶⁰¹ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről. Részletes indokolás a 65. §-hoz.

⁶⁰² BAJNAI [2005] *i.m.* 48.

⁶⁰³ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről. Részletes indokolás a 65. §-hoz.

⁶⁰⁴ HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 233.

demokrácia kezdeti formáinak kialakulásakor még nem a munkáltató által biztosított, hanem a társadalom által létrehozott és fenntartott „*munkásjóléti intézmények*”-ről, úm. patronázs-rendszerről volt szó, mely a munkáslakások építésétől kezdődően a színházi előadások biztosításán át számtalan juttatást jelentett.⁶⁰⁵ Később aztán megjelentek a vállalatok által fenntartott munkásjóléti intézmények, és a jogszabályok is jóléti célú pénzeszközökről rendelkeznek, mely kategóriát jellemzően igyekezett a jogalkotó definiálni.⁶⁰⁶ A szocialista érában már úgy került meghatározásra, miszerint vannak a munkáltató társaságnak olyan elkülönített vagyonrészei, amelyek mindvégig a munkáltató tulajdonában maradnak – vagyis nem kerülnek felosztásra a munkavállalók között – de rendeltetésük az, hogy őket a munkavállalók használják, illetőleg a munkavállalók javára kerüljön felhasználásra.⁶⁰⁷ Továbbra is számtalan példát⁶⁰⁸ magában foglalt ez a kategória, a különböző oktatási és kulturális tevékenységektől az üzemorvosi szolgálatig.⁶⁰⁹ Mindezek alapján megállapítható, hogy a munkavállalókat nem csak egyénileg, hanem részben a munkavállalói kollektíva tagjaként is számos munkavédelmi, jóléti, kulturális stb. szolgáltatás illeti meg,⁶¹⁰ mely szolgáltatások jellemzően nem oszthatók, még akkor sem, ha a munkavállalók egyedileg is igényelhetik a szolgáltatás nyújtását.⁶¹¹

⁶⁰⁵ Ide tartoztak az étkezők, napközi otthonok, népfürdők, tornajáték- és szórakozótermek, népkönyvtárak, takarékpénztárak létesítése, továbbképző tanfolyamok (pl. szabadiskolák, munkásgimnáziumok, népies főiskolák, népegyetemek, stb.), olcsó vagy ingyenes hangversenyek és színelőadások biztosítása, ingyenes tanácsadás biztosítása az élet mindennapi jogi kérdéseiben (népirodák), háztartási iskolák fenntartása, a társadalmi gyermekvédelem működtetése – értve ez alatt többek között az anya- és csecsemővédő egyesületeket, a leánykereskedelem elleni egyesületeket. KOVÁCS Gábor, *Társadalmi gazdaságtan*, Debreczen, Hegedűs és Sándor Könyvkiadó Hivatala, Tiszántúli Református Egyházkerület Kiadványa, 1914, 2015.

⁶⁰⁶ Például a 2830/1949. (III. 26.) kormányrendelet szerint ilyennek kellett tekinteni minden olyan alapot, amely a vállalat dolgozóinak jóléti, szociális, kulturális, sport- és egészségügyi támogatására szolgál [1. §].

⁶⁰⁷ WELTNER [1987] *i.m.* 128.

⁶⁰⁸ Ilyennek minősültek a munkáltató által szervezett oktatási és kulturális tevékenységek, át- és továbbképző tanfolyamok, a munkáltató által fenntartott könyvtárak, bölcsőde, óvoda, művelődési otthon és üzemi lap, valamint előadásokra, önképző körök és ünnepségek tartására alkalmas rendezvényterem, a különböző kulturális vállalások, a sportélet szervezése, egészségügyi és szociális vállalások, mint pl. üzemorvosi szolgálat, továbbá munkásszállások fenntartása, kedvezményes ebédjegy biztosítása, a munkavállalói lakásépítésének támogatása, vállalati üdülő fenntartása.

⁶⁰⁹ FEITL István – MITROVITS Miklós – RIPP Zoltán – TAKÁCS Róbert, *Kérdések és válaszok a Kádár-korról – Kérdések és válaszok*, Napvilág Kiadó, Budapest, 2013, 128-129., WELTNER Andor, *A magyar munkajog*, Korunk tudománya. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1978, 166.

⁶¹⁰ WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962, 176.

⁶¹¹ Például a munkáltató által létrehozott bölcsőde esetén minden munkavállaló egyéni munkaviszonya alapján igénnyel élhet az iránt, hogy gyermekét felvegyék oda. A bölcsőde létesítésére és fenntartására vonatkozóan azonban nem lehet jogokat és kötelezettségeket létrehozni ugyanezen egyéni munkajogviszonyok keretei között. WELTNER [1962] *i.m.* 359.

Mára azonban a jóléti célú pénzeszköz, illetőleg ingatlan fogalma javarészt kikopott a jogszabályokból és a hétköznapi szóhasználatból egyaránt. Ennek ellenére emelte tovább az rMt.-ből a jelenlegi Mt.-be a jogalkotó e kifejezést, inkább a hagyomány talaján, anélkül, hogy azt megkísérelte volna definiálni, illetőleg a mai viszonyokra alakítani. Ezért nehéz fogódzót találnia még a jogalkalmazóknak és jogtudósoknak is, néhány nyilvánvaló példa említésén túl.

Köznapi értelemben jóléti intézmény az arra rászorulóknak szociális gondozására és életviszonyainak javítására alakult intézmény.⁶¹² A munkaviszony esetén tehát eszerint jóléti célú pénzeszköznek az olyan pénzeszközöket, vagyontömeget kell tekinteni, amelyet a munkáltató a munkavállalók szociális ellátására, valamint életviszonyaik, életszínvonaluk javítására különített el, illetőleg arra rendeli fordítani, így a szociális támogatások mellett akár kulturális, sport célú juttatások és minden olyan egyéb támogatás is ide sorolható, amely a munkavállalók körülményeinek javítására szolgál.⁶¹³ Ennek megfelelően ide sorolható többek között a munkavállalók lakásépítését, lakásfelújítását támogató alapot, a rászorultság alapján segélyeket biztosító szociális alapot, az üzemi könyvtár pénzalapját, valamint a nyugdíjazott munkatársakat segítő alap.⁶¹⁴ Ebből következik, hogy a munkavállalók jólétét szolgáló ingatlanra elkülönített vagyonrész (pl. a munkásszálló fenntartására fordítandó költségek vagy az ingatlan vételára) jóléti célú pénzeszköznek minősül. A gyakorlat alapján ilyenek tekinthetők még a különböző segélyek (pl. temetési segély, rendkívüli segélyek, üdülési, tanulási, egészségügyi segély),⁶¹⁵ az étkeztetési hozzájárulás,⁶¹⁶ a bölcsőde és óvoda működtetése, jóléti, kulturális és szociális támogatás, éves nőnap és nyugdíjásbál, külföldi tapasztalatcseréhez biztosított oktatási keret, valamint a törzsgárdatagságért járó juttatás.⁶¹⁷

⁶¹² Magyar nyelv értelmező szótára. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/adatbazis/magyar-nyelv-ertelmezo-szotara/szotar.php?szo=J%C3%93L%C3%89TI&offset=27&kezdobetu=J> (Letöltés: 2019. december 3.).

⁶¹³ Ezen értelmezés mentén akár a cafetéria juttatások is jóléti célú juttatásnak minősülhetnek.

⁶¹⁴ GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 461., VATHY Zsuzsa, *Herend, az más. Tizenöt év a herendi porcelánmanufaktúra életében, 1990-2005.* Kortárs Kiadó, Budapest, 2006, 75.

⁶¹⁵ A konkrét esetben ezt menürendszernek nevezték, mert készpénzben nem vehette fel senki, viszont vásárolhatott rajta, vagy akár a fogait is megcsináltathatta. VATHY [2006] *i.m.* 75.

⁶¹⁶ A munkáltató átvállalta az étkeztetés tekintetében a menü árának egy részét. Aki nem evett, bonokat kapott, és vásárolhatott rajta az élelmiszerboltokban. VATHY [2006] *i.m.* 75.

⁶¹⁷ A konkrét esetben az üzemi tanács félmilliárd forint összeg feletti diszponálásban vehetett részt 2002-ben. VATHY [2006] *i.m.* 76.

Vélhetően éppen a fogalmi bizonytalanság miatt, a pénzeszköz⁶¹⁸ jóléti jellegét esetről-esetre vizsgáló bírósági gyakorlat sem alakított még ki – egy kivételtől eltekintve – általános, elvi jelentőségű tételt vagy tételes felsorolást e körben, illetőleg javarészt a munkáltatói ingatlanok jóléti jellege vonatkozásában tett megállapításokat,⁶¹⁹ mely azonban a hatályos Mt. szerint már nem tartozik az együttdöntési jog körébe, így az ezzel kapcsolatos joggyakorlat megállapításai csupán részben transzformálhatók át a jóléti célú pénzeszközökre.

Eszerint önmagában az, hogy a munkáltató a jogszabályi kötelezettségeit meghaladóan biztosít valamilyen juttatást vagy szolgáltatást, nem elég a jóléti jelleg megállapításához.⁶²⁰ A konkrét ügyben a bíróság az üzemi ápolói ügyeletet a munkáltató munkavédelmi kötelezettségei teljesítése érdekében nyújtott szolgáltatásnak tekintette, rámutatva, hogy az ápolói ügyeleti szolgálat tevékenysége a munkáltató egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megvalósítására vonatkozó kötelezettségével kapcsolatos, így azt nem lehet jóléti jellegűnek tekinteni, még akkor sem, ha a munkáltató jogszabályi kötelezés nélkül, önként tartotta fenn a szolgálatot. Hangsúlyozta a bíróság, hogy a jóléti jelleget a tevékenység alapján kell eldönteni, nem pedig az alapján, hogy azt valamilyen jogszabályban meghatározott kötelezettséget meghaladóan biztosítja-e a munkáltató.⁶²¹ Sajnálatos módon a döntésben nem kerül kifejtésre az sem, hogy a jogszabályi kötelezettségen felül, a kollektíva számára nyújtott juttatás (szolgáltatás) mitől nyer jóléti jelleget, milyen jellegűnek kell lennie a tevékenységnek. Ugyanis lényegében minden munkáltatói intézkedés, a kollektíva részére adott juttatás valamilyen jogszabályi kötelezettség teljesítéséhez köthető végső soron. Ezért ez a gyakorlat inkább arra ad lehetőséget, hogy a munkáltató minél több mindent vonjon ki a jóléti célú pénzeszközök köréből, mely így könnyen kiüresedhet, az együttdöntési joggal egyetemben.

Ezzel párhuzamosan annak megakadályozására is törekedni szükséges, hogy a munkáltatók ne tudják az együttdöntési jog körébe tartozó kérdéseket annak hatálya alól

⁶¹⁸ A számvitelről szóló 2000. évi C. törvény (Sztv.) szerint pénzeszköz a készpénz, az elektronikus pénz, a csekk, valamint a bankbetét [31. §].

⁶¹⁹ EBH 2004.1148.

⁶²⁰ EBH 2000.352. (Legf. Bír. Mfv.II.10.909/1999. sz.)

⁶²¹ Nem vizsgálta azonban, hogy a munkavállalók esetében az intézmény alkalmas-e e mellett életkörülményeik (jólétük) javítására.

kihúzni és saját döntési körükbe, illetőleg a soft law területére vonni azzal, hogy a jóléti juttatásokat egyéb, pl. a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)⁶²² területére tartozó vállalkásként állítják be.⁶²³ Ehhez azonban a téves, a jóléti jelleget rendkívül szűken értelmező bírói gyakorlat megfelelő módosítására is szükség lenne. Kétségtelen tény, hogy pusztán egy jogszabályi kötelezettség teljesítése nem eredményezi valamely pénzeszköz vagy szolgáltatás jóléti célúvá válását. Azonban a jogszabályi kötelezésen túl a kollektívának nyújtott juttatás (szolgáltatás) jóléti célja vélelmezhető, még akkor is, ha valamilyen kötelezettség (pl. munkavédelem) teljesítését, illetőleg a jogszabályi minimumhoz képest magasabb szintű teljesítését is jelenti egyúttal, amennyiben az kifejezetten a munkavállaló munkahelyi vagy azon kívüli jólétét szolgálja. Olyan orvosi vagy ápolói ügyelet biztosítása, mely a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi jogszabályi követelményeket meghaladja, vélhetően – éppen ezen jellege folytán – jóléti célúnak fog minősülni.⁶²⁴

Van olyan szakirodalmi álláspont ugyan, amely szerint a jóléti jelleg jelenleg a munkáltató döntésétől függ,⁶²⁵ ez meglátásom szerint inkább a fogalmi bizonytalanságra vezethető vissza, és a munkáltató oldaláról könnyíti meg a minősítést. A munkáltatónak nem annyira a juttatás jóléti jellege tekintetében van – szubjektív – döntési joga, hanem abban, hogy egy adott juttatást (szolgáltatást) kíván-e nyújtani a munkavállalói kollektíva részére, és amennyiben ez a tervezett juttatás – tartalmát tekintve – objektíve megállapítható módon a munkavállalói közösség jólétét segíti elő, illetőleg fejleszti, úgy az mindenképpen jóléti célú lesz. A munkáltató ilyen juttatásokra természetesen nem köteles, illetőleg nem kötelezhető, ám amennyiben ilyen célra és nem egyedi ügyekben pénzt különít el vagy ilyen szolgáltatás nyújtásáról dönt, annak konkrét felhasználása az együttdöntési jog körébe fog tartozni.⁶²⁶ Ezen túlmenően egyedi munkavállalóknak

⁶²² A vállalati társadalmi felelősségvállalásról részletesebben ld.: KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, Ad Librum Kiadó, Budapest, 2009., KUN Attila, *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2014.

⁶²³ Nem csak a CSR keretében tett vállalások állam általi kikényszeríthetővé válásának veszélyét kell elkerülni, hanem a törvényi szabályoknak – így a jóléti célú pénzeszköz meghatározásának – a hard law területéről a soft law területére történő átkerülését, ezen keresztül az állami jog kikényszeríthetőségének megszűnését is. KUN [2009] *i.m.* 271.

⁶²⁴ Weltner Andor szerint ha a munkáltató elfogadott üzleti, stratégiai terveiben szerepel valamilyen, a munkavállalók irányába vállalt kollektív szolgáltatás, különösen, ha annak teljesítését kollektív megállapodásban vagy jóléti alap felhasználási tervében kötelezettségként vállalta, úgy a szolgáltatás teljesítésének kötelezettsége terheli a kollektíva irányába. WELTNER [1962] *i.m.* 367.

⁶²⁵ KUN [2013] *i.m.* 310.

⁶²⁶ T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről. Részletes indokolás a 165. §-hoz.

nyilván adhat a munkáltató még támogatást, melyek kapcsán egyedül dönthet, azonban ez sem ütközhet a jogszabály (együttdöntési jog) megkerülésének tilalmába, illetőleg a joggal való visszaélés tilalmába.⁶²⁷

Mindebből következően az még a munkáltató kizárólagos döntési jogkörébe tartozik, hogy kíván-e jóléti célú juttatást nyújtani, illetőleg ilyen pénzeszközt elkülöníteni. Amennyiben azonban a munkáltató a döntést igazolhatóan meghozta, e pillanattól kezdődően a pénzeszközzel kapcsolatos minden további döntés az együttdöntési jog körébe tartozik. Meglátásom szerint e munkáltatói döntés akár írásbeli döntés formájában, akár a pénzeszköz tényleges elkülönítésében is megmutatkozhat. Mindenképpen fontosnak tartom azonban kiemelni, hogy amennyiben a munkáltató meghozta döntését a jóléti célú juttatásról akként, hogy annak mértéke is beazonosítható,⁶²⁸ úgy ezen összeg felhasználása a továbbiakban az együttdöntési jog körébe tartozik, függetlenül attól, hogy az fizikailag elkülönítésre került-e a munkáltató vagyonán belül.⁶²⁹

Kérdésként merülhet fel azonban, hogy a munkáltató döntési jogköre meddig terjedhet: pusztán azt jogosult eldönteni, hogy egy bizonyos összeget jóléti célra szán, vagy lehetősége van akár e konkrét jóléti cél meghatározására is e döntésében. Mivel a jóléti jelleg a juttatás (szolgáltatás) tartalmán, célján múlik, és csak a jóléti jelleg fennállásától kezdődően áll fenn az együttdöntési jog, így meglátásom szerint a munkáltató akár egyoldalúan is jogosult meghatározni, pontosan mely jóléti célra rendel vagyontömeget, és az üzemi tanács a felhasználás általános elveinek kialakításában vehet részt. Különös tekintettel arra, hogy a cél valamelyest befolyásolja a megvalósításához szükséges pénz mennyiségét is, márpedig az álláspontom szerint túlmutatna a részvételi jogon, ha még e pénzeszköz mértéke is az üzemi tanácstól függne.⁶³⁰ Természetesen nincs akadálya annak, hogy a munkáltató konzultáljon az üzemi tanáccsal, milyen jóléti célra lenne

⁶²⁷ Amennyiben a munkáltató egyedi döntésekkel minden munkavállaló számára biztosít pl. temetési segélyt, úgy az gyakorlatként olyan munkáltatói szabályzatnak tekinthető, mely alapján jóléti célú pénzeszközzel határozott a munkáltató.

⁶²⁸ Ilyen lehet például a következő üzleti évre készített költségvetési terv, vagy a munkáltató bármilyen nyilatkozata arra nézve, hogy egy adott év vagy időszak vonatkozásában mekkora összeget szán jóléti minősíthető szolgáltatások nyújtására.

⁶²⁹ Ellenkező értelmezés lehetőséget teremtene arra, hogy a munkáltató pusztán azon oknál fogva vitassa a pénzeszköz jóléti jellegét, hogy az fizikailag nem kerül elkülönítésre. Ez az együttdöntési jog kiüresedéséhez vezetne.

⁶³⁰ Meglátásom szerint ellenkező értelmezés a munkáltatót megillető vállalkozás szabadságához való jogának aránytalan korlátozása lenne, ezt a munkavállalók önrendelkezési jogának biztosítása sem indokolja.

érdemes pénzt fordítani – sőt erre kifejezetten köteles, miután a kollektíva nagyobb csoportját vagy egészét érinti –, a végső döntés meghozatalára azonban ezen a ponton még a munkáltató lesz jogosult, s e döntés meghozatalával „éled fel” az üzemi tanács együttdöntési joga.

A jóléti célú pénzeszköz elkülönítésével a munkáltató saját döntési jogkörét szűkíti, azt önként engedi az együttdöntési jog körébe, mely időponttól kezdődően az eredetileg jóléti célú pénzeszköz jóléti jellegének megszüntetése, vagyis nem jóléti célra hasznosítása már nem lehet a munkáltató korlátlan, egyoldalú döntése. Egy ilyen döntés meghozatala is az együttdöntési jog körébe tartozik, ugyanis a pénzeszköz rendeltetésének módosítása nem jóléti célúvá is a hasznosítás módjának tekinthető, így annak megváltoztatása⁶³¹ értelemszerűen a felhasználás körébe tartozik.⁶³² Ahogy arra korábban már utaltam, kollektív szerződéssel sem vonható ki a pénzeszköz az együttdöntési jog köréből, a munkáltató és a szakszervezet nem rendelkezhet – új jóléti célú pénzeszköz megállapításán kívül – jóléti célú pénzeszközökről, illetőleg szolgáltatásokról, sem az üzemi tanács bevonásával, sem annak megkerülésével, az ilyen rendelkezés semmis lesz, melynek megállapítása iránt az üzemi tanács is bírósághoz fordulhat.⁶³³

V.2.2. A participációs jogok sérelme és a munkáltatói döntés érvénytelensége

Az üzemi tanács részvételi jogainak erőssége és hatékonysága az általuk lefedett témakörök számán túlmenően azon is lemérhető, hogy sérelmük esetén milyen jogkövetkezmények alkalmazhatók,⁶³⁴ valamint azok érvényesítését az eljárásjog és az esetjog mennyiben segíti elő, vagyis ténylegesen érvényesíthetők-e a bíróság előtt. Azonban e tekintetben is szükséges külön vizsgálni az együttdöntést, mely esetben az üzemi tanács a döntés egyik alanya, valamint a tájékoztatást és konzultációt, mely „csak” az információ átadására és a véleménycserére korlátozódik, hiszen maga az Mt. is eltérő eljárásokat ír elő e jogok megsértése esetére.

⁶³¹ Főszabály szerint a jóléti alapba tartozó összegeket nem használhatja fel másra a munkáltató, hiszen célhoz kötött, még ha ezt a célt maga is határozta meg. Ezért arra a munkavállalói közösség igényt tarthat. Ezért szükséges az őket képviselő üzemi tanáccsal közösen dönteni az esetleges eltérő célú használatról vagy a jóléti alap megszüntetéséről. WELTNER [1962] *i.m.* 366.

⁶³² Mfv.II.10.061/2006. sz.

⁶³³ Az ilyen semmis rendelkezés létrehozatalával okozott kárt egyedi jogvitában a munkavállalók érvényesíthetik a munkáltatóval szemben.

⁶³⁴ KISS [2005] *i.m.* 481.

V.2.2.1. A tájékoztatáshoz, valamint a konzultációhoz való jog sérelme

Amennyiben a munkáltató nem konzultál az üzemi tanáccsal a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedéseiről,⁶³⁵ attól kifejezetten vagy megállapíthatóan elzárkózik, esetleg a konzultáció során csak részlegesen vagy egyáltalán nem szolgáltat információt, továbbá a határidő leteltét megelőzően végrehajtja intézkedését, akkor az üzemi tanács 5 napon belül nemperes eljárást⁶³⁶ kezdeményezhet a bíróság előtt [Mt. 289. § (1) bek.].⁶³⁷ Szintén e jog sérelmét eredményezi, amennyiben a tárgyalás mindössze 30-40 percig tart, ha az üzemi tanács az intézkedés tervezetéről korábban nem, csupán helyben kapott tájékoztatást.⁶³⁸ Az öt napos határidő akkor kezdődik, amikor nyilvánvalóvá válik, hogy a munkáltató részéről végleges a konzultációs kezdeményezés elutasítása, illetőleg amikor az üzemi tanács tudomására jut, hogy a konzultációs jogába tartozó kérdésben a munkáltató a megkérdezése nélkül hozott döntést. Az egyértelmű elutasításon túl akkor válhat nyilvánvalóvá a kezdeményezés munkáltató általi elutasítása, ha az üzemi tanács kezdeményezésére ésszerű időn belül nem reagál, továbbá amennyiben azt oly módon utasítja el, hogy az egyeztetésre új határnapot nem javasol, egyúttal azonban a jogorvoslati lehetőségekről kioktatja az üzemi tanácsot.⁶³⁹

Az üzemi tanács ilyen esetben csak a konzultációhoz való jog sérelmének megállapítását kérheti a friss bírói gyakorlat szerint, a munkáltató a konzultáció lefolytatására és megállapodás megkötésére nem kötelezhető.⁶⁴⁰ Osztom az esetjog megállapítását abban a vonatkozásban, miszerint a munkáltató a konzultáció körébe tartozó kérdés esetén

⁶³⁵ A munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedéseket exemplifikatív módon sorolja fel az Mt. 264. § (2) bekezdése.

⁶³⁶ Az eljárásra a bírósági polgári nemperes eljárásokban alkalmazandó szabályokról, valamint egyes bírósági nemperes eljárásokról szóló 2017. évi CXVIII. törvény (Np.) rendelkezései irányadók, melynek háttérszabályaként a Pp. rendelkezései is alkalmazandók, ahol az Np. azt nem zárja ki. Eltérés a munkaügyi peres eljáráshoz képest, hogy ez az eljárás osztatlan [Np. 1. § (3) bek.], a határidőket az ítélezési szünet nem akasztja meg, valamint nincs helye ideiglenes intézkedés elrendelésének, egyezségkötésnek és felülvizsgálatnak [Np. 2. § b)-c) pont, e) pont és g) pont].

⁶³⁷ Ezért ezen igény nem tartozik a munkaügyi perben érvényesíthető igények közé. PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I-II. - új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára*, Harmadik kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 508. §.

⁶³⁸ A konzultáció minimális tartamára nézve nem rendelkezik az Mt., annak önmagában nincs is jelentősége a párbeszéd érdemi jellege vonatkozásában. Ezért amennyiben az üzemi tanács az intézkedés tervezetét előzetesen megkapta, és az azzal kapcsolatos kifogásait írásban már közölte a konzultációt kezdeményező kérelmében, úgy önmagában az, hogy a tárgyalás mindössze 30-40 percig tartott, nem jelenti a konzultációs jog sérelmét. Mfv.II.10.683/2013/4. sz.

⁶³⁹ EBH 2014.M.25.

⁶⁴⁰ EBH 2014.M.25.

megállapodás megkötésére nem kötelezhető, illetőleg a bíróság sem jogosult megállapodás létrehozására. Azt egyébként az Mt. sem fogalmazza meg elvárásként, hogy a kötelezően lefolytatandó konzultáció körébe tartozó esetekben mindenképpen megállapodást kellene kötnie a munkáltatónak az üzemi tanáccsal, nem kell egyezsége jutniuk. Azzal a megállapítással azonban, amely szerint a munkáltatót nem kötelezheti a bíróság a konzultáció lefolytatására, nem értek maradéktalanul egyet. Semmi nem zárja ki, hogy az Mt. és a Pp. rendelkezéseinek megfelelően előterjesztett kérelem esetén a bíróság kötelezze a munkáltatót a konzultáció lefolytatására, azonban e kötelezettség végrehajtásának kikényszeríthetősége már valóban kérdéses, így végső soron *lex imperfecta* marad a szabály.

V.2.2.1. Az együttdöntési jog sérelme

Az együttdöntési jog kétalanyúságából következik, hogy amennyiben az üzemi tanácsot egyáltalán nem vonta be a munkáltató a döntésbe,⁶⁴¹ úgy közös döntésről nem lehet szó, hiszen az egyik alany akarata teljesen hiányzik, ekként közös döntés nem jött létre. Mivel azonban a munkáltató egyedül nem jogosult az adott kérdéskör tekintetében intézkedni, eljárása jogszabályba ütközik, illetőleg jogszabály megkerülésére irányul [Mt. 27. § (1) bek.],⁶⁴² vagyis intézkedése semmis, érvénytelen [Mt. 27. § (3) bek.].⁶⁴³ Amennyiben a munkáltató bevonta az üzemi tanácsot, azonban nem alakult ki közöttük konszenzus a közös döntés tartalmát illetően, álláspontjuk eltérő, illetőleg az üzemi tanács még nem fejtette ki végső álláspontját, és a munkáltató ennek ellenére intézkedik, úgy a konszenzus hiánya folytán intézkedése ismét csak jogszabályba ütközik (jogszabály megkerülésére irányul) vagyis semmis (érvénytelen), hiszen ebben az esetben döntőbírói eljárást kellett volna kezdeményeznie [Mt. 293. § (2) bek.].

⁶⁴¹ Legyen szó akár a jóléti célú pénzeszköz eltérő felhasználásáról, illetőleg a felhasználási feltételek, elvek módosításáról, akár a pénzeszköz megszüntetéséről.

⁶⁴² A munkavállalók munkaviszonyával kapcsolatos jogot, kötelezettséget olyan, a munkáltatón kívül álló személy vagy szerv is gyakorolhat, akinek az intézkedése munkáltatói intézkedésnek minősül [EBH 2008.1798., Mfv.II.10.526/2007. sz.], ezért a participációs jogok gyakorlását ebben az esetben is biztosítani kell. Ezért amennyiben a döntést nem a munkáltató, hanem az azt ellenőrző szerv hozta meg, a munkáltatót ebben az esetben is terhelik a részvételi jogokból fakadó kötelezettségek, ezért felsőbb szintű vagy harmadik személy döntésével kikerülni az együttdöntési jogot a jogszabály megkerülésének, ekként semmisségi oknak számít.

⁶⁴³ KISS [2005] *i.m.* 481.

Amennyiben a felek meghozták a közös döntést, azonban utóbb kiderül, hogy a munkáltató e körben valótlan, félrevezető vagy hiányos tájékoztatást adott az üzemi tanács részére, és ez az üzemi tanács véleményét érdemben befolyásolta, úgy meglátásom szerint a közös döntés üzemi tanács általi sikeres megtámadása esetén is megállapítható az érvénytelenség [Mt. 28. § (1) bek.]. A megtámadási esetek közül a kényszer és jogellenes fenyegetés tényállásaira alapított megtámadásra is sor kerülhet, hiszen miután az üzemi tanács tagjai már nem, csupán annak elnöke élvez munkajogi védelmet – és ő sem minden esetben⁶⁴⁴ –, egyáltalán nem kizárt olyan eset, hogy a munkáltató az üzemi tanács tagjait nyomás alá helyezi,⁶⁴⁵ akik az üzemi tanács véleményének kialakítása, illetőleg a belső szavazás során nem saját meggyőződésük, hanem a munkáltató akarata szerint szavaznak.

Nem értek ezért egyet azzal az állásponttal,⁶⁴⁶ amely szerint az Mt. alapján az együttdöntési jog körébe tartozó munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapítása iránt nem lehet bírósághoz fordulni az ezt megengedő passzus hiányában,⁶⁴⁷ legfeljebb döntőbíróhoz fordulni. A kódex Első részében foglalt rendelkezések az üzemi tanácsra irányadó szabályokkal együttesen alkalmazandók, azok a kollektív munkajog relációjában változatlanul irányadók eltérő rendelkezés hiányában. Így a rendszertani elemzés alapján az érvénytelenség szabályai – ideértve a semmisség és a megtámadhatóság eseteit is – meglátásom szerint alkalmazhatók és alkalmazandók.⁶⁴⁸ A

⁶⁴⁴ Ezt bővebben elemzem a disszertáció V.3.1. pontjában.

⁶⁴⁵ Például valamilyen juttatás megvonásának vagy a munkaviszony megszüntetésének kilátásba helyezésével.

⁶⁴⁶ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.), *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2. kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2014, 483., KUN [2013] *i.m.* 311., GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor, *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code After Twenty Years in the Market Economy*, Pázmány Press, Budapest, 2015, 242.

⁶⁴⁷ Többen azon az álláspontom vannak, hogy az érvénytelenség helyett pusztán a jogellenesség megállapításának, illetőleg kollektív munkaügyi vita indításának van helye [KUN [2013] *i.m.* 311., GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 462., KÁRTYÁS Gábor, *Üzemi tanács kontra szakszervezet: ki az erősebb? 1. rész*. Elérhető: <http://www.hrblog.hu/azujmt/2012/01/27/uzemi-tanacs-kontra-szakszervezet-ki-az-erosebb-1-resz-2/> (Letöltés: 2014. május 31.)]. A jogellenesség megállapítására sincs lehetőség álláspontom szerint, mert az Mt. dogmatikája alapvetően az érvénytelenséget ismeri el a joghatás kiváltására alkalmatlan jognyilatkozat minősítésére, mely alól egyetlen kivételt a munkaviszony egyoldalú megszüntetése (felmondása és azonnali hatályú felmondása) jelent. Ebben az esetben ugyanis maga az Mt. 29. § (5) bekezdése mondja ki, hogy a jogszabályba ütköző, ezért egyébként „rendes” esetben érvénytelen megszüntető jognyilatkozathoz az Mt. 82-84. §-ai szerinti jogkövetkezmény fűződik, vagyis a jogellenességet és annak jogkövetkezményeit rendeli hozzá. Az együttdöntési jog megsértése esetére azonban ilyen rendelkezést az Mt. nem tartalmaz.

⁶⁴⁸ Ráadásul az Mt. nem szab határidőt az érvénytelenség megállapítására, arra határidő nélkül lehet hivatkozni [Mt. 27. § (3) bek.], ezért feltétlen érvénytelenségről van szó. Annak legfeljebb az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti 3 éves elévülési idő szab határt. KISS [2005] *i.m.* 482.

döntőbíróhoz fordulás lehetőségét ezzel szemben az Mt. 293. § (2) bekezdése nyilvánvalóan nem jogviták rendezésének eszközéül szánta, hanem abban az esetben kell azt a munkáltatónak és az üzemi tanácsnak igénybe vennie, ha nem jutnak konszenzusra a jóléti célú pénzeszköz felhasználásának módjában és feltételeiben, vagyis érdekvita van köztük. Egészen más a helyzet azonban akkor, ha a munkáltató az üzemi tanácsot kihagyva vagy konszenzusa hiányában hozza meg és hajtja végre a tervezett intézkedését, vagyis jogvitára kerül sor. Az együttdöntési jog körébe tartozó munkáltatói döntés ugyanis egy sajátos kétalanyú jognyilatkozat,⁶⁴⁹ ami azt jelenti, hogy az üzemi tanáccsal közös döntés a munkáltatói intézkedés érvényességi kelléke.⁶⁵⁰ Meglátásom szerint így az üzemi tanács nélkül, illetőleg konszenzusa hiányában történő döntéshozatal egyértelműen érvénytelenségi ok.⁶⁵¹ Ezért nincs szükség arra – bár az egyértelműség kedvéért kívánatos lenne –, hogy a törvény külön rendelkezzen a munkáltatói döntés érvénytelenségéről, vagy sajátos érvényességtani dogmatikát alakítson ki,⁶⁵² annak megállapítására pusztán az általános érvénytelenségi szabályok alapján is lehetőség van. Ehhez az Mt. 285. § (1) bekezdése a kereshetőségi jogot is megteremti azzal, hogy az üzemi tanács az Mt.-ből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti, mégpedig munkaügyi per keretében, ugyanis a jogszabály csak a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó szabályok megszegése esetén írja elő nemperes eljárás lefolytatását, az együttdöntési jog sérelme esetén nem [Mt. 289. §].

Vitathatatlan, hogy az Mt. miniszteri indokolása szerint sem állapítható meg immáron a munkáltatói döntés érvénytelensége, kizárólag döntőbíróhoz fordulhat az üzemi tanács együttdöntési joga sérelme esetén.⁶⁵³ Nem lehet azonban figyelmen kívül hagyni, hogy az üzemi tanáccsal összefüggésben kötelező döntőbírói eljárást előíró Mt. 293. § (2) bekezdése a kollektív munkaügyi vita szabályai között került elhelyezésre. Kollektív munkaügyi vitának a jogalkotó szerint is a „*jogvitának nem minősülő érdekviták*”, a „*kollektív érdekkonfliktusok*” minősülnek.⁶⁵⁴ Sőt, kifejezetten a 293. § (2) bekezdésével

⁶⁴⁹ KISS [2005] *i.m.* 475.

⁶⁵⁰ KISS [2005] *i.m.* 475.

⁶⁵¹ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György, *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019, 728.

⁶⁵² KISS [2005] *i.m.* 41.

⁶⁵³ Az új szabályozás indoka az, hogy a munkáltatói intézkedések körébe rendeltetésüknél, illetve hatásuknál, súlyuknál fogva egészen különböző döntések tartoztak. T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Részletes indokolás a 264-265. §-hoz.

⁶⁵⁴ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Részletes indokolás a 291. §-hoz és a 293. §-hoz.

kapcsolatosan az került rögzítésre, miszerint kötelező döntőbírói eljárásnak az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségek viselése tekintetében a mérték kérdésessége, valamint a jóléti célú pénzeszközök hasznosítása körében a munkáltató és az üzemi tanács megegyezésének hiánya esetén van helye.⁶⁵⁵

A deklarált jogalkotói cél vonatkozásában tehát némi ellentmondás figyelhető meg a két rendelkezéshez fűzött eltérő magyarázat folytán. Azonban álláspontom szerint a teleologikus és a rendszertani értelmezés együttes alkalmazásából is az következik, hogy amennyiben a munkáltató és az üzemi tanács között pusztán érdekvita merül fel, akkor van lehetőség azt döntőbírói eljárás keretében rendezni. Ebből következően az együttdöntési jog sérelme már egyértelműen jogvitának tekinthető, az az üzemi tanács – vagy akár a munkáltató oldalán – munkajogi igényt keletkeztet, mégpedig a döntésben való tényleges részvétel iránt, mely már az Mt. 285. §-a szerint érvényesíthető igény. Megjegyzem, dogmatikai szempontból is kizárólag ez az elfogadható megoldás. Fontosnak tartom azonban leszögezni, hogy ezzel nem vitatom a döntőbírói eljárás létjogosultságát, hiszen helye lehet a felek jogvitájának rendezésében, még az együttdöntési jog sérelme esetén is. Azonban ezt kizárólag akkor tartom elfogadhatónak, ha a felek saját döntésük, nem pedig jogszabályi kötelezés folytán veszik igénybe az alternatív vitarendezés ezen formáját, mely a döntés végrehajthatóságát is meghatározza.⁶⁵⁶

Az általános érvénytelenségi szabályok alkalmazhatóságából álláspontom szerint az is következik, hogy az üzemi tanács nem pusztán a munkáltatói intézkedés érvénytelenségének megállapítása iránt indíthat keresetet,⁶⁵⁷ ugyanis az egyoldalú munkáltatói intézkedésből (döntésből) nem származhatnak jogok és kötelezettségek [Mt. 29. § (4) bek.].⁶⁵⁸ Erre tekintettel az üzemi tanács az érvénytelenség megállapítása helyett kérheti az eredeti állapot helyreállítását.⁶⁵⁹ A jóléti célú ingatlan ellentétben, mely

⁶⁵⁵ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről. Részletes indokolás a 293. §-hoz, 3. bekezdés.

⁶⁵⁶ Mindazonáltal érdemes lenne ehhez a döntőbírói eljárást is megfelelő módon és részletességgel szabályozni annak érdekében, hogy a felek mérlegelni tudják, az alternatív vitarendezés vagy a bírósági út „éri meg” számukra jobban.

⁶⁵⁷ KISS [2005] *i.m.* 483.

⁶⁵⁸ Meglátásom szerint ez lényegében az eredeti állapot helyreállításának követelményét jelenti, hiszen ha az érvénytelen egyoldalú jognyilatkozat nem válthat ki joghatást, úgy az azt jelenti, hogy az eredeti állapot változatlanul fennmarad, vagyis annak megfelelően kell teljesíteni.

⁶⁵⁹ Az érvénytelenség jogkövetkezményei kapcsán kialakult bírói gyakorlatból is az következik, hogy amennyiben az eredeti szolgáltatás pénz szolgáltatása, úgy az eredeti állapot helyreállítása körében kérhető e pénzzolgáltatás nyújtása. 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény, 3. pont.

adott esetben polgári jogi vagy társasági jogi jogügylet tárgyává is válhatott időközben,⁶⁶⁰ a pénz olyan helyettesíthető dolog (szolgáltatás), amely esetében nem szükséges, hogy ugyanazt a pénzeszközt nyújtsa a munkáltató, csupán ugyanolyan összegben, mint korábban,⁶⁶¹ mely körben nincs helye a munkáltató gazdasági helyzete mérlegelésének⁶⁶² vagy méltányosság gyakorlásának. Ebből az is következik, hogy a jóléti célú pénzeszköz tekintetében nincs relevanciája annak,⁶⁶³ hogy az arra szánt pénzösszeget – akár elkülönítve, akár a többi pénzeszközzel együtt került kezelésre – a munkáltató egyéb, akár polgári jogi vagy társasági jogi jogügyletre fordította, hiszen nem szükséges, hogy az eredeti dolgot szolgáltatassa annak helyettesíthető jellege folytán. E körben a Pp. megteremti az üzemi tanács perbeli jogképességét a munkaügyi perek, így az együttdöntési jog kapcsán támasztott igény érvényesítése iránt indított perben [Pp. 514. § (1) bek.].⁶⁶⁴

Ezért érdemes rámutatni, hogy az üzemi tanács a Pp. 515. §-a szerinti speciális ideiglenes intézkedésként⁶⁶⁵ kérheti a bíróságtól a megtámadott munkáltatói határozat vagy jognyilatkozat (intézkedés) végrehajtásának felfüggesztését. Amennyiben a peres jogvitával összefüggésben valamely személy különös méltánylást érdemlő, jogvédelmet megalapozó érdeke ezt indokolja, úgy kérelem hiányában, hivatalból is elrendelheti az intézkedés végrehajtásának felfüggesztését a bíróság [Pp. 515. § (2) bek.]. Meglátásom szerint egyébiránt az együttdöntési jog esetén ennek a hivatalból történő felfüggesztés körébe szükséges esnie, hiszen a teljes kollektíva érdekeit veszélyezteti a munkáltató magatartása, ráadásul egyetlen tárgykör tartozik az együttdöntési jog körébe, így a

⁶⁶⁰ KISS [2005] *i.m.* 482.

⁶⁶¹ MENYHÁRD Attila, *Dologi jog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, I.5.a) pont. Elérhető: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_527_dologi_jog/ch01s05.html (Letöltés: 2020. június 21.).

⁶⁶² A jogbiztonság követelményéből fakadóan a bíróság nem jogosult a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe történő beavatkozását, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek, így pl. célszerűségi, gazdaságossági szempontokat. MK 95. sz. állásfoglalás, I.b) pont.

⁶⁶³ A jóléti célú ingatlan tekintetében élt az az álláspont – helyesen –, hogy amennyiben az ingatlan időközben polgári jogi jogviszony tárgyává vált, úgy az az iránti igény már nem tartozott munkaügyi perre és munkaügyi bíróságra, hanem polgári jogi igényként és polgári bíróság előtt volt érvényesíthető [KISS [2005] *i.m.* 483.]. Ennek oka az volt, hogy a konkrét ingatlan nem helyettesíthető szolgáltatás, így az eredeti állapot helyreállítása, vagyis a konkrét ingatlan használatának visszaszerzése már harmadik – sokszor jóhiszemű – fél jogait és kötelezettségeit is érintette, mely azonban munkaügyi perben nem volt elbíráható.

⁶⁶⁴ Az Mt. ugyan nem mondja ki *expressis verbis* azt, hogy az üzemi tanács törvényes képviselője az üzemi tanács elnöke, azonban értelemszerűen ezért kerül sor megválasztására, és ezért biztosítja az Mt. legalább számára a munkajogi védelmet. Ettől függetlenül érdemes lenne egyértelművé tenni a jogszabály szintjén ezt a tény. Erre tekintettel az üzemi tanács mint testület elnöke révén rendelkezik perbeli cselekvőképességgel [Pp. 34. § (2) bek. c) pont].

⁶⁶⁵ Álláspontom szerint ezen túlmenően a Pp. 103. §-a szerinti ideiglenes intézkedés is kérhető, amennyiben annak feltételei fennállnak.

végrehajtás automatikus felfüggesztése már önmagában visszatartó erővel bírhatna. Mivel ilyenkor a teljes üzemi közösség érdekeinek sérelméről, illetőleg veszélyeztetéséről van szó, indokolt lenne soron kívül tenni az eljárást, hiszen jelenleg az általános szabályok szerint, a rendes peres eljárásokra irányadó határidők mentén zajlik a jogvita elbírálása [Pp. 516. §].

Egyetértek azzal az állásponttal, miszerint az együttdöntési jog a jóléti célok, a jóléti célokra fordítandó összeg, valamint a jóléti juttatásra való jogosultsági feltételek meghatározásáig terjed, míg az annak végrehajtását jelentő egyedi munkáltatói intézkedésekbe már nem kell az üzemi tanácsot bevonni⁶⁶⁶ – ami egyébiránt nem kizárt, csupán nem kötelező. Hiszen ezen a ponton határolódik el egymástól a kollektív és az individuális munkaviszony, illetőleg a kollektív és individuális igény. Amennyiben az egyedi munkáltatói intézkedések nem felelnek meg az üzemi tanáccsal hozott közös döntésnek, úgy a munkavállaló egyedileg érvényesítheti igényét munkaügyi perben. Mindez azonban nem jelenti azt, hogy az üzemi tanács ne ellenőrizhetné a döntés egyedi végrehajtását, annak nyomon követése érdekében, hogy a munkáltató a közös döntésnek megfelelően használja-e fel a jóléti célú pénzeszközt, illetőleg ténylegesen felhasználja-e. Ha ez alapján azt érzékeli, hogy a munkáltató nem vagy nem a döntésnek megfelelően jár el, illetőleg több munkavállaló esetében is megsérti a közösen lefektetett szabályokat, úgy meglátásom szerint az üzemi tanács oldalán is igény keletkezik, melyet bíróság előtt érvényesíthet. Az együttdöntési jog ugyanis magában foglalja a közös döntés végrehajtásának ellenőrzése, valamint a munkáltató közös döntésnek megfelelő magatartása kikényszerítése iránti jogot is. Ezért ha nem vagy nem a döntésnek megfelelően használja fel azt a munkáltató, illetőleg több munkavállaló esetében is megsérti a közösen lefektetett szabályokat, úgy az üzemi tanács kérheti a bíróságot, hogy kötelezze a munkáltatót a közös döntésnek megfelelő magatartásra az adott munkavállalók tekintetében, valamint az egész kollektíva vonatkozásában a jövőre nézve.⁶⁶⁷

⁶⁶⁶ HORVÁTH – SZLADOVNYIK [2013] *i.m.* 233.

⁶⁶⁷ E tekintetben azonban figyelemmel kell lennie az üzemi tanácsnak a kérelem előterjesztése során, hogy annak mindig határozottnak kell lennie, így nem lehet általánosságban a közös döntésnek megfelelő magatartásra kötelezést kérni, hanem konkrétan meg kell jelölni azt a magatartást, melyre kötelezni kívánja a munkáltatót.

Az érvénytelenség általános szabályainak alkalmazhatóságára tekintettel meglátásom szerint arra is van lehetőség, hogy a munkavállalók egyedi jogvitát indítsanak, amennyiben a munkáltató az együtdöntési jog megsértésével a jóléti célú pénzeszközt megszünteti vagy eltérő hasznosításáról dönt. Ebben az esetben az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján hivatkozhat a munkáltató együtdöntési jogot sértő döntésének érvénytelenségére. E körben van ugyan olyan gyakorlat, miszerint ha az üzemi tanács nem indít eljárást a munkáltatói intézkedés iránt, akkor arra a munkavállaló sem hivatkozhat,⁶⁶⁸ ez azonban álláspontom szerint az érvénytelenségi szabályokkal *contra legem* értelmezés, hiszen a semmisségre az Mt. szerint bárki hivatkozhat, és a munkavállaló a munkáltatói döntésre, ekként az üzemi tanáccsal közös döntésre érintettként jogosult igényt alapítani a munkáltatóval szemben, így annak megsértésére is.⁶⁶⁹ Bár az esetjog a munkavállaló perlési jogát ennél szűkebben értelmezi, meglátásom szerint a gyakorlat által kimondott tétellel, miszerint az érdekelt fél jogosult pert indítani, összhangban áll a fent kifejtett álláspontom, hiszen a munkavállaló munkajogi igénye, valamint szociális helyzete folytán, melyre a munkáltatói intézkedés érvénytelensége kihathat, érdekelt féllé válik.⁶⁷⁰

Önmagában az, hogy az üzemi tanács nem kívánta vagy nem volt abban a helyzetben, hogy eljárást indítson az érvénytelenség megállapítása iránt, nem zárhatja el a munkavállalót igénye érvényesítésétől, sőt az lényegében megszüntetné az igényét anélkül, hogy ráhatása lenne arra. Különösen akkor, ha az üzemi tanács pusztán

⁶⁶⁸ A bírói gyakorlat szerint még kifogásként sem lehetett a peres eljárásban a munkáltató intézkedésének érvénytelenségére hivatkozni, nem csak megtámadhatóság, de semmisség esetén sem [EBH 2000.352.]. Ilyenkor érvényesnek kellett tekinteni még a nyilvánvalóan jogszabályt sértő, illetőleg azt megkerülő munkáltatói intézkedést is [Mfv.I.10.751/1999/3. sz.], ha az üzemi tanács az érvénytelenség megállapítására irányuló jogával nem élt. Ugyanerre a megállapításra jutott a Legfelsőbb Bíróság, amikor egy munkavállaló a felmondása jogellenességének megállapítását kérte arra hivatkozással, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során figyelmen kívül hagyta az üzemi tanács véleményezési jogát, az azzal kapcsolatos jogszabályi rendelkezéseket nem tartotta meg. A bíróság szerint mivel az üzemi tanács a véleményezési jogának megsértésével végrehajtott munkáltatói döntés érvénytelensége iránt nem fordult bírósághoz, ezért az érvénytelenségre a munkavállaló sem hivatkozhat a felmondás jogellenességének megállapítása körében [EBH 2000.351.].

⁶⁶⁹ Van olyan álláspont ugyan, amely szerint „a munkaviszonyra vonatkozó szabály csak abban a relációban releváns, amelyben a munkáltató jogviszonyban áll”, ezért „a jogviszony a munkáltató és az üzemi tanács között jön létre, amelynek szempontjából közömbös a munkavállalókkal fennálló munkaviszony” [KISS [2005] *i.m.* 482.]. Meglátásom szerint azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy az üzemi tanács az egyedi igényt támaztó munkavállalók képviselőjeként jár el. Mivel az igényérvényesítést elmulasztó magatartásának egyetlen jogkövetkezménye a visszahívhatósága, kártérítés azonban a tanáccsal vagyon és jogi személyiség hiányában nem érvényesíthető, és erre a tagokkal szemben sincs lehetőség, a munkavállalók egyedi igényérvényesítési lehetőségét nem szüntetheti meg az üzemi tanács igényérvényesítésének elmulasztása, függetlenül attól, hogy mulasztása vétkes, felróható vagy pusztán akadályoztatásából fakad.

⁶⁷⁰ KISS [2005] *i.m.* 483.

akadályozott egy lehetséges per megindításában.⁶⁷¹ Sőt, ismételten utalni kívánok arra, hogy mivel az üzemi tanács tagjai nem, csak annak elnöke élvez munkajogi védelmet, a munkáltató akár nyomást is gyakorolhat az üzemi tanácsra annak érdekében, hogy ne indítson az érvénytelenség iránt peres eljárást.

Ahogy egyébiránt arra korábban utaltam, az üzemi tanács sem feltétlen az érvénytelenség megállapítása iránt indíthat pert, és meglátásom szerint erre nem is kötelezhető pusztán azért, hogy az érvénytelenségre ezt követően egy újabb, másik perben alapíthasson igényt. Ráadásul egyáltalán nem világos, miért ne indíthatna egymástól függetlenül – akár egyszerre – eljárást a munkavállaló és az üzemi tanács, hiszen igényük, illetőleg annak érvényesítése eltérő jogalapon nyugszik: az egyik individuális, a másik kollektív munkajogi igény. Fontos rámutatni, hogy a munkáltató kollektív szerződést sértő döntése esetén sem kell először a szakszervezetnek pert indítani annak érvénytelensége iránt, hogy aztán érvényesíthesse igényét a munkavállaló, hanem ebben az esetben is lehetséges ezen igények egymástól független érvényesítése.

V.2.3. Részkövetkeztetések

Elsőként szükséges rámutatni, hogy a hazai munkajogi szabályozás a klasszikus participációs jogoknak egy sajátosan kialakított (kiválogatott) rendszerét állította fel, amelyben a tájékoztatáshoz, a konzultációhoz és véleményezéshez, valamint a közös döntéshez való jog biztosított, melyeket a kollektíva maga nem, csupán a nevében és javára eljáró, általa megválasztott üzemi tanács gyakorolhat.

E jogok hatékonysága a hatályos szabályozás alapján azonban megkérdőjelezhető. Az információhoz való jog, valamint a konzultációhoz és véleményezéshez való jog által lefedett tárgykörök száma ugyan nincs lehatárolva, lényegében bármilyen kérdéskört érinthetnek, azonban – és ez a második részkövetkeztetés – a kollektív jog általános szabályai körében bevezetett korlátozó intézkedések a munkáltatói érdekeket oly mértékben helyezik előtérbe, lényegében azok arányos korlátozását sem engedve, hogy alkalmasak e részvételi jogok teljes kiüresítésére. Ehhez szorosan kapcsolódik a harmadik

⁶⁷¹ Ilyen eset lehet, ha az üzemi tanács elnöke akadályozva van feladatának ellátásában (pl. keresőképtelen), vagy ha jogi képviselőt kíván az üzemi tanács igénybe venni, mert maga nem rendelkezik az eljárás megindításához szükséges szakértelemmel, azonban annak költségét a munkáltató nem téríti meg.

következtetés, miszerint bár a jogszabály alapján elviekben lehetőség lenne e jogok teljesítésének kikényszerítésére, a bírói gyakorlat a törvényi rendelkezéseket olyan megszorítóan értelmezi az alkalmazható jogkövetkezmények vonatkozásában, hogy a törvényi rendelkezések e körben inkább *lex imperfecta*nak minősülnek. Ráadásul – és ez az ötödik részkövetkeztetés – hiába bővítik esetleg a felek az együttdöntési jog tartalmát, ha a munkáltató végső soron az ahhoz szükséges információk átadását és párbeszéd lefolytatását lényegében bármikor, következmények nélkül megtagadhatja.

Ötödik részkövetkeztetésként az állapítható meg, hogy az együttdöntési jog esetében, mely kifejezetten erős jogosultság lenne, éppen fordított helyzet figyelhető meg. Az általa lefedett tárgykörök száma rendkívül szűk: számszerűen egy. Üzemi megállapodásban ugyan bővíthető lenne ez a kör,⁶⁷² azonban kétséges, hogy a munkáltatók önként vetnék alá magukat ilyen erős korlátozásnak, miközben az állami úton ki nem kényszeríthető *soft law* eszközök vagy könnyebben visszavonható önkéntes kötelezettségvállalás révén szabadabban tehetnek – és adott esetben szeghetnek meg, illetőleg vonhatnak vissza – hasonló típusú vállalásokat.⁶⁷³

Ezzel összefüggésben hatodik konklúzióként az állapítható meg, hogy az együttdöntési jog sérelme esetén az általános érvénytelenségi szabályok, valamint annak jogkövetkezményeként az eredeti állapot helyreállítása azonban megfelelő visszatartó erővel bírhat, ekként súlyt adhat az együttdöntési jognak. Mindazonáltal – és ez a hetedik lényeges megállapítás – a bírói gyakorlat e körben is túlságosan szűken értelmezi a szabályokat, lerontva ezt a védelmet. Ahogy a jóléti jelleg vonatkozásában is olyan jogértelmezést követ az esetjog, mely a jóléti jelleg megállapíthatóságában támpontot nem ad, ellenben ténylegesen ilyen célt szolgáló pénzeszközöknek az együttdöntési jog alóli kivonására ad lehetőséget, ezzel tovább rontva e jog erejét.⁶⁷⁴

⁶⁷² KISS [1995] *i.m.* 120., PRUGBERGER [1999] *i.m.* 276.

⁶⁷³ Ráadásul ahhoz, hogy a törvényben rögzítettek túl további témaköröket vonjon jogkörébe az üzemi tanács, érdemes megszereznie a szakszervezetek támogatását is, annak érdekében, hogy egymás javára, ne pedig egymás ellenében járjanak el a továbbiakban. PRUGBERGER [1999] *i.m.* 277.

⁶⁷⁴ Az érdemi részvételi jogok hiányát az üzemi tanácsok néhol megnövekedett aktivitással igyekeznek ugyan pótolni, például a munkáltató HR részlegével történő együttműködés kialakítása révén, e kezdeményezések sorsa azonban a munkáltató jóindulatán múlik, így hosszú távon nem pótolhatja a törvényben biztosított részvételi jogokat. Van, ahol az üzemi tanács közvetítő, „csatorna” szerepe folytan a HR-szervezet „segédsapataként” működik. PONGRÁCZ [2002] *i.m.* 6.

A fentiek alapján szükséges arra rámutatni nyolcadik részkövetkeztetésként, hogy kifejezetten elmarad a munkáltató szankcionálása annak esetleges visszaélései esetén, melyet súlyosbít, hogy – néhány kivételtől eltekintve – általánosságban hiányoznak az érdemi jogkövetkezmények az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések, valamint az üzemi tanács jogainak sérelme esetén.

A bíróság előtti érdemi jogorvoslatot azonban nem csak ez nehezíti, hanem az is, hogy a bírói gyakorlat sokszor mereven ragaszkodik a megszorító értelmezéshez, mely bár – helyesen – valóban főszabályként érvényesül a jogértelmezés során, azonban a koncepció nélküli, homályos, fogalmak definiálását és érdemi jogkövetkezmények előírását elmulasztó szabályozás esetén ez a munkavállalói jogok és érdekek háttérbe szorulását, túlzott szűkítését eredményezi. Ezért kilencedik részkövetkeztetésként megállapítható, hogy a munkáltatói érdekeket egyöntetűen a munkavállalói érdekek fölé helyező szabályozás⁶⁷⁵ mellett az azt értelmező bírói gyakorlat a megszorító értelmezés minden körülmények közötti alkalmazásával szintén – bár nem szándékoltan – a munkáltatói érdekeket erősíti, a munkavállalói jogok rovására.

⁶⁷⁵ NEUMANN László – LAKI Mihály – NACSA Beáta, *Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkahelyi érdekképviseletre*, Munkaügyi Szemle, 2013/4, 107.

V.3. Az üzemi tanácsot megillető munkajogi védelem szabályozása

Az Mt. szerint az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti – vagyis a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást (átírányítás, kirendelés, kiküldetés) elrendelő – intézkedéséhez [260. § (3) bek.], ezzel munkajogi védelemben részesítve az üzemi tanács elnökét. A kódex jelentősen átalakította az üzemi tanácsot megillető munkajogi védelem szabályanyagát az rMt.-hez képest, mind a védelem jogosultjai, mind tartama kapcsán, ezért érdemes azt részletesebben is megvizsgálni.

E sajátos, az általános szabályokat kiegészítő,⁶⁷⁶ egyfajta státus védelem⁶⁷⁷ az üzemi tanács zavartalan működésének egyik garanciális eleme,⁶⁷⁸ ugyanis védi a testület tagjait attól, hogy a részvételi jogok gyakorlása vagy az Mt.-ben biztosított kedvezmények igénybevétele miatt a munkáltató részéről hátrány érje őket. A felmondással és munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással, mint egyoldalú munkáltatói intézkedésekkel szembeni védelem révén tevékenységük végzésétől nem rettenthetők el, valamint tevékenységük ellátásában nem akadályozhatók, a hatékony érdekérvényesítés nem lehetetleníthető el.⁶⁷⁹ Ez a munkavállaló oldalán munkajogi védelemhez való jogként, az üzemi tanács oldalán egyetértési jogként és előzetes véleményezési jogként, míg a munkáltató oldalán az előzetes értesítési, valamint az egyetértés kikérésének kötelezettségeként jelenik meg.⁶⁸⁰ A munkáltató értesítési kötelezettségének teljesítése, illetőleg elmulasztása nem befolyásolja a védelem fennállását, annak ugyanis a munkáltató teljesítése nem előfeltétele.⁶⁸¹

V.3.1. A munkajogi védelemmel érintett személyi kör

⁶⁷⁶ A felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás általános szabályainak is teljesülnie kell, ez csupán egy többlet feltétel. BH 1996.285. (Legf. Bír. Mfv.II.10.743/1995. sz.)

⁶⁷⁷ KISS [2005] *i.m.* 367.

⁶⁷⁸ KISS [2005] *i.m.* 469.

⁶⁷⁹ KOVÁCS Erika, *A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem a gyakorlatban*, Munkaügyi Szemle, 2010/1, 18.

⁶⁸⁰ KOVÁCS [2010] *i.m.* 18.

⁶⁸¹ BH 1998.300., KOVÁCS [2010] *i.m.* 19.

Az Mt. az rMt.-vel szemben már nem biztosítja a védelmet az üzemi tanács valamennyi tagja, csupán az elnök számára. Ezt a lényegi változást azonban a jogalkotó nem indokolta.⁶⁸² Dogmatikailag azonban elhibázottnak tekinthető, mert a munkajogi védelem nem a tagsághoz,⁶⁸³ hanem a funkcióhoz, az érdekképviselési tevékenységhez kötődik,⁶⁸⁴ ezért a részvételi jogok gyakorlása során testületként eljáró üzemi tanács egészét illeti meg,⁶⁸⁵ melyet nem érint, hogy kifelé esetleg az elnök képviseli⁶⁸⁶ a testületet.⁶⁸⁷ Ezzel szemben a hatályos szabályozás szerint az üzemi tanács tagjait – az üzemi tanács elnöke kivételével – különös, célzott védelem nem illeti meg, csupán az egyenlő bánásmód általános elve alapján számíthatnak jogvédelemre, hiszen az érdekképviselőhez való tartozás védett tulajdonság.⁶⁸⁸ Ez alááshatja a tagok bátor, határozott fellépésének mozgásterét.⁶⁸⁹ Ezért szükséges visszaállítani az üzemi tanács valamennyi tagját megillető munkajogi védelmet.

További változást – és új anomáliát – jelent, hogy amennyiben az üzemi tanács elnöke egyben szakszervezeti képviselői minőségében is munkajogi védelemben részesül, úgy az Mt. kifejezetten megvonja az üzemi tanács elnökét az e tisztségénél fogva őt megillető védelemtől, és csupán szakszervezeti képviselői minőségében hagyja azt meg számára,

⁶⁸² A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat indokolása, Részletes indoklás a 260. §-hoz.

⁶⁸³ Az ILO 135. sz. Egyezménye kizárólag annak meghatározását teszi lehetővé a részes államok számára, hogy a munkavállalói képviselők melyik, a 3. cikk a) és b) pontjában megjelölt típusának biztosítanak védelmet, melyből az is következik, hogy amennyiben a választott képviselőknek jár a munkajogi védelem, úgy valamennyi ilyen pozícióban lévő munkavállalói képviselőt, vagyis az üzemi tanács valamennyi tagját megilleti.

⁶⁸⁴ ILO 135. sz. Egyezmény, 1. cikk. Az egyezményt Magyarország a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1971. évi 56. ülészakán elfogadott 135. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXVII. törvénnyel ratifikálta. Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról, 7. cikk.

⁶⁸⁵ ILO 135. sz. Egyezmény, 3. cikk b) pont.

⁶⁸⁶ Bár a jogszabály nem mondja ki, hogy csak az elnök képviselheti az üzemi tanácsot, így elviekben erre bármely tag jogosult lehet, azonban értelemszerűen az elnök koordinálja a testület munkáját – ezért kerül megválasztásra –, és így jellemzően a képviseletet is ő látja el. Mindazonáltal bármely tag mintegy helyettesítheti is az elnököt akár képviseleti feladata ellátásában. Az ilyen tagot viszont eleve nem illeti meg munkajogi védelem. RÁCZ Zoltán, *Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013), 454.

⁶⁸⁷ Amennyiben munkáltató tudtával a munkavállaló megválasztása hiányában is üzemi tanácsi tagként jár el, és gyakorolja az ilyen minőségében számára a törvényben biztosított jogokat, úgy a munkáltató az ezt elfogadó saját magatartásával szembekerülve sikeresen nem vitathatja a munkavállaló tényleges üzemi tanácsi tagi voltát [Szekszárdi Munkaügyi Bíróság 2.M.1285/2005/22. sz., Mfv.I.11.107/2010/14. sz.]. Az ilyen munkavállalót megilleti a munkajogi védelem, az ezt figyelmen kívül hagyó munkáltatói intézkedés pedig jogellenes lesz [Mfv.II.10.146/2007/6. sz.].

⁶⁸⁸ KUN [2013] *i.m.* 311.

⁶⁸⁹ KUN [2013] *i.m.* 311., GYULAVÁRI [2014] *i.m.* 460.

mely több okból is aggályos. Egyrészt dogmatikailag elhibázott ez a szabály is, mert az üzemi tanács és a szakszervezet szervezeti, illetőleg funkcionális összecsúszását eredményezi. Másrészt önmagában az, hogy a szakszervezeti tevékenység nem lehetetlenül el a munkavállaló munkaviszonyának megszűntetése miatt, nem jelenti, hogy az üzemi tanács tevékenysége ne lehetetlenülne el. Harmadrészt ebben az esetben az üzemi tanács teljes tagsága védelem nélkül marad, az még elvi szinten sem biztosított az üzemi tanács egyik tagja számára sem e minőségében. Ez önmagában alkalmas lehet arra, hogy az üzemi tanácsi tagság, illetőleg elnökség vállalásától való tartózkodásra ösztökélje a munkavállalókat, végső soron az érdekképviselő gyengülését eredményezve. Ezért mindenképpen vissza kellene állítani a korábbi szabályt, akként, hogy amennyiben az üzemi tanács valamely tagját mindkét funkciójánál fogva megilleti a védelem, úgy mind az üzemi tanácsot, mind a felsőbb szakszervezeti szervet meg kell keresnie a munkáltatónak a tervezett intézkedéshez szükséges egyetértés beszerzése érdekében.⁶⁹⁰ Ez következik a két jogintézmény eltérő funkciója miatti szétválasztást szükségességéből is.

A védelem elvileg csak működő, illetőleg létező üzemi tanács tagját illeti meg,⁶⁹¹ álláspontom szerint azonban az érvényesen és jogszerűen megválasztott⁶⁹² üzemi tanács elnöke (tagjai) – a szakszervezettel ellentétben⁶⁹³ – védelmét nem veszítheti el azért, mert érdekképviselői tevékenységet ténylegesen nem fejt ki. A jogalkotó nem csak a ténylegesen kifejtett tevékenységhez fűz védelmet, hanem alapvetően az ilyen érdekképviselői tevékenység kifejtését lehetővé tévő pozícióhoz (funkcióhoz). Amennyiben az üzemi tanács elnöke nem vesz részt az üzemi tanács munkájában, érdemben nem látja el érdekképviselői feladatait, úgy pusztán e ténynél fogva nem veszíti el a munkajogi védelemhez való jogát. Meglátásom szerint ennek megállapítására egyébként a bíróság sem jogosult, mivel kizárólag a munkavállalók közössége dönthet arról, hogy az üzemi tanács elnökét vagy akár az egész üzemi tanácsot visszahívja, melyet

⁶⁹⁰ A korábbi szabályozáshoz fűzött bírói gyakorlatot tekintem e körben irányadónak. BH 2000.463., EBH 1999.137. (Legf. Bír. Mfv.II.10.990/1998/4. sz.), BH 1996.285., BH 2000.463., EBH 1999.43. (Legf. Bír. Mfv.II.10.820/1996. sz.)

⁶⁹¹ Mfv.I.10.308/2012/5. sz.

⁶⁹² Miután az Mt. az üzemi tanács elnöki (tagi) tisztség betöltését eljárási (választási) rendhez köti, a munkajogi védelem előfeltétele ezen eljárási rend szerinti megválasztás.

⁶⁹³ Kovács Erika a BH 2000.320. sz. és az EBH 2000.239. sz. eseti döntések alapján jutott erre a következtetésre. KOVÁCS [2010] *i.m.* 19-20.

adott esetben a munkáltató kezdeményezhet a kollektívánál.⁶⁹⁴ Amennyiben az elnök mulasztása az együtdöntési jog gyakorlásának akadályozásával jár, úgy természetesen ezzel kapcsolatosan a munkáltató fordulhat bírósághoz az üzemi tanáccsal szemben. Azonban önmagában az üzemi tanács működésképtelensége nem jelenti, hogy az ne létezne, figyelemmel arra is, hogy megszűnésének törvény által taxatív felsorolásában megjelölt esetei között ilyen nem szerepel [Mt. 252. §].

Éppen ezért jelent további jelentős hiátust a munkajogi védelemmel érintett személyi kör tekintetében, hogy az nem illeti meg az üzemi tanács megválasztott póttagjait sem, melynek oka abban áll, hogy a póttag nem vesz részt ténylegesen az üzemi tanács működésében.⁶⁹⁵ Bár a póttagok behívásukig valóban nem végeznek ténylegesen érdekképviselői tevékenységet, azonban munkajogi védelem hiányában elrettenthetők attól, illetőleg megakadályozhatók abban, hogy a megüresedett helyre lépjenek. Ezért pusztán egyfajta „látens” érdekképviselői jogosultságuk van, mert a többi munkavállalóhoz képest egyfajta többlet minőséggel bírnak, és amely jogosultság az üzemi tanács tag (elnök) kiesésével mintegy „feléled”. Ezért álláspontom szerint a póttagok számára is biztosítani kellene a munkajogi védelmet, legalább póttagságuk idejére.

Ezen túl sem a választási bizottságot, sem az üzemi tanácsi választáson jelöltként induló munkavállalókat nem fedi le a munkajogi védelem, mely szintén hiányossága a szabályozásnak, mert lehetővé teszi a választási bizottság munkájának ellehetetlenítését. Tény, hogy joggal való visszaélés címén lehetőségük van ilyenkor egyéni jogvitát kezdeményezni, ez azonban a hosszadalmas és költséges peres eljárás miatt egyrészt az üzemi tanácsi választás szempontjából már nem feltétlen jelent jogorvoslatot, másrészt a joggal való visszaéléssel kapcsolatos bizonyítási nehézségek miatt egyáltalán nem biztos, hogy a munkavállaló visszahelyezéséről dönt majd a bíróság.⁶⁹⁶ A választáson jelöltként indulókat is ellehetetlenítheti a munkáltató, ekként „helyzetbe” hozva a számára

⁶⁹⁴ Konkrét esetben a munkáltató vezetője az üzemi tanács működésképtelenségére hivatkozva kezdeményezte a munkavállalóknál annak visszahívását, melyre sor is került. Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.071/2011/4. sz. (helyben hagyta a Kúria Mfv.I.10.308/2012/5. sz. ítélete)

⁶⁹⁵ Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. sz.

⁶⁹⁶ Nem elégséges annak megsértésére általánosságban hivatkozni, a munkavállaló saját szubjektív érzésein túlmenően konkrétumokat, tényeket is elő kell adni, ha a joggal való visszaélés szerinte abban nyilvánul meg, hogy korábbi üzemi tanácsi tagként kifejtett tevékenysége miatt élt vele szemben a munkáltató felmondással. Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. sz.

szimpatikus, vele esetlegesen együttműködőbb, konfliktushelyzetet kevésbé felvállaló jelölteket. Ez semmiképp sem lehet cél, mert érdemben veti vissza az üzemi tanács megválasztása iránti kedvet. Erre tekintettel a választási bizottság tagjait, valamint a választáson induló, a jelöltlistán szereplő jelölteket a választás tartamára munkajogi védelemben kellene részesíteni.

V.3.2. A munkajogi védelem tartama

A hatályos szabályok szerint az üzemi tanács elnökét megbízatása megszűnését követően még hat hónapig megilleti a munkajogi védelem, amennyiben tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte [Mt. 260. § (4) bek.]. A korábbi szabályozás ezzel szemben nagyobb védelmet nyújtott, ugyanis az rMt. éppen fordított arányokat rendelt alkalmazni: legalább hat hónapig tartó megbízatás esetén legalább egy évig megillette az üzemi tanács tagokat a munkajogi védelem [62. § (3) bek. alapján alkalmazandó 28. § (4) bek.]. A jogalkotó egyáltalán nem indokolta ezen arányok megfordítását, meglátásom szerint azonban a védelem ideje nem áll arányban a tisztség betöltésének időtartamával.

A védelem a megválasztás időpontjától fennáll,⁶⁹⁷ figyelemmel arra a már citált gyakorlatra, miszerint a munkajogi védelem csak működő (létező) üzemi tanács tagját illeti meg.⁶⁹⁸ Ezért a felmondás jogszerű, ha annak kiadására az üzemi tanács megszűnését követően kerül sor. Azon munkavállaló kapcsán, aki legalább egy éven át töltötte be az üzemi tanács elnökének tisztségét, megbízatása megszűnését követően a munkavállalói kollektíva egyetértését szükséges beszerezni működő üzemi tanács hiányában⁶⁹⁹ – a megszűnt üzemi tanács ugyanis valóban nem jogosult az egyetértési jog gyakorlására.⁷⁰⁰ Tévesnek tartom ezért azt a jogértelmezést, amely szerint ilyen esetben a munkajogi védelem megszűnik, hiszen annak előfeltétele a korábban betöltött pozícióban végzett tevékenység, és nem kötődik az egyetértés megadására jogosult személyéhez (üzemi tanács létezéséhez), hiszen az Mt. több rendelkezéséből, valamint az üzemi tanács jellegéből következik, hogy az üzemi tanács jelenlegi és ekként volt tagjai

⁶⁹⁷ BH 1996.560., Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.288/2010/3. sz. ítélet (a Kúria Mfv.I.11.107/2010/14. sz. ítélete helyben hagyta)

⁶⁹⁸ Mfv.I.10.308/2012/5. sz.

⁶⁹⁹ Az üzemi megbízottat megillető munkajogi védelem analógiájára, mely esetben a munkavállalók közössége gyakorolja az egyetértési jogot [Mt. 269. § (2) bek.]. Véleményüket szavazással nyilvánítják ki, a szavazás elmaradását vagy érvénytelenségét pedig hallgatásnak kell tekinteni. KISS [2005] *i.m.* 469.

⁷⁰⁰ BH 2001.192. (Legf. Bír. Mfv.I.10.156/1999. sz.)

vonatkozásában is végső soron a kollektíva gyakorolja a legfőbb jogokat (pl. visszahívás, egyetértés megadása).

V.3.3. Az egyetértési jog

Az üzemi tanács döntésével – a munkáltató előzetes kérésére – a munkavállaló munkajogi védelmét megszüntetheti. Amennyiben a munkáltató olyan intézkedést tervez az üzemi tanács elnökével kapcsolatban, ami a munkajogi védelem körébe tartozik, akkor az intézkedés kiadását megelőzően írásban köteles tájékoztatni erről az üzemi tanácsot, amely a tájékoztató átvételétől számított 8 napon belül köteles nyilatkozni, hogy egyetért-e az intézkedéssel [Mt. 260. § (4) bek.]. Önmagában az intézkedésnek (felmondásnak) a munkáltató gazdálkodásában rejlő okon nyugvó indokolása (jogszerű átszervezés) nem zárja ki az egyetértés megtagadásának jogszerűségét,⁷⁰¹ az ugyanis *de facto* az egyetértési jogot szüntetné meg az ilyen indokolással ellátott munkáltatói intézkedések esetén.

A központi vagy vállalatcsoport szintű üzemi tanács nem bír hatáskörrel az egyetértés megadására, kizárólag az az üzemi tanács, amelynek elnöke kapcsán kíván élni a munkáltató felmondással,⁷⁰² hiszen a köztük lévő „hierarchiában” lényegében az üzemi szintű üzemi tanács áll fentebb. Az azonban meglátásom szerint nem kizárt, hogy az egyetértés megtagadásának jogszerű indoka legyen adott esetben az elnök központi (vállalatcsoport szintű) üzemi tanácsban betöltött szerepe, jelentősége, amennyiben személye előmozdítja az üzemi tanács által képviselt munkavállalók érdekeit a központi (vállalatcsoport szintű) üzemi tanácsban.

Az egyetértés iránti kérelemnek mindig egy konkrét intézkedésre kell vonatkoznia. Ugyanazon munkavállaló esetén több, munkajogi védelemmel érintett munkáltatói intézkedés esetén külön-külön mindegyik vonatkozásában ki kell kérni az üzemi tanács egyetértését. Nincs lehetőség egy jövőben esetlegesen felmerülő intézkedés esetére kikérni – és megadni – az üzemi tanács egyetértését. Ebből következően az egyetértésnek magának is mindig a konkrét intézkedésre kell vonatkoznia, arra kell reagálnia, és általános nyilatkozatot sem tehet érvényesen az üzemi tanács.⁷⁰³ Az üzemi tanács korábbi

⁷⁰¹ EBH 2004.1147. (Legf. Bír. Mfv.I.10.441/2004. sz.)

⁷⁰² BH 2001.192.

⁷⁰³ BH 2000.463., LB M.törv.II.10.497/1991. sz.

ügyben tett nyilatkozata sem vehető figyelembe, illetőleg nem tekinthető más, jövőbeni munkáltatói intézkedéseket is jóváhagyó, „blanketta” egyetértésnek, arra jogszerűen a munkáltató intézkedést (utasítást) nem alapíthat, az ilyen utasítást a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja.⁷⁰⁴

Bár a jogszabály kifejezetten nem rögzíti, azonban az alapelvekből⁷⁰⁵ következően a munkáltató az egyetértést olyan időben köteles megkérni, hogy – az egyetértési jog gyakorlására nyitva álló határidőre is tekintettel – az üzemi tanács érdemben tudja jogát gyakorolni, illetőleg megfelelően tájékozódni. Ennek során a munkáltató köteles az üzemi tanács megkereséseire az együttműködési kötelezettségre tekintettel megfelelő időben válaszolni, amennyiben azok szintén e kötelezettség jegyében megfelelő időben kerültek részére megküldésre. A munkáltató, illetőleg az üzemi tanács mulasztása e körben joggal való visszaélésnek minősíthető, és az a mulasztó fél terhére értékelendő.

A válaszra nyitva álló határidő számítása szempontjából az átvétel (közlés) időpontja irányadó. Értelemszerűen közöltnek kell tekinteni a munkáltatói tájékoztatást, amennyiben az üzemi tanács elnöke vagy valamely tagja a munkáltatói megkeresés egy példányát dátummal és aláírással látja el.⁷⁰⁶ Ha az üzemi tanács hallgat vagy a törvényi határidőn túl nyilatkozik a munkáltató írásbeli megkeresésére, úgy kell tekinteni, hogy az intézkedéssel egyetért [Mt. 260. § (4) bek.].⁷⁰⁷ Tekintettel arra, hogy az üzemi tanácsot illeti meg kizárólag a munkajogi védelem, és ezért az üzemi tanács ezzel kapcsolatos döntésében – érintettként – nem vehet részt,⁷⁰⁸ ebből következően a munkáltató az egyetértés iránti kérését nem küldheti meg az üzemi tanács elnökének lakóhelyére.⁷⁰⁹ Amennyiben mégis így tesz, úgy álláspontom szerint nem tekinthető közöltnek, még akkor sem, ha főszabály szerint az elnök képviseli az üzemi tanácsot.

⁷⁰⁴ BH 1992.500., BH 2000.463., EBH 1999.137.

⁷⁰⁵ Az eljárás során az általános szabályoknak megfelelően érvényesülnie kell az általában elvárhatóság követelményének, a joggal való visszaélés tilalmának, az együttműködési kötelezettségnek, a tájékoztatási kötelezettségnek, valamint a jóhiszeműség és tisztesség követelményének.

⁷⁰⁶ BH 2007.385. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.738/2006. sz.)

⁷⁰⁷ E tekintetben hallgatásnak kell tekinteni a törvényi határidő elmulasztását is. BH2007.385.

⁷⁰⁸ BH 2004.157. (Legf. Bír. Mfv. I.10.194/2002. sz.)

⁷⁰⁹ A szakszervezeti tisztségviselő kapcsán mondja ki a bírói gyakorlat, miszerint nem jogellenes, ha a választott szakszervezeti tisztséget betöltő személy munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértést kérő levelet a munkáltató nemcsak a szakszervezet székhelyére, hanem annak elnöke lakcímére is megküldi, aki annak átvételi időpontjára hivatkozik is a szakszervezet nevében küldött válaszlevelében. A nyolc napos válaszadási határidőt ebben az esetben ezen kézbesítési időponttól kellett számítani. Mfv.I.10.584/2016/4. sz.

Meglátásom szerint téves az a bírói gyakorlat, amely szerint a felmondáshoz történő hozzájárulás beszerezhető a felmondás írásba foglalása előtt is, annak csupán a felmondás közlésének időpontjára kell rendelkezésre állnia, mert az egy tekintet alá esik a felmondási tilalmakkal, melyeknél a védelem szempontjából a felmondás közlésének időpontja irányadó.⁷¹⁰ Ugyanis mindig a konkrét intézkedés vonatkozásában kell kikérni az egyetértést, a munkáltató már a konkretizált, kész, tehát írásba foglalt intézkedést köteles az üzemi tanács elé tárni, mert csak ebben az esetben ismeri meg az üzemi tanács a tervezett intézkedést teljes egészében és maradéktalanul, vagyis csak ekkor kerül abba a helyzetbe, hogy döntést hozhasson. Az írásba foglalt munkáltatói intézkedés megismerése előtt az egyetértési jog gyakorlása idő előttinek tekinthető, és magában rejti azt a veszélyt, hogy az egyetértés kikéréséhez küldött munkáltatói tájékoztatóhoz képest a később írásba foglalt és így az üzemi tanács által nem ismert intézkedés eltérő tartalmú lesz.

Azzal sem értek egyet, hogy az előzetes egyetértési jog gyakorlásával kapcsolatos belső eljárási rend megtartottsága a jogvita keretein kívül eső körülmény, és így az intézkedés jogellenessége iránt indított perben a bíróság azt nem vizsgálhatja.⁷¹¹ Amennyiben az üzemi tanács álláspontja kialakítása, vagyis az egyetértési jog gyakorlása során megszegte az ügyrendjében foglalt eljárási szabályokat, úgy álláspontom szerint csak az üzemi tanács és a munkáltató egyidejű perlésével lehetséges a munkavállaló igényérvényesítése az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján. Az egyetértési jog ugyanis szintén egyfajta közös döntés, mégpedig az az eset, amikor a munkáltatói döntés érvényességi kelléke az üzemi tanács hozzájárulása. Ennek azonban az is feltétele, hogy a hozzájárulás szabályszerűen kerüljön megadásra, melyhez vizsgálni szükséges a hozzájáruló döntés kialakításának menetét is. Helytálló azonban az esetjog azon megállapítása, miszerint ebben az esetben fel kell tárni, hogy az üzemi tanácsnak van-e érvényes ügyrendje, amely az egyetértési jog megadását, illetőleg megtagadását rendezi, ennek hiányában pedig az üzemi tanács intézkedési gyakorlatát szükséges feltárni.⁷¹² Amennyiben ezt követően megállapítható, hogy az üzemi tanács eljárása során jelentős, a döntés eredményére kiható – akár a szabályszerűségbe vetett bizalom megrendítésére

⁷¹⁰ EBH 2005.1336.

⁷¹¹ EBH 2009.2066., Mfv.II.10.671/2013/5. sz.

⁷¹² BH 1996.285.

alkalmas – szabályszegésre került sor, úgy a munkáltatói döntés jogalap nélkül marad.⁷¹³ A döntés közös mivoltára és a Pp. 36. §-ára tekintettel ezért a jogellenesség tárgyában indított perben kötelező pertársaság szükséges alperesi oldalon (kényszerű pertársaság),⁷¹⁴ ennek hiányában a munkáltatói döntés jogellenességének megállapítására nincs lehetőség,⁷¹⁵ az üzemi tanács szabályszegése nem értékelhető automatikusan és önmagában a munkáltató terhére, még közös döntés esetén sem.⁷¹⁶ Meglátásom szerint e körben – közös döntésről lévén szó – egyetemlegesen kötelezhető a munkáltató és az üzemi tanács,⁷¹⁷ azzal, hogy saját vagyon hiányában az üzemi tanács kötelezettségéért is a munkáltató tartozik helytállni, így végrehajtási eljárás is csak vele szemben indítható meg, az üzemi tanács tagjaival szemben nem, hiszen nem magánszemélyként, hanem az üzemi tanács tagjaiként jártak el.

Kérdésként merülhet fel azonban, hogy amennyiben az üzemi tanács szabálysértése miatt kerül sor a munkáltatói intézkedés – pl. felmondás – jogellenességének megállapítására és a jogellenesség jogkövetkezményeinek alkalmazására, esetleg kártérítés megítélésére, úgy a munkáltató ezt követően élhet-e igényérvényesítéssel az üzemi tanáccsal szemben, megállapítható-e az üzemi tanács kárfelelőssége, illetőleg van-e egyáltalán értelme eziránt pert indítani üzemi tanácsi vagyon hiányában. E kérdések a jelenlegi szabályozás alapján – az üzemi tanács jogalanyiségének rendezetlenségére figyelemmel⁷¹⁸ – nem válaszolhatók meg.

A fentiekből egyébiránt az is következik, hogy a címzettet, vagyis a munkavállalót magát is megfelelően tájékoztatni szükséges nemcsak a munkáltatói intézkedésről, de az üzemi tanács döntéséről is. E körben egyfelől az üzemi tanácsnak magának is olyan módon kell egyetértésével kapcsolatos nyilatkozatát megküldenie, hogy abból a döntéshozatal

⁷¹³ A bírói gyakorlattal [BH 2004.157.] szemben álláspontom az, hogy ilyenek tekinthető az is, ha nem testületi ülésen kerül sor a szavazásra, illetőleg a testületi ülésre vonatkozó szabályok (pl. szabályszerű összehívás, szavazás, jegyzőkönyvezés) nem kerülnek megtartásra.

⁷¹⁴ A közalkalmazotti tanáccsal kapcsolatosan tett, a tanács kötelező perbeállítására vonatkozó megállapítás, miszerint eljárásának szabályszerűsége csak a tanács perbenállásával, erre irányuló kereset alapján vizsgálható, megfelelően alkalmazható az üzemi tanácsra is. BH 2004.157., Mfv.I.10.595/2015/5. SZ.

⁷¹⁵ BH 2004.157.

⁷¹⁶ Mfv.I.10.595/2015/5. sz., EBH 2009.2066.

⁷¹⁷ E körben vitának lehet helye abban a vonatkozásban, hogy az üzemi tanács jogellenes eljárása miatt megítélt kártérítés a működésével összefüggő indokolt költségek tekinthető-e.

⁷¹⁸ RÁCZ *i.m.* 453.

lényeges szabályainak⁷¹⁹ megtartása kitűnjön. Másrészt meglátásom szerint az üzemi tanács munkáltató részére küldött tájékoztatásából egy példányt a munkáltató a jóváhagyott intézkedésével együtt köteles a munkavállalónak átadni. A megfelelő tájékoztatás elmaradása azonban nem a munkáltatói intézkedés jogellenességét fogja eredményezni főszabály szerint, hanem álláspontom szerint azt, hogy a munkáltatói intézkedés nem tekinthető szabályszerűen közöltnek.

V.3.4. Az egyetértés megtagadásának indokolása

Ha az üzemi tanács a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, akkor a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait is tartalmaznia kell, mégpedig az MK 95. sz. állásfoglalás szerinti összefoglaló módon megjelölve.⁷²⁰ Ebből következik az is, hogy az indoknak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie, valamint nem ütközhet a joggal való visszaélés tilalmába.⁷²¹ Az egyetértési jog tehát nem korlátlan és nem gyakorolható visszaélésszerűen, ezért csak akkor tagadható meg az egyetértés megadása, ha az a jog rendeltetésével, a jogalkotó szándékával összhangban van,⁷²² azaz a munkáltató intézkedése az üzemi tanács tevékenységét ténylegesen elnehezíti,⁷²³ vagyis az intézkedés végrehajtása nagyobb hátrányt okozna a munkavállalói kollektíva számára, mint amilyen hátránnyal a munkáltatóra nézve az intézkedés elmaradása járna. Az egyetértés megtagadása akkor alapos, ha a munkáltatói intézkedés végrehajtása az üzemi tanács érdekképviselői tevékenységét akadályozná, vagyis működésének zavartalansága nem lenne biztosítható, valamint ha az üzemi tanács érdekképviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.⁷²⁴ Az üzemi tanácstól tehát nem várható el, hogy az egyetértés megadása során történő mérlegelésnél a munkáltató oldalán felmerülő – akár gazdasági, célszerűségi – körülményeket is figyelembe vegye, kizárólag azt kell vizsgálnia, hogy a munkáltató egyoldalú

⁷¹⁹ Ilyennek kell tekinteni többek között azt, hogy szabályszerűen került-e összehívásra a testület, megtartották-e a testületi ülést, arra hol és mikor került sor, a szavazás érvényességére és eredményességére vonatkozó lényeges adatokat, valamint a döntést magát tartalmaznia kell, továbbá célszerű utalni benne, hogy az üzemi tanács mikor, milyen módon és ki által szerzett tudomást a munkáltatói intézkedés tervezetéről (pl. a postai küldeményt mikor és ki vette át).

⁷²⁰ Mfv.II.10.425/2010/3. sz.

⁷²¹ Az egyenlő bánásmód követelménye meglátásom szerint e vonatkozásban nem értelmezhető, valamint azt alapvetően a munkáltató köteles megtartani a munkaviszonyban [Mt. 12. § és 42. § (2) bek. b) pont, Ebktv. 21. §], így annak az üzemi tanács intézkedése kapcsán történő vizsgálatára sincs mód.

⁷²² EBH 2004.1147., 240. EH

⁷²³ EBH 2004.1147., BH 2001.492., KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

⁷²⁴ KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

intézkedésének végrehajtása esetén az üzemi tanács zavartalan működése biztosítható-e.⁷²⁵

Tévesnek tartom azt a gyakorlatot, amely az üzemi tanács működésének elnehezülésével összefüggésben amellet foglalt állást, hogy annak vizsgálata során nincs döntő jelentősége az elnök személyes kvalitásainak,⁷²⁶ mert az üzemi tanács testületként jár el a részvételi jogok gyakorlása során, ezért az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának megszüntetése a munkavállalók részvételi jogát nem érinti.⁷²⁷ Tény – és e körben helyes az esetjog megállapítása –, hogy az üzemi tanács testületként jár el, ezért tevékenységét is alapvetően ennek szem előtt tartásával kell megítélni. Meglátásom szerint azonban igenis lehet jelentősége az elnök kvalitásainak, személyiségének, valamint az üzemi tanács működésére, mozgásterére vonatkozó ismereteinek, továbbá az általa kiépített kapcsolatrendszernek. Mindezek ugyanis a munkavállalók érdekképviselőnek hatékonyságát növelhetik (pl. tulajdonosváltás esetén).⁷²⁸ Ebből következően az elnök nélkül az üzemi tanács védtelenné, illetőleg könnyen befolyásolhatóvá válik, és ez önmagában, érdemben elnehezíti az üzemi tanács munkáját, vagy adott esetben akár el is lehetetleníti azt. Ezért az üzemi tanács elnöke esetén is vizsgálendő, hogy az adott személy által ellátott feladatok jellege, mennyisége, valamint az érintett személyes adottságai (szakképzettsége, tapasztalatai) mellett kiválása az üzemi tanács működésének elnehezülését eredményezi-e.⁷²⁹ Ráadásul az üzemi tanács neutrális és kooperatív jellegénél fogva a tagok személyes kvalitásainak – éppen a munkáltatóval való kapcsolattartás, érdekképviselő terén – éppen hogy van jelentősége. Amellet egyébiránt, hogy a testület létszáma kifejezetten a szavazategyenlőség – és ekként döntésképtelen helyzet – kialakulásának megelőzése végett mindig páratlan számú, így egy személy „kiesése” esetén a működése máris akadályoztatott, legalább részben.

Mivel azonban jelenleg már csak a tanács elnöke élvez munkajogi védelmet, kifejezetten felértékelődik az elnök szerepe, hiszen kizárólag ő van „bebiztosítva” a törvény által a

⁷²⁵ EBH 2007.1714., KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

⁷²⁶ Mfv.II.10.809/2012/5. sz.

⁷²⁷ Erre a megállapításra azon logika mentén jutott a bíróság, miszerint a szakszervezet és az üzemi tanács funkciója és jogállása eltérő – pontatlanul jelölve meg egyébiránt előbbinél érdekképviselőben, utóbbinál képviselői jogok gyakorlásában azt –, és ebből vonta le ezt a következtetést. Mfv.II.10.809/2012/5. sz.

⁷²⁸ Mfv.II.10.809/2012/5. sz.

⁷²⁹ Mfv.II.10.547/2007/12. sz., KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

munkáltató esetleges megtorló intézkedéseivel szemben.⁷³⁰ Vagyis az érdekképviselési tevékenység ebben a tekintetben jelenleg feltétlenül az üzemi tanács elnökéhez mint konkrét személyhez kötött, így munkaviszonyának megszüntetése egyértelműen veszélyezteti az üzemi tanács tevékenységét.⁷³¹ Ezért a gyakorlat a jogszabályi környezet változása folytán is módosításra szorul.

Az egyetértés megtagadásának jogszerű indoka lehet, ha éppen csoportos létszámcsökkentést tervez a munkáltató, vagy az már folyamatban van, ilyenkor ugyanis az Mt. vonatkozó szabályai értelmében a munkáltató köteles a csoportos létszámcsökkentés lebonyolításával összefüggésben az üzemi tanáccsal konzultálni. Az elnök – vagy bármely tag – munkaviszonyának megszüntetése kétségtelenül rövidebb-hosszabb időre megbénítaná az üzemi tanácsot, így az üzemi tanács megkerülhetővé válna. De ugyanúgy az üzemi tanács működésének elnehezülését eredményezheti, ha átszervezés következtében a munkáltató olyan másik (pl. többműszakos munkarendben ellátandó) munkakört ajánl fel az üzemi tanács elnökének, amely az üzemi tanácsban ellátandó tevékenysége szempontjából hátrányos lehet.⁷³²

Az egyetértés megtagadása mindenképpen alapos, ha a munkáltató intézkedésének valós oka az üzemi tanácsi tevékenység miatti bosszú, illetve annak megtorlása. A munkáltató joggal való visszaélést követ el,⁷³³ ha az egyébként jogszerű intézkedésének célja a munkavállaló üzemi tanácsi tisztségével kapcsolatosan tanúsított jogszerű magatartásának megtorlása.⁷³⁴ Az üzemi tanács részére törvényben biztosított jogok gyakorlása nem értékelhető olyan magatartásként, amely miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált, mivel az üzemi tanács tagjainak érdemi joggyakorlása rendszerint együtt jár a munkáltatóval ellentétes állásponttal, konfliktushelyzet⁷³⁵

⁷³⁰ KUN [2013] *i.m.* 311.; HUNGLER Sára, *The Interconnectedness of Participation and Solidarity*, In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 190.

⁷³¹ EBH 2003.967., EBH2004.1147., KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

⁷³² EBH 2004.1147.

⁷³³ Az ítélet még rendeltetésszerű joggyakorlásról beszél, azonban ennek helyére a 2012-es változásokra figyelemmel a joggal való visszaélés tilalmát kell helyezni, és a gyakorlatot erre tekintettel kell értelmezni.

⁷³⁴ EBH 2002.678. (Legf. Bír. Mfv.I.10.545/2001/4. sz.)

⁷³⁵ Az üzemi tanács funkcióját tekintve inkább kooperatív szerv, így együttműködésre kell törekednie a munkáltatóval, és rendszerszintű problémát jelez, ha konfliktusok jellemzik a munkáltató és az üzemi tanács között fennálló kapcsolatot. Apróbb súrlódások természetesen lehetnek és lesznek, azonban nem szerencsés az üzemi tanáccsal kapcsolatosan olyan elvi jellegű tételt kimondani, amely szerint annak tevékenysége természetesen konfliktust szül a munkáltatóval szemben. KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS, Pécs, 2010, 517-518.

kialakulásával.⁷³⁶ Ilyen esetben a felmondáshoz való hozzájárulás megtagadásának az üzemi tanács működése elnehezülésére vonatkozó indoka megfelel a valóságnak.⁷³⁷

Azonban tévesnek tartom az ez alapján kialakított azon bírói gyakorlatot, amely szerint ha az üzemi tanács elnöke kötelezettségét oly mértékben túllépve jár el, amely a munkaviszonyban való együttműködést lehetetlenné teszi, ez a munkaviszony megszüntetésének jogszerű alapjául szolgálhat.⁷³⁸ Ugyanis ebben az esetben a munkáltató a munkavállalói közösséget megillető visszahívási jogot gyakorolja a kollektíva helyett, sőt, az azt meghaladó mértékű jogot vindikál magának a felmondással. A munkavállaló ugyanis ilyenkor nem a munkaviszonyából, hanem a munkavállalói képviselői minőségéből fakadó kötelezettségét sérti meg, mely bár a munkaviszonyával összefügg, azonban nem tekinthető a munkaviszonyából fakadó kötelezettségnek.⁷³⁹ Az ugyanis a munkavállalói minőségének a munkavállalói képviselői minőségével történő összemosisát eredményezné, és végső soron lehetővé tenné, hogy az érdekképviselési minőségében kifejtett – esetlegesen jogellenes – magatartása folytán ne csupán a minősége, hanem munkavállalói minősége is megszüntetésre kerüljön. Ez azonban éppen az individuális és a kollektív munkajog elválasztásának – helyes – jogalkotói akaratával ütközne. Amennyiben a munkavállaló túllépi a jogszerű joggyakorlás mértékét, és ezzel olyan helyzetet teremt, amely miatt a munkaviszonyban a munkáltató és a munkavállaló között megkívánt együttműködés lehetetlenné vált,⁷⁴⁰ meglátásom szerint akkor sem lehet erre jogszerűen felmondást alapítani, hiszen végső soron ebben az esetben is a munkavállaló érdekképviselési tevékenységére tekintettel kerül sor a munkaviszony megszüntetésére. Ilyenkor ugyanis a munkaviszonyból származó, kifejezetten munkavállalói kötelezettségek egybecsúsíthatnak az érdekképviselési tevékenységgel összefüggésben megjelenő munkajogi kötelezettségekkel, azok elhatárolására nincs mód.

Erre példa az az eset, amikor a munkáltató az üzemi tanács tagokat megillető munkaidő-kedvezmény felhasználásával kapcsolatosan ítélte meg a tagok eljárását olyannak, mint amely alapján a munkaviszony megszüntetésének lenne helye, melyre hivatkozva

⁷³⁶ EBH 2007.1633., BH 2007.310.

⁷³⁷ A szakszervezetek kapcsán tett megállapítás [KOVÁCS [2010] *i.m.* 22.] az üzemi tanácsra megfelelően alkalmazható.

⁷³⁸ EBH 2002.678.

⁷³⁹ EBH 2002.678., MD II. 254.

⁷⁴⁰ EBH 2002.678.

szüntette meg az üzemi tanácsi tag munkavállaló munkaviszonyát.⁷⁴¹ Azon túlmenően, hogy a konkrét ügyben a peres eljárás során beszerzett bizonyítékok alapján bebizonyosodott, miszerint a munkáltató rosszul értelmezte a munkaidő-kedvezmény felhasználását, illetőleg azt, hogy mire és hogyan használható fel, megállapította a bíróság azt is – helyesen –, hogy a munkáltató nem, csak az üzemi tanács jogosult a tagok munkaidő-kedvezményének felhasználását ellenőrizni.⁷⁴² Ebből következően az esetleges szabályszegést sem jogosult a munkáltató – például munkaviszony-megszüntetés formájában – értékelni, azt legfeljebb jelezheti a kollektíva számára.

V.3.5. Az egyetértés bíróság általi pótlása

A bíróság a munkajogi védelmet élvező munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez vagy munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához szükséges egyetértést a munkáltató kérelmére pótolhatja az Mt. 7. § (2) bekezdése alapján,⁷⁴³ amennyiben annak feltételei egyébként fennállnak.⁷⁴⁴ Ilyen lehet, ha az egyetértés megtagadásának nem volt alapos oka, a munkáltató tervezett intézkedése nem érinti az üzemi tanács törvényes érdekeit, továbbá ha a megtagadás olyan súlyos hátránnyal járna a munkáltatóra nézve, amely az üzemi tanácsra az egyetértésből háruló következménnyel nem áll arányban.⁷⁴⁵ Ennek során mérlegelési jogkörében eljárva az üzemi tanácsnak (munkavállalói kollektívának), illetőleg a munkáltatónak a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos jogos, méltányos érdekeinek az összevetését kell elvégezni, figyelembe véve a kialakult társadalmi értékítéletet és gyakorlatot.⁷⁴⁶ Vagyis a bíróságnak az üzemi tanácshoz képest többlet szempontként szükséges vizsgálnia a munkáltató méltányolható érdekeit, melyeket össze kell vetnie az üzemi tanács méltányos érdekeivel, és lényegében azt kell megállapítania mérlegelés révén, hogy az intézkedés elmaradása esetén a munkáltatónak okozott sérelem aránytalanul nagyobb-e az intézkedés végrehajtásával az üzemi tanácsnak (végső soron a munkavállalói

⁷⁴¹ A konkrét esetben ugyan azonnali hatályú felmondás kiadására került sor, azonban előfordulhat olyan eset, amikor ugyanilyen okra hivatkozással „rendes” felmondást ad ki a munkáltató, így szükségesnek találtam e helyzet elemzését.

⁷⁴² Székesfehérvári Munkaügyi Bíróság 6.M.310/2010/32. sz.

⁷⁴³ Az eljárást az üzemi tanáccsal szemben kell kezdeményezni, ennek elmulasztása esetén a bíróság nem vizsgálhatja, hogy az üzemi tanács rendeltetésszerűen járt-e el az egyetértés megtagadásakor. EBH 1999.43., BH 1997.607., BH 1997.607.

⁷⁴⁴ EBH 1999.43., EBH 1999.43., BH 1997.607.

⁷⁴⁵ A szakszervezettel kapcsolatosan tett megállapítás [Legf. Bír. Mfv.I.10.164/1994. sz.] megfelelően alkalmazható az üzemi tanácsra.

⁷⁴⁶ EBH 2004.1147., BH 1992.500., Mfv.10.990/1998. sz., Mfv.I.10.297/2015/4. sz.

kollektívának) okozott hátránynál. Amennyiben az üzemi tanácsi elnök munkaviszonyának megszüntetése bizonyítottan az üzemi tanács működésének elnehezülését okozza, akkor az üzemi tanács részéről megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható.⁷⁴⁷

Amennyiben a munkáltató intézkedésében (felmondásában) átszervezésre hivatkozik, úgy a bíróságnak vizsgálnia kell, hogy az érintett munkavállaló teljes munkaideje alatt érdekképviseleti tevékenységet lát-e el. Amennyiben igen, úgy a munkakörébe tartozó feladatai egy munkavállaló által is elláthatók, így az átszervezés folytán két munkavállaló helyett egy munkavállaló által történő elláthatóság miatti létszámleépítés nem indokolt, a munkáltatót a felmondásra indító munkaszervezési probléma megoldott, az oldalán fennálló érdeksérelem orvoslást nyert.⁷⁴⁸

Ha a munkavállaló munkaköre megszűnik, akkor további foglalkoztatása akadályba ütközik. Ebben az esetben fennállhat az a helyzet, hogy a felmondás elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel járna.⁷⁴⁹ Amennyiben ilyen helyzetben a munkáltató arra hivatkozik, hogy az egyetértés megtagadása azért jelent számára aránytalanul súlyos hátrányt, mert már egy éve munkavégzés nélkül kell a munkavállalónak állásidőt fizetnie munkaköre átszervezés folytán történt megszüntetése miatt, azonban több olyan személyt is foglalkoztat, akik az érintett munkavállalóhoz hasonló szakmai végzettséggel rendelkeznek, úgy a jognyilatkozat pótlásának nincs helye, mert az aránytalanul súlyos sérelem a munkáltató saját magatartásának (önhibájának) a következménye.⁷⁵⁰ E körben azonban vizsgálni kell azt is, hogy a munkáltató az általa hivatkozott aránytalanul súlyos hátrányt megkísérelte-e elhárítani, de az azért nem sikerült, mert a munkavállalót máshol nem lehetett elhelyezni, vagy hogy a részére felajánlott munkaköröket nem fogadta el, és a hátrány emiatt következett be. Amennyiben azonban a munkáltató az érintett munkavállalót meg sem kísérelte máshol foglalkoztatni, az azt jelenti, hogy együttműködési kötelezettségének nem tett eleget, és a munkavállalónak az állásidőre fizetendő bér formájában jelentkező súlyos hátrányt

⁷⁴⁷ EBH 2004.1147.

⁷⁴⁸ Mfv.I.10.297/2015/4. sz.

⁷⁴⁹ A szakszervezetek kapcsán tett megállapítás [Mfv.II.10.547/2007/12. sz., KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.] az üzemi tanácsra megfelelően alkalmazható.

⁷⁵⁰ Mfv.II.10.425/2010/3. sz.

lényegében maga idézte elő.⁷⁵¹ Amennyiben másik munkakör felajánlására sor került, de azt a munkavállaló nem fogadta el, és az ezt követően kiadandó felmondás tekintetében került sor az egyetértés megtagadásra, úgy a felajánlott munkakör is vizsgálendő a bírósági eljárásban.⁷⁵² Ebben az esetben tehát nem csak az egyetértés megtagadásának indokai, hanem a tervezett felmondás indokai is vizsgálandók.⁷⁵³

Míndezek alapján, álláspontom szerint az egyetértési jog gyakorlásának vizsgálata során szükséges figyelembe venni a munkáltatónál fennálló esetleges rendkívüli eseményeket (pl. csoportos létszámcsökkentés vagy a munkáltató személyében bekövetkező változás tervezése vagy már folyamatban lévő végrehajtása), az intézkedéssel érintett munkavállaló személyiségét, „érdekérvényesítő” képességét, illetőleg az üzemi tanácsban betöltött szerepét, továbbá azt, hogy van-e a kieső tag helyére lépni képes megválasztott póttag. Ennek hiányában ugyanis az üzemi tanács megszűnik, mely kétségtelenül nagyobb hátránnyal jár a munkavállalói közösség számára, mint a felmondásnak a védelem tartama alatti akadályozottsága a munkáltató számára. Ezért meglátásom szerint a bíróságok az üzemi tanács elnöke részére „automatikusan” védelmet kellene nyújtsanak a munkajogi védelem hatályos szabályozásának e sajátosságára tekintettel, amennyiben az üzemi tanács megtagadta az egyetértés megadását. Hiszen értelemszerűen „védtelenné” válik az üzemi tanács elnöke hiányában, működése akadályozottá válik, hiszen a megmaradó tagokat semmi sem védi a munkáltató esetleges nyomásgyakorlásával szemben. Ilyen esetben tehát a bíróság az üzemi tanács nyilatkozatát nem pótolhatná, illetőleg helytelen lenne azt pótolnia.

A gyakorlat szerint tehát az üzemi tanács indokolása nem tekinthető alaposnak, ha a munkaviszony fenntartása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel jár.⁷⁵⁴ Ez meglátásom szerint az esetjog konzekvenciájának biztosítása érdekében annyiban pontosításra szorul – miután a gyakorlat szerint az üzemi tanács nem köteles a munkáltató szempontjait mérlegelni az egyetértési jog gyakorlása során –, hogy az indokolás alapos volta mellett is megállapítható, hogy a jognyilatkozat pótlásának van helye, azon oknál

⁷⁵¹ Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.657/2009/3. sz. (helyben hagyta a Kúria Mfv.II.10.425/2010/3. sz. ítélete)

⁷⁵² EBH 2004.1147.

⁷⁵³ EBH 2004.1147.

⁷⁵⁴ KOVÁCS [2010] *i.m.* 21.

fogva, hogy az egyetértés hiánya aránytalanul nagyobb sérelmet okoz a munkáltatónak, mint az egyetértési nyilatkozat pótlása az üzemi tanács oldalán.

Mivel erre tekintettel előfordulhat olyan eset, hogy az egyetértés megtagadása alapos, vagyis nem állapítható meg joggal való visszaélés az üzemi tanács oldalán, ennek ellenére a jognyilatkozat pótlása indokolt, szükségesnek tartom e körben olyan speciális szabály megalkotását az egyetértés pótlására, amely ezt a helyzetet figyelembe veszi. Ennek hiányában ugyanis, a fenti gyakorlat alapján az üzemi tanács köteles lenne a munkáltatói érdekeket mérlegelni, illetőleg a munkavállalók érdekei fölé helyezni az egyetértés megadásának, illetőleg megtagadásának mérlegelése során.

V.3.6. Az egyetértés bírósági általi pótlásának további következményei

Mivel a munkáltatói intézkedés érvényességi kelléke az egyetértés, vagyis mindig előzetesnek kell lennie, így az egyetértés beszerzése előtt, annak hiányában közölt munkáltatói intézkedés (pl. felmondás) utólag nem tehető jogszerűvé a bíróság által. Ebben az esetben a jognyilatkozat nem pótolható, és a bírósági eljárás alatt, a jogerős ítélet meghozataláig sem hajtható végre jogszerűen. Erre tekintettel a bíróság sem pótolhatja az egyetértést utólagosan, visszamenőleges hatállyal.⁷⁵⁵ Amennyiben azonban a munkáltató indítványára a bíróság az üzemi tanács egyetértését ítéletével jogerősen pótolja, úgy ezt követően a munkáltató már jogszerűen hajthatja végre a tervezett konkrét intézkedést,⁷⁵⁶ azonban ez nyilvánvalóan csak az ítélettel érintett intézkedés esetén lehetséges, további, az ítélettel nem érintett intézkedésekre nem terjed ki. Fontos kiemelni, hogy az egyetértés vagy annak bíróság általi pótlása hiányában kiadott munkáltatói utasítás jogszabályba ütközik, amelynek végrehajtását a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg, ekként annak végre nem hajtása nem állapít meg minősített kötelezettségzegést, így arra azonnali hatályú felmondás jogszerűen nem alapítható.⁷⁵⁷

Ezen túlmenően felvetődhet az egyetértés megtagadásával okozott kár megtérítése iránti igény. E körben tévesnek tartom azt az elgondolást, amely szerint az érdekképviselési

⁷⁵⁵ A szakszervezetek kapcsán tett megállapítás [KOVÁCS [2010] *i.m.* 22.] az üzemi tanácsra megfelelően alkalmazható. EBH 2001.459.

⁷⁵⁶ KOVÁCS [2010] *i.m.* 22.

⁷⁵⁷ BH 2000.463.

szerv kárfelelőssége megállapítható, ha az egyetértés megtagadása során felróható magatartást tanúsít, vagyis az adott tényeket, körülményeket kirívóan okszerűtlenül értékelt, illetve kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés állapítható meg a magatartásában, mely alól csak az jelent kivételt, amennyiben a munkáltató intézkedése az érdekképviselői szerv működését kedvezőtlenül érinti.⁷⁵⁸ Kifejezetten a bíróságok feladata a Pp. alapján, hogy tartózkodjanak a tények és bizonyítékok kirívóan okszerűtlen értékelésétől, mely azonban a felekkel szemben tanúsítandó pártatlan magatartásuk iránti követelményből fakad. Ilyen pártatlan magatartás az érdekképviselői szervekkel, így az üzemi tanáccsal szemben nem e körben várható el, hiszen eljárása során az őt megválasztó munkavállalói közösséget képviseli, mely során nem helyezheti a munkáltató érdekeit a munkavállalók, illetőleg az üzemi tanács érdekei fölé.⁷⁵⁹ Szintén a bíróságok feladata elkerülni a kirívóan súlyos jogalkalmazási és jogértelmezési tévedéseket a jogszabályok autentikus, végső jogalkalmazóiként. Nem várható el a laikus munkavállalók közül kikerülő munkavállalói képviselőktől, hogy a professzionális bírósághoz hasonló jogértelmezést és jogalkalmazást végezzenek, melyre a munkavállalói kollektívával szembeni – egyébként kötelező – elfogultságuknál fogva sem képesek. Önmagában amiatt, hogy a munkáltató minősítéseivel nem ért egyet az üzemi tanács, mert más jogértelmezésre jut, illetőleg az egyes körülményeknek eltérő súlyt, jelentőséget tulajdonít, még nem állapítható meg magatartásának felróható volta. A felelősség megállapítása ezért meglátásom szerint legfeljebb konkrét kötelezettségzegés, illetőleg joggal való visszaélés esetén állapítható meg.⁷⁶⁰

V.3.7. Részkövetkeztetések

Mindezekre tekintettel első részkövetkeztetésként rögzíthető az, hogy a munkajogi védelemmel érintett személyek köre rendkívül szűk. Sőt, azt a korábbiakhoz képest is jelentős mértékben és indokolatlanul szűkítette a jogalkotó, amikor az üzemi tanács

⁷⁵⁸ A szakszervezetek kapcsán került sor ennek megállapítására [EBH2007.1714., KOVÁCS [2010] *i.m.* 23.], mely azonban adott esetben megfelelően alkalmazható lenne az üzemi tanácsra is, ezért érdemes e gyakorlattal foglalkozni a jelen dolgozat keretei között.

⁷⁵⁹ A pártatlan magatartást nem jelentheti, hogy az üzemi tanács saját, illetőleg a kollektíva egészének érdekeit ne helyezhetné előtérbe, csupán azt, hogy nem képviselheti pusztán egyes munkavállalói csoportok érdekeit. Ezért nem vehet részt az ilyen érdekeket megjelenítő szakszervezet által szervezett sztrájkban sem.

⁷⁶⁰ Dogmatikailag hibás az az elgondolás is, miszerint felróható magatartás hiányában a hozzájárulás megtagadásával okozott kárért való felelősség alól mentesül az érdekképviselői szerv, ugyanis jogellenesség hiányában nem mentesül az okozott kárért, hanem egyáltalán nem állapítható meg a kárfelelősség fontos konjunktív feltétel hiányában.

tagjait, illetőleg bizonyos esetben még annak elnökét is kizárja a védelemből, ezzel az egész testületet megfosztva a feladatai ellátásához szükséges egyik legfontosabb garanciától.

Ezzel szemben – és ez a második részkövetkeztetés – a munkajogi védelem kiterjesztésére lett volna szükség, mégpedig olyan személyekre, akik bár némileg eltérő minőségben, de azonos funkciót látnak el az üzemi tanácshoz kapcsolódóan. Így a választáson induló jelölteket, valamint a póttagokat is megfelelő szintű védelemmel kellene ellátni, előbbit a választás idejére, így nem tántorítható el az indulástól, illetőleg nem kényszeríthető a jelöléstől való visszalépésre a munkáltató nyomására, utóbbit pedig a póttagság idejére, aki így szintén nem ijeszthető el attól, hogy szükség esetén a kieső üzemi tanácsi tag helyére lépjen.

Harmadik részkövetkeztetésként megállapítható, hogy az üzemi tanács feladatainak hatékony ellátására a védelem szűkülése – egyes esetekben pedig eltűnése – miatt nem lesz képes, ugyanis határozott fellépése, sőt, egyáltalán bármilyen, a munkáltatóval ellentétes álláspontja kifejezése a tagok munkaviszonyának megszüntetését, ellehetetlenítését eredményezheti, annak semmi sem állja útját. Ez ahhoz vezethet, hogy az üzemi tanács tagjainak jogviszonya adott esetben – kimondva vagy kimondatlanul – érdekképviseleti tevékenységük következtében kerül megszüntetésre. Ennek lehetőségét – és ez a negyedik részkövetkeztetés – mintegy „legitimálja” az a bírói gyakorlat, amely szerint a jogviszony megszüntetéséhez szükséges egyetértés pótolható, amennyiben az üzemi tanács tagja e feladata ellátása során olyan magatartást tanúsít, amelyre alapítva a munkáltató szerint a munkaviszonya fenntartása lehetlenné válik.

Ezzel összefüggésben ötödik részkövetkeztetésként arra is szükséges rávilágítani, hogy a munkavállalói közösség jogai és a bíróság által jogorvoslati jogkörében gyakorolható jogok nem kerültek elhatárolásra, melynek következtében a munkáltató érdekeinek védelmére hivatkozással e lényeges, meglátásom szerint a munkaügyi jogvitán túlmutató kérdés rendezésének jogát magának „vindikálta” a bíróság.

Hatodik részkövetkeztetésként az állapítható meg, hogy a szabályozás mellett az azt értelmező bírói gyakorlat is inkább a munkáltatói érdekeket helyezi előtérbe, amikor az egyetértés pótlása során – részben a szabályozásbeli hiátusból fakadóan – elmulasztja

elhatárolni és dogmatikailag megalapozni a pótlás két, egymástól eltérő esetét. Ez ahhoz vezethet, hogy az üzemi tanács kénytelen a munkáltatói szempontokat is figyelembe venni annak mérlegelése során, hogy az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának megszűnése az üzemi tanács tevékenységét, vagyis a munkavállalók részvételi jogainak gyakorlását ellehetetleníti-e.

Utolsó – egyben hetedik – részkövetkeztetésem pedig az, hogy minderre tekintettel az tűnik ki leghangsúlyosabban a szabályozásból, hogy a munkajogi védelem szabályanyagát leszűkítő szabályozás következtében a munkajogi védelem hazánkban lényegében eltűnőben van. Ezt a tendenciát a munkajogi védelem kapcsán is megszorító értelmezést követő bírói gyakorlat pedig csak még inkább felerősíti és felgyorsítja – például amikor érdekképviseleti tevékenység kifejtésének elmulasztására hivatkozva a munkajogi védelem megszűnését, lényegében az üzemi tanács (tag) visszahívását mondja ki, a bíróság a kollektíva jogát magához vonva ezzel.

V.4. Az üzemi tanács adatkezelésével kapcsolatos kérdések

Mivel a munkáltató részeként és költségén működő, de attól független,⁷⁶¹ neutrális üzemi tanács⁷⁶² maga is több esetben óhatatlanul személyes adatokat⁷⁶³ kezel,⁷⁶⁴ adatkezelővé⁷⁶⁵ válik, ezért indokolt megvizsgálni adatkezelői minőségét, különösen a 2016/679/EU rendelet (GDPR), valamint az annak megfelelően módosított, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) által hozott változásokra tekintettel. Viszonylag kevésbé elemzett, azonban a gyakorlatban értelemszerűen felmerülő probléma lehet az üzemi tanács adatkezelői minősége, valamint ahhoz kapcsolódóan további kérdések, úgy mint az adatvédelmi szabályok megtartásához szükséges infrastruktúra biztosítása, az esetleges kötelezettségzegés jogkövetkezménye, valamint e körben a felelősség kérdése, hiszen az üzemi tanács sajátos jellege miatt ezek külön vizsgálata indokolt. Meglátásom szerint e téma elemzése révén újabb következtetés vonható le arra vonatkozóan, mennyire konzekvens vagy esetleg hiányos az üzemi tanácsra vonatkozó magyar szabályanyag, illetőleg a hatályos szabályok elősegítik vagy inkább gátolják az üzemi tanács működését.

V.4.1. Az üzemi tanács adatkezelői minősége

⁷⁶¹ Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint az üzemi tanácsnak nem csak a szakszervezethez hasonló önálló, a munkáltatón kívüli szervezete nincs, de a munkáltatón belül sem szervezetként létezik, pusztán a munkáltató szervezeti struktúrájához igazodva alkot testületet, illetőleg szervet. Szerinte ez különbözteti meg alapvetően a szakszervezettől, és önálló szervezet létrehozása esetén az üzemi tanács lényegében szakszervezetté válna. [LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *A magyar munkajog. II. kötet.* Vince Kiadó, Budapest, 2004, 155.]. Visszautalva az üzemi tanács „szerv”-ként történő definiálására, az az adatvédelem kapcsán különös jelentőséget nyer, hiszen a GDPR értelmezésében egy szerv is önálló adatkezelőként azonosítható.

⁷⁶² KISS [2010] *i.m.* 518., 3. sz. lábjegyzet.

⁷⁶³ Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) 3. § 2. pontja, valamint az Európai Unió általános adatvédelmi rendelete (GDPR) 4. cikk 1. pontja alapján személyes adat az azonosított vagy azonosítható természetes személyre (érintett) vonatkozó bármely információ.

⁷⁶⁴ Az Infotv. 3. § 10. pontja, valamint a GDPR 4. cikk 2. pontja szerint adatkezelés az alkalmazott eljárástól függetlenül az adaton vagy adatállományon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége.

⁷⁶⁵ A GDPR 4. cikk 7. pontja szerint adatkezelő az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja. Az Infotv. 3. § 9. pontja szerint pedig adatkezelő az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely – törvényben vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott keretek között – önállóan vagy másokkal együtt az adat kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajtatja.

Amikor az üzemi tanács, illetőleg üzemi tanács hiányában a választási bizottság megszervezi az üzemi tanácsi választásokat, akkor kérésére a munkáltató átadja a munkavállalók ehhez szükséges adatait: azokat, amelyek az aktív és passzív választójogi jogosultság megállapításához szükségesek, valamint amelyeket a választás érvényességének és eredményességének megállapításakor a számítás során figyelembe szükséges venni (pl. keresőképtelenség) [Mt. 247. § (1) bek.]. Ebből következően – a munkáltató által átadott adatok formájától és részletességétől függően – az üzemi tanács adott esetben tudomást szerezhet például az adott munkavállaló egészségi állapotáról, esetleges betegségéről, valamint adott esetben a munkavállaló szakszervezeti tagságáról, amelyek a személyes adatok különleges kategóriájába tartoznak [GDPR 9. cikk (1) bek., Infotv. 3. § 3. pont.]. A szakszervezeti tagságra vonatkozó személyes adatot kezel maga az üzemi tanács saját elnöke vonatkozásában is, ugyanis amennyiben az üzemi tanács elnökét szakszervezeti tisztsége folytán illeti meg a munkajogi védelem, úgy az üzemi tanács elnökének minőségében az már nem illeti meg, vagyis az üzemi tanács hozzájárulására nincs szükség a felmondás jogszerűségéhez, mellyel tisztában kell lennie saját eljárási jogosultsága, illetőleg annak hiánya megállapítása érdekében. Mindezekon túl a részvételi jogok gyakorlása során is egy vagy több munkavállaló személyes adatainak megismerésére kerülhet sor, szintén attól függően, hogy a munkáltató milyen formában, illetőleg részletességgel adja át a szükséges információkat ahhoz, hogy az üzemi tanács jogát gyakorolni tudja. Említésre méltó továbbá, hogy a jogalkotó az üzemi tanács feladatává tette a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérését [Mt. 262. § (1) bek.], amely a megfogalmazás alapján lehet általános és egyedi esetekre kiterjedő ellenőrzés is, amely során szintén elkerülhetetlen munkavállalói személyes adatok megismerése, azaz kezelése.⁷⁶⁶

Az üzemi tanács adatkezelői minőségére a hazai jogszabályok korábban nem utaltak, legfeljebb az Infotv. és a GDPR adatkezelőt, illetőleg adatkezelést meghatározó rendelkezéseinek értelmezése révén⁷⁶⁷ lehetett azt kikövetkeztetni. A GDPR alapján

⁷⁶⁶ BAGDI Katalin, *Az üzemi tanács mint önálló adatkezelő*. Debreceni Jogi Műhely, 2019/1-2., DOI [10.24169/DJM/2019/1-2/1](https://doi.org/10.24169/DJM/2019/1-2/1).

⁷⁶⁷ Megállapítható volt az üzemi tanács adatkezelői minősége a kifejezett jogi illetékességből eredő adatkezelés, ennek hiányában a beleértett illetékességből eredő adatkezelés elve, illetőleg a tényleges befolyás elve mentén. *Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor"*, 00264/10/EN WP 169., 10-11.

módosított Mt. azonban immár adatkezelőként nevesíti az üzemi tanácsot és a szakszervezetet is a munkáltató mellett.⁷⁶⁸

Ennek ellenére az üzemi tanács adatkezelői minősége az üzemi tanács speciális jogállása következtében a gyakorlatban több kérdést is felvet, az ugyanis a munkajog közjogias elemekkel történő kibővülésének egyik megjelenési formája,⁷⁶⁹ az üzem munkavállalói által választott olyan testület, amely a munkáltató szervezetén belül helyezkedik el, nincs saját vagyona, sem elkülönült szervezete.⁷⁷⁰ Nem jogi személy, ezért csak igen korlátozott jog- és cselekvőképességgel rendelkezik, a törvény által megszabott keretek között.⁷⁷¹ Saját vagyon hiányában az üzemi tanács működésével felmerülő indokolt költségek a munkáltatót terhelik [Mt. 236. § (4) bek.], valamint az üzemi tanács működése során a munkáltató szervezetét és erőforrásait veszi igénybe.⁷⁷²

Az első megválaszolandó kérdés az, hogy egyáltalán önálló adatkezelőnek tekinthető-e az üzemi tanács. Jóri András korábbi adatvédelmi biztos szerint a munkáltatótól történő személyi, szervezeti és anyagi elkülönülés hiánya miatt nem minősülhet önálló adatkezelőnek, szemben a szakszervezettel,⁷⁷³ amely egyesületi formája révén egyértelműen önálló adatkezelőként jelenik meg a jogviszonyokban. Eszerint az üzemi tanács által kezelt adatok vonatkozásában lényegében a munkáltatót kellene adatkezelőnek tekinteni, és a felelősségi szempontokat eszerint vizsgálni.

Ez az álláspont azonban véleményem szerint több okból sem helytálló. Egyfelől teljes mértékben figyelmen kívül hagyja a GDPR terminológiáját. A GDPR angol szövegének vizsgálata révén megállapítható, hogy adatkezelőnek tekinthető az ún. „*other body*” is, ami nem kizárólag az önálló szervezeteket jelenti, hanem személyek olyan szervezett csoportját, akiknek közös célja vagy feladata van,⁷⁷⁴ illetőleg egyének olyan csoportja,

⁷⁶⁸ A NAIH elnökének NAIH/2018/6123/2/J. sz. állásfoglalása, 45.) pont.

⁷⁶⁹ KISS [2010] *i.m.* 220-221.

⁷⁷⁰ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY [2004] *i.m.* 155.

⁷⁷¹ Így például a normatív tartalmú üzemi megállapodás megkötéséhez biztosít szerződéskötési képességet az Mt. 268. §-a.

⁷⁷² Pl. az Mt. 261. §-a szerint a munkáltató biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzétegye.

⁷⁷³ Jóri András álláspontja bővebb kifejtésre nem kerül, véleményét kizárólag az üzemi tanács sajátos helyzetére, a munkáltatótól történő szervezeti elkülönülés hiányára alapítja. JÓRI András – SOÓS Andrea Klára – BÁRTFAI Zsolt – HÁRI Anita, *A GDPR magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2018, 92.

⁷⁷⁴ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/body>

amely jogalanyként elismerésre kerül,⁷⁷⁵ akár egy szervezeten belül.⁷⁷⁶ Tehát nem csak egy szervezet, hanem annak egy elkülönült szervezeti egysége is adatkezelőnek tekinthető adott esetben. Tény, hogy az üzemi tanács a munkaügyi perek kapcsán a törvény által jogalanyiságot nyer.⁷⁷⁷ Jogalanyisága pedig lehetővé teszi, hogy önálló adatkezelőnek minősüljön, hiszen tevékenysége, különösen az adatkezelés terén, jól körülhatárolható, és a munkáltató működésétől kifejezetten elkülönül. Másfelől az üzemi tanács érdekképviseleti⁷⁷⁸ funkciója,⁷⁷⁹ amely bár a munkáltatóval történő kooperációra épül,⁷⁸⁰ azonban érdekütközések – például az együttdöntési jog kapcsán – így is felmerülhetnek,⁷⁸¹ kifejezetten megköveteli, hogy adatkezelési tevékenysége ne a munkáltató részeként, hanem attól elkülönülten váljon vizsgálat és ellenőrzés tárgyává, így biztosítható az üzemi tanács függetlensége és neutralitása, illetőleg jelenleg meglévő függése némiképp csökkenne. Ráadásul az üzemi tanácsot a munkáltató nem irányít(hat)ja, működését nem befolyásolhatja, ebből következően – szervezeti elkülönülés hiányában is – a munkáltatótól független, önálló testületként értelmezendő, amelyet nem befolyásol, hogy működésének feltételeit a munkáltató köteles megteremteni és finanszírozni. Mindehhez hozzá kell tenni azt is, hogy az uniós jog célja a tényleges adatkezelő személyének megállapítása, valamint adott esetben annak szankcionálása. Márpedig az üzemi tanács által kezelt adatok tekintetében – éppen az üzemi tanács már hivatkozott semlegessége és autonómiája miatt – a munkáltató sem jogszabály alapján, sem ténylegesen nem tekinthető adatkezelőnek, a kezelt adatok körére és a feldolgozás módjára sem jogi, sem tényleges ráhatása nincs, márpedig ebben az esetben nem minősülhet adatkezelőnek.⁷⁸²

Azonban a jogalkotói céllal ellentétes lenne, ha pusztán munkajogi és társasági jogi, illetőleg egyéb jogterületek fogalmainak és szabályainak alkalmazásával jól

⁷⁷⁵ <https://www.thefreedictionary.com/body>

⁷⁷⁶ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁷⁷⁷ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁷⁷⁸ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, CompLex, Budapest, 2014, 639.

⁷⁷⁹ Ásványi Zsófia szerint azonban nem a klasszikus értelemben vett érdekképviseletről van szó, mivel nem rendelkezik az üzemi tanács a munkavállalói érdekek tényleges képviseletét lehetővé tevő nyomásgyakorló eszközökkel. Szerinte ezért célszerűbb lenne inkább egyszerűen csak képviseletnek nevezni őket. ÁSVÁNYI Zsófia, *A munkáltatói hatalom és annak korlátai a munkavállalói részvételi intézmények vonatkozásában*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, PTE-ÁJK Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet, Pécs, 2016, 104.

⁷⁸⁰ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY [2004] *i.m.* 174.

⁷⁸¹ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY [2004] *i.m.* 155.

⁷⁸² 00264/10/EN WP 169., 12.

körülhatárolható adatkezelőket kizárnánk ebből a személyi körből, miközben az adatvédelem szabályai alapján egyértelműen megítélhető a helyzet.⁷⁸³ A túlzott formalizmus, az adatkezelő fogalmának kifejezetten megszorító jellegű értelmezése lehetőséget teremtene a GDPR rendelkezéseinek megkerülésére,⁷⁸⁴ miközben éppen az lenne az uniós szabályozás célja, hogy a felelősség elosztásán keresztül mindig megállapítható legyen az adatvédelmi szabályok megtartásáért, illetőleg megszegéséért felelős személye, és ne léphessen érvénybe a *casus nocet domino* elve.⁷⁸⁵ A munkajog ezért kizárólag a nem egyértelmű helyzetek tisztázását segítheti elő, de nem írhatja felül az adatvédelmi szabályokat, valamint a tényleges helyzetet, amely a határesetek eldöntésének alapja.⁷⁸⁶

Mindenképpen ki kell térni az üzemi tanács önálló adatkezelői minőségével kapcsolatosan arra is, hogy az üzemi tanács a választáson aktív és passzív választójoggal rendelkező munkavállalók személyes adatai vonatkozásában mindenképpen önálló adatkezelővé válik. Ekkor ugyanis a munkáltató saját nyilvántartásából összegyűjti az üzemi tanács, illetőleg a választási bizottság számára a választói névsor összeállításához szükséges adatokat, amellyel lényegében egy új nyilvántartás jön létre.⁷⁸⁷ Amennyiben nem az üzemi tanácsot, hanem a munkáltatót kellene ezen új nyilvántartás vonatkozásában adatkezelőnek tekinteni, úgy lényegében az üzemi tanács kérésének teljesítésével adatvédelmi szabály sértésének lehetősége állna fenn. Ugyanis ebben az esetben az adatkezelőnek, azaz a munkáltatónak kellene megőriznie és tárolnia az adatokat a szükséges ideig, ez pedig, mivel az új nyilvántartás előállításával az adatokat duplikálta, az átláthatóság és az adattakarékosság elveiből következően a más célból kezelt adatoktól elkülönítve kellene tárolnia.⁷⁸⁸ Amennyiben pedig a munkáltató az így előállított nyilvántartást átadja az üzemi tanács részére, és azt maga nem is őrzi meg, úgy a tényleges helyzet alapján kizárólag az üzemi tanács tekinthető adatkezelőnek.⁷⁸⁹ A

⁷⁸³ 00264/10/EN WP 169., 9-10.

⁷⁸⁴ Paolo Mengozzi főtanácsnok az Európai Unió Bírósága C-25/17. sz. ügyéhez fűzött indítványában ugyan még a GDPR-t megelőző 95/46/EK irányelv kapcsán fejtette ki gondolatait, de az *mutatis mutandis* alkalmazható a GDPR rendelkezéseire is. C-25/17. sz. Tietosuojavaltuutettu kontra Jehovan todistajat – uskonnollinen yhdyskunta ügryhöz fűzött főtanácsnoki indítvány, ECLI:EU:C:2018:57, 68. pont; 00264/10/EN WP 169., 7.

⁷⁸⁵ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁷⁸⁶ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁷⁸⁷ Azonban csak azon adatok köre igényelhető és adható át, amelyek a választással kapcsolatos feladatok ellátásához feltétlenül szükségesek, de elégségesek.

⁷⁸⁸ GDPR 5. cikk (1) bek. a) és c) pontja.

⁷⁸⁹ *Handbook on European data protection law (2018)*, 102.

választás eredményét tartalmazó jegyzőkönyvet is megbízatása ideje alatt az üzemi tanács köteles őrizni, ezt követően, valamint „*ha a választás érvénytelen volt, e kötelezettség – a következő üzemi tanács megválasztásáig – a munkáltatót terheli*”.⁷⁹⁰ A munkáltató általi tárolás esetén a munkáltató maga is adatkezelővé válik. Így ebből is következik az üzemi tanács önálló adatkezelői minőségének elismerése iránti igény.

Az üzemi tanács tevékenységét, ezzel együtt pedig adatkezelésének jogalapját ugyan alapvetően a törvény határozza meg, azonban az adatkezelés célját, módját, eszközeit ebben az esetben is az üzemi tanács fogja meghatározni,⁷⁹¹ és így mindenképpen önálló adatkezelőnek minősül.⁷⁹² Az adatkezelői minőség megalkotásának célja ugyanis annak meghatározása, hogy ki tartozik felelősséggel az adatvédelmi szabályoknak történő megfelelésért, és az érintettek hogyan gyakorolhatják ténylegesen jogaikat,⁷⁹³ még akkor is, ha egyébként jogszabályi felhatalmazáson alapul az adatkezelés.⁷⁹⁴ Ennek azért van jelentősége, mert a munkáltató és az üzemi tanács által kezelt adatok köre nem feltétlenül fedi egymást, és az adatkezelés jogalapja sem minden esetben azonos, ezért tevékenységük során egymással szemben is kötelesek a kezelt adatok védelmét megvalósítani, úgy kell tekinteni őket ebben a vonatkozásban, mintha teljesen elkülönült entitások volnának.⁷⁹⁵ Éppen ezért a munkáltató és az üzemi tanács közötti adattovábbítás nem lehet automatikus, még ha a köztük fennálló jó kapcsolatra tekintettel a kért adatok átadása esetleg természetesnek is tűnhet.⁷⁹⁶

⁷⁹⁰ PETROVICS [2006] *i.m.* 237.

⁷⁹¹ Jóri András – a GDPR angol szövegére hivatkozva („*purposes and means*”) – arra az álláspontra helyezkedik, hogy a rendelet valójában az adatkezelés céljának és módjának, nem pedig az eszközeinek meghatározására utal. JÓRI – SOÓS – BARTFAI – HÁRI [2018] *i.m.* 92. Ezt támasztja alá az uniós joggal kapcsolatos szakirodalom is, amely szerint az adatkezelő döntésén múlik, miért és hogyan kerül sor az adatok kezelésére. *Handbook on European data protection law*, 2018 edition, European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, 104.

⁷⁹² Mindezt részben pontosítja az Mt. 10. § (2)-(3) bekezdése, amely alapján az üzemi tanács a törvényben meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését, valamint okirat bemutatását követelheti. A közlés az Mt. 24. § (1) bekezdése alapján papír alapú dokumentum átadását vagy elektronikus dokumentum hozzáférhetővé tételét jelenti. Azonban a GDPR-ban rögzített célhoz kötöttség és adattakarékosság elvéből következően az adatok megismerésén túl azok egyéb kezelésére (pl. gyűjtésére, átadására) csak abban az esetben van lehetőség, amennyiben az az üzemi tanács feladatainak ellátásához szükséges.

⁷⁹³ 00264/10/EN WP 169., 4.

⁷⁹⁴ 00264/10/EN WP 169., 9.

⁷⁹⁵ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁷⁹⁶ A tájékoztatás nem helyettesíthető a munkáltató adatvédelmi szabályzatával, éppen azért, mert az adatkezelést a munkáltatótól elkülönülten, sok esetben pedig más jogalapon kell végeznie az üzemi tanácsnak. Mindez irányadó abban az esetben is, ha az üzemi tanács postai úton vagy elektronikusan (e-mailben, honlapon keresztül, kapcsolatfelvételi úrlapon) elérhető akár a munkavállalók, akár harmadik

Amennyiben az üzemi tanács a törvényi kötelezettségein túl egyéb, de nem a törvényből fakadó tevékenységeket is végez (pl. rendezvények szervezése meglévő és volt munkavállalók számára, egyéb közösségi rendezvények⁷⁹⁷), úgy a munkáltató és az üzemi tanács közötti adattovábbítás korlátai szigorúbbak.⁷⁹⁸ Élhet ugyanis ilyen megkereséssel a munkáltató felé, aki azonban azt csak abban az esetben teljesítheti, ha ennek megfelelő jogalapja van – pl. a munkáltató beszerzi a volt munkavállalók hozzájárulását ahhoz, hogy a megkereséshez szükséges adataik az üzemi tanács részére továbbításra kerüljenek.⁷⁹⁹ Éppen ezért, bár a hozzájárulás az adatkezelés jogalapjaként a munkaviszonyban főszabály szerint nem alkalmazható a felek közötti alá-fölérendeltség okán,⁸⁰⁰ az a volt munkavállalók vonatkozásában – a hierarchia megszűnése folytán – kifejezetten jogszerűen megjelölhető az adatkezelés, illetőleg adattovábbítás jogalapjaként. Ugyanez a helyzet abban az esetben is, ha az adatkezelő a munkavállalók által megválasztott testület, hiszen ebben az esetben éppen a munkavállalók állnak a hierarchia csúcsán, amely pozíciójukat az üzemi tanáccsal szemben az Mt. által biztosított visszahívási jog is garantálja [Mt. 252. § e) pont és 253. §].

Az üzemi tanács adatkezelői minőségének kimondása azért bír jelentőséggel, mert ilyen minőségében köteles megtenni a megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket az adatok védelme érdekében [GDPR 24. cikk (1) bek., Infotv. 4. § (4a) bek.], azonban saját maga nem rendelkezik az üzemi tanács az ehhez szükséges anyagi – és adott esetben emberi – erőforrással. Miután azonban jogszabályi kötelezettség teljesítéséről van szó, az adatvédelem körében szükséges intézkedések megtétele mindenképpen olyan indokolt költségnek tekinthető,⁸⁰¹ amelyet a munkáltató köteles állni, hiszen e nélkül az üzemi

személyek számára. Ebben az esetben gondoskodni kell arról, hogy az üzemi tanácsnak címzett, személyes adatokat tartalmazó dokumentumokat a munkáltató ne ismerhesse meg.

⁷⁹⁷ PONGRÁCZ László, „Az üzemi tanácsnak az a dolga, hogy a vállalati döntéshozatalban megjelenítse a munkavállalói érdekeket” (Beszélgetés Pataky Péterrel, az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés [ÉTOSZ] igazgatójával), Munkügyi Szemle, 2002/7-8, 6.

⁷⁹⁸ Ebben az esetben azonban az üzemi tanács a megkeresésében köteles pontosan megjelölni, hogy milyen adatokat és milyen cél érdekében kér a munkáltatótól, továbbá köteles a potenciális adatkezelés jogalapját is már megjelölni, annak érdekében, hogy a kérelem teljesíthetőségéről a munkáltató dönteni tudjon.

⁷⁹⁹ BAGDI [2019a] *i.m.*

⁸⁰⁰ A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. sz. véleménye a munkahelyi adatkezeléséről, 17/HU WP 249., 26.

⁸⁰¹ A munkáltatók többsége egyébiránt jellemzően biztosítja a választás és a működés indokolt költségeit is. MAKÓ Csaba – NOVOSZÁTH Ágnes, *A munkavállalók képviselői részvételének intézménye: az üzemi tanács. Egy felmérés tapasztalatai*, Munkügyi Szemle, 2000/1, 29.

tanács jogszerű működése, ekként a munkavállalók részvételi jogának jogszerű, rendeltetésszerű gyakorlása nem lenne biztosítható.⁸⁰² A felek megállapodása rendezheti azt a kérdést, hogy az üzemi tanács a megfelelő technikai és szervezési intézkedések körében a munkáltató által biztosított infrastruktúrát veszi igénybe – amennyiben az a munkáltató elől elzárható (pl. zárható iratszekrény, az üzemi tanács saját jelszavával védett számítógépes meghajtó vagy mappa) –, vagy a tanács választja meg a módot és az eszközt, a munkáltató pedig állja ennek költségét. A költség indokoltsága ebben az esetben tehát függhet attól, hogy milyen módon oldható meg a biztonságos adatkezelés.

V.4.2. Az üzemi tanács (tagok) felelősségével kapcsolatos dilemmák

Kérdésként merül fel az, hogy amennyiben a munkáltató megtagadja az üzemi tanács által tervezett adatvédelmi intézkedések finanszírozását, és az adatvédelmi hatóság emiatt bírságot szab ki az üzemi tanáccsal szemben, vagy valamely munkavállalónak az üzemi tanáccsal szembeni sérelemdíj iránti igényét a bíróság alaposnak találja, akkor a bíróság, illetőleg a sérelemdíj kit terhel.⁸⁰³ Hiszen az adatvédelmi jogsértést az üzemi tanács követi el, amelynek oka azonban a munkáltató magatartására vezethető vissza. Miután ebben a relációban a munkáltató sem adatkezelői, sem adatfeldolgozói minőséggel nem bír, azonban bírság kiszabására csak az adatvédelmi szabályokat megsértő adatkezelővel és adatfeldolgozóval szemben van jogszabályi lehetőség, így kizárólag az üzemi tanács, illetőleg az üzemi tanács tagjai kötelezhetők a bírságról rendelkező határozatban. Természetesen szóba jöhetne az Infotv. által ismert közös adatkezelő fogalma, azonban a munkáltató kizárólag akkor minősülhetne ilyennek, ha az üzemi tanács a munkáltatóval közösen határozná meg az adatkezelés célját vagy eszközeit, illetőleg ha az üzemi tanács adatkezelésével kapcsolatos döntéseket – ideértve a felhasznált eszközre vonatkozó döntéseket – közösen hoznák meg, illetőleg hajtanák végre azokat [Infotv. 3. § 9a. pont].

Az üzemi tanács neutrális jellegével és a részvételi jogok vonatkozásában fennálló döntési autonómiájával azonban nem fér meg az, hogy a munkáltató befolyásolja a részvételi jogok gyakorlásával, valamint működésével kapcsolatos döntéseit, azokba beleszóljon, még akkor sem, ha ezek költségeit állni köteles. Önmagában az, hogy a

⁸⁰² BAGDI Katalin, *Az üzemi tanács mint adatkezelő kapcsán felmerülő gyakorlati kérdések*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/1, 2. kötet, 147.

⁸⁰³ BAGDI [2019b] *i.m.* 153.

munkáltató finanszírozza az üzemi tanács működését, ideértve az adatvédelmi szabályoknak történő megfelelést, nem jelenti, hogy közösen hoznák meg a döntéseket, sőt az a fentebb leírtak alapján álláspontom szerint ellentétben is állna az üzemi tanács rendeltetésével. Ezért a munkáltató az üzemi tanácsot terhelő adatvédelmi kötelezettségek kapcsán egyfajta „csendestárs”, aki finanszírozza ugyan az adatvédelmi megfelelést, azonban érdemi ráhatása ezen túlmenően – legalábbis *de iure* – nincs az üzemi tanács adatkezelésére és adatvédelmi döntéseire. Ez alapján a munkáltató nem válhat az üzemi tanács adatvédelmi szabálysértését megállapító és szankcionáló hatósági határozat címzettjévé, sem önállóan, sem az üzemi tanáccsal együttesen. Egyébként ezt támasztja alá a munkáltató és az üzemi tanács relációját értelmező bírói gyakorlat is, amelyből következően az üzemi tanáccsal szembeni igény nem érvényesíthető a munkáltatóval szemben, még akkor sem, ha az üzemi tanács időközben megszűnt.⁸⁰⁴

E mellett az üzemi tanácsra vonatkozó jogszabályi környezet rendezetlensége okán nem egyértelmű az sem, hogy az üzemi tanácsot, mint testületet, vagy esetleg az egyes üzemi tanács-tagokat lehet bírságot. Az üzemi tanács funkciójából és jellegéből fakadóan alapvetően testületként értelmezhető csak, tagjai főszabály szerint nem bírnak egyéni felelősséggel üzemi tanácsi tagként történő eljárásuk vonatkozásában, hiszen döntéseiket is közösen hozzák meg, és az üzemi megállapodás alanyává is az üzemi tanács válik, nem pedig az egyes tagok [Mt. 267. § (1) bek.]. Amennyiben ennek megfelelően az adatvédelmi hatóság a jogsértés miatt az üzemi tanács egészét marasztalja és kötelezi bírság megfizetésére – ami a GDPR alapján akár milliós tétel is lehet a jogsértés súlyától függően⁸⁰⁵ –, úgy ismét felmerül a kérdés, hogy az üzemi tanács saját vagyonának hiányában ténylegesen ki fogja helyette kifizetni a bírságot. A jogsértés jogkövetkezményeként megállapított szankció ugyanis nyilvánvalóan nem tekinthető indokolt költségnek. Azonban a tagok sem kötelezhetők arra, hogy saját vagyonukból fizessék meg a bírságot, hiszen egyfelől akkor még kevesebb munkavállaló vállalná a tisztség betöltését, másfelől nem ők maguk kerültek kötelezésre, hanem az üzemi tanács, mint önálló entitás, amelyen nem változtat az a tény, hogy nincs saját vagyona és a

⁸⁰⁴ Mfv.II.10.033/2014. sz.

⁸⁰⁵ A GDPR szerint adatvédelmi szabálysértés 10.000.000 EUR vagy az előző pénzügyi év teljes éves világszerte forgalmának legfeljebb 2 %-át kitevő összeggel sújtható (a kettő közül a magasabb összeget kell kiszabni), illetőleg 20.000.000 EUR vagy az előző pénzügyi év teljes éves világszerte forgalmának legfeljebb 4 %-át kitevő összeggel sújtható [Infotv. 83. cikk (4)-(6) bek.]. Az Infotv. a GDPR hatálya alá tartozó adatkezelések vonatkozásában a GDPR bírsággal kapcsolatos rendelkezéseit rendeli alkalmazni [Infotv. 61. § (1) bek. a) pont].

munkáltatótól elkülönült szervezete.⁸⁰⁶ Az Mt. 2012. évtől kezdődően egyébként egyértelműen megtörte az üzemi tanácsra vonatkozó szabályanyag egységét az üzemi tanács testületi jellege kapcsán, hiszen munkajogi védelem kizárólag az üzemi tanács elnökét védi e tevékenységével összefüggésben, a tagokat nem [Mt. 260. § (3) bek.]. Ez pedig legalábbis felveti a tagok egyéni felelősségének lehetőségét. Természetesen amennyiben megállapítható, hogy valamely üzemi tanács-tag e minőségét felhasználva, de nem e tevékenysége ellátásával összefüggésben sértette meg az adatvédelmi szabályokat,⁸⁰⁷ úgy egyértelműen egyéni felelősségről van szó,⁸⁰⁸ és az esetleges bírságot, egyéb szankciókat saját vagyonaából köteles megfizetni az üzemi tanács tag. Egyéb esetekben azonban, amikor a sérelem az üzemi tanács, mint testület döntése, eljárása folytán következik be, az üzemi tanács tagjainak személyes felelőssége álláspontom szerint nem vagy csak nehezen állapítható meg, hiszen az üzemi tanács döntéseit nem a tagok egyénileg, hanem közösen, testületként hozzák meg.

Szintén nyitott marad a kérdés, hogy amennyiben az együttdöntési jog gyakorlása körében a munkáltató és az üzemi tanács – mint közös adatkezelők – együtt sértik meg a személyes adatok védelmére vonatkozó szabályokat, úgy a felelősség közösen terheli-e őket. Ez következne a közös döntés jellegéből, azonban a technikai és szervezési intézkedések biztonságáért végső soron e körben is a munkáltató felel. A felelősség megoszlásának kérdése azonban visszavezet ahhoz a problémakörhöz, miszerint annak megállapítása esetén sem feltétlenül érvényesíthető igény az üzemi tanáccsal szemben vagyoni és jogi személyiség hiányában.

V.4.3. Az adatvédelemmel összefüggésben indított peres eljárásokkal kapcsolatos szabályozási hiányosságok az üzemi tanács tekintetében

Az eddig kifejtettek alapján rögzíthető, hogy egy esetleges adatvédelmi hatósági eljárásnak és bírságot kiszabó határozatnak az üzemi tanács lehetne csak alanya az üzemi tanács adatkezelésével összefüggésben. Egy ilyen határozat megszületése esetén azonban

⁸⁰⁶ BAGDI [2019b] *i.m.* 154.

⁸⁰⁷ Ilyen eset lehet, amikor az üzemi tanács választása során tudomására jutott személyes adatokat tesz harmadik személyek számára hozzáférhetővé a tag, pl. személyes sértettség okán bosszúból valamelyik munkavállalót a személyes adatai felhasználásával és nyilvánossá tételével felteszi egy társkereső oldalra, stb.

⁸⁰⁸ Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor", 00264/10/EN WP 169., 16.

kétséges, hogy annak jogszerűségét peres eljárásban vitathatja-e az üzemi tanács, jogi személyiség hiányában ugyanis nincs perbeli jogképessége, és az Mt., valamint a Pp. is kizárólag a munkajogi perek kapcsán teszi lehetővé, hogy perképeség hiányában is peres fél legyen az üzemi tanács, és e körben a Kp.⁸⁰⁹ sem tartalmaz egyértelmű szabályokat, amikor azt rögzíti, hogy a munkavállalói érdekképviselői szervezet kizárólag a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perben lehet fél közigazgatási perben [Kp. 16. § (2) bek.]. A törvény szerint ugyan közigazgatási per a közigazgatási szerv közigazgatási jog által szabályozott, az azzal érintett jogalany jogi helyzetének megváltoztatására irányuló vagy azt eredményező cselekményének, vagy a cselekmény elmulasztásának jogszerűsége iránti per, valamint a közszolgálati és a közigazgatási szerződéses jogviszonnyal kapcsolatos per [Kp. 4. § (1)-(2) bek.]. Azonban ebből következően az adatvédelmi hatóság határozatával szembeni közigazgatási perben, a kizárólag gazdasági munkaviszonyban létrehozható üzemi tanácsnak, valamint a csak a közalkalmazotti jogviszonyban létező közalkalmazotti tanácsnak főszabály szerint nincs perbeli jogképessége, tekintettel arra, hogy egyrészt ezek a jogviszonyok nem közszolgálati jogviszonyok, másrészt egyedi hatósági döntéssel szembeni perben a Kp. nem biztosít perképeséget semmilyen munkavállalói érdekképviselői szerv részére.⁸¹⁰ Ezt a hiányosságot a jogalkotó eddig nem pótolta, ami azonban sérti az üzemi tanács Alaptörvényben foglalt bírósághoz történő fordulóhoz való jogát [Alaptörvény, Szabadság és felelősség, XXVIII. cikk (1) bek.].

A munkaügyi, illetőleg polgári peres eljárások kapcsán rögzíthető, hogy az Mt. 285. § (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács, illetőleg a munkaviszony egyéb szereplői az üzemi tanáccsal szemben a munkaviszonyból, az Mt.-ből, illetőleg az üzemi megállapodásból származó igényt bíróság előtt érvényesíthessék. E vonatkozásban érdemes megemlíteni a Kúria egy közelmúltbeli döntését, amely bár a szakszervezettel kapcsolatosan értelmezi az Mt. fenti rendelkezését, azonban az *mutatis mutandis* alkalmazandó az üzemi tanácsra is.

A Kúria döntésének elvi tartalma szerint amennyiben a kollektív szerződés mintegy végrehajtása, érvényesítése érdekében a munkáltató szabályzatban rögzít részletszabályokat, úgy annak érvénytelensége iránt a szakszervezet nem

⁸⁰⁹ A közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.).

⁸¹⁰ BAGDI [2019b] *i.m.* 155.

kezdeményezhet pert kereshetőségi jog hiányában. A Kúria álláspontja szerint ugyanis a munkáltatói szabályzat – mint egyoldalú munkáltatói utasítás – címzettjei a munkavállalók vagy munkavállalók meghatározott csoportja, amelynek végrehajtása számukra kötelező, ezért az abban foglalt rendelkezések alkalmazása kizárólag egyéni jogvitákban értékelhető, azzal szemben a szakszervezet (üzemi tanács) Mt. 285. § (1) bekezdésében foglalt igényérvényesítési joga nem áll fenn, mert annak nem címzettje, és az abban foglaltak a szakszervezet (üzemi tanács) jogait és kötelezettségeit nem érintik.⁸¹¹ Ezért kereshetőségi joga ilyen esetben nincs sem a szakszervezetnek, sem az üzemi tanácsnak – utóbbinak nyilvánvalóan normatív hatályú üzemi megállapodás esetén van relevanciája. Azon túl, hogy álláspontom szerint ez egy kifejezetten téves jogértelmezés, ami még kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat, a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács kereshetőségi jogát pedig indokolatlanul leszűkíti, komoly veszélyeket is rejthet magában a jövőben, amennyiben ez egy kialakulóban lévő gyakorlat kezdete. A GDPR 88. cikk (1) bekezdése ugyanis a jogalkotó mellett a szakszervezetek és munkáltatók számára is lehetővé teszi, hogy pontosabb adatvédelmi szabályokat állapítsanak meg kollektív szerződésben, amely alatt a GDPR preambuluma (155) bekezdése szerint az üzemi megállapodásokat is érteni kell, így adott esetben a fent idézett bírósági ítélethez hasonló esetek állhatnak elő, ha a munkáltató egyoldalú utasítással, akár szabályzatban hoz olyan részletszabályokat, amelyek ténylegesen vagy látszólag a kollektív szerződés (üzemi megállapodás) érvényesítését szolgálják, ám *de facto* valamilyen érvénytelenségi ok áll fenn. Ekkor ugyanis a fenti gyakorlat értelmében a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács nem, kizárólag az egyéni munkavállalók fordulhatnak bírósághoz az érvénytelenség megállapítása iránt. Holott egy ilyen munkáltatói utasítás ténylegesen érinti a szakszervezet (üzemi tanács) jogait és kötelezettségeit, amennyiben az érvényes és hatályos kollektív szerződés (üzemi megállapodás) rendelkezéseit kívánja megkerülni, illetve felülírni.

Ez a bírói gyakorlat végső soron álláspontom szerint potenciális veszélyt jelenthet a GDPR által kialakított védelmi szintre, amelynek egyik fő célja a munkavállalók személyes adatainak biztonsága, és az azt esetlegesen fenyegető szabályok, gyakorlatok minél gyorsabb és hatékonyabb felszámolása. Ráadásul – a GDPR alapján is – kifejezetten kívánatos annak biztosítása, hogy a munkavállalók képviselői a

⁸¹¹ Mfv.II.10.027/2018. sz.

munkavállalók nevében eljárhatnak, adott esetben akár a meghatalmazásuk nélkül hatósági vagy bírósági eljárást kezdeményezzenek,⁸¹² amely kívánalommal ellentétes irányt mutat a fent hivatkozott bírói gyakorlat.⁸¹³

Végezetül visszautalok arra, hogy a munkajogi igények kapcsán biztosítja a Pp. az üzemi tanács perképességét, azonban az üzemi tanács tevékenységével összefüggő, de más jogviszonyból fakadó (pl. adatvédelmi incidens miatti kártérítési felelősség) igények esetében erre még nem került sor, az ezekkel kapcsolatosan felmerülő kérdéseket a jogalkotó egyelőre nyitva hagyta.

V.4.4. Részkövetkeztetések

Elsőként az állapítható meg, hogy az üzemi tanács adatkezelői minősége a közelmúltig kérdéses volt, azt sem az adatvédelmi, sem a munkajogi szabályok nem rendezték egyértelműen, azokból pusztán kikövetkeztethető volt. Ezt a kérdést azonban a jogalkotás rendezte, egyértelművé téve, hogy az üzemi tanács jogosult személyes adatok közlését kérni, ebből következően azokat kezelni. Ezen túlmenően azonban az általános, adatkezelőkre vonatkozó szabályok alkalmazandók eljárására.

Ezzel összefüggésben második részkövetkeztetésként megállapítható, hogy az üzemi tanács adatvédelmi kötelezettségei teljesítése során alapvetően a munkáltatóra van utalva, hiszen különleges szabályok hiányában bár az üzemi tanács köteles az adatkezeléshez szükséges biztonsági intézkedéseket megtenni, ehhez semmilyen infrastruktúra nem áll rendelkezésére, a munkáltató segítségére van szüksége, függetlenül attól, hogy a munkáltató az infrastruktúrát vagy az ehhez szükséges pénzeszközt biztosítja. Természetesen nincs akadálya annak, hogy megállapodásban rendezzék ezeket a kérdéseket, azonban az üzemi tanács helyzetét rontja, hogy e körben a munkáltató nem csak jogai gyakorlásában, de kötelezettségei teljesítésében is akadályozhatja adott esetben az üzemi tanácsot.

⁸¹² DE HERT, Paul – LAMMERANT, Hans, *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, Directorate General for Internal Policies, Brussels, European Parliament, 2013, 69.

⁸¹³ BAGDI [2019b] *i.m.* 156.

Ebből következik a harmadik részkövetkeztetés, miszerint több, az üzemi tanács kötelezettségével kapcsolatos tárgykörben is joghézag mutatkozik. Így többek között a tekintetben, hogy amennyiben az üzemi tanács által a személyes adatok védelme érdekében tervezett technikai és szervezeti intézkedéseket a munkáltató nem fogadja el, azoknak költségét nem állja, úgy ki tartozik az így bekövetkező adatvédelmi szabályszegésért felelősséggel, kinek kell az esetlegesen kiszabott adatvédelmi bírságot, illetőleg adott esetben a sérelemdíjat megfizetnie az érintett részére. Ezzel kapcsolatosan az a kérdés is nyitott marad, hogy akár a munkáltató, akár saját magatartása folytán követ el az üzemi tanács adatvédelmi kötelezettségzegést, alkalmazhatók-e vele szemben jogkövetkezmények, ideértve a bírság kiszabást és a sérelemdíj iránti igényt, és amennyiben igen, úgy milyen eljárásban, milyen módon érvényesíthető, figyelemmel a perjogi szabályokban fellelhető ellentmondásokra.

Mindezekre tekintettel az a negyedik részkövetkeztetés, hogy az üzemi tanácsra vonatkozó hazai szabályanyag rendkívül tömör, számtalan kérdés vonatkozásában pedig hallgat, így akár önálló adatkezelőként tekintünk az üzemi tanácsra, akár a munkáltató részeként határozzuk meg adatkezelési feladatait, mindenképpen jogszabályi hiányosságokba, ekként tisztázatlan helyzetekbe botlunk a jogalkalmazás során. A felmerülő problémákra a jogszabályok értelmezése révén kínált válaszok azonban – szintén a jelentős számú joghézagra tekintettel – további kérdéseket vetnek fel. Hangsúlyozandó, hogy e kérdések rendezetlensége nem csak az üzemi tanács működését érintheti hátrányosan, de az érintett jogérvényesítését is indokolatlanul gátolhatja, hiszen nem egyértelmű, kivel szemben és milyen feltételek mentén érvényesítheti igényét, illetőleg egyáltalán a hatályos jogszabályi környezetben van-e lehetősége igényérvényesítésre, ha az adatkezelésben az üzemi tanács is szerepet játszik.

Ötödik részkövetkeztetésként arra szükséges rámutatni, hogy e felvetett problémák alapvetően arra vezethetők vissza, hogy az üzemi tanács helyzete – különleges státusza ellenére – meglehetősen rendezetlen és ellentmondásos. Az üzemi tanács adatkezelői minőségének vizsgálata rámutat arra, hogy nem csak a munkajog területét érintő, hanem átfogó, több jogterületen átívelő problémaként jelentkezik az üzemi tanács jogalanyiségének rendezetlensége. Egyáltalán nem határolja körül ugyanis egyértelműen a jogalkotó, hogy az üzemi tanács egyes jogai gyakorlása és kötelezettségei teljesítése kapcsán rendelkezik-e jogalanyisággal, és amennyiben igen, milyen terjedelemben.

Megerősítést nyert az is, hogy még amennyiben ezek kapcsán a jogszabályokból esetleg levonható valamilyen következtetés, az önmagában nem jelenti azt, hogy a kérdés rendezett lenne, amennyiben a jogérvényesítés, a jogorvoslati eljárások tekintetében nem kerül sor egyértelműen rendezésre az üzemi tanács státusza. A vizsgálat arra is rámutatott ezen belül – és ez a hatodik részkövetkeztetés –, hogy az egyes munkavállalók, illetőleg a munkavállalói kollektíva és az üzemi tanács közötti viszony is alapvetően rendezetlen, mely mindenképpen gátja lehet a jogérvényesítésnek, illetőleg igényérvényesítésnek.

V.5. Az üzemi tanács „sorsának” alakulása a munkáltató fizetésképtelensége esetén

Kevés szó esik arról, hogyan alakul az üzemi tanács működése abban az esetben, ha a munkáltató társaság fizetésképtelenné válik, illetőleg fizetésképtelenségi eljárás – csődeljárás⁸¹⁴ vagy felszámolási eljárás⁸¹⁵ – hatálya alá kerül, annak ellenére, hogy e jogintézmény szerepe ilyen esetben kifejezetten felértékelődhet a munkavállalók helyzetének kiszolgáltatottsága, valamint a helyzet megítéléséhez szükséges szakértelem hiánya folytán, továbbá a munkáltató maga is nyerhet a munkavállalói oldal véleményének meghallgatásával.⁸¹⁶ A munkáltató fizetésképtelenné válása esetén a munkavállalók kiemelt védelemre szorulnak, hiszen éppen a megélhetésük alapjául szolgáló bért fedezni képes munkáltatói bevétel és vagyon csökken, illetőleg szűnik meg. Ezen túlmenően pedig fel kell készülniük arra, hogy a munkáltató, ekként munkaviszonyuk esetleg véglegesen megszűnik. A fizetésképtelenségi eljárásoknak kifejezetten az a célja, hogy a fizetésképtelenséggel fenyegető helyzetben lévő vagy fizetésképtelen gazdálkodó szervezetek adóssága csődeljárásban, hitelezőkkel való egyezségkötéssel rendezésre kerüljön, ha pedig ez nem lehetséges, a fizetésképtelen adós jogutód nélküli megszüntetése során a hitelezők a törvényben meghatározott módon kielégítést nyerjenek [Cstv. preambuluma, 1. § (2) bek.]. Változással és bizonytalansággal teli időkben, így különösen gazdasági válságok idején a munkavállalók

⁸¹⁴ A csődeljárás ún. reorganizációs eljárás, mely azt célozza, hogy az adós fizetőképességét helyreállítsa, a felszámolási eljárásba fordulást megakadályozza, vagyis a társaságot „talpraállítsa”, és az általa fenntartott munkahelyeket megóvja a csődvédelem révén, mely során a hitelezőkkel a tartozások rendezése tárgyában csődegyezséget köthet, melynek megkötéséig fizetési haladékot (moratóriumot) is kap [Cstv. 1. § (2) bek.], vagyis a védelem ideje alatt nem kerül felszámolás alá [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 213.; Szerkezetátalakítási és fizetésképtelenségi irányelv, 4. cikk (1) bek.; ÍH 2015.160. (Fővárosi Ítéltábla 12.Cspkf. 43.775/2015/2. sz.), Fővárosi Törvényszék 36.G.40.224/2018/29. sz., Szegedi Ítéltábla Gf.III.30.427/2014/4. sz.]. Ebben az adóst a bíróság által kijelölt vagyonfelügyelő segíti, aki a jogszabályban nevesített kötelezettségei révén a csődvagyon megőrzését és az eredményes egyezségkötés létrejöttét igyekszik elősegíteni. Az adós gazdálkodó szervezet vezetői, továbbá az adós gazdálkodó szervezet legfőbb szerve tulajdonosi jogaikat csak a vagyonfelügyelő részére biztosított jogok megsértése nélkül gyakorolhatják [ÍH 2015.160. (Fővárosi Ítéltábla 12.Cspkf. 43.775/2015/2. sz.)].

⁸¹⁵ A felszámolási eljárás célja az, hogy a fizetésképtelen adós jogutód nélküli megszüntetése során a hitelezők a törvényben meghatározott módon kielégítést nyerjenek [Cstv. 1. § (3) bek.]. Vagyis az, hogy a fizetésképtelenné vált adóst a gazdasági életből úgy „vezessék ki”, hogy a hitelezőinek ez minél kisebb veszteséggel járjon. A felszámolást az önálló felelősséggel eljáró felszámoló irányítja, feladata az adós vagyonának mielőbbi értékesítése, a hitelezői igények kielégítése, ezért kizárólag ő jogosult eldönteni, hogy az adós gazdasági tevékenységének továbbfolytatása mennyiben ésszerű, valamint az adós gazdasági tevékenységének ésszerű befejezésével kapcsolatos teendők során milyen intézkedések indokoltak [Debreceni Ítéltábla Gf.III.30.257/2019/10. sz.].

⁸¹⁶ Ennek különösen gazdasági válságok idején lehet jelentősége. Eyal Z. GEVA, *Convergence and Persistence in Corporate Insolvency Restructuring*. European Business Organization Law Review, Vol. 12. No. 2., June 2011, 316.

kreatív ötletekkel állhatnak elő, melyek a munkáltató problémáinak megoldásában is segíthetnek.⁸¹⁷ A téma elemzése egyben annak megítélésében is további segítséget nyújthat, mennyire tekinthető szabályozatlannak az üzemi tanács jogintézménye, illetőleg milyen további ellentmondások húzódnak a szabályozásban, ezúttal az Mt. és a Cstv. relevanciájában. Ehhez több témakör körbejárása indokolt.

Az Mt. ugyanis alapvetően a munkáltatók és a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmére,⁸¹⁸ míg a Cstv. a hitelezői érdekek védelmére fókuszál,⁸¹⁹ azzal, hogy a munkavállalók kifejezetten privilegizált hitelezői csoport. Mindazonáltal szükséges előrebocsátani, hogy a csődeljárások csekély száma⁸²⁰ miatt a felvetett kérdések inkább elméleti síkon maradnak, míg a felszámolási eljárások ezt jóval meghaladó száma⁸²¹ folytán már gyakorlati jelentőséggel is bírnak.

V.5.1. Fizetéseképtelenségi eljárás kezdeményezésének joga

Csődeljárás kezdeményezését a magyar jog kizárólag az adós számára teszi lehetővé [Cstv. 7. § (1) bek. és 8. § (1) bek.]. Ebből következően az üzemi tanács csődeljárás kezdeményezésére nem jogosult, még akkor sem, ha ezzel egy potenciális felszámolási eljárást akadályozhatna meg. Álláspontom szerint azonban érdemes lenne a munkavállalók, mint kiemelt hitelezői kör számára lehetővé tenni azt, hogy az üzemi tanács révén csődeljárást kezdeményezhessenek, az adós beleegyezésével,⁸²² azt tehát

⁸¹⁷ Markus PAUSCH, *Workplace Democracy: From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Vol. 19(1), 2013, article 3., 10.

⁸¹⁸ Mt. preambuluma

⁸¹⁹ Cstv. preambuluma; Debreceni Ítéltábla Gf.III.30.257/2019/10. sz.

⁸²⁰ 2009-ben 106, 2010-ben 192, 2011-ben 150, 2012-ben 124, 2013-ban 154, 2014-ben 100, 2015-ben 77, 2016-ban 60, 2017-ben 49 csődügy érkezett a bíróságokra [JUHÁSZ László, *A magyar fizetéseképtelenségi jog kézikönyve I-II.* HVG-ORAC, Budapest, 2019, 213]. A társas vállalkozások esetén 2017-ben 17 db, 2018-ban 15 db csődeljárásra került sor [A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2018. Statisztikai tükör, 2019. május 14. KSH, 2019. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz1812.pdf> (Letöltés: 2020. június 13.)]. A bírói gyakorlat nagyon szigorúan, Juhász László szerint néha contra legem vizsgálja a csődeljárás feltételeinek meglétét, ami a csődeljárások számának további csökkenését eredményezte, emiatt még 2018-ban is azon az állásponton volt, hogy ez a reorganizációs eljárás nem képes a feladatát betölteni [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 213.]

⁸²¹ A társas vállalkozások körében 2018-ban 5.600 db felszámolási eljárásra került sor. [A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2018. Statisztikai tükör, 2019. május 14. KSH, 2019. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz1812.pdf> (Letöltés: 2020. június 13.)]

⁸²² A Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv szerint ha a nemzeti jog értelmében a hitelezők vagy a munkavállalók képviselői kezdeményezhetik a szerkezetátalakítási eljárás megindítását, és az adós kkv, a tagállamoknak az eljárás megindításának feltételeként elő kell írniuk az adós beleegyezését, és határozhatnak úgy, hogy ezt a követelményt kiterjesztik a nagyvállalat adósokra is [preambuluma (29) bek. és 4. cikk (8) bek.].

egyfajta „közös” döntéssé téve.⁸²³ A fizetéseketelenség vagy az azzal fenyegető helyzet észlelése esetén az üzemi tanács számára ez válhatna az elsődleges eszközzé a munkavállalók munkahelyének megvédése, valamint a munkavállalói igények kielégítéséhez szükséges likviditás megtartása vagy helyreállítása iránt.

A felszámolási eljárás tekintetében az üzemi tanács elviekben jogosult lehet annak kezdeményezésére az indokolt költségeinek meg nem térítése esetén, hitelezői minőségben. A Cstv. szerint felszámolási eljárás kezdeményezésére többek között a hitelező is jogosult⁸²⁴ [Cstv. 22. § (1) bek. b) pont],⁸²⁵ és a felszámolás megindulását megelőzően hitelezőnek kell tekinteni azt, akinek az adóssal szemben jogerős és végrehajtható bírósági, véglegessé vált és végrehajtható hatósági határozaton vagy más végrehajtható okiraton alapuló, nem vitatott vagy elismert, lejárt pénz- vagy pénzben kifejezett vagyoni követelése van [Cstv. 3. § (1) bek. c) pont ca) alpont]. Amennyiben az üzemi tanácsnak végrehajtható okirat, munkáltatói tartozáselismerő nyilatkozat vagy a Cstv. 27. § (2) bekezdés a) pontja szerinti feltételeket kielégítő fizetési felszólítás a rendelkezésére áll, úgy a többi hitelezővel azonos módon kezdeményezhetné az adós munkáltató felszámolását. Ténylegesen azonban mégsem lesz erre jogosultsága, hiszen az üzemi tanács nem saját, hanem a munkavállalói érdekeket képviseli, márpedig nyilvánvalóan a munkavállalók érdekeivel ellentétes a munkáltató felszámolása. Egy ilyen üzemi tanácsi magatartás lényegében saját funkciójával, feladataival lenne ellentétes, még akkor is, ha igénye érvényesítésére jogosult – ezt azonban csak a munkavállalók érdekeit nem sértő lehetőségek révén (döntőbírói vagy peres eljárás kezdeményezése) teheti meg. Mindazonáltal szükségesnek tartom ennek jogszabályi szinten történő kimondását.

V.5.2. A csődeljárás elrendelésének hatása az üzemi tanács működésére

⁸²³ Annyiban sajátos lenne a „döntés”, hogy azt az üzemi tanács hozná meg, azonban hatályosabb a munkáltató jóváhagyásával válna, vagyis a munkáltatónak lenne ún. vétó joga. Miután azonban egy bírósági eljárás kezdeményezéséről van szó, nem is annyira döntésről, mint inkább az üzemi tanács „kereshetőségi jogáról”, valamint a munkáltató jóváhagyása esetén a „kereshetőségi jogot” megteremtő előfeltételről van szó.

⁸²⁴ A felszámolási eljárás kérelemre vagy hivatalból indulhat [Cstv. 22. § (1) bek.].

⁸²⁵ A kérelmező részéről a jogi képviselő kötelező [Cstv. 22. § (3) bek.].

A jogalkotó ugyan nem rendezte a Cstv. és az Mt. viszonyát, az azonban egyértelmű, hogy a csődeljárás⁸²⁶ megindulását követően is alkalmazandók a munkajogi kódex rendelkezései. Értelemszerűen azonban a munkáltató gazdálkodását is érintő rendelkezések tekintetében a Cstv.-t egyfajta speciális szabályként kell alkalmazni. Vagyis az üzemi tanács működését a finanszírozását érintő korlátozásoktól és a plusz részvételi jogosultságok szükségességétől eltekintve alapvetően nem érinti a csődeljárás elrendelése.⁸²⁷ Ezt támasztja alá, hogy maga a Cstv. is tartalmaz néhány munkajoginak tekinthető rendelkezést,⁸²⁸ valamint az Mt.-re történő utalást.⁸²⁹

A vagyonfelügyelő⁸³⁰ hagyja jóvá az adós csődeljárás kezdő időpontját követően keletkező, új kötelezettségvállalásait. A Cstv. 13. § (3) bekezdésének c) pontjára, valamint a csődeljárás céljára figyelemmel új kötelezettségvállalás alatt is vagyoni jellegű kötelezettségvállalást kell ezért érteni.⁸³¹ Ezért ilyenek minősülnek a moratórium ideje alatt felmerült, az üzemi tanács működéséhez – vagy létesítéséhez – szükséges indokolt költségeket. A vagyonfelügyelő azonban csak olyan kötelezettségvállalásokhoz, illetve kifizetésekhez járulhat hozzá, amelyek az adós célszerű – veszteséget mérséklő – működéséhez, valamint az egyezség előkészítéséhez szükségesek, és ezen kötelezettségeire vonatkozó biztosítékot csak akkor vállalhat, ha ahhoz hozzájárulnak a Cstv. 18. § (4)-(5) bekezdése alapján szavazati joggal bíró hitelezők követeléseinek többségét képviselő hitelezők [Cstv. 13. § (5) bek.]. Kérdésként merül fel, hogy az üzemi tanács működésének biztosítása ilyen, az adós munkáltató célszerű működéséhez szükséges kiadásnak tekintendő, illetőleg tekinthető-e. Meglátásom szerint a privilegizált munkavállalók részvételi jogait gyakorló testület működőképessége – különösen az együttdöntési joggal érintett körben – ilyenek tekintendő, hiszen a munkavállalói

⁸²⁶ A Cstv. a csődeljárásnak biztosít elsőbbséget a felszámolási eljárással szemben [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 226.], és a reorganizáció időben, illetőleg logikailag is megelőzi a felszámolást, mint univerzális végrehajtást.

⁸²⁷ Ebből következően a részvételi jogokkal kapcsolatos rendelkezéseket, az üzemi megállapodásban foglaltakat, a munkajogi védelmet, valamint a feltételek teljesülése esetén a választásokat változatlanul meg kell tartani. Ezért célszerű lenne a Cstv.-ben előírni az ezekkel kapcsolatos indokolt költségekkel kapcsolatos tartalékképzést, vagy a fizetési moratórium alól a bérjellegű igényekhez hasonlóan kivenni.

⁸²⁸ Így például a szakszervezet és az üzemi tanács tájékoztatására, illetőleg döntésbe történő esetleges bevonására vonatkozó rendelkezéseket.

⁸²⁹ Pl. szakszervezet alatt a Cstv. az Mt. terminológiája szerinti, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet érti.

⁸³⁰ A vagyonfelügyelő a hitelezői érdekek védelmének szem előtt tartásával, és a hitelezőkkel kötendő egyezség előkészítése érdekében köteles eljárni és intézkedéseit megtenni. Ennek során figyelemmel kíséri az adós gazdasági tevékenységét, és a likviditás megőrzése, valamint helyreállítása érdekében az adós gazdálkodása körében a vagyonfelügyelő jogosult eljárni [Cstv. 13. § (3) bek.].

⁸³¹ Fővárosi Törvényszék 36.G.40.224/2018/29. sz.

érdekek és vélemények munkáltató felé történő közvetítése adott esetben hozzájárulhat a fizetőképesség helyreállításához, illetőleg a veszteség mérsékléséhez. A munkavállalók és képviselőik látják át ugyanis leginkább az üzem működését, és a munkáltatóétól eltérő megközelítés új, sajátos költségcsökkentési megoldásokat is jelenthet.

V.5.2.1. A csődeljárásban az üzemi tanácsot megillető speciális részvételi jogok

A tájékoztatáshoz való jogba tartozó kérdések körét bővíti a Cstv. azon rendelkezése, amely szerint az adós gazdálkodó szervezet (munkáltató) a csődeljárás megindítása iránti kérelem bírósághoz történő benyújtásáról, azzal egyidejűleg köteles a munkavállalókat,⁸³² a szakszervezeteket és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) tájékoztatni [8. § (1) bek.]. Azonban a csődeljárás elrendeléséről már nem köteles tájékoztatást nyújtani, melyre azonban álláspontom szerint annak ellenére szükség lenne, hogy a csődeljárás elrendelése a Céglétségi Közlönyben közzétételre kerül, valamint a munkáltató az ismert hitelezőit – adott esetben a munkavállalókat, a szakszervezetet és az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) – is tájékoztatja.

Az Mt. és a vonatkozó uniós szabályok együttes értelmezéséből következően – a Cstv. hallgatásától függetlenül – köteles a munkáltató a gazdasági helyzetével kapcsolatos releváns és aktuális adatokat átadni a munkavállalók képviselőinek, így az üzemi tanácsnak, valamint ezen adatok értelmezéséhez, a munkáltató gazdasági helyzetének felméréséhez segítséget nyújtani (pl. könyvvizsgáló igénybe vételét indokolt költségként megfizetni).⁸³³ Ez következik abból is, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell kifejezetten a munkavállalók képviselői számára is az adós mellett, hogy általuk is elérhetőek legyenek az ún. korai előrejelző eszközök,⁸³⁴ melyek által kimutathatók a munkáltató gazdasági társaság esetleges fizetési képtelenségét eredményező körülmények. Ezek révén ismerheti fel az adós idejében, hogy cselekednie kell,⁸³⁵ míg az üzemi tanács

⁸³² A nyelvtani értelmezés alapján a munkáltató a munkavállalói képviselők – szakszervezet, üzemi tanács (üzemi megbízott) – mellett, nem pedig azok hiányában köteles tájékoztatni a munkavállalókat.

⁸³³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1023 irányelve (2019. június 20.) a megelőző szerkezetátalakítási keretéről, az adósság alóli mentesítésről és az eltiltásokról, valamint a szerkezetátalakítási, fizetési képtelenségi és adósság alóli mentesítési eljárások hatékonyságának növelését célzó intézkedésekről, és az (EU) 2017/1132 irányelv módosításáról (Szerkezetátalakítási és fizetési képtelenségi irányelv), preambulum (23) bek., 3. cikk (3) és (5) bek.

⁸³⁴ A korai előrejelző eszközök olyan mechanizmusok, melyek felhívják az adós figyelmét a kedvezőtlen fejleményekre [Szerkezetátalakítási és fizetési képtelenségi irányelv, 3. cikk (2) bek.].

⁸³⁵ Szerkezetátalakítási és fizetési képtelenségi irányelv, 3. cikk (1) és (3) bek.

azt, hogy esetlegesen konzultáció kezdeményezésére, valamint a munkavállalói érdekek fokozott képviselésére van szükség.⁸³⁶ E kötelezettség a munkáltatót az Mt.-nek a csődeljárásban is alkalmazandó 262. §-a alapján változatlanul terheli. Álláspontom szerint azonban szükség lenne arra, hogy a tájékoztatás megadásának határideje a többi jogosulttal azonos módon az üzemi tanács tekintetében is 8 munkanapban kerüljön meghatározásra csődeljárás esetén, annak érdekében, hogy a bírósággal és a hitelezőkkel szemben a nem hitelező munkavállalókat is képviselő üzemi tanács ne kerüljön hátrányba.⁸³⁷

V.5.2.2. Hiányosságok a részvételi jogok tekintetében

Nem tisztázza egyértelműen a jogszabály, miszerint az adós munkáltató köteles-e az üzemi tanácsot is meghívni az egyezségi tárgyalásra⁸³⁸ a hitelezők és a vagyonfelügyelő mellett, valamint számára is meg kell-e küldenie többek között a fizetőképesség helyreállítását és az adósságok rendezését célzó programot, valamint egy előzetes egyezségi javaslatot [Cstv. 17. § (1) bek.], bár arra utal, hogy a tárgyalás időpontjáról tájékoztatni kell. Az adós kérheti ugyan az egyezség létrehozásához a nála működő érdekképviselői szervek és az üzemi tanács közreműködését, ez azonban a nyelvtani értelmezés alapján pusztán opcionális [Cstv. 17. § (3) bekezdése], miközben az egyezség vagy annak elmaradása értelemszerűen hatással lesz a munkavállalókra.

Bár a Cstv. szerint a munkáltató a vagyonfelügyelőt köteles bevonni a fizetőképesség helyreállítását vagy megőrzését célzó program, valamint az egyezségi javaslat elkészítésébe [Cstv. 17. § (3) bek.], ez meglátásom szerint nem érinti a munkáltató Mt. 264. §-a alapján fennálló konzultációs kötelezettségét,⁸³⁹ hiszen a munkavállalók

⁸³⁶ És ez következik a Szerkezetátalakítási és fizetésképtelenségi irányelv preambuluma (23) bekezdéséből is, amely szerint a tájékoztatás kérés irányulhat általában az adós munkáltató aktuális vagyoni és pénzügyi helyzetére, illetőleg minden olyan adat, információ beszerzésére, amely lehetővé teszi az üzemi tanács számára az adós munkáltató gazdasági helyzetének felmérését.

⁸³⁷ Ennek hiányában is az a meglátásom, hogy a tájékoztatás megadása csak akkor történik „megfelelő időben”, ha arra a bírósággal és a hitelezőkkel azonos határidőben kerül sor.

⁸³⁸ Az egyezségi tárgyalást a csődeljárás kezdő időpontjától számított 60 napon belüli időpontra kell összehívni [Cstv. 17. § (1) bek.].

⁸³⁹ A megelőző szerkezetátalakítási eljárások során a munkavállalóknak teljeskörű munkajogi védelmet kell biztosítani. Ez az irányelv nem érinti különösen a 98/59/EK és a 2001/23/EK tanácsi irányelv, valamint a 2002/14/EK, a 2008/94/EK és a 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv által garantált munkavállalói jogokat. Az említett irányelveket átültető nemzeti jogszabályok szerinti, a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó kötelezettségek nem változnak. Ez magában foglalja azt a kötelezettséget, hogy a munkavállalók képviselőit tájékoztatni kell a megelőző

nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésnek kell tekinteni a munkáltató likviditásának helyreállítására irányuló, a munkaviszonyokat ekként érintő reorganizációs tervet és az egyezségi javaslatot.⁸⁴⁰ Az ún. szerkezetátalakítási terveknek⁸⁴¹ vagy reorganizációs programoknak ugyanis tartalmazniuk kell többek között a munkavállalók képviselői számára nyújtandó tájékoztatásra és a velük való konzultációra vonatkozó rendelkezéseket,⁸⁴² valamint adott esetben a munkavállalók helyzetét érintő általános következményekre, például elbocsátásokra, csökkentett munkaidőben való foglalkoztatásra vagy hasonló intézkedésekre vonatkozó rendelkezéseket.⁸⁴³ Fizetéseképtelenség esetén is kötelező a munkavállalói képviselők tájékoztatása a vállalkozás vagy a létesítmény tevékenységeiben és gazdasági helyzetében bekövetkezett legújabb és valószínűsíthető fejleményekről, lehetővé téve számukra, hogy közöljék az adóssal a vállalkozás helyzetével és a szerkezetátalakítási mechanizmusok fontolóra vételének szükségességével kapcsolatos aggályait; továbbá az olyan megelőző szerkezetátalakítási eljárásokról, amelyek hatással lehetnek a foglalkoztatásra, például, hogy a munkavállalók hozzá tudnak-e jutni a bérükhöz vagy más jövőbeli kifizetésekhez, a foglalkoztatói nyugdíjakat is ideértve; továbbá kötelező a munkavállalói képviselők tájékoztatása, valamint velük konzultáció folytatása a szerkezetátalakítási tervekről, mielőtt azokat elfogadás céljára vagy egy igazságügyi, illetőleg közigazgatási hatóság általi jóváhagyás céljából benyújtják.⁸⁴⁴ Amennyiben a szerkezetátalakítási terv olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek változást eredményeznek a munkaszervezésben vagy a munkavállalókkal fennálló szerződéses viszonyban, ezen intézkedéseket e munkavállalóknak jóvá kell hagyniuk, amennyiben a nemzeti jog vagy a kollektív szerződés ilyen esetekben előírja az említett jóváhagyást.⁸⁴⁵ Ez nyilvánvalóan megfelelően alkalmazandó a munkavállalókkal kötött kollektív

szerkezetátalakítási keret alkalmazására vonatkozó döntésről és erről velük konzultációt kell folytatni, összhangban a 2002/14/EK irányelvvel [Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, preambulum (60) bek.].

⁸⁴⁰ A munkavállalókat és képviselőiket az uniós jogban meghatározottaknak megfelelően tájékoztatni kell a javasolt szerkezetátalakítási tervről annak érdekében, hogy behatóan értékelhessék a különböző alternatívákat. A munkavállalókat és képviselőiket emellett olyan mértékben kell bevonni, hogy az kielégítse az uniós jogban meghatározott konzultációs követelményeket [Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, preambulum (61) bek.].

⁸⁴¹ Egyfajta reorganizációs terv, illetőleg a fizetőképesség helyreállítását és az adósságok rendezését célzó program [Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, 2. cikk (1) bek. 1. pont].

⁸⁴² Nem érínthetik azonban az egyéni mellett a kollektív munkavállalói jogokat sem, melyek közül külön kiemelésre és nevesítésre kerül a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog [Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, 13. cikk (1) bek. b) és c) pont].

⁸⁴³ Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, 8. cikk (1) bek. g) pont iii. és iv. alpont.

⁸⁴⁴ Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, 13. cikk (1) bek. b) pont i-iii. alpontjai.

⁸⁴⁵ Szerkezetátalakítási és fizetéseképtelenségi irányelv, 13. cikk (2) bek.

megállapodásokra, így adott esetben az üzemi megállapodásra is, amennyiben az abban foglaltakat érinti a szerkezetátalakítási terv.

Amennyiben a reorganizációs terv, illetőleg egyezség a jóléti célú pénzeszközök felhasználását is érinti,⁸⁴⁶ úgy a terv és az egyezség kialakításába az üzemi tanácsot be kell vonni, a munkáltatói oldal álláspontja csak az üzemi tanáccsal közösen kialakított álláspont lehet az Mt. 263. §-a alapján. Meglátásom szerint emiatt egyébiránt kötelezővé kellene tenni az üzemi tanács egyezségi tárgyalásra történő meghívását. E mellett célszerű lenne a vagyonfelügyelő nyilatkozattételi kötelezettségét kiterjeszteni arra vonatkozóan is, hogy az egyezség megfelel-e a részvételi jogokat biztosító rendelkezéseknek, mely garancia lehetne e jogok érvényesítésére.⁸⁴⁷

V.5.2.3. Igényérvényesítés a csődeljárásban

Mivel a csődeljárás nem érinti az üzemi tanács általános részvételi jogait, azokat továbbra is gyakorolhatja, mellyel kapcsolatosan a munkáltatót változatlanul terhelik a törvényi kötelezettségek. Ebből következően e jogok sérelme esetén is az általános szabályok alkalmazandók, vagyis adott esetben peres, illetőleg nemperes eljárást lehet kezdeményezni, amennyiben annak tárgya nem vagyoni teljesítésre irányul.

Problémát jelenthet azonban az a rendelkezés, amely szerint a vagyonfelügyelő működése során az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható gondossággal köteles eljárni. Kötelezettségeinek megszegésével okozott kárért a polgári jogi felelősség szabályai szerint felel. [Cstv. 15. § (1) bek.]. Amennyiben ugyanis e kötelezettségszegésével az üzemi tanácsnak okoz kárt, úgy annak ellenére a polgári jog kárfelelősségi szabályai szerint felel, hogy az üzemi tanácsnak a munkaviszonyból származó kára keletkezik, vagyis arra a munkajogi, a munkáltatói oldalon lévő károkozó számára terheesebb

⁸⁴⁶ Az egyezség keretében az adós megállapodik a hitelezőkkel mindarról, amit az adós fizetőképességének megőrzése vagy helyreállítása érdekében szükségesnek tartanak [Cstv. 19. § (1) bek.]. Ebből következően az egyezség a jóléti célú pénzeszközök megszűnését vagy felhasználásának módosítását, illetőleg akár csoportos létszámcsökkentést, illetőleg egyes részlegek leválasztása és eladása révén munkáltatói jogutódlást is jelenthet, melyek tekintetében együttdöntési, illetőleg konzultációs joga van az üzemi tanácsnak az Mt. alapján.

⁸⁴⁷ A vagyonfelügyelő maga egyébként nem részese az egyezségnek, azt az adós és a hitelezői kötik, a vagyonfelügyelő csupán ellenjegyzi azt, illetve nyilatkoznia kell arról, hogy az egyezség megfelel-e a törvényi követelményeknek [Cstv. 14. § (2) bek.; ÍH 2015.160. (Fővárosi Ítéltábla 12.Cspkf. 43.775/2015/2. sz.)].

szabályokat kellene alkalmazni. Sőt, a Pp. 508. § (1) és (5) bekezdése alapján az üzemi tanács nem érvényesítheti igényét munkaügyi perben, hiszen bár lényegében a munkáltató helyett járt el a vagyoni intézkedések tekintetében a vagyonfelügyelő, azonban nem vált munkáltatóvá vagy munkáltatói jogkör gyakorlójává, ezért a felmerülő igény munkaügyi perben nem, csak „rendes” polgári perben érvényesíthető. Ezért tanácsos lenne – a Pp. 508. § (4) bekezdése alapján – egyértelműen munkaügyi perré nyilvánítani az ilyen alapon indult pereket, függetlenül attól, hogy az nem a munkáltatóval szemben, hanem a munkáltatót „segítő” vagyonfelügyelővel szemben indul, vagy az üzemi tanács perképességét egyéb, akár vagyoni perekben is kimondani.

V.5.2.4. Az üzemi tanács hitelezői minősége

Az adós munkáltatót a csődeljárást elrendelő végzés közzétételétől fizetési moratórium illeti meg a fizetési haladék kezdő időpontját megelőzően, vagy az azt követően vele szemben esedékessé váló pénzkövetelések vonatkozásában [Cstv. 10. § (2) bek. e) pont].⁸⁴⁸ A fizetési moratórium alóli kivételek között azonban az üzemi tanács működését szolgáló indokolt költségek nem szerepelnek [Cstv. 11. §], miközben a szakszervezet javára levont tagdíj nem tartozik a csődvagyonba [Cstv. 4. § (3) bek. e) pont], így a munkabér és járulék fizetési kötelezettséget nem érintő fizetési haladék a szakszervezet működését nem lehetetleníti el anyagi tekintetben, szemben az üzemi tanáccsal, melynek működését a moratórium ideje alatt a vagyonfelügyelő, illetőleg az adós munkáltató lényegében nem köteles finanszírozni, ami az indokolt költségeket illeti. Az azonban rögzíthető, hogy a munkaidő-kedvezmény idejére járó díjazás munkabér, illetőleg bérjellegű juttatás, így az a moratórium alól mentesülő ún. privilegizált igény,⁸⁴⁹ melyet az üzemi tanács tagjai a Cstv. általános szabályai szerint érvényesíthetnek, illetőleg amelyet az adós munkáltató a fizetési haladék tartama alatt is köteles kielégíteni [Cstv. 11. § (1) bek. a) pont].

⁸⁴⁸ A fizetési haladék célja a csődvagyon megőrzése a hitelezőkkel kötendő egyezség érdekében, ezért az üzemi tanács – a többi hitelezővel azonosan – köteles tartózkodni minden olyan intézkedéstől, amely e célt megghiúsítaná [Cstv. 11. § (1) bek.]

⁸⁴⁹ Ezek a követelések alapvetően a fizetési haladék elrendelése időpontjában fennálló és az azt követően keletkező munkabér és bérjellegű juttatások, valamint az ezeket terhelő adók és közterhek [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 243-244.].

Így inkább az indokolt költségek érvényesítése tekintetében merülnek fel kérdések, mint például az, hogy az üzemi tanács korlátozott jogképessége ellenére egyáltalán hitelezővé válhat-e. A Cstv. e körben nem tartalmaz korlátozást a hitelező jogi státuszára, formájára vonatkozóan („*aki*”), inkább a követelés jogalapjának (közokirat, vagyonfelügyelő általi nyilvántartásba vétel) tulajdonít jelentőséget [Cstv. 3. § (1) bek. c) pont]. Ebből következően álláspontom szerint nincs akadálya annak, hogy az üzemi tanács az indokolt költségek tekintetében hitelezővé váljon, igényérvényesítése ugyanis az Mt. 236. § (4) bekezdése és 285. § (1) bekezdése alapján lehetséges,⁸⁵⁰ melyet szintén nem befolyásol az, hogy a munkáltató szervezetébe tagozódik be.

Ami e körben problémát jelenthet, az a vagyonfelügyelő nyilvántartásba vételt elutasító döntése esetén követendő eljárás, mely függhet attól is, hogy az üzemi tanács igényét csupánösszecszerűségében, vagy esetleg jogalapjában is vitatja a döntés meghozatalába az adós munkáltatót is bevonó vagyonfelügyelő [Cstv. 14. § (1) bek.]. Az általános munkajogi szabályok esetén ugyanis előbbi esetben döntőbírói, utóbbi esetben rendes bírói eljárásra van lehetőség. A Cstv. azonban nem tartalmaz külön rendelkezést erre az esetre, kizárólag a valamennyi hitelezőt megillető kifogás jogintézményét tartja fenn jogorvoslati eszközként: a vagyonfelügyelő jogszabálysértő vagy a hitelezők, illetve más személy jogos érdekét sértő tevékenysége vagy mulasztása ellen a sérelmet szenvedett személy vagy szervezet, továbbá a hitelezői választmány, hitelezői képviselő – a tudomásszerzéstől számított 8 munkanapon belül – a csődeljárást lefolytató bíróságnál kifogással élhet [Cstv. 15. § (3) bek.]. Mivel az üzemi tanács működéséhez szükséges indokolt költség megfizetésének elmulasztása – akár a jogalap, akár az összecszerűség vitatása okán – mindenképpen az üzemi tanács jogos érdekét sértő mulasztás lesz, ezért azzal szemben kifogásnak lesz helye. Tekintettel arra, hogy a felszámolási eljárással szemben a csődeljárás kapcsán nem írja elő a jogszabály a vitatott igény munkaügyi perben történő érvényesíthetőségét, így kizárólag a kifogás benyújtása révén érvényesítheti adott esetben igényét az üzemi tanács.⁸⁵¹

⁸⁵⁰ Meglátásom szerint az *argumentum a maiori ad minus* jogértelmezési elv alapján ha az üzemi tanács igényét a bíróság előtt érvényesítheti, akkor arra a vagyonfelügyelő előtt is lehetősége van.

⁸⁵¹ Vélhetően az a megfontolás húzódik e mögött, hogy egy esetleges munkaügyi peres eljárás szinte minden esetben „túllyúlna” a rövid időtartamúnak szánt csődeljáráson.

A moratórium alatt felmerülő indokolt költség tekintetében ugyan elvi lehetősége lenne a vagyongfelügyelőnek, hogy ellenjegyzésével az üzemi tanács részére, illetőleg javára kifizetés történjen [Cstv. 11. § (2) bek. g) pont], ez azonban a vagyongfelügyelő diszkrecionális jogkörébe tartozó döntés. A vagyongfelügyelő a hitelezői „közösség” egészének érdekeit köteles szem előtt tartani [Cstv. 13. § (3) bek.], továbbá ellenjegyzésével csak a gazdasági tevékenység indokolt mértékű fenntartásához szükséges kifizetéseket engedélyezhet, annak érdekében, hogy az adós üzemszerű működése a csődeljárás alatt megmaradhasson, és ne lehetetlenüljön el a piaci helyzete.⁸⁵² Meglátásom szerint a Cstv. rendelkezései e ponton annak ellenére írják felül az Mt. szabályait, hogy azzal a munkavállalók mint kiemelt hitelezői csoport érdekképviseletét gyengíti végső soron.

A moratórium maga nem szünteti meg az elrendelését megelőzően, illetőleg azt követően keletkező követeléseket, ekként az üzemi tanács indokolt költségei iránti igényét sem, azonban a fizetési haladék ideje alatt ezen költségek üzemi tanács részére történő meg nem fizetése a Cstv. szabályai szerint kizárja a munkáltató nemteljesítésének vagy késedelmes teljesítésének megállapítását [Cstv. 11. § (4) bek.], valamint az ezen igény érvényesítése iránti keresetindítás lehetőségét [Cstv. 11. § (6) bek.].⁸⁵³ Mindez meglátásom szerint aggályos módon írja felül a munkajogi szabályokat e téren, még akkor is, ha az igényérvényesítés lehetőségét csupán időlegesen zárja ki, és a keresetindításra, illetőleg az igényérvényesítésre nyitva álló határidő a moratórium idejével meghosszabbodik, annak ugyanis feltétele az igény vagyongfelügyelő felé történő, a Cstv. 10. § (2) bekezdés f) pontjának megfelelő bejelentése [Cstv. 11. § (6) bek.].

Problémaként jelentkezhethet, hogy a Cstv. szerint a csődeljárásban hitelezőként csak az vehet részt, aki a követelését határidőben bejelenti az adósnak és a vagyongfelügyelőnek, valamint ugyanezen határidőn belül be is fizeti a nyilvántartásba vételi díjat.⁸⁵⁴ E díj megfizetése alól a törvény nem mentesíti az üzemi tanácsot, annak ellenére, hogy az nem rendelkezik saját vagyonnal. Természetesen nincs akadálya annak, hogy a tanács tagjai

⁸⁵² JUHÁSZ [2019] *i.m.* 244.

⁸⁵³ A moratórium megszűnését követően elvben újra megnyílik a bírói úton történő érvényesítés joga, ám ténylegesen ez csak az adós fizetőképességének helyreállása esetén lehetséges, míg ennek hiányában – felszámolásba fordulása folytán – csak hitelezői igényként érvényesíthető, melynek felszámoló általi vitatása esetén van csak lehetőség peres eljárás kezdeményezésére.

⁸⁵⁴ JUHÁSZ [2019] *i.m.* 234.; EBH 2011.2332.

maguk megelőlegezzék ezt a díjat, azonban kifejezetten aggályos, ha az érdekképviselői feladatukhoz szükséges munkáltatói térítés iránti igényt ekként csak saját költségre tudják érvényesíteni, mely indokolatlan terhet ró rájuk, a nagyobb forrásokkal rendelkező munkáltató javára. Erre tekintettel mentesíteni szükséges az üzemi tanácsot a nyilvántartásba vételi díj megfizetése alól.

V.5.3. A felszámolási eljárás elrendelésének hatása az üzemi tanács működésére

A felszámolási eljárás megindulása sem érinti az üzemi tanács létezését és működését, megbízatása ugyanis kizárólag a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével – tehát a felszámolási eljárás egyezség nélküli lezárásával – szűnik meg [Mt. 252. § a) pont], ebből következően az üzemi tanács elnökének munkajogi védelme is mindvégig fennáll, és ettől eltérő rendelkezést az Mt. sem tartalmaz. Ebből az is következik, hogy az üzemi tanácsnak a felszámolás tartama alatt is működnie kell, annak joggyakorlását a felszámoló is köteles biztosítani, ideértve az együttdöntési jogot is.

Radnay József álláspontja szerint ebben az esetben az a jogalkotói szándék, amely az üzemi tanács együttdöntési jogát e vonatkozásban meghatározta, már nem áll fenn.⁸⁵⁵ Ekkor már egy más érdek, a hitelezők érdekeinek védelme válik elsődlegessé. Ebből eredően az üzemi tanács egyetértésének hiánya megítélése szerint⁸⁵⁶ már nem akadályozhatja meg a vállalat vagyontárgyainak értékesítését, és ily módon a vállalat felszámolását. Ez az álláspont Kiss György szerint két tekintetben sem helytálló. Egyrészt a Cstv. alapján a hitelezők közé tartoznak a meglévő és volt munkavállalók, ekként igényeik hitelezői igények, ráadásul kifejezetten kiemelt igények, amennyiben a sorrend elején találhatók. Ezért szerinte nem felesleges az üzemi tanács kontrollja ilyenkor sem. Ráadásul a Cstv. sem tartalmaz ilyen korlátozást.⁸⁵⁷ Megjegyzi továbbá, hogy az üzemi tanács jogköreit csódhelyzetben, illetőleg felszámolási eljárás alatt lévő munkáltató esetén a realitásokhoz jobban igazodva, differenciáltan kellene szabályozni.⁸⁵⁸

⁸⁵⁵ RADNAY József (szerk.), *A Munka Törvénykönyve kommentárja (1992. évi XXII. törvény), Kommentár a gyakorlat számára*. 3. kiadás. HVG-ORAC, Budapest, 2011. Kommentár a 65-67. §-hoz, 2. pont.

⁸⁵⁶ KISS György, *Munkajog*. Osiris Kiadó, 2005, 477.

⁸⁵⁷ KISS [2005] *i.m.* 477.

⁸⁵⁸ Szerinte külön szabályozást igényelne a végelszámolás is [KISS [2005] *i.m.* 478.].

Meglátásom szerint ilyenkor még inkább jelentőséggel bír az üzemi tanács érdekképviseleti és jogvédelmi szerepe, hiszen a munkavállalók a csődeljáráshoz hasonlóan a felszámolási eljárásban is kiemelten védett hitelezői kategóriát jelentenek. A felszámoló jogköre nem korlátlan és nem is lehet az: a hitelezők érdekében köteles eljárni, ez azonban nem zárja ki, hogy a jogalkotó egyes privilegizált – sérülékeny – hitelezői csoportok esetén garanciákat építsen be a szabályozásba hatékonyabb igényérvényesítésük érdekében. A fizetésektelen helyzet elkerülését szolgáló megoldások is a munkahelyek – vagyis a munkavállalók – védelmét célozzák az életképesség biztosítása és az üzleti tevékenység fenntartása mellett, de a fizetésektelen helyzet bekövetkezte esetén is szükséges a munkavállalók védelméről rendelkezni, és számukra legalább egy minimális szintű védelmet biztosítani.⁸⁵⁹ Éppen ezért meglátásom szerint nem indokolt a védelmi szint csökkentése az egyébként sem erős jogosítványokkal rendelkező üzemi tanács jogainak további szűkítése révén, és ezért nem tekinthető a felszámoló (munkáltató) eljárására nézve indokolatlan korlátozásnak az üzemi tanács együttdöntési joga.

A felszámoló válik a harmadik személlyel – így a (volt) munkavállalókkal és az üzemi tanáccsal – szembeni jogviszonyokban az adós munkáltató vezető tisztségviselőjévé, képviselőtére jogosulttá válik, és jogköre kiterjed mindazon feladatokra, amelyek egy felszámolási eljárásból kívül működő adósnál is felmerülnek, illetőleg amelyek a felszámolási eljárásból erednek,⁸⁶⁰ továbbá a munkáltatói jogkör legfőbb gyakorlójává lép elő [Cstv. 47. § (5) bek.]. E körben fontos, hogy a felszámoló a munkáltatói jogkört általános jelleggel másra, akár az adós munkáltató vezető tisztségviselőjére vagy vezető állású munkavállalójára nem ruházhatja át.⁸⁶¹ Ebből következően a részvételi jogok tekintetében is őt kell a munkáltató képviselőjének tekinteni. Meglátásom szerint ezért a munkavállalók jóléti célú pénzeszközei tekintetében a felszámolót a munkajogi szabályok – mind az adós munkáltató vezető tisztségviselőjét – továbbra is kötik, azoknak köteles eleget tenni. A munkavállalók e tekintetben egy speciális hitelezői kategóriaként foghatók fel.

⁸⁵⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelméről (kodifikált változat), preambulum (3) bek.

⁸⁶⁰ EBH 2015.G.2., BH 2016.32., Kúra Fpkf.VII.30.048/2015. sz.

⁸⁶¹ Mfv.I.10.705/1996. sz.; BH 1997.143.

Mindezekre tekintettel rögzíthető, hogy a felszámolási eljárásra vonatkozó speciális működési szabályoktól eltekintve az üzemi tanács működését, jogköreit és létezését nem befolyásolja a felszámolási eljárás megindulása. Ezért amennyiben az üzemi tanács a felszámolási eljárás megindulását követően is fennáll és működik, úgy a felszámoló köteles az üzemi megállapodásban és a normatív hatályú üzemi megállapodásban foglaltakat megtartani eljárása során. Mivel a felszámolás ideje alatt az adós működése elviekben nem szűnik meg, az eljárás azt csupán bizonyos korlátok közé szorítja, és így eltérő munkajogi szabályokat a Cstv. nem állapít meg, az Mt.-ben foglalt feltételek fennállása esetén akár új üzemi tanácsi választásra is sor kerülhet, illetőleg azt meg kell tartani. Meglátásom szerint ezért szükséges lenne a jogszabály szintjén rögzíteni, miszerint a felszámoló az üzemi tanács működésének, valamint választásának költségeire is köteles tartalékot képezni.

V.5.3.1. A felszámolási eljárásban az üzemi tanácsot megillető speciális részvételi jogok

Mivel felszámolás elrendelését nem kizárólag az adós kérheti, hanem egyéb személyek, szervezetek is,⁸⁶² így az adós gazdálkodó szervezet vezetője köteles a munkavállalókat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezeteket, valamint az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) haladéktalanul tájékoztatni a felszámolás elrendeléséről (nem pedig a felszámolás kezdeményezéséről) [Cstv. 31. § (1) bek. e) pont]. Ez következik az Mt. 232. §-ából is, amely szerint a munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot arra nézve, hogy ki jogosult munkáltatói oldalról a részvételi jogokkal kapcsolatosan eljárni, így a felszámoló e személy helyébe lépéséről is tájékoztatást kell nyújtani.⁸⁶³

Bár csődeljárás esetén az adós vezetője és vagyonfelügyelője, felszámolás esetén pedig a felszámoló köteles a munkavállalókat, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, valamint az üzemi tanácsot (üzemi megbízottat) a munkavállalókat

⁸⁶² A felszámolási eljárás elrendelhető hivatalból, valamint az adós, a hitelező vagy a végelszámoló kérelmére, továbbá a cégbíróság kezdeményezésére vagy a büntetőügyben eljáró bíróság értesítése alapján [Cstv. 22. § (1) bek.].

⁸⁶³ Ez következik az ILO 180. sz. Ajánlásából is, mely szerint a munkavállalókat vagy képviselőiket megfelelő időben tájékoztatni kell, illetőleg velük konzultációt kell folytatni az elrendelt fizetésképtelenségi (felszámolási) eljárásra tekintettel [ILO Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 (No. 180), IV.11.].

érintő 8 munkanapon belül tájékoztatni,⁸⁶⁴ azonban csak ilyen irányú kérés esetén [Cstv. 5. § b) pont]. Kérés hiányában ilyen tájékoztatási kötelezettség az adóst, a vagyonfelügyelőt vagy a felszámolót egyáltalán nem terheli.

A tájékoztatás kérés irányulhat általában az adós munkáltató aktuális vagyoni és pénzügyi helyzetére, illetőleg minden olyan adat, információ beszerzésére, amely lehetővé teszi az üzemi tanács számára az adós munkáltató gazdasági helyzetének felmérését, vagy a felszámoló valamely konkrét intézkedésére,⁸⁶⁵ továbbá arra, hogy kik és milyen összegre nyújtottak be hitelezői igényt, azokat a felszámoló elfogadta-e, és hova sorolta be, a felszámolási költségekre, valamint a gazdálkodó szervezetet terhelő tartásdíj, életjáradék, kártérítési járadék, bányászati keresetkiegészítés, továbbá a mezőgazdasági szövetkezet tagja részére a háztáji föld vagy termény helyett, a jogosultat élete végéig megillető pénzbeli juttatás összegére és jogosultjaira [Cstv. 34. § (3) bek.]. Előbbi esetben a tájékoztató lehet összefoglaló jellegű,⁸⁶⁶ nem szükséges, hogy olyan részletes legyen, mint a hitelezők közbenső mérlegben történő, a mérleg által felölelt időszakra vonatkozó részletes tájékoztatása.⁸⁶⁷ A felszámoló konkrét intézkedése esetén azonban már a tájékoztatás megfelelő tartalmú kell legyen, mely azt is jelenti, hogy nem lehet túl általános, kellően konkrétnek kell lennie. Mindez azt is jelenti, hogy az üzemi tanács a Cstv. alapján is jogosult a munkavállalókat érintő konkrét intézkedésekkel kapcsolatosan tájékoztatást kérni, de az Mt. alapján ezekkel kapcsolatosan – a konzultációra vonatkozó szabályoknak megfelelő kérelem révén – konzultációt, tárgyalást is kezdeményezhet a felszámolónál. Ehhez kapcsolódóan arra is szükséges rámutatni, hogy az üzemi tanács az Mt.-ben foglalt jogalap felhívása mellett továbbra is jogosult az adatok megismerése mellett okiratok, dokumentumok vagy azok másolatának átadását kérni, ha ez a feladatok ellátásához szükséges, e körben nem kizárólag iratbetekintési jog illeti meg.⁸⁶⁸

⁸⁶⁴ A tájékoztatási kötelezettség nem jelent egyben beszámolási kötelezettséget [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 101.].

⁸⁶⁵ JUHÁSZ [2019] *i.m.* 102.

⁸⁶⁶ JUHÁSZ [2019] *i.m.* 102.

⁸⁶⁷ A felszámolás számviteli feladatairól szóló 225/2000. (XII. 19.) kormányrendelet, 7. §

⁸⁶⁸ A Cstv. a hitelezők részére iratbetekintési jogot biztosít, e jog gyakorlása azonban nem eredményezheti a felszámolói munka túlzott, a szükségést meghaladó mértékű zavarását, valamint nem róhat indokolatlan (pl. másolási) költséget az adósra, s a felszámoló nem köteles például iratokat átadni a hitelezőnek, csak biztosítani kell, hogy a hitelező azokat a felszámoló munkájának zavarása nélkül megtekinthesse [JUHÁSZ [2019] *i.m.* 102.]. Ezzel szemben az üzemi tanácsnak ahhoz, hogy az Mt. és a Cstv. szerinti feladatait elláthassa, adott esetben nem elég az iratbetekintési jog biztosítása, hanem dokumentumok átadása is szükséges lehet. Ez nem tekinthető *ab ovo* indokolatlan költségnek, az az Mt. szabályaiba ütközne, így e kérdést a felszámoló mint munkáltatói jogkör gyakorló, valamint az üzemi tanács közötti (üzemi) megállapodás, vita esetén a döntőbíró rendezzi.

V.5.3.2. Igényérvényesítés a felszámolási eljárás alatt

Kérdésként merül fel, hogy bár az üzemi tanács tovább működik, annak fedezete miként biztosítandó a felszámolás ideje alatt. A Cstv. 4. § (1) bekezdése alapján a csődeljárás és a felszámolási eljárás körébe tartozik a gazdálkodó szervezet minden vagyona, amellyel a csőd- vagy a felszámolási eljárás kezdő időpontjában rendelkezik, továbbá az a vagyon, amelyet ezt követően az eljárás tartama alatt szerez.⁸⁶⁹ Mivel a Cstv. 4. § (3)-(5) bekezdése által felsorolt kivételek között, melyek a gazdálkodó szervezet vagyonába a felszámolás tekintetében nem tartozó elemek, nem szerepel az üzemi tanács működési költsége,⁸⁷⁰ ezért az annak fedezésére szolgáló vagyon is a felszámolás körébe tartozó vagyonnak minősül.

A felszámolási költségek tekintetében a felszámoló köteles közbenső mérleget készíteni és tartalékot képezni [Cstv. 50. § (3) bek.], azonban a felszámolási költségek körét a Cstv. taxatívén sorolja fel [Cstv. 57. § (2) bek.], és azok között az üzemi tanács működésének indokolt költségei nem, csupán a munkabér és az egyéb bérjellegű juttatások szerepelnek – utóbbi körébe tartozik viszont az üzemi tanács elnökének és tagjainak munkaidő-kedvezménye, illetőleg annak ellentételezése. Ebből következően az üzemi tanács indokolt költségeinek fedezésére nem köteles az adós vagyonából tartalékot képezni a felszámoló, vagyis annak meglétét a Cstv. semmilyen módon nem biztosítja.

Amennyiben az üzemi tanács indokolt költség iránti igényét, mint hitelezői igényt a felszámoló jogalapjában is vitatja, úgy az üzemi tanács azt bíróság előtt érvényesítheti [Cstv. 46. § (6a) bek.], figyelemmel arra, hogy az az összecszerűség vizsgálatán túl az igény jogalapját is érintheti, melyhez már egyértelműen a munkaügyi bíróság szakértelme szükséges,⁸⁷¹ ezért az a Pp. 508. § (7) bekezdése szerinti munkaügyi perben érvényesíthető.⁸⁷² Ha a per ideje alatt újabb indokolt költség megtérítése esedékes, úgy a

⁸⁶⁹ E tekintetben a gazdálkodó szervezet vagyonának kell tekinteni a tulajdonában (kezelésében) levő vagyont [Cstv. 4. § (2) bek.].

⁸⁷⁰ Ezzel szemben nem tartozik a felszámolás körébe tartozó vagyonba a munkavállaló munkabéréből levont, valamint a csődeljárás, illetve a felszámolási eljárás tartama alatt levonásra kerülő szakszervezeti vagy egyéb érdek-képviselői tagdíj [Cstv. 4. § (3) bekezdés e) pont].

⁸⁷¹ JUHÁSZ [2019] *i.m.* 832.

⁸⁷² Munkaügyi perben az üzemi tanács a Pp. 514. § (1) bekezdése alapján fél lehet akkor is, ha egyébként nincs perbeli jogképessége.

keresetváltoztatással egyidejűleg annak hitelezői igényként történő bejelentése is szükséges [Pp. 508. § (7) bek.].

Amennyiben az indokolt költségek megtérítése iránti igényt a felszámoló jogalapjában nem, ám összecszerőségében vitatja (vitatott követelés), azzal szemben a Pp. 508. § (7) bekezdése szerinti munkaügyi peres eljárást lehet kezdeményezni [Cstv. 46. § (6)-(6c) bek.]. Ebben az esetben tehát nincs helye az Mt. 293. § (2) bekezdése szerinti döntőbírói eljárásnak. A nem pénzkövetelés iránti igény esetén azonban az általános szabályok szerint kerülhet sor az igényérvényesítésre.

E körben a részvételi jogok gyakorlásával összefüggésben keletkező igény vethet fel kérdéseket, mivel az a felszámolás alatt álló adós munkáltatónak a felszámolás körébe tartozó vagyonával kapcsolatos. A fentiekből azonban *a contrario* következik, hogy amennyiben az üzemi tanács igénye nem pénzkövetelés érvényesítésére irányul, úgy az általános szabályok alkalmazandók, így akár rendes munkaügyi peres eljárás kezdeményezésének lehet helye a participációs jogok sérelme esetén [Pp. 508. § (1)-(2) bek.]. Amennyiben arról van szó, hogy a felszámoló és az üzemi tanács nem jut konszenzusra a jóléti célú pénzeszköz felhasználása körében, úgy döntőbírói eljárást kell kezdeményezni, míg ha a felszámoló megsérti az üzemi tanács együttdöntési jogát, azzal kapcsolatosan rendes munkaügyi peres eljárás kezdeményezhető.

Végezetül rá kell mutatni, hogy amennyiben a felszámoló e minőségében, a Cstv.-ből fakadó kötelezettsége körében követ el jogszabálysértést vagy mulasztást, úgy a Cstv. 51. §-a alapján a sérelmet szenvedett fél, a hitelezői választmány, vagy a hitelezői képviselő a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül a felszámolást elrendelő bíróságnál a felszámolóval szemben kifogással élhet. Ez következik a Cstv. 1. § (1) és (3) bekezdéséből is, amely szerint a Cstv. a felszámolási eljárást szabályozza, és a fizetéképtelen adós jogutód nélküli megszüntetése során a hitelezők Cstv.-ben meghatározott módon történő kielégítését célozza. Ezt erősíti a rendszertani értelmezés is, ugyanis a kifogást lehetővé tévő rendelkezés „*A felszámoló eljárása*” cím alatt található, így tehát a felszámoló e minőségével kapcsolatos eljárására (pl. hitelezői igény nyilvántartásba vételének megtagadása) vonatkozik. Felszámolási kifogással az üzemi tanács is élhet, a nem peres eljárásban jogképességét és cselekvőképességét a Cstv. 5/A. § (4) bekezdése teremti meg, amely szerint ha a felszámoló tevékenysége vagy

mulasztása harmadik személy jogát, jogos érdekét is érinti, az e személy által a Cstv. 51. §-a alapján benyújtott kifogásának elbírálása során a kifogás előterjesztője is félnek minősül.⁸⁷³ Ebből következően a Cstv. 5. § és 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti tájékoztatási kötelezettség megsértése vagy elmulasztása esetén kifogásnak, míg az Mt. szerinti tájékoztatási kötelezettség megsértése esetén az Mt. 289. §-a szerinti munkaügyi nemperes eljárásnak van helye. Fontos, hogy a Cstv. szerinti tájékoztatás a munkavállalókat a felszámolással összefüggésben érintő kérdésekre irányul, míg az Mt. szerinti tájékoztatás általánosságban a munkáltató gazdálkodásával, a bérek likviditásával, valamint az üzemi tanács feladatának ellátásához – pl. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése – szükséges kérdésekre terjed ki.

A Cstv. 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti tájékoztatásra bár a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet vezetője köteles az üzemi tanács felé, azonban annak elmulasztásáért a felszámolóval szemben lehet kifogással élni. Egyfelől azért, mert a felszámolás elrendelésétől kezdődően – ahogy arra már fentebb utaltam – a felszámoló tölti be ezt a szerepet, másrésztől még ha a felszámolót megelőző vezető tisztségviselő mulasztásáról is van szó, a kifogás mindig az adóssal szembeni eljárás, még akkor is, ha a felszámoló (vezető tisztségviselő) mulasztásáról van szó, hiszen az adós nevében jár el a felszámoló és a vezető tisztségviselő is. Ebben az esetben azonban a kifogás határidejének meghatározása rendkívül nehéz. Ugyanis a tájékoztatást a vezető tisztségviselő (felszámoló) haladéktalanul köteles megadni, az azonban, hogy ez milyen időtartamot jelent, már nem határozza meg a Cstv. Ez azért jelenthet problémát, mert a kifogással kapcsolatosan kialakult bírói gyakorlat szerint a folyamatosan fennálló jogellenes állapotról (folyamatos kötelezettségszegésről) történő tudomásszerzéstől számított 15 napon belül van helye kifogás előterjesztésének [Cstv. 51. § (1) bek.].⁸⁷⁴ A mulasztásról való tudomásszerzés ebben az esetben azonban lényegében azt jelenti, hogy amint a kötelezettség teljesítésére nyitva álló határidő eltelt, úgy a tudomásszerzés lényegében a határidő elteltével beáll. A tájékoztatást előíró Cstv. szabály „haladéktalanul” fordulata azonban éppen az ilyen egzakt határidő meghatározását teszi

⁸⁷³ A Cstv. ezen túlmenően is a Pp. szabályait rendeli alkalmazni [Cstv. 6. § (3) bek.], melyből meglátásom szerint az is következik, hogy a munkaviszonyból származó igény érvényesítése iránti eljárásban a Pp. munkaügyi perre vonatkozó speciális rendelkezései is alkalmazandók, így a felszámolási kifogás, mint nem peres eljárás során „perbeli” jog- és cselekvőképességgel rendelkezik az üzemi tanács.

⁸⁷⁴ Kúria Gfv.VII.30.364/2012/6. sz.

lehetetlenné. Ezért vagy a Cstv. módosítására lenne szükség oly módon, hogy konkrét – napokban számítandó – határidőt rögzítsen, vagy a bírói gyakorlat módosítására (továbbfejlesztésére) van szükség akként, hogy legalább az ilyen, konkrétan meg nem határozható határidők esetében a folyamatos kötelezettségszegés lehetősége kerüljön elismerésre.

V.5.3.1. Az üzemi tanács hitelezői minősége

Ahogy a csődeljárás esetében, úgy a Cstv. ebben az esetben sem tartalmaz korlátozást a hitelező jogi státuszára, formájára vonatkozóan („*aki*”), inkább a követelés jogalapjának (közokirat, Cstv. szerinti fizetési felszólítás, felszámoló általi nyilvántartásba vétel) tulajdonít jelentőséget [Cstv. 3. § (1) bek. c) pont]. Ráadásul a felszámolási eljárás elrendelésétől kezdődően hitelező mindenki, akinek az adóssal szemben pénzkövetelése vagy pénzben kifejezett vagyoni követelése van, és azt a felszámoló nyilvántartásba vette [Cstv. 3. § (1) bek. c) pont cd) alpont]. A felszámolási eljárás elrendelésének közzététele után a gazdálkodó szervezet ellen az annak körébe tartozó vagyonnal kapcsolatos pénzkövetelést csak a felszámolási eljárás keretében lehet érvényesíteni [Cstv. 38. § (3) bek.].⁸⁷⁵ Ebből következően a felszámolás esetén sincs akadálya annak, hogy az üzemi tanács az indokolt költségek tekintetében hitelezővé váljon, igényérvényesítése ugyanis az Mt. 236. § (4) bekezdése és 285. § (1) bekezdése alapján lehetséges.⁸⁷⁶

V.5.4. Részkövetkeztetések

Elsőként szükséges rámutatni arra, hogy a munkáltató fizetéképtelenné válása vagy fizetéképtelenségi eljárás hatálya alá kerülése önmagában nem eredményezi az üzemi tanács vagy „rendes” jogainak megszűnését, illetőleg korlátozását. Az általános munkajogi szabályok változatlanul irányadók, különös tekintettel arra, hogy e körben sem az Mt., sem a speciális szabályként értelmezhető Cstv. nem tartalmaz eltérő rendelkezést. Ettől eltérő szabályozás nem is lenne igazolható, hiszen e rendkívüli helyzetben a munkavállalók védelmi szintjét – megélhetésük veszélybe kerülése okán – növelni, nem pedig csökkenteni szükséges. De nem állna összhangban a felszámoló kirendelésének

⁸⁷⁵ MD II. 590.

⁸⁷⁶ E körben is az az álláspontom, hogy az *argumentum a maiori ad minus* jogértelmezési elv alapján ha az üzemi tanács igényét a bíróság előtt érvényesítheti, akkor arra a felszámoló előtt is lehetősége van.

céljával sem, aki a hitelezők érdekeiben „örkődik” a munkáltató vagyona, gazdálkodása felett, ezért a privilegizált hitelezői csoportot képező munkavállalók képviselőinek a munkáltató gazdálkodásával kapcsolatos jogainak korlátozása éppen e hitelezővédelemmel menne szembe. Még akkor is, ha az üzemi tanács képviseli a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit, míg a felszámoló a munkavállalók hitelezői érdekeit.⁸⁷⁷ A fizetésektelen helyzet elkerülését szolgáló megoldások is a munkahelyek – vagyis a munkavállalók – védelmét célozzák az életképesség biztosítása és az üzleti tevékenység fenntartása mellett,⁸⁷⁸ de a fizetésektelen helyzet bekövetkezte esetén is szükséges számukra legalább egy minimális szintű védelmet biztosítani,⁸⁷⁹ melyhez a kollektív jogok, ekként a részvételi jogok biztosítása is hozzátartozik. Ezért az ellentmondások feloldására, valamint a joghézagok kitöltésére ennek szem előtt tartásával kell törekedni.

Ebből következően – és ez a második részkövetkeztetés – az üzemi tanács együttdöntési joga sem szűnik meg, illetőleg nem kerül korlátozásra, mindazonáltal a felszámoló számára nyitva állnak azon jogorvoslati lehetőségek, melyekkel a munkáltató jogosult élni. Mind a döntőbírói, mind egy esetleges peres eljárás lehetőséget nyújt szakértő igénybevételére, akinek segítségével megállapítható, milyen intézkedés szolgálja inkább a felek érdekeit, megfelelően súlyozva a hitelezői felé tartozó munkáltató és a megélhetésük alapját féltő munkavállalók érdekei között. Mindazonáltal álláspontom szerint érdemes lenne a jogszabály szintjén deklarálni azt, hogy az általános munkajogi rendelkezések változatlanul irányadók, és ennek megfelelően a felszámoló az együttdöntési jog tárgyát érintő intézkedéseinek meghozatalába köteles az üzemi tanácsot bevonni, illetőleg a döntést vele közösen meghozni. A két jogszabály ugyanis azonos szabályozási szintet képvisel, és kódex jelleggel rendezi az adott jogviszonyokat, így a közöttük lévő kapcsolat meghatározása esszenciális a jogalkalmazók számára.

Harmadik részkövetkeztetésként megállapítható, hogy a fentiekén túl a Cstv. a fizetésektelenségi eljárások tekintetében többlet jogosultságokat is biztosít az üzemi tanács részére az információhoz és konzultációhoz való jogok terén, lehetővé téve a

⁸⁷⁷ Annyiban „átfedésbe” kerül az üzemi tanács és a felszámoló funkciója, hogy a munkavállalók gazdasági érdekeit mindkettőjüknek szükséges szem előtt tartani.

⁸⁷⁸ Szerkezetátalakítási és fizetésektelenségi irányelv, 4. cikk (1) bek.

⁸⁷⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelméről (kodifikált változat), preambulum (3) bek.

reorganizációs, illetőleg a felszámolási eljárásban történő érdemi részvételt. Mindazonáltal – negyedik részkövetkeztetésként – megállapítható, hogy az ehhez szükséges működési forrásokat a jogalkotó nem biztosította az üzemi tanács számára, ugyanis a működéséhez szükséges költséget is a csődeljárás, illetőleg a felszámolás alá tartozó munkáltatói vagyonnak minősítette, anélkül, hogy akár a vagyonfelügyelőt, akár a felszámolót kötelezte volna legalább egyfajta tartalék képzésére ezen összeg kiegyenlítésére. Holott a munkáltató gazdasági helyzetének értékeléséhez – éppen annak rendezetlensége folytán – különösen igényelheti megfelelő szakértelemmel rendelkező szakember igénybevételét az üzemi tanács oldalán.

Ötödik részkövetkeztetésként szükséges rámutatni arra, hogy mindez adott esetben oda vezethet, hogy bár elvi szinten lehetősége lesz az üzemi tanácsnak a részvételre, ténylegesen azonban nem fogja tudni értékelni a helyzetet, így érdemi véleményt sem képes kialakítani, melynek hiányában sem konzultációs, sem együttdöntési jogát nem fogja tudni ténylegesen gyakorolni. Ezért mindenképpen rendezni kellene az üzemi tanács működésének finanszírozási feltételeit e fizetésképtelenségi eljárások során. Még akkor is, ha az üzemi tanács e költségeket esetleg tagjai pénzén meg is előlegezi, és azokat hitelezőként érvényesítheti, mely kapcsán pedig a hitelezői igény nyilvántartásba vételi díjának megfizetése alól kellene ugyanezen oknál fogva mentesíteni.

Hatodik részkövetkeztetésként pedig az állapítható meg, hogy a részvételi jogokat nem csupán a munkajogi szabályozásban rejlő ellentmondások és hiányosságok gyengítik, hanem azt a rendkívüli helyzetben alkalmazni szükséges fizetésképtelenségi szabályok még tovább gyengítik – éppen abban a helyzetben, amikor a munkavállalók védelme még inkább szükséges. Az üzemi tanács státuszának rendezetlensége még jobban látható ebben az esetben, hiszen bár működése elviekben folyamatos marad, anyagi tekintetben a Cstv. szabályai mégis ellehetetlenítik. E mellett pedig nem minden esetben egyértelmű a munkáltatói jogkör gyakorlóvá váló felszámoló és az üzemi tanács közötti viszony. Az üzemi tanács hitelezői minőségének, valamint az igényérvényesítési lehetőségeinek vizsgálata révén pedig megerősítést nyert, hogy az üzemi tanács jogalanyiséga, státusza oly mértékben rendezetlen, hogy az a jogintézmény működésének, valamint a munkavállalók védelmének és igényérvényesítésének gátját jelenti.

Az üzemi tanács adatkezelői minőségével, valamint a fizetéseket illető eljárásokban betöltött szerepével kapcsolatosan felmerülő jogalkotási problémák vizsgálata és egybevetése révén végső – hetedik – részkövetkeztetésként megállapítható, hogy az üzemi tanács funkcionális és hatékony működéséhez nem elég pusztán az Mt. szabályanyagát módosítani. Szükséges az üzemi tanács valamennyi, a „rendes” tevékenységén túli szerepét és működési területét is megvizsgálni, és az arra vonatkozó, illetőleg az e szerepeket és működési területeket érintő valamennyi szabályt átfogóan rendezni. Ehhez azonban szükséges az érintettek igényérvényesítési lehetőségeit is megfelelően és egyértelműen rendezni. E szabályok összhangja, illetőleg a munkajogi rendelkezésekhez igazítása szükséges ahhoz, hogy az üzemi tanács minden jogterület szempontjából jogszerűen működjön. Csak ez által biztosítható a munkavállalók hatékony védelme, illetőleg a munkáltatói döntéshozatalban történő érdemi, a jogszabályoknak megfelelő részvétele.

VI. ÖSSZEGZÉS ÉS KONKLÚZIÓ

VI.1. Az első hipotézis vizsgálatának eredménye

Az elvégzett elemzés folytán az első hipotézist csupán részben találtam igazoltnak. A munkahelyi demokrácia, valamint azon belül az üzemi tanács tényszerűen nem teljesen előzmény nélküli hazánkban, annak múltja igen régre nyúlik vissza. Lényegében a nyugati országokban kialakuló modellekkel párhuzamosan kezdődött meg a fejlődése. Ezért a rendszerváltást követően kialakított és azóta is fenntartott szabályozás tekintetében nem jelenthető ki, hogy az teljesen előzmény nélküli és így újdonság lenne a hazai munkajogban. Mindazonáltal három – egymásból következő – tényező is közrejátszott abban, hogy az üzemi tanács érzetre mégis idegennek hat.

Egyrészt az 1956-os forradalmat követően vitathatatlanul hosszú évtizedekre elsorvasztotta – *de facto* megszüntette – a jogalkotó ezt az inkább alulról szerveződő intézményt, előtérbe helyezve a politikailag könnyebben befolyásolható és akár felülről irányítható szakszervezeti mozgalmat. Másrészt ennek következtében elmaradt az üzemi tanács más országokban megfigyelhető és a kezdetekre is jellemző szerves fejlődése, mely a jogintézmény jogrendszerben elfoglalt helyét, célját, jogköreit és a szakszervezethez való viszonyát alapvetően meghatározta és alakította volna. Mindez ahhoz vezetett – és ez a harmadik befolyásoló tényező –, hogy a rendszerváltást követő jogalkotás a „semmiből”, és lényegében felülről szervezve kívánta újrateremteti az üzemi tanácsot, melynek során nem a korábban létező, hazai mintákhoz, hanem az addigra hosszú évtizedek alatt kialakult, saját utat bejáró és ennek eredményeként meghatározó „arculatot” elnyert német modellhez nyúlt. Annak ellenére, hogy nem csak az üzemi tanács, de a szakszervezeti mozgalom is érezhetően más fejlődési utat járt be a német mintához képest.

Ezért a német modell átvétele ilyen történeti fejlődés után valóban idegennek, előzmény nélkülinek hathatott, még ha a magyar jogi hagyományok sokszor e mintában is gyökereznek. Ráadásul – és ez visszatérő kritikaként fogalmazódik meg a jogtudomány és sokszor a gyakorlat részéről is – a német modell kiválasztása, valamint annak hazai jogba történő implementálása anélkül történt meg, hogy ezzel párhuzamosan a szakszervezeti mozgalom szerepét meghatározta volna a jogalkotó. Miután a

szocializmus időszakában inkább a munkahelyi szintű szakszervezeti szerveződést erősítette meg a jogalkotó, így az alapvetően ágazati és országos szintű szakszervezeti mozgalmakra építő német kollektív munkajogi modell átvétele a szintén munkahelyi szinten szerveződő üzemi tanáccsal együtt, már magában hordozta az üzemi tanácsi modell működésképtelenségének veszélyét és elhibázottságát. A szakmai és szakszervezeti aggályok ellenére az 1992-es jogalkotás a német modell egyébként jelentősen megnyirbált jogköreivel rendelkező, de egyéb vonatkozásban egyező változatát ilyen formában egyfajta felülről jövő kezdeményezésként vezette be, annak ellenére, hogy a jogintézmény jellegénél fogva – és ezt mutatta a történeti fejlődés is – inkább alulról szerveződik. Ezért ez egyfajta „oktrojált” üzemi tanácsi modell, melynek főbb kereteit a munkavállalók, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti erőviszonyok – jogalkotás által elismert – „szerves” fejlődése helyett a politikai kompromisszumokra törekvő jogalkotói szándék hozta létre. Ez értelemszerűen a jogintézmény gyakorlati fejlődésének kereteit is kijelölte, azt ekként korlátok közé szorítva. A 2012. évi Mt. sem változtatott ezen az „oktrojálót” szemléletmódon, az addigra már sokak által kritizált és a kutatások alapján nyilvánvalóan kevésbé ismert és népszerű, lényegében légtüres térben „lebegő” magyar modellt és annak legproblemátikusabb megoldásait fenntartva, sőt újakkal kiegészítve.

Így az első hipotézis vizsgálatának eredményeként az állapítható meg, hogy a magyar üzemi tanács nem előzmény nélkül, hanem a szerves fejlődési szakasz „átugrásával”, a jogalkotó által meghatározott prioritások mentén (felülről szerveződve), de a hazai kollektív munkajog aktuális állásának figyelmen kívül hagyásával jött létre.

VI.2. A második hipotézis vizsgálatának eredménye

Ezt követően végeztem el a második hipotézis vizsgálatát, mely szerint a hazai participációs rendszer – legalább részben – azért nem működik megfelelően, mert nem került sor a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács által elérni kívánt célok meghatározására a szabályozás kialakítása során.

Ennek során megállapítható volt, hogy a munkahelyi demokrácia célja az autokratikus munkahely demokratikusabbá tétele, a munkavállalók kiszolgáltatottságának enyhítése a demokratikus eljárások révén. A munkavállalói részvétel ezen belül olyan jogintézmény,

amely – függetlenül annak formájától – az üzem munkavállalói kollektívájának közvetlen vagy közvetett részvételét biztosítja a munkáltató valamennyi szerve által hozott összes, a kollektívára közvetlenül vagy közvetve hatást gyakorló, illetőleg a munkavállalók helyzetét befolyásoló döntésben. A munkavállalói részvételnek is több formája létezik, azonban hazai viszonylatban munkavállalói részvétel alatt jellemzően annak közvetett (választott képviselőkön keresztül gyakorolt) formáját értik. Ennek klasszikus és általam is elemzett megjelenési formája az üzemi tanács, mely az üzem munkavállalói által közvetlen, titkos és egyenlő választáson választott, a kollektíva által visszahívható testületként az üzem kollektíváját megillető részvételi jogok gyakorlására, valamint adott esetben üzemi megállapodás megkötésére jogosult kényszerképviselést.⁸⁸⁰ Ezen túlmenően az ún. részvételi jogok, úgy is, mint a tájékoztatási, konzultációs és együttdöntési jog, az üzemi tanács mint a munkahelyi demokrácia részét képező participációs forma részére biztosított, eltérő erősségű jogosítványok.

Bár a demokrácia munkahelyi megjelenítésének szükségszerűségét valamennyi elmélet adottnak vette, és lényegében a munkahelyi demokráciát és a munkavállalói részvételt is célként jelölték meg, az elemzés során arra jutottam, hogy ezek inkább a cél(ok) eléréséhez szükséges elvek, illetőleg jogintézmények. Ezért ezt követően megkíséreltem feltárni, melyek lehetnek azok a célok, amelyeket a participáció és annak intézményei – például az üzemi tanács – el kíván érni, mely során hat fő célt azonosítottam.

Az első a *társadalom részvételének biztosítása* olyan döntések meghozatalában, melyekben egyéb társadalmi (állami) szervezeteken keresztül nem kapcsolódhat be, azonban negatív következményeit viselni köteles a társadalombiztosítási, szociális és foglalkoztatási igazgatási rendszerek által, a társadalmi szolidaritás jegyében. Participációról tehát ténylegesen csak akkor beszélhetünk, ha a munkavállalók – és rajtuk keresztül a társadalom – az őket érintő döntések kimenetelére hatást gyakorolhatnak, a döntés meghozatalának ténylegesen részeseivé válhatnak, hiszen a következmények viselésére is csak ebben az esetben kötelezhetők.

⁸⁸⁰ A munkavállalók az őket megillető részvételi jogokat csak együttesen, az üzemi tanácson keresztül tudjuk gyakorolni. Az üzemi tanács nem saját, szervezeti érdekeit és jogait érvényesíti, hanem az általa képviselt munkavállalókat, akiknek nevében és javára jár el. CZUGLERNÉ – KUN – SZABÓ *i.m.* 26.

A második *a munkavállalói érdekek képviselete és a munkavállalói kollektíva részvételének biztosítása a munkaviszony alakításában*. Mivel a munkáltató saját munkavállalói életére jelentős befolyással bír, ezért lényeges, hogy a munkavállalók is beleszólhassanak annak a meghatározott vállalatnak a megszervezésébe, belső életébe és ellenőrzésébe, amellyel munkaviszonyban állnak, és részt vehessenek a munkafeltételek megteremtésében. Ehhez azonban szükséges, hogy a munkavállalók, illetőleg képviselőik is felismerjék és világosan kommunikálják a kollektíva érdekeit a munkáltató felé. A munkavállalói részvétel ezért az érdekek egyeztetésében és a közös célok kimunkálásában nyújt segítséget a részvételi jogok által. Mivel a szakszervezet saját tagjait képviseli, szükség van egy olyan formára, mely a teljes munkavállalói közösséget képviseli.

Harmadik célként azonosítottam a *munkavállalók dehumanizálódásának megakadályozását*. A munkáltatói szervezetben egyre távolabb kerül a döntési szféra a végrehajtás szintjeitől, így a munkavállalói és munkáltatói érdekek feltárásának és egyeztetésének azért is van kiemelt jelentősége, mert ily módon megelőzhető a munkavállalók ún. dehumanizálódása, vagyis termelési eszköz helyett emberként tekintsen rájuk a munkáltató.

A negyedik cél a *munkahelyi hatalmi viszonyok kiegyensúlyozása*, mely mind a munkáltató, mind a szakszervezet hatalmának korlátozását jelenti. A munkavállalók kollektív jogainak elismerése és biztosítása a felek közötti egyensúlyhiányos helyzet helyrebillentését célozza. Ennek keretében a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács a munkáltató gazdasági és jogi-döntési hatalmának magánjogi eszközökkel történő kompenzálását, a munkáltató és a munkavállalói kollektíva közötti hatalmi eltolódás kiegyenlítését biztosítja azzal, hogy a munkáltató egyfajta belső ellenpólusaként szolgál az erőviszonyok tekintetében. Egyszersmind a koalíciós jog (szakszervezet) ellenpólusaként is szolgál. A munkaviszony munkáltatótól független alakítójaként, a munkavállalók érdekeinek képviseletében lép fel, némileg korlátozva a szakszervezet mozgásterét a hatásköri elhatárolás révén, ekként kiszűrve a munkáltató és a szakszervezet közötti „háttéralkukat” is.

Ötödik célként a *munkavállaló(k) autonómiájának (önrendelkezési jogának) biztosítását* azonosítottam. Az önrendelkezési jog alapjogként a munkajog területén is biztosítja a

felek számára a cselekvési autonómiát, lehetővé téve a munkavállaló számára, hogy a jogviszony létesítésén túl annak egész tartama alatt befolyással bírjon jogviszonya tartalmára. Ez az autonómia az egyén mellett a kollektívát is megilleti a munkáltatóval szemben. Mindebből következően igazolható a vállalkozás szabadságának korlátozása a munkavállalók, a kollektíva önrendelkezési jogának javára, melynek egyik megjelenési formája lehet a munkavállalói részvétel biztosítása a munkakörülményeiket meghatározó munkáltatói döntésekben.

Az utolsó, egyben hatodik célként pedig *a munkáltatói kötelezettségek betartásának ellenőrzése* fogalmazható meg. Egyrészt a kollektíva döntésben történő részvételének joga magában foglalja e döntések végrehajtásának ellenőrzését is, melyhez azonban az egyéni munkavállalóknak sem lehetősége, sem jogosultsága, sem erőforrásai nincsenek, a kollektíva részére biztosított intézmény, jogosultságok – például a munkavállalói részvétel – révén viszont ez már inkább megvalósítható. E mellett a munkajogi jogszabályok betartásának ellenőrzésére jogosult és köteles állam csekély erőforrásai következtében szükség mutatkozik egy munkáltatón belüli, de az állami ellenőrzés kiegészítését jelentő mechanizmusra, amely révén az állam plusz erőforrások nélkül, a munkáltató belső működését ismerő és értő munkavállalókon (munkavállalói képviselőkön) keresztül képes a munkáltató tevékenységének jogszerűségét – legalább munkajogi szempontból – nyomon követni.

Ezen elvek közül a hatályos szabályozás alapvetően a munkavállalói érdekek képviseletét, a kollektívának a munkaviszony alakításában történő részvételének biztosítását, a munkáltató tevékenységének ellenőrzését, valamint a szakszervezet hatalmának kiegyensúlyozását jelöli meg áttételesen a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács céljaként. Megállapítható tehát, hogy jogalkotó az elérni kívánt célokat egyáltalán nem deklarálta, pusztán a szabályozáson keresztül jelenít meg néhányat, anélkül azonban, hogy azok tartalma, terjedelme és egymáshoz való viszonyuk egyértelműsítésre kerülne. Ráadásul alapvetően a szabályozás deklarált célokhoz történő igazítását, nem pedig a célok jogi rendelkezéseken keresztüli megjelenítését, vagyis e céloknak a szabályanyaghoz történő igazítását kellett volna elvégeznie a jogalkotónak. Így ugyanis a joganyag egyszerű módosítása révén a jelenleg kiolvasni vélt célok elveszhetnek, és a szabályozás céljának megfelelése nem vagy nehezen állapítható meg. Így a második hipotézist teljes egészében igazoltnak találtam, mert a jogalkotó nem

deklarálta az elérni kívánt célokat, mely a participációra, illetőleg az üzemi tanácsra irányadó, hatékony szabályozás kialakításának, ekként a jogintézmény működőképességének gátja.

VI.3. A harmadik hipotézis vizsgálatának eredménye

Végezetül a harmadik hipotézist teljes egészében igazoltnak találtam az elvégzett elemzés alapján, mely szerint a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács működőképességét az azt szabályozó joganyagban fellelhető, lényeges kérdéseket érintően felfedezhető belső ellentmondások, valamint joghézagok nagy száma gátolja. A vizsgálatot a hagyományosan lényegesnek tekintett kérdéseken túlra is kiterjesztettem, további két, az üzemi tanácsot érintő, ám eltérő jogterületre tartozó és ágazati törvény által szabályozott kérdés vizsgálatára, nevezetesen az adatvédelem és a munkáltató fizetésképtelensége esetén irányadó szabályok üzemi tanács központú elemzését végeztem el, mely során a következő főbb probléma halmazokat tártam fel.

Az első nagy „kör” a hiányzó és az *elhibázott koncepciók halmaza* jelenti. E körben elsőként az *egész szabályozás által elérni kívánt cél meghatározásának elmulasztása* állapítható meg, mert alapvetően nem fedezhető fel olyan koncepció, logika, mely a szabályanyag egészén keresztül ívelne, és az egyes részkérdések (pl. munkajogi védelem, jóléti célú pénzeszköz, részvételi jogok) vonatkozásában követhető irányt adna, illetőleg a jogértelmezés során segítséget nyújtana. Ez alapvetően abból eredeztethető, hogy a jogalkotó az üzemi tanács 1992. évi „visszavezetése” óta nem határozza meg sem a munkavállalói részvétel, illetőleg az üzemi tanács által elérni kívánt célokat, ekként e jogintézmény erejének mértékét, sem ez alapján a hozzárendelt, más jogintézménytől jól elhatárolható jogosultságait. Éppen ezért az sem derül ki, hogy a szakszervezet mellett milyen konkrét szerepet szán⁸⁸¹ a jogalkotó az üzemi tanácsnak, hiszen egyes jogosultságok (együttdöntési jog) azt kiegészítő, míg mások (normatív hatályú üzemi megállapodás) azt helyettesítő funkciót biztosítanak számára. Ez egyébként annak meghatározását is nehezíti, hogy egyáltalán mekkora munkavállalói kört kíván a jogalkotó lefedni az üzemi tanács által: pusztán azon munkavállalókat kívánja elérni, akiknek szakszervezeti lefedettsége hiányzik, illetőleg csekély, vagy a szakszervezeti

⁸⁸¹ RÁCZ *i.m.* 453.

lefedettségétől függetlenül a munkavállalók lehető legszélesebb, akár a szakszervezetek által elért munkavállalóktól nagyobb számban. Mindennek azért lenne jelentősége, mert a munkáltatói hatalom korlátozásának mértékét (arányosság) is csak a kitűzött cél fényében lehet meghatározni. Ez az egész szabályozáson átívelő „céltalanság” és logikai hiány, mely önmagában is alkalmas az üzemi tanács működőképességét megakadályozni, illetőleg gátolni.

Vélhetően az egész szabályozás által elérni kívánt cél meghatározásának elmulasztására vezethető vissza, hogy az egyes részletszabályok vonatkozásában pedig kifejezetten *elhibázott koncepciók* kerültek kialakításra. Ilyen elhibázott koncepció az üzemi tanács választása alapjául szolgáló vállalati modell, mely a hazai vállalatok struktúráját és méretét, foglalkoztatotti létszámát teljes mértékben figyelmen kívül hagyja, de legalábbis jelentősen leszűkíti azon munkáltatók számát, amelyeknél üzemi tanács választható. Azt, hogy miért az adott munkavállalói létszám sávok kerültek meghatározásra, semmilyen fogódzót nem ad a szabályozás, sem a vonatkozó jogszabályok miniszteri indokolása. Ugyanez a helyzet az üzemi tanács méretével kapcsolatosan, melynek létszámát teljesen indokolatlanul maximálta a jogalkotó, így a javában nagyvállalkozásoknál létrehozható üzemi tanács működőképességét veszélybe sodorva.

A koncepcionális zavarok a szabályanyag által használt olyan fogalmaknál is megfigyelhetők, melyektől függ bizonyos jogok gyakorolhatósága. Így az üzemi tanács létrehozásának feltételül szolgáló önálló telephely (részleg) vonatkozásában teljesen indokolatlanul használ olyan kifejezést a jogalkotó, mely annak ellenére bír mögöttes cégjogi asszociációval, hogy deklaratív módon nem a cégjogi értelemben vett telephelyet kell érteni alatta, hiszen sajátos definíció került megalkotásra. De ilyennek tekinthető a munkáltatói jogkör gyakorló fogalmának meghatározása is, mely teljes mértékben a munkáltató diszkrecionális jogkörébe utalja, kit kell ennek tekinteni, azzal, hogy a munkáltatói jogkör tartalmát pedig túl általánosan határozza meg. Ezzel szemben az együtdöntési jogkörbe tartozó egyetlen témakör vonatkozásában elmarad a jóléti célú pénzeszköz fogalmának definiálása, annak ellenére, hogy a mai köznapi és jogi szóhasználatból is jellemzően kikopott, így tartalma egyáltalán nem egyértelmű. Miután a minősítés szempontjait sem határozta meg a jogalkotó, és e körben az együtdöntési jog, illetőleg az üzemi tanács (munkavállalói részvétel) célja sem meghatározott, a pénzeszköz jóléti jellegének minősítése teljes mértékben az elsődlegesen megszorító

értelmezést alkalmazó bírói gyakorlatra marad, mely az együttdöntési jog – akár jogalkotói céllal ellentétes – szűkítéséhez vezet(het).

A második nagy „kör” a *szabályozási hiányok, illetőleg joghézagok* halmaza jelenti, mely alatt konkrét rendelkezések hiányát, illetőleg a konkrét rendelkezések által okozott joghézagokat⁸⁸² értem. Ide sorolható a *kódexszerű szabályozás hiánya*. Annak ellenére, hogy az üzemi tanács választására irányadó szabályanyag viszonylag részletes, még az is inkább keretjelleget tekinthető, hiszen az eljárás konkrét szabályainak rögzítését a választási bizottságra, illetőleg az üzemi megállapodásra bízta a jogalkotó, például az önkéntes részvétel elvének biztosítása tekintetében. De ez a hiány mutatkozik meg abban is, hogy egyáltalán nem igyekezett a jogalkotó a jogviszonyoknak a munkajogon belül is megmutatkozó sokszínűségét figyelembe venni annak érdekében, hogy a participáció intézményét a munkavállalók minél szélesebb körére kiterjessze, így nem rögzítette például az arányos részvétel elvét, vagy a sérülékeny munkavállalói csoportok védelmét.

Ez a keretjelleget szabályozás vélhetően arra vezethető vissza, hogy a jogalkotó általában véve a felek megállapodásainak kíván nagyobb teret biztosítani, kiterjesztve ezt valamilyen oknál fogva a munkavállalói részvételre is. Így például az együttdöntési jog körébe tartozó kérdésköröket sem sorolta fel taxatíve, ugyanis teret enged annak, hogy üzemi megállapodásban bővítsék azokat a felek, azonban a munkavállalókra terhelve annak kockázatát, hogy ilyen megállapodás nem jön létre, ezért a törvényben biztosított egyetlen tárgykör vonatkozásában gyakorolhatnak csak együttdöntési jogot, mely igen szűkre szabottnak tekinthető.

Ugyancsak a kódex jellegű szabályozás hiányát mutatja, hogy a munkáltató fizetésképtelensége folytán indult csődeljárás és felszámolási eljárás tekintetében az üzemi tanács működésének és jogainak alakulására vonatkozóan az Mt. nem ad eligazítást, az a legkevésbé sem munkajogi szempontú megközelítést és logikát alkalmazó Cstv.-ben került szabályozásra, abban is pusztán részben. Az átfogó szabályozás, illetőleg e két jogszabály egymásra történő reflexiójának hiányából több

⁸⁸² Természetesen a koncepcionális tévedések is joghézaghoz vezet(het)nek, azonban fontosnak tartottam különbséget tenni e két kategória között, ugyanis az egyik esetben a joghézag a szabályozás kialakítását vezérlő téves elgondolásából vagy annak hiányából ered, míg a másik esetben a konkrét szabályozás tartalmából.

szabályozásbeli anomália is fakad, így többek között az, hogy bár az üzemi tanács ezen eljárások során továbbra is működik és jogai változatlanul fennállnak, sőt további részvételi jogokat állapít meg részére a jogszabály, az ehhez szükséges (plusz) anyagi források biztosítására semmilyen módon nem kerül sor, annak ellenére, hogy a fizetésképtelenségi helyzet éppen ezen források elapadásával, illetőleg a finanszírozás – pl. felszámoló általi kijelöléssel – korlátok közé szorul, feltételekhez kötött. Mivel az üzemi tanács működését szolgáló indokolt költségek is végső soron a csődvagyonba (felszámolási vagyonba) tartoznak, az üzemi tanács a működésképtelenség és a költségek tagjai általi előlegezése között választhat, mely még akkor sem tekinthető megfelelő megoldásnak, ha az üzemi tanács, illetőleg tagjai hitelezőként e költségek visszaigénylése iránt bejelentkezhet.

Ugyanez a hiányosság figyelhető meg az üzemi tanács adatkezelői minőségével kapcsolatosan, mely vonatkozásban az Infotv. mellett az Mt. adna eligazítást, azonban ezt egyrészt az általános szabályok között teszi meg, másrészt mindössze néhány mondatra szorítkozva, melyek nem teszik egyértelművé például azt a helyzetet, ha az üzemi tanács a munkáltató magatartása folytán nem tud eleget tenni adatvédelmi kötelezettségeinek (felelősségi kérdés). Ahogy a munkáltató és az üzemi tanács közötti adattovábbítás is rendezetlen, még akkor is, ha arra vonatkozóan az adatvédelmi szabályok részben adnak eligazítást, ugyanis azok egészen más logika mentén szabályozzák az érintettek viszonyát a munkajogi szabályokhoz képest.

Szintén ebbe a halmazba sorolhatók a *dogmatikai tévedések*. Ennek egyik példája a munkajogi védelem szabályozása, mely alapvetően elhibázott. Annak ellenére, hogy a védelem az üzemi tanács funkciójához, illetőleg az érdekképviseleti tevékenységhez kötődik, melyet az üzemi tanács testületként lát el, kizárólag az üzemi tanács elnökét illeti meg ilyen védelem, holott pusztán az üzemi tanács harmadik felek felé történő képviseletét látja el, a funkciót pedig a többi taggal közösen. Ugyanez a dogmatikai elhibázottság mutatkozik meg abban, hogy még az elnök is védelem nélkül marad, ha szakszervezeti képviselői minőségében is munkajogi védelemben részesül, holott e két tisztség elválasztása indokolt, ráadásul a védelem is mást jelent mindkét esetben, az ellátott funkció differenciáltságából fakadóan. Ezzel nem csak az üzemi tanács egésze marad védtelen, hanem egyenesen a szakszervezettől teszi függővé annak további

működőképességét a jogalkotó, lényegében az egyik működését a másik döntéséhez kötve.

A kódexszerű szabályozás hiányának és a dogmatikai tévedésnek a keresztmetszetét alkotja, hogy sem a választáson jelöltként induló munkavállalókat, sem az üzemi tanács megválasztott póttagjait nem illeti meg munkajogi védelem.

Továbbra is a szabályozási hiányok (joghézagok) halmazában mozogva, külön kategóriaként állapítható meg a *speciális rendelkezések hiánya*. Ez alatt azt értem, hogy bizonyos jogkérdések bár rendezhetők az általános munkajogi szabályok, elvek alapján, az üzemi tanács jellegéből fakadóan mégis különleges rendelkezésekre van szükség. Elsősorban a választási eljárás kapcsán mutatkozik igény speciálisan e körben megállapított alapelvek bevezetésére annak érdekében, hogy a választási szabályok sérelme esetén hatékonyan lehessen jogorvoslással élni. A legfontosabb e körben a választás tisztaságának követelménye lenne, mely olyan (több) kisebb és adott esetben a választási eredmény megsemmisítését eredményező szabálysértés esetén is megállapítható, mely a jelenlegi szabályozás alapján jogorvoslatra nem ad lehetőséget, annak ellenére, hogy a választás tisztaságába vetett bizalom, végső soron az üzemi tanács legitimációjába vetett munkavállalói bizalom megingásának veszélyével jár.

Hasonlóan szükség mutatkozik a munkajogi védelem körében az egyetértési jog gyakorlásához kapcsolódó szabályozás pontosítására. Egyrészt szükség lenne a jogszabály szintjén is különbséget tenni az üzemi tanács egyetértése pótlásának alapjául szolgáló két esetkör között, melyre a gyakorlat alapján is igény mutatkozik. A jelenlegi szabályok alapján a joggal való visszaélés tilalma lehetőséget nyújt az egyetértési jog megtagadásának alaptalansága esetén ezen egyetértés bíróság általi pótlására. Ettől azonban szükséges elkülöníteni azt az esetet, amikor az egyetértés megtagadása nem alaptalan, azonban annak pótlása indokolt, mert a munkaviszony fenntartása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos sérelemmel járna. Ebben az esetben azonban nincs a joggal való visszaélés tilalmát sértő magatartás, így külön szabály megalkotása lenne indokolt az utóbbi esetkőrré. Ennek hiányában ugyanis a jelenlegi szabályozás és bírói gyakorlat alapján az üzemi tanács köteles lenne a munkáltatói érdekeket a munkavállalók érdekei fölé helyezni az egyetértés megadásának, illetőleg megtagadásának mérlegelése során. Ezért ez a dogmatikai tévedések kategóriájába is besorolható lenne.

Ugyanígy esszenciális lenne az üzemi tanács működéséhez szükséges forrásokat a csődeljárás, illetőleg a felszámolási eljárás során is biztosítani, mind jogszabályi szinten, mind a gyakorlatban ténylegesen. E körben kötelezni lehetne például a vagyonfelügyelőt, illetőleg a felszámolót egyfajta tartalék képzésére az indokolt költségek kiegyenlítésére. Ennek hiányában ugyanis bár elvi szinten lehetősége lesz az üzemi tanácsnak a részvételre, ténylegesen azonban erre nem lesz képes, mert pénzeszköz hiányában nem fog tudni szakértőt igénybe venni, és annak segítségével a speciális tudást igénylő gazdasági helyzetet értékelni. Ez a konzultációs, illetőleg együttdöntési jogának kiüresedéséhez vezethet. E körben arra is szükség lenne – legalább ideiglenes megoldás révén –, hogy az adott esetben hitelezőként fellépő üzemi tanács mentesüljön a nyilvántartásba vételi díj alól.

A harmadik nagy „kört” a szabályozás *lex imperfecta* mivoltának halmaza jelenti, mely egyértelműen a szabályozás hatékonyságát gátló tényező. Bár a szabályozási hiányok kategóriájában is beilleszthető lenne, azonban e hiány jelentősége külön halmazba sorolását teszi indokolttá, melyen belül két, egymással rész-egész viszonyban álló kategória különíthető el. Az egyik a *jogkövetkezmények hiányát, illetőleg hibáját* rejtő kategória. E körben látható volt, hogy bár az általános szabályok alapján az együttdöntési jog sérelme esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelensége esetére rendelt „rendes” jogkövetkezmények alkalmazhatók, a szabályozás zavarossága folytán a megszorító jogértelmezést preferáló bírói gyakorlat – és részben a jogtudomány maga is – ezzel ellentétes állásponton van. Az információhoz és konzultációhoz való jog vonatkozásában is az vált elfogadott állásponttá, hogy a jog sérelme állapítható meg csupán, azonban annak teljesítése – pl. a konzultáció lefolytatása – nem kényszeríthető ki. Ezért mindenképpen szükséges lenne a szabályozás pontosítása, ellenkező esetben ugyanis a participációs jogok sérelme tekintetében egyértelműen jogkövetkezmény nélküliségről van szó, mely a jogintézmény teljes kiüresítését eredményezi.

A szabályozás *lex imperfecta* mivoltát erősíti a választási eljárás szabályainak sérelme esetére megállapított jogorvoslati rendelkezés, mely megfogalmazása folytán, pusztán a bizonyítás szabályainak meghatározásával oly mértékben szűkítette le mind a jogorvoslatra lehetőséget adó szabálysértéseket, mind az alkalmazható jogkövetkezményt, hogy a szabály – az azt megszorítóan értelmező bírói gyakorlattal

megtámogatottan – lényegében alkalmazhatatlanná, a választási eljárás sérelme pedig így jogkövetkezmények nélkülivé vált.

Ezen belül elkülöníthető továbbá a *szankció nélküliség kategóriája*. Kifejezetten hiányként jelentkezik az üzemi tanács létrehozatalát akadályozó személy – legyen az a munkáltató vagy bárki más – szankcionálása. Bár a szabálysértés megállapítására és egyes jogkövetkezmények alkalmazására lehetőség van, ezeknek önmagában nincs visszatartó ereje, vagyis akár az üzemi tanács létrehozása is huzamosabb ideig „blokkolható” bármilyen hátrányos következmény nélkül, mivel e körben az is kérdéses, hogy ilyen esetben a kollektíva maga, vagy egyes tagjai egyedileg élhetnek-e kártérítési igényrel a munkáltató szabálysértő magatartása alapján, és ha igen, egyáltalán van-e lehetőség kártérítés vagy sérelemdíj megállapítására. Ezért indokolt lenne legalább a munkaügyi hatóság bírság kiszabási jogkörét kiterjeszteni az ilyen esetekre, mely adott esetben már bírhat visszatartó erővel.⁸⁸³

Mindenképpen deklarálni kellene azt is, hogy a választás eredményének megállapítása és az üzemi tanács mandátumának kezdete közötti időpontban sem a munkáltató, sem más nem tanúsíthat olyan magatartást, amely az üzemi tanács működését, illetőleg annak megkezdését akadályozza vagy ellehetetleníti, valamint az ezt sértő magatartáshoz szintén megfelelő szankciót (bírságot) fűzni. Ennek hiányában ugyanis a szabálysértések jogkövetkezmények nélkül maradása az üzemi tanácsi választásba, valamint az üzemi tanácsba vetett munkavállalói bizalom, illetőleg a legitimitás rovására mehet, végső soron inkább elriasztja őket az üzemi tanács megválasztásának kezdeményezésétől.

Szintén szankció nélkül marad, ha a munkáltató nem biztosítja az üzemi tanács számára a részvételi jogok gyakorlását, vagy abban akadályozza.⁸⁸⁴ Önmagában az, hogy e jogok kikényszeríthetők, nem jelent érdemi visszatartó erőt, különösen azon esetekben, amikor az eredeti állapot már nem helyreállítható. Ebben az esetben ugyanis jobban „megéri” a munkáltató számára a részvételi jogok megsértése, mellyel lényegében kikerülheti az üzemi tanácsot.

⁸⁸³ Ehhez természetesen olyan mértékű bírság sávot szükséges megállapítani, mely jóval nagyobb a munkáltató által elérhető „előnynél”, mely esetben figyelemmel kell lenni arra is, hogy itt *ab ovo* a teljes üzemi kollektívát érintő sérelemről van szó.

⁸⁸⁴ BENYÓ [2003a] *i.m.* 22.

A negyedik nagy „kör” a *munkáltatói érdekeket előtérbe helyező szabályok halmaza* alkotja. Bár a szabályozás egésze végső soron inkább a munkáltatónak kedvez, vannak olyan rendelkezések, melyek egyértelműen a munkáltatói érdekeket helyezik a munkavállalói érdekek elé. Tipikusan ilyen, amikor kizárólag a munkáltató döntésétől függ valamely (részvételi) jog gyakorolhatósága. Így a munkáltatón múlik a telephely (részleg) önállósága, vagyis az, hogy egyáltalán lehet-e üzemi tanácsot választani, hiszen ő delegálja – és adott esetben vonja el – az ezt meghatározó munkáltatói jogkört a vezetőnek. Szintén ilyennek tekinthető, hogy a munkáltató maga minősíthet bármely információt olyan jelentőségűnek, amelynek esetleges nyilvánosságra kerülése érdekeit sértené, melyre hivatkozással az információ átadását és a konzultációt is megtagadhatja. Tehát a saját maga által végzett minősítésre hivatkozással tagadhatja meg – lényegében bármikor – a részvételi jogok folytán őt terhelő kötelezettségek teljesítését.

A munkáltatónak kedvez a részvételi jogokkal és az üzemi tanáccsal kapcsolatos szabályok megszegésével összefüggésben a szankciók teljes hiánya, valamint az, hogy jogkövetkezményeket is csak szűk körben lehet alkalmazni.

Szintén a munkáltató számára kedvező az, hogy törvény alapján csak egyetlen tárgykörben illeti meg az üzemi tanácsot együttdöntési jog, mely csak üzemi megállapodásban vagy a munkáltató egyoldalú intézkedésével bővíthető. Üzemi megállapodás megkötésére ugyanis nem köteles, és egyoldalú vállalását is megteheti akár soft law eszköz formájában, mely – a törvénnyel és az üzemi megállapodással ellentétben – nem lesz kikényszeríthető.

Mindemellett az üzemi tanács kifejezetten a munkáltatóra van utalva működőképessége, illetőleg szabályszerű működése körében. Egyrészt ugyanis a működéséhez szükséges indokolt költségek megilletik, azonban annak akár a jogorvoslati eljárás idejére történő visszatartásával a munkáltató „blokkolni” tudja az üzemi tanács működőképességét. Hatványozottan sújtja ez a munkáltató fizetése képtelensége esetén, ugyanis az üzemi tanács indokolt költsége nem privilegizált igény, így sem céltartalékot nem kell rá képezni, sem a csődvagyonból (felszámolási vagyonból) nem került kivételre. Másrészt az adatvédelmi kötelezettségei teljesítése során bár az üzemi tanács köteles az adatkezeléshez szükséges biztonsági lépéseket megtenni, ehhez semmilyen infrastruktúra

nem áll rendelkezésére, a munkáltató segítségére van szüksége, függetlenül attól, hogy a munkáltató az infrastruktúrát vagy az ehhez szükséges pénzeszközt biztosítja. Amennyiben ennek teljesítését a munkáltató – akár időlegesen – elmulasztja, úgy az üzemi tanács jogszerű működése kerül veszélybe, és a kötelezettségszegés elkerülése érdekében ismételten a működőképessége kerülhet veszélybe.

Az ötödik nagy „kör” a *bírói gyakorlat anomáliáinak halmaza* alkotja, mely nem csak a szabályozás hatékonyságának fokmérője, hanem – a részletes szabályozás hiányából fakadóan – annak alakítója is. Az egyik a *bíróság jogköreinek rendezetlenségét magában foglaló kategória*, amely alatt azt értem, hogy a szabályozás nem rendezi, melyek azok a jogosultságok, melyeket kizárólag a kollektíva lenne jogosult gyakorolni, a bíróság nem, továbbá melyek azok a szempontok, melyeket nem vizsgálhat.

Ilyen eset a munkajogi védelem biztosítása, illetőleg megvonása, mely alapvetően funkcióhoz, a funkció pedig a megválasztáshoz kapcsolódik. A tag (elnök) mandátuma a megválasztásához kötött, az a törvényben felsorolt esetekben szűnik csak meg, melyek között feladatának elmulasztása nem szerepel, ilyen esetben a munkavállalók élhetnek a visszahívás jogával. Ezért a munkáltató legfeljebb a kollektívához fordulhat, kérve a konkrét személy visszahívását, mely jog kizárólag a kollektívát illeti meg, hiszen a választás joga is csak a munkavállalók által gyakorolható. Amennyiben tehát az üzemi tanács elnöke nem vesz részt az üzemi tanács munkájában, érdemben nem látja el érdekképviselői feladatait, úgy pusztán e tényről fogva nem veszíti el a munkajogi védelemhez való jogát, ezért ennek megállapítására a bíróság sem jogosult, mert azzal lényegében a kollektíva helyett gyakorolná annak visszahívási jogát. Erre azonban törvényi felhatalmazás hiányában nincs lehetőség, de meglátásom szerint ilyen felhatalmazás sem adható, mert ez a jogvita keretein túlmutató kérdés lenne, és a választással kapcsolatosan sem jogosult a kollektíva jogainak gyakorlására a bíróság. Ezt támasztja alá az a szabály is, mely szerint az üzemi tanács megszűnését követően a munkajogi védelem körében a kollektíva egyetértését szükséges beszerezni, vagyis a védelem megszüntetésének végső letéteményese a munkavállalói közösség.

Ugyanezen oknál fogva lenne szükséges deklarálni, hogy a bíróság által nem vizsgálható, hogy az üzemi tanács (elnöke) kötelezettségét oly mértékben túllépve jár-e el, amely a munkaviszonyban való együttműködést lehetetlenné teszi, így erre alapítva az egyetértést

sem pótolhatja. Ellenkező esetben ilyenkor is a munkavállalói közösséget megillető visszahívási jogot gyakorolná a bíróság, hiszen nem a munkaviszonyából, hanem a munkavállalói képviselői minőségből fakadó kötelezettség teljesítését, illetőleg megsértését vizsgálná, melyre azonban nem jogosult, mely bár a munkaviszonyával összefügg, azonban nem tekinthető a munkaviszonyából fakadó kötelezettségnek, az érdekképviselési tevékenység minősítésére, illetőleg annak a munkaviszony fenntarthatóságára vonatkozó hatásának vizsgálatára pedig nem jogosult.

A másik kategóriába a *helytelen bírói gyakorlat* tartozik. Ezen belül különbséget kell tenni a szabályozási anomáliák miatt kialakult helytelen gyakorlat, valamint a megszorító értelmezés kizárólagossága folytán kialakult helytelen gyakorlat között. A *szabályozás anomáliája* folytán jutott téves értelmezésre a jogalkalmazó egyrészt a participációs jogok sérelme esetén alkalmazható jogkövetkezmények tekintetében, melyről fentebb már szó esett. A munkajogi védelem – dogmatikailag is elhibázott – szabályanyaga, illetőleg annak rendezetlensége szintén megnehezítette a bíróságok dolgát. A jogalkotó nem deklaráta egyértelműen, hogy a munkajogi védelem a választással létrejövő funkcióhoz kötött az üzemi tanács esetén, melytől a jogszabály mellett legfeljebb az üzemi kollektíva foszthatja meg az üzemi tanács tagját (elnökét) a visszahívás jogának gyakorlásával, így tévesen állapította meg a bíróság, hogy az érdekképviselési tevékenységet ki nem fejtő üzemi tanács tag munkajogi védelme megszűnik, magának vindikálva ezáltal a kollektívát megillető visszahívási jogot.

De ide sorolható az az eset is, amikor a bíróság – szintén a munkajogi védelemmel összefüggésben – azt állapította meg, hogy az egyetértés megtagadása során felróhatóan jár el az üzemi tanács, ha az adott tényeket, körülményeket kirívóan okszerűtlenül értékeli, illetve kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés állapítható meg a magatartásában. Az üzemi tanács ugyanis bár pártatlanságra köteles, azonban alapvetően a munkavállalói érdekeket megjelenítő szervként nem helyezheti azokat a munkáltatói érdekek mögé, különösen, amikor abban a kérdésben kell állást foglalnia, hogy egyik tagja, illetőleg elnöke nélkül feladatát el tudja-e látni, vagyis a kollektíva érdekeit képviselni. Az üzemi tanács neutralitása tehát nem parttalan, illetőleg nem végtelen, hiszen végső soron köteles saját funkcionalitását, ekként a munkavállalók képviselését biztosítani, még akkor is, ha a munkáltató ezt magára nézve aránytalan tehernek tekinti. Önmagában az, hogy a bíróság a munkáltató jogorvoslata folytán arra jut, hogy az

egyértelmű megtagadása a munkáltató számára aránytalan terhet jelent, nem jelenti, hogy az üzemi tanács a pártatlanság elvét megsértve, felróható módon járt volna el.

A másik eset ezzel szemben az, amikor a bíróságok *túlzottan preferálják a megszorító értelmezést*, és olyan esetben is azt alkalmazzák, amikor kiterjesztő értelmezésnek lenne helye – melynek alkalmazása nem tiltott a bírói gyakorlatban, még ha óvatosan is kell vele bánni. Így például az együttdöntési jog sérelme esetén nem csak az érvénytelenség megállapításának, hanem az érvénytelenség jogkövetkezménye (pl. eredeti állapot helyreállítása) alkalmazásának is helye van az általános szabályok alapján. De a jóléti célú pénzeszközök körét is indokolatlanul szűkre szabja a gyakorlat, amikor egy szolgáltatás jóléti jellegét pusztán azért nem tartotta megállapíthatónak, mert az jogszabályi kötelezettséghez is kapcsolódik, bár a jogszabály által megkövetelt mértéken felüli. És azt az esetet is ilyennek kell tekinteni, amikor az analógia alkalmazásának elmulasztásával a választási bizottság perbeli jogképességének hiányát mondta ki a bíróság. A megszorító értelmezés alkalmazása meglátásom szerint részben azért vezet erre az eredményre, mert a szabályozás egyértelműen a munkáltatói érdekeket helyezi előtérbe, így nem szándékoltan, de természetesen a jogértelmezés is a munkáltatói érdekeket fogja inkább érvényre juttatni.

A bírói gyakorlat anomáliái kapcsán azonban szükséges hangsúlyozni, hogy mivel a munkavállalói részvétel (üzemi tanács) célja és funkciója kapcsán a jogalkotói akarat (koncepció) sokszor feltárhatatlan vagy ellentmondásos, ezért azt lényegében jogalkalmazásnak kellene pótolnia a szabályok megfelelő és helyes értelmezéséhez, mely azonban a *praetor ius facere non potest* elvébe ütközne. Ráadásul egységes koncepció kialakítására az ügyek csekély száma sem ad lehetőséget.⁸⁸⁵ Így a joggyakorlat helyesbitéséhez először a szabályozást szükséges helyreigazítani.

VI.4. Végső konklúzió

Összességében megállapítható, hogy a szabályozásban tapasztalt anomáliák alapvetően arra vezethetők vissza, hogy sem a munkavállalói részvétel, sem az üzemi tanács célja és

⁸⁸⁵ 2010-2019. évek között 52 db ügy érkezett az üzemi tanácsi választással, valamint a részvételi jogokkal kapcsolatosan a bíróságokra. Az adatok összegyűjtésében a Kúria, különösen Stark Mariann kúriai bíró, tanácselnök nyújtott nélkülözhetetlen segítséget, melyet ezúton is köszönök.

funkciója nem került meghatározásra, mely értelemszerűen meghatározná a joganyag kereteit és irányát. Ezért az esetlegesen rendezett kérdések nyomán felmerülő problémákra a jogszabályok értelmezése révén kínált válaszok – szintén az átfogó szabályozás hiányára is tekintettel – további kérdéseket vetnek fel. Mindez nem csak az üzemi tanács működését érintheti hátrányosan, de az érintettek, elsősorban az üzemi tanács és a munkavállalók jogérvényesítését is indokolatlanul gátolhatja. Mivel pedig a participáció terjedelmét, az egyes részvételi jogok által lefedett kérdésköröket, valamint az igényérvényesítést csak a konkrét célok, valamint az üzemi tanácsnak szánt szerep ismeretében lehet megfelelően körülhatárolni, így végső konklúzióként az állapítható meg, hogy az üzemi tanács és a munkavállalói participáció hazai szerepének újragondolása és határozott körülírása szükséges.⁸⁸⁶ Ennek hiányában nincs értelme a szabályozásbeli anomáliák kapcsán sem *de lege ferenda* javaslatokat tenni, hiszen azok pusztán egy-egy kérdés rendezését tennék lehetővé – ahogy a konkrét elemzés során is látható volt –, a jogalkotói akarat és a szabályozást átható elvek ismeretének hiányában azonban nem lehetséges az üzemi tanácsra vonatkozó teljes joganyag „kijavítása”. Erre tekintettel tartózkodtam a disszertációt *de lege ferenda* javaslatokkal zárni. Záró gondolatul ezért a dolgozat mottójaként választott megállapítás alapján hangsúlyozom, hogy a jogalkotó a disszertáció témájához kapcsolódóan általa szabályozni kívánt jogintézmény, vagyis a munkavállalói részvétel és az üzemi tanács vonatkozásában elmulasztotta megfogalmazni és érthetően deklarálni az általa elérni kívánt célt, mely láthatóan a működőképes és hatékony szabályozás gátját képezi.

⁸⁸⁶ KUN [2009] *i.m.* 287.

**AZ ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁSÁVAL ÉS A PARTICIPÁCIÓS JOGOKKAL
KAPCSOLATOS BÍRÓSÁGI ÜGYEK SZÁMA⁸⁸⁷**

		Választással kapcsolatos ügyek	Üzemi tanács jogaival kapcsolatos ügyek	Összesen
1.	Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	1	0	1
2.	Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	1	0	1
3.	Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	n/a	n/a	2
4.	Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	n/a	n/a	30
5.	Győri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
6.	Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	n/a	n/a	n/a
7.	Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	1	0	1
8.	Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	2	1	3
9.	Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	n/a	n/a	3
10.	Nyiregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
11.	Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
12.	Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
13.	Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	n/a	n/a	3
14.	Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
15.	Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	2	2	4
16.	Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
17.	Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	1	n/a	n/a
18.	Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	0	0	0
19.	Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	1	0	1
20.	Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság	2	0	2
	Összesen:		52 db	

⁸⁸⁷ A táblázatot Stark Marianna tanácselnök által összegyűjtött adatok, valamint a Bírósági Határozatok Gyűjteménye alapján magam készítettem.

BIBLIOGRÁFIA

Felhasznált szakirodalom

1. „Szuronyok hegyén nem lehet dolgozni” – Válogatás 1956-os munkástanácsvezetők visszaemlékezéseiből, Századvég Kiadó, 1956-os Intézet, Budapest, 1993.
2. *A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása.* Szakpolitikai stratégia. 2014. január. 104. Elérhető: https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf (Letöltés: 2019. november 2.)
3. A forradalom hangja. Magyarországi rádióadások 1956. október 23–november 9. Budapest 1989.
4. *A kis- és középvállalkozások jellemzői,* 2018. KSH. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kkv18.pdf> (Letöltés: 2020. március 05.)
5. *A munkaviszony és munkásválasztmányok,* Magyar vasutas, 1905. szeptember 15. (II. évf.) 33. szám
6. A Népgazdasági Tanács III. főosztályának 687/el.n./1919-III. sz. körirata, 1919. július 7. PIA. 604. f. 2. cs. 2. öe.
7. *A Pénzügyminisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2018. év ellenőrzési tapasztalatairól.* Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=687 (Letöltés: 2019. november 2.)
8. *A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2011,* Statisztikai Tükör, 2012/19.
9. *A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2018.* Statisztikai tükör, 2019. május 14. KSH, 2019. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz1812.pdf> (Letöltés: 2020. június 13.)
10. A Szakszervezeti Tanács Nehézipari Titkárságának jelentése a termelés megindításáról, az üzemi bizottságok megalakításáról, a bérkérdések rendezéséről, az Iparügyi Minisztériummal és a Szövetséges Ellenőrző Bizottsággal való tárgyalásokról – A Nehézipari Titkárság jelentése az 1945. II. 1-től 1945. IX. 1-ig végzett munkájáról (1945. szeptember 19.), SZKL 1. f. 6/34. ö. e.

11. A vasipari gyárak, üzemek forradalmi munkástanács elnökei értekezletének határozata, 1956. november 1. PIA E. gy. A/I/32.
12. ACHOR, Shawn, *A boldogság mint versenyelőny*, HVG, Budapest, 2018. E-könyv.
13. ADDISON, John T. – BELLMANN, Lutz – SCHNABEL, Claus – WAGNER, Joachim, *The Reform of the German Works Constitution Act: Critical Assessment*, Industrial Relations, Vol. 43. No. 2. (2004), 392-420.
14. ADDISON, John T. – SCHNABEL, Claus – WAGNER, Joachim, *On the Determination of Mandatory Works Councils in Germany*, Industrial Relations, Vol. 36. No. 4. (1997), 419-444.
15. ANDERSON, Elizabeth, *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 2017.
16. ARRIGO, Gianni – CASALE, Giuseppe, *A comparative overview of terms and notions on employee participation*, ILO, Geneva, 2010.
17. ÁSVÁNYI Zsófia, *A munkáltatói hatalom és annak korlátai a munkavállalói részvételi intézmények vonatkozásában*, In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*, PTE-ÁJK Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet, Pécs, 2016.
18. ÁSVÁNYI Zsófia, *Az Európai Üzemi Tanács – Részvétel, konzultáció, és tájékoztatás az Európai Unió munkajogában*, PTE ÁJK, Pécs, 2013.
19. ÁSVÁNYI Zsófia, *Az Európai Üzemi Tanács új közösségi szabályozása*. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009/2, 107-126.
20. *Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2017. évi ellenőrzési tapasztalatairól*. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=616 (Letöltés: 2019. november 2.)
21. *Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2016. évi ellenőrzési tapasztalatairól*. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=555 (Letöltés: 2019. november 2.)
22. *Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2015. évi ellenőrzési tapasztalatairól*. Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=504 (Letöltés: 2019. november 2.)

23. *Az NGM Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának jelentése - a munkaügyi hatóság 2015. évi ellenőrzési tapasztalatairól.* Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=438 (Letöltés: 2019. november 2.)
24. *Az OMMF beszámolója a 2008. évben elvégzett feladatokról - a foglalkoztatás biztonságáért.* Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.)
25. *Az OMMF Elnökének beszámolója a 2007. év értékeléséről - "a foglalkoztatás biztonságáért".* Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.), *Munkaügyi ellenőrzések számának alakulása 2008-2018 között:* <http://www.atv.hu/belfold/20190307-egyre-kisebb-az-eselye-hogy-munkaugyi-ellenorzest-kapjon-egy-vallalat> (Letöltés: 2019. november 2.).
26. *Az OMMF beszámolója a 2009. év ellenőrzési eredményeiről - "a munka világának biztonságáért".* Elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=193 (Letöltés: 2019. november 2.)
27. BAGDI Katalin, *A munkajog és a társasági jog határán – Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre?* De Iurisprudentia et Iure Publico, 2013/2, 1-30.
28. BAGDI Katalin, *Az üzemi tanács mint adatkezelő kapcsán felmerülő gyakorlati kérdések,* Miskolci Jogi Szemle, 2019/1, 2. kötet, 146-157.
29. BAGDI Katalin, *Az üzemi tanács mint önálló adatkezelő.* Debreceni Jogi Műhely, 2019/1-2., DOI [10.24169/DJM/2019/1-2/1](https://doi.org/10.24169/DJM/2019/1-2/1).
30. BAJNAI Gábor, *Az üzemi tanács és a munkáltató – partnerek vagy ellenfelek,* Humán Saldo, 2005/2. 46-48.
31. BALOGH Áron Péter, *A kedvezőbb eltérés elvének jogalkalmazási kérdései a szakképzési munkaviszony fényében.* (kézirat)
32. BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkajogviszonyok,* Dialóg-Campus Kiadó, PTE ÁJK, Budapest-Pécs, 2010.
33. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György, *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez,* Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019.
34. BARNARD, Catherine, *EC Employment Law,* Revised Edition, John Wiley & Sons, Chichester, 1996.

35. BARZÓ Tímea – PAPP Tekla (szerk.), *Civilisztika I. Általános Tanok – Személyek joga – Szellemi alkotások joga*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
36. BECKL Sándor, *A dolgozók bevonása a vállalatok vezetésébe*, KJK, Budapest, 1967.
37. BENYÓ Béla, *Tekinthetjük-e jelentéktelennek a munkavállalói részvételt Magyarországon? I. rész*, Munkaügyi Szemle, 2003/1, 20-23.
38. BENYÓ Béla, *Tekinthetjük-e jelentéktelennek a munkavállalói részvételt Magyarországon? II. rész*, Munkaügyi Szemle, 2003/2, 19-22.
39. BENYÓ Béla, *Az üzemi megállapodás, mint a rendezett munkaügyi kapcsolatok indikátora*, Munkaügyi Szemle, 2015/1, 20-41.
40. BERKE Gyula, *Ágoston Péter, a munkajogász. Adalékok a magyar munkajog esztétörténetéhez*, Jogtörténeti Szemle, 2014/1, 210-230.
41. BIAGI, Marco – TIRABOSCHI, Michele, *Forms of Employee Representational Participation*, In: BLANPAIN, Roger (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer, The Netherlands, 2014, 585-646.
42. BIBÓ István, *Válogatott tanulmányok II*, Magvető Kiadó, Budapest, 1986.
43. BIBÓ István, *Válogatott tanulmányok I-IV. A magyar demokrácia válsága*, Magvető Kiadó, Budapest, 1986.
44. BREEN, Keith, *Freedom, republicanism, and workplace democracy*, Critical Review of International Social and Political Philosophy, Vol. 18. No. 4. (2015), 470-485.
45. BREZNAY Tibor (szerk.), *A munkajog nagy kézikönyve*, CompLex, Budapest, 2008.
46. BUZA Márton, *Az üzemi demokrácia fejlesztésének kérdései*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1976.
47. BUZA Márton, *Az üzemi demokrácia*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1969.
48. CSABAI István – KISGYÖRGY Sándor, *Konzultáció és kommunikáció az érdekképviselőkkel*, In: NEUMANN László (szerk.), „Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010” kutatás, Emóció Bt., Budapest, 2010.
49. CZIPÓ Ernő, *Szakszervezeti demokrácia – üzemi demokrácia*, Palócföld, 1972/3.
50. CZUGLERNÉ IVÁNY Judit – KUN Attila – SZABÓ Imre Szilárd, *Az alternatív vitarendezés alanyai a munkavállalói oldalon; Mitől kollektív egy érdekvita? (szakszervezet, üzemi tanács)*, HVG-ORAC, Jogpontok, Budapest, 2017.

51. CZUGLERNÉ IVÁNY Judit, *A szakszervezeti jogok gyengülése az új Munka Törvénykönyvében*, In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 51-75.
52. DABIS Erzsébet – FELEKY Gábor – LŐRINCZI János – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Elemző tanulmány. Az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata*, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 LIGA „A munkáért!”, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Szegedi Tudományegyetem, 2015. január.
53. DABIS Erzsébet – ROSSU Balázs – RÚZS MOLNÁR Krisztina, *Ajánláscsomag. Javaslatok az új Munka Törvénykönyvének a módosítására*, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 LIGA „A munkáért!”, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Szegedi Tudományegyetem, 2015. február.
54. DAVIDOV, Guy, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2016.
55. DE HERT, Paul – LAMMERANT, Hans, *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, Directorate General for Internal Policies, Brussels, European Parliament, 2013.
56. DE STEFANO, Valerio, *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gigeconomy”*, Conditions of Work and Employment Series No. 71. Geneva, ILO, 2016.
57. DUKES, Ruth, *Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law*. In: DAVIDOV Guy – LANGILLE, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press, Oxford, 2011, 57-68.
58. *Employee participation and company structure in the European Community*, Bulletin of the European Communities. Supplement 8/75. European Communities Commission, COM(75) 570.
59. ERŐSS László, *Az üzemi demokrácia és az emberi kapcsolatok. Fejezetek a társadalom-lélektan köréből*, KJK, Budapest, 1977.
60. Eyal Z. GEVA, *Convergence and Persistence in Corporate Insolvency Restructuring*. European Business Organization Law Review, Vol. 12. No. 2., June 2011, 315-352.

61. FEITL István – MITROVITS Miklós – RIPP Zoltán – TAKÁCS Róbert, *Kérdések és válaszok a Kádár-korról – Kérdések és válaszok*, Napvilág Kiadó, Budapest, 2013.
62. GERGELY Katalin, *A kollektív alku nemzetközi megjelenése – az „IFA-jelenség”*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/2, 55-90.
63. GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor, *The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code After Twenty Years in the Market Economy*, Pázmány Press, Budapest, 2015.
64. GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Harmadik, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014.
65. GYULAVÁRI Tamás (szerk.), *Munkajog*, Második, átdolgozott kiadás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
66. GYURKÓ László, *Bakancsos forradalom*, Kossuth Kiadó, Budapest, 2006.
67. H. A., *Az üzemi tanács létesítésének alapkérdései*. Munkaügyi szemle, 2004/5, 46-47.
68. HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.), *Munkajog*, Patrocinium, Budapest, 2014.
69. *Handbook on European data protection law*, 2018 edition, European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
70. HEGYI Gyula (szerk.), *Üzemi tanács és szakszervezet együtt a munkavállalói jogokért, Friedrich Ebert Alapítvány, Szakszervezeti projekt*, Budapest, 1992.
71. HENDRICKX, Frank, *The Future of Collective Labour Law in Europe*, European Labour Law Journal, Vol. 1. No. 1. (2010), 59-79.
72. HÉTHY Lajos, *Az üzemi demokrácia és a munkások*, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1980.
73. HORVÁTH István – SZLADOVNYIK Krisztina, *Munkajog*, Harmadik kiadás. Jogi szakvizsga kézikönyvek. Novissima Kiadó, Budapest, 2013.
74. HORVÁTH István, *Munkajog*, Jogi szakvizsga kézikönyvek, Novissima, Budapest, 2004.
75. HUNGLER Sára, *A munkavállalói részvétel alakulása az 1944. és 1949. közötti Magyarországon*, Themis, 2013. december, 164-179.
76. HUNGLER Sára, *The Interconnectedness of Participation and Solidarity*, In: HORVÁTH István (szerk.), *Tisztelgés – Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 185-197.

77. JAKAB Nóra – RAB Henriett, *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében*. Pro Futuro, 2017/1, 26-40.
78. JÁSZAI Samu, *A szakszervezetek föladatai a kommunista társadalomban – Az átmenet*, Szakszervezeti Értesítő, XVI. évf. 7. sz. (máj. 31.)
79. Javaslat az MSZMP Politikai Bizottságának a szakszervezetek társadalmi szerepének egyes területeken való szélesítésére (1962. június 12.).
80. JÓRI András – SOÓS Andrea Klára – BÁRTFAI Zsolt – HÁRI Anita, *A GDPR magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2018.
81. KARDKOVÁCS Kolos (szerk.), *A munka törvénykönyvének magyarázata*, 2. kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2014.
82. KÁRTYÁS Gábor, *Üzemi tanács kontra szakszervezet: ki az erősebb? 1. rész*. Elérhető: <http://www.hrblog.hu/azujmt/2012/01/27/uzemi-tanacs-kontra-szakszervezet-ki-az-erosebb-1-resz-2/> (Letöltés: 2014. május 31.)].
83. KÁRTYÁS Gábor, *Az üzemi tanács és a kölcsönzött munkavállalók*. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/az-uzemi-tanacs-es-a-kolcsonzott-munkavallalok/> (Letöltés: 2020. március 8.)
84. KERTÉSZ István – PÁL Lajos – RADNAY József, *Munkajogi kézikönyv*, 3. átdolgozott kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2005.
85. KING, Charles D. – VAN DE VALL, Mark, *Models of Industrial Democracy. Consultation, Co-determination and Workers' Management*, Mouton Publishers, The Hague-Paris-New York, 1978.
86. KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit, *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése közös kezdeményezések támogatása”*. Pécs, 2010.
87. KISS György, *A kollektív szerződés intézményének jelentősége és a kollektív szerződéskötési képesség szabályozása az Új Munka Törvénykönyvében*, Jogtudományi Közlöny, 1994/1, 10-12.
88. KISS György, *A legitimáció hiánya és az „egyetértési jog” természete*, Fundamentum, 2009/2, 89-112.
89. KISS György, *A munkaszerződés tartalmának összetettségéről*, Jogtudományi Közlöny, 2017/3, 105-116.

90. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok I.*, Jura, 2003/1, 79-94.
91. KISS György, *A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok II.*, Jura, 2003/2, 59-76.
92. KISS György, *A piac és az emberi tényező – A rendszerváltás hatása a munka világának szabályozására*, Balassi Kiadó, Budapest, 1995.
93. KISS György, *Az egyéni és a kollektív akaratképzés dogmatikája és politikája a munkajogban, az alapjogok tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2002/7-8, 323-334.
94. KISS György, *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS, Pécs, 2010.
95. KISS György, *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
96. KISS György, *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
97. Koiss Géza kir. ipari főfelügyelőnek a munkáskérdésről tartott előadásának összefoglalója. Nagybánya és vidéke, 1912. november 3., 44. szám, 4.
98. KOKKINIDIS, George, *In search of workplace democracy*, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 32. No. ¾. (2012), 233-256.
99. KOVÁCS Erika, *A kollektív szerződés jogi természete*. Jura 2011/1., 77-89.
100. KOVÁCS Erika, *A szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem a gyakorlatban*, Munkaügyi Szemle, 2010/1, 18-23.
101. KOVÁCS Gábor, *Társadalmi gazdaságtan*, Debreczen, Hegedüs és Sándor Könyvkiadó Hivatala, Tiszántúli Református Egyházkerület Kiadványa, 1914, 2015.
102. KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum Kiadó, Budapest, 2009.
103. KUN Attila, *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2014.
104. KUN Attila, *Átrendeződés a kollektív munkajogban – szakszervezetek kontra üzemi tanácsok az új Munka Törvénykönyve tükrében*, In: ANTALÓCZY Péter (szerk.), *Hagyomány és érték: Állam- és jogtudományi tanulmányok a Károli Gáspár Református Egyetem fennállásának 20. évfordulójára*, KRE-ÁJK, Budapest 2013, 304-315.
105. KUN Attila, *Corporate Social Responsibility (CSR) and Labour Law – Parallelisms or Crossroads?* Studia Iuridica Caroliensia, Vol. 2. (2007), 115-125.

106. KUN László, *A munkahelyi demokrácia néhány elméleti kérdése*. NME Közleményei, Miskolc, V. Sorozat, Társadalomtudományok, 1981/27, 9-22.
107. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.), *A magyar munkajog I*, Vince, Budapest, 2001.
108. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *A magyar munkajog. II. kötet*. Vince Kiadó, Budapest, 2004.
109. LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla, *Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán*, In: KUN Attila (szerk.), *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, KRE ÁJK, Budapest, 2013, 24-55.
110. LOMAX, Bill, *Magyarország 1956-ban*, Tudósítások Kiadó, Budapest, 1989.
111. LUX Judit, *A magyarországi szakszervezetek történetéből*, Átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2008.
112. *Magyarországi szakszervezeti mozgalom dokumentumai 1953–1958*, Népszava Kiadó Vállalat, 1989.
113. MAKÓ Csaba – HÉTHY László, *Worker participation and the socialist enterprise: a Hungarian case study*, In: COOPER, C. L. – MUMFORD, E. (eds.), *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Greenwood, Westport, Conn., 1979, 296-326.
114. MAKÓ Csaba – NOVOSZÁTH Ágnes, *A munkavállalók képviseleti részvételének intézménye: az üzemi tanács. Egy felmérés tapasztalatai*, Munkaügyi Szemle, 2000/1, 24-29.
115. MAKÓ Csaba – NOVOSZÁTH Ágnes, *A munkavállalók képviseleti részvételének intézménye: az üzemi tanács. II. rész*, Munkaügyi Szemle, 2000/2, 15-19.
116. MALLESON, Tom, *After Occupy: Economic Democracy for the 21st Century*, Oxford University Press, New York, 2014.
117. MALLESON, Tom, *Making the Case for Workplace Democracy: Exit and Voice as Mechanisms of Freedom in Social Life*, Polity, Vol. 45. No. 4. (2013), 604-629.
118. MARKOVIĆ, Goran, *Az öngazgatás társadalmi feltételei*, Eszmelet, 2009. április 1. Elérhető: https://www.eszmelet.hu/goran_markovic-az-onigazgatas-tarsadalmi-feltetelei/ (Letöltés: 2019. október 04.)
119. MENYHÁRD Attila, *Dologi jog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014. Elérhető: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_527_dologi_jog/c_h01s05.html (Letöltés: 2020. június 21.).

120. MOLNÁR László, *Az üzemi demokrácia rendszerszemléletű megközelítése*, Szociológia, 1974/2, 193-236.
121. NEBE, Katja – RITSCHER, Andrea, *The Concept of Information and Consultation in European Directives*, In: BLANKE, Thomas – ROSE, Edgar – VOOGSGEERD, Herman – ZONDAG, Wijnand, *Recasting Worker Involvement? Recent trends in information, consultation and co-determination of worker representatives in a Europeanized Arena*, Kluwer, Deventer, 2009, 157-173.
122. NEUMANN László – LAKI Mihály – NACSA Beáta, *Az új Munka Törvénykönyve hatása a munkahelyi érdekképviseletre*, Munkaügyi Szemle, 2013/4, 96-108.
123. OLYSÓI ÉS HÉTHÁRSI GABÁNYI János, *A világháború története – Utolsó felvonások*, II. kötet, Viktória-nyomda, Budapest, 1934, 6.
124. PAP Milán, *A népitől a szocialista demokráciáig – A korai Kádár-korszak demokráciafogalma a pártfolyóiratok tükrében*, Múltunk, 2015/1, 202-226.
125. PAUSCH, Markus, *Workplace Democracy: From a Democratic Ideal to a Managerial Tool and Back*, The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Vol. 19. No. 1. (2013), 1-26.
126. PÉTERI György, „*A tudományos üzemvezetés*” és a munkásellenőrzés konfliktusa 1919-ben, Történelmi Szemle 1979/1, 40-57.
127. PETŐ Iván – SIPOS Péter, *Munkástanácsok, üzemi tanácsok*, História, 1986/5-6, 43-44.
128. PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I-II. - új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára*, Harmadik kiadás, HVG-ORAC, Budapest, 2020.
129. PETROVICS Zoltán, *A munkavállalók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1, 116-139.
130. PETROVICS Zoltán, *Munkajog*, L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2006.
131. PIA 290. f. 60. ö. e. 158.
132. PIL 274. f. 20/1. ö. e.
133. PIL 274. f. 20/30. ö. e. (d.n. 1945. június 24. – 1947. november 22.).
134. PONGRÁCZ László, „*Az üzemi tanácsnak az a dolga, hogy a vállalati döntéshozatalban megjelenítse a munkavállalói érdekeket*” (Beszélgetés Pataky Péterrel, az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés [ÉTOSZ] igazgatójával), Munkaügyi Szemle, 2002/7-8, 4-8.

135. PRUGBERGER Tamás – KENDERES György, *A munka- és közszolgálati jog intézményrendszerének kritikai és összehasonlító jogi elemzése*, Novotni, Miskolc, 2009.
136. PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.
137. PRUGBERGER Tamás, *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője és jogi szabályozásuk megreformálásának kérdései*, Magyar jog, 2012/1, 28-35.
138. PRUGBERGER Tamás, *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkavállalói jogoknál – különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és a létszámleépítésre*, Magyar jog, 1999/5, 274-285.
139. PRUGBERGER Tamás, *Érdek és érdekegyeztetés a jogban*, Bíbor, Miskolc, 2002.
140. PRUGBERGER Tamás, *Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar jog, 1993/3, 87-97.
141. RÁCZ Béla – STRASSENREITER Erzsébet, *Az üzemi bizottságok szervezete (1944-1948)*, Történelmi Szemle, 1965/2-3, 201-239.
142. RADNAY József (szerk.), *A Munka Törvénykönyve kommentárja (1992. évi XXII. törvény), Kommentár a gyakorlat számára*. 3. kiadás. HVG-ORAC, Budapest, 2011.
143. RADNAY József (szerk.), *Munkajogi kézikönyv*, Harmadik, átdolgozott kiadás, KJK, Budapest, 1989.
144. RADNAY József, *Munkajog*, 4. átdolgozott kiadás, Szent István Társulat, Budapest, 2003.
145. RADNAY József, *Munkajog*, 8. Kiadás, Szent István Társulat, Budapest, 2009.
146. RÁCZ Zoltán, *Az új Mt. és a munkajogi átmeneti törvény kollektív munkajogot érintő rendelkezéseiről*, Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013). 451-457.
147. RÉTI R. László, *A Rimamurány-Salgótarjáni Vasmű Rt. a polgári demokratikus forradalom és a Tanácsköztársaság időszakában (1918-1919)*, JATE, Szeged, 1973.
148. RIPP Zoltán, *Az MSZMP és a munkástanácsok*, In: MAJOROS István (főszerk.), *Háborúk, békék, terroristák – Székely Gábor 70 éves*, ELTE, Új- és Jelenkori Egyetemes Történelmi Tanszék, Budapest, 2012.

149. ROMÁN László, *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1989.
150. Sára HUNGLER, *The Dual Nature of Employee Involvement. An Economic and a Human Right Question, PhD Dissertation*, ELTE, Faculty of Law, Budapest, 2014.
151. SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó, *Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására*, Miskolci Jogi Szemle, 2019/1, 2. kötet, 49-67.
152. STRASSENREITER Erzsébet, *Az üzemi bizottsági rendszer kialakulása és a munkásellenőrzés megvalósulásának kezdete (1944 október–1945 május)*, Párttörténeti Közlemények, 1963/4, 3-28.
153. SZABÓ Imre Szilárd, *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*. PhD értekezés. PTE ÁJK, Budapest-Pécs, 2020.
154. SZAKOLCZAI Attila, *Közvetlen és képviselői demokrácia 1956-ban*, Belvedere Meridionale, 2017/1, 5-23.
155. SZAMUELY László, *Ipari demokrácia Nyugat-Európában? – Társadalmi reformok és gazdasági harc*, Magvető, Budapest, 1980.
156. SZENTPÉTERI István, *A tanácsok megalakulása és jogi szabályozása a Tanácsköztársaságban*, Acta Universitatis Szegediensis. Acta Juridica et Politica. Tom. III. Fasc. 6., Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Szeged, 1957.
157. SZENTPÉTERI István, *Első munkástanácsaink megalakulása*, Állam és Igazgatás, 1953/10-11, 568-578.
158. SZKL 1. f. 6/34. ö. e.
159. SZÜCS László Gergely, *Lehetséges-e nemzetek feletti demokrácia?* Elérhető: <http://www.szuveren.hu/print/tarsadalom/lehetseges-e-nemzetek-feletti-demokracia> (Letöltés: 2018. október 23.)
160. TRÓCSÁNYI László – SCHANDA Balázs, *Bevezetés az alkotmányjogba – Az Alaptörvény és Magyarország alkotmányos intézményei*, HVG-ORAC, Budapest, 2014. Elérhető: https://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/2011_0001_548_Alkotmanyjog/ch01s05.html (Letöltés: 2019. november 24.)
161. VAN DEN BERG, Annette – GRIFT, Yolanda – VAN WITTELOOSTUIJN, Arjen, *Managerial Perceptions of Works Councils' Effectiveness in the Netherlands*, Industrial Relations, Vol. 50. No. 3 (2011), 497-513.

162. VARGA László, *A csepeli nagyüzemi munkásság kialakulásának történeti-szociológiai elemzése*, Társadalomtudományi Közlemények, 1982/1, 50-65.
163. VARGA László, *A csepeli Weiss Manfréd gyár története 1918-ig*, Kandidátusi értekezés, Magyar Tudományos Akadémia Könyvtára. Elérhető: http://real-d.mtak.hu/753/1/MTA_KIK_D_8552_Varga_Laszlo.pdf (Letöltés: 2019. szeptember 16.)
164. VAS János, *Az üzemi demokrácia és a szakszervezeti jogok érvényesítése*, Táncsics, 1972.
165. VATHY Zsuzsa, *Herend, az más. Tizenöt év a herendi porcelánmanufaktúra életében, 1990-2005*. Kortárs Kiadó, Budapest, 2006.
166. WEISS, Manfred, *Re-Inventing Labour Law?* In: DAVIDOV, Guy – LANGILLE, Brian (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, 43-56.
167. WEINREB, Lloyd L., *Natural Law and Rights*, In: GEORGE, Robert P. (ed.), *Natural Law Theory. Contemporary Essays*, Clarendon Press, Oxford, 1994, 278-308.
168. WELTNER Andor, *A magyar munkajog*, Korunk tudománya. Akadémiai Kiadó, Budapest.
169. WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia (I-II)*, In: HÁGELMAYER Istvánné–KERTÉSZ István (összeáll.), *Weltner Andor Emlékkönyv*, Akadémiai, Budapest, 1987, 65-144.
170. WELTNER Andor, *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1962.
171. WELZ, Christian – MACIAS, Enrique Fernandez (eds.), *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?* Background Paper (EF07/72/EN), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.

Felhasznált jogszabályok, bírósági ítéletek és további források jegyzéke

Magyar jogszabályok

Törvények és rendeletek

1. 1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról
2. 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
3. 2000. évi LXVII. törvény Magyarország a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1971. évi 56. ülészakán elfogadott 135. számú Egyezmény kihirdetéséről
4. 2000. évi C. törvény a számvitelről
5. 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról
6. 2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló
7. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
8. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
9. 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
10. 2017. évi CXVIII. törvény az eljárásra a bírósági polgári nemperes eljárásokban alkalmazandó szabályokról, valamint egyes bírósági nemperes eljárásokról
11. 2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról
12. 1956. évi 25. törvényerejű rendeletet a munkástanácsokról
13. 1957. évi 63. törvényerejű rendelet a munkástanácsokról
14. 1984. évi 22. törvényerejű rendelet
15. 10100/1948. (X. 1.) kormányrendelet
16. 15500/1947. (XII. 25.) kormányrendelet a kollektív szerződésekről és az Országos Munkabérmegállapító Bizottságról
17. 16/1956. (XII. 29.) kormányrendelet a bérfizetés 1957. január 1. utáni rendszeréről
18. 2/1956. (XI. 16.) kormányrendelet a munkástanácsok működéséről
19. 225/2000. (XII. 19.) kormányrendelet a felszámolás számviteli feladatairól
20. 2350/1949. (III. 12.) kormányrendelet

21. 2830/1949. (III. 26.) kormányrendelet
22. 3010/1948. (III. 13.) kormányrendelet
23. 9220/1948. (IX. 5.) kormányrendelet
24. 1919. évi 1.071. M. E. sz. rendelet
25. 6.540/1946. M. E. számú rendelet
26. 1918. évi 29.798. eln. számú rendelet
27. Az m. kir. iparügyi miniszter 1944. évi 28.900. Ip. M. számú rendelete
28. 1945. évi 50.499. Ip. M. sz. rendelet.
29. A Népgazdasági Tanács 78. N. T. sz. rendelete, Tanácsköztársaság, 1919. július 10.
30. 7/2015. (III. 31.) MvM utasítás
31. 39/2016. (XII. 30.) MvM utasítás
32. 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról

Törvényjavaslatok indokolásai

1. T/3066. számú törvényjavaslat a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényről
2. T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről
3. A munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyvéhez kapcsolódó egyéb törvények módosításáról szóló 2015. évi ... törvény tervezete, 36. §. és Részletes indokolás a 36. §-hoz. A tervezet szövege elérhető: https://www.pvdsz.hu/uploads/Mt_%20modositasi%20kormany-eloterjesztese.pdf (Letöltés: 2020. június 17.)

Alkotmánybírósági határozatok

1. 38/1993. (VI. 11.) AB határozat, III.3. pont.

Felhasznált EBH-k, BH-k

2. EBH 1999.137.
3. EBH 1999.43.

4. BH 1997.607.
5. EBH 2000.239. sz.
6. EBH 2000.350.
7. EBH 2000.351.
8. EBH 2000.352.
9. EBH 2001.459.
10. EBH 2001.461.
11. EBH 2002.678.
12. EBH 2003.967.
13. EBH 2004.1147.
14. EBH 2004.1148.
15. EBH 2005.1336.
16. EBH 2007.1633.
17. EBH 2007.1714.
18. EBH 2008.1798.
19. EBH 2009.2066.
20. EBH 2011.2332.
21. EBH 2014.M.13.
22. EBH 2014.M.25.
23. EBH 2015.G.2.
24. EBH 2017.5.
25. EBH2004.1147.
26. EBH2007.1714.
27. EBH2014.M.13.
28. BH 1992.500.
29. BH 1993.583.
30. BH 1996.285.
31. BH 1996.560.
32. BH 1997.143.
33. BH 1997.211.
34. BH 1997.607.
35. BH 1998.300.
36. BH 2000.320.
37. BH 2000.463.

38. BH 2000.463.
39. BH 2001.192.
40. BH 2001.492.
41. BH 2001.548.
42. BH 2001.553
43. BH 2004.157.
44. BH 2007.310.
45. BH 2007.385.
46. BH 2013.79.
47. BH 2016.32.
48. BH2007.385.
49. BH2010.307.
50. ÍH 2015.160.
51. EBD 2017.04.M9.
52. EBD 2017.M.9.
53. MD II. 254.
54. MD II. 590.
55. 240. EH

Felhasznált anonim határozatok

1. Fővárosi Ítéltábla 12.Cspkf. 43.775/2015/2. sz. (ÍH 2015.160.)
2. Fpkf.VII.30.048/2015. sz.
3. Gfv.VII.30.364/2012/6. sz.
4. Kk.III.25.373/1993. sz. (BH 1993.583.)
5. LB M.törv.II.10.497/1991. sz.
6. Mfv. I. 10.738/2006. sz. (BH 2007.385.)
7. Mfv. II. 10.630/1999. sz.
8. Mfv.10.990/1998. sz.
9. Mfv.I.10.164/1994. sz.
10. Mfv.I.10.297/2015/4. sz.
11. Mfv.I.10.308/2012/5. sz.
12. Mfv.I.10.308/2012/5. sz.
13. Mfv.I.10.584/2016/4. sz.

14. Mfv.I.10.595/2015/5. sz.
15. Mfv.I.10.705/1996. sz.
16. Mfv.I.10.751/1999/3. sz.
17. Mfv.I.10.901/2009. sz.
18. Mfv.I.11.107/2010/14. sz.
19. Mfv.I.11.107/2010/14. sz.
20. Mfv.II.10.027/2018. sz.
21. Mfv.II.10.033/2014. sz.
22. Mfv.II.10.061/2006. sz.
23. Mfv.II.10.070/2016/8. sz.
24. Mfv.II.10.146/2007/6. sz.
25. Mfv.II.10.197/2014/4. sz.
26. Mfv.II.10.409/2010/3. sz.
27. Mfv.II.10.425/2010/3. sz. ítélete)
28. Mfv.II.10.526/2007.
29. Mfv.II.10.547/2007/12. sz.,
30. Mfv.II.10.627/1999. sz. (BH 2001.553.)
31. Mfv.II.10.628/1999. sz. (BH 2001.548.)
32. Mfv.II.10.671/2013/5. sz.
33. Mfv.II.10.683/2013/4. sz.
34. Mfv.II.10.809/2012/5. sz.
35. Mpk.II.10.294/2019/5. sz.

Felhasznált alsóbb fokú határozatok

1. Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.657/2009/3. sz.
2. Debreceni Ítéltábla Gf.III.30.257/2019/10. sz.
3. Fejér Megyei Bíróság 3.Mf.20.454/2011/9. sz.
4. Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.288/2010/3. sz.
5. Fővárosi Törvényszék 36.G.40.224/2018/29. sz.
6. Kecskeméti Törvényszék 3.Mpkf.22.148/2016/3. sz.
7. Szegedi Ítéltábla Gf.III.30.427/2014/4. sz.
8. Székesfehérvári Munkaügyi Bíróság 6.M.310/2010/32. sz.
9. Székesfehérvári Törvényszék 3.Mpkf.20.313/2013/2. sz.

10. Szekszárdi Munkaügyi Bíróság 2.M.1285/2005/22. sz.
11. Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.071/2011/4. sz.
12. Szombathelyi Törvényszék 8.Mf.20.236/2013/3. sz.

Jogegységi határozatok, kollégiumi vélemények

1. 1/1999. MJE határozat
2. 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény
3. MK 95. sz. állásfoglalás

Egyéb jogforrások

1. A NAIH elnökének NAIH/2018/6123/2/J. sz. állásfoglalása

Az Európai Unió jogforrásai

Irányelvek

2. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)
3. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1023 irányelve (2019. június 20.) a megelőző szerkezetátalakítási keretekről, az adósság alóli mentesítésről és az eltiltásokról, valamint a szerkezetátalakítási, fizetésképtelenségi és adósság alóli mentesítési eljárások hatékonyságának növelését célzó intézkedésekről, és az (EU) 2017/1132 irányelv módosításáról (Szerkezetátalakítási és fizetésképtelenségi irányelv)
4. Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról
5. Az Európai Parlament és a Tanács 2008/94/EK irányelve (2008. október 22.) a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről (kodifikált változat)

6. Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

Az Európai Unió Bíróságának döntései

1. C-25/17. sz. Tietosuojaalututettu kontra Jehovan todistajat – uskonnollinen yhdyskunta ügghöz fűzött főtanácsnoki indítvány, ECLI:EU:C:2018:57

A 29-es cikk szerint létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport véleményei

2. *Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor"*, 00264/10/EN WP 169.
3. A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. sz. véleménye a munkahelyi adatkezeléséről, 17/HU WP 249., 26.

Nemzetközi jogforrások

ILO egyezmények és ajánlások

1. ILO 135. sz. Egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről
2. ILO 129. sz. Ajánlás a vállalat vezetése és a munkavállalói közötti kommunikációról
3. ILO 180. sz. Ajánlás a munkavállalók igényeinek védelméről (a munkáltató fizetésképtelensége esetén)

Emberi Jogok Európai Bíróságának döntései

1. Bărbulescu v. Romania ügy, Application no. 61496/08, 5 September 2017

Egyéb források

2. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf036.html (Letöltés: 2019. november 30.)

3. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli010a.html (Letöltés: 2020. január 02.).
4. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/body>
5. <https://www.thefreedictionary.com/body>
6. Magyar nyelv értelmező szótára. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/adatbazis/magyar-nyelv-ertelmezo-szotara/szotar.php?szo=J%C3%93L%C3%89TI&offset=27&kezdobetu=J> (Letöltés: 2019. december 3.).
7. Országos Szövetsége (MOSZ) aggodalmát fejezte ki arra vonatkozóan, hogy az elmúlt években a munkaügyi ellenőrzés létszáma és hatékonysága csökkent, miközben a szabályokat durván megszegő vállalkozások száma igen jelentős. Elérhető: <https://24.hu/fn/gazdasag/2019/09/26/munkaugyi-ellenorzes/> (Letöltés: 2019. november 2.)

SUMMARY

Employee participation has been a crucial and widely criticized area of Hungarian employment law since its reintroduction in the Labour Code of 1992. Most of these critics described works councils unprecedented and ‘weak’, emphasizing the differences between the Hungarian and the German works councils labelled as the ‘role model’. The new Labour Code introduced in 2012 has brought many significant changes while sustaining several criticized rules unaltered. Nonetheless, the fact that works councils failed to become widespread in Hungary remains unchanged. And so arises the question whether this lies with the faults in the legislation, and if it does, then what are the causes of the defective rules. The opinions of what may be the cause(s) that prevent the works councils to be more widespread, vary greatly in the legal literature.

However, during my research, it became apparent that the legislator failed to define the purpose(s) of employee participation and the works council which is partly the reason I chose the starting phrase, emphasizing that people – including the legislator – often neglect to articulate – even to themselves – the purpose of what they do. Even the concepts of works council and employee participation and several related phrases (e.g. workplace democracy, industrial democracy, etc.) are often used in the relevant sources as if they were equivalent to one another or remain unexplained.

In addition, the Hungarian works council system is typically compared to the German model, despite the fact that there has been a constant criticism since 1992, emphasizing that the Hungarian regulation became way too different compared to the original German model. Partly for this reason, I decided not to carry out a comparative analysis, as the two models took different paths in terms of evolution. Therefore, I analysed the Hungarian legislation in itself in order to explore the possible internal contradictions and deficiencies, and whether these prevent the regulation from achieving the goals of employee participation. During the analysis, I have concentrated on the most critical and important parts of the legislation which themselves determine the functionality of the works council, focusing on the aims to be achieved by employee participation.

The dissertation revolves around three hypotheses. The first states that the anomalies of employee participation and the works council lie with the fact that these constitute an

unprecedented, foreign body in Hungarian (labour) law. In the second hypothesis, I assumed that the failures of the Hungarian employee participation system are caused by the fact that the goals to be achieved by employee participation and the works council has not been determined by the legislator. In the third and final hypothesis I assume that the functionality of employee participation (works council) is hindered by the internal contradictions and the great number of gaps discovered in the legal rules.

As the result of examining the above hypotheses, the followings may be stated. Overall, it has been found that the anomalies discovered in the regulation may be based on the fact that neither the purpose, nor the function of the works council and employee participation were defined, which would determine the framework and direction of the legislation. Therefore, the answers offered by the interpretation of the legislation to the problems that may arise raise additional questions, confirming the lack of a comprehensive regulation. This not only affects the functionality of the works council, but it may also hinders the enforcement of the rights of those concerned, in particular the rights of the works council and the employees.

The scope of participation, the issues covered by the participatory rights and the enforcement of claims can be properly defined only in the light of the specified objectives and the role intended for the works council. Therefore, the final conclusion is that the role of the Hungarian works council and the employee participation needs to be reconsidered and redefined. Until then, without knowing what aims and purposes intends the legislator designate to the works council, it is pointless to make *de lege ferenda* proposals in relation to the regulatory anomalies, since the issues may only be solved this way separately and individually. Therefore, as a final conclusion, I emphasized that the legislator neglected to articulate and declare the specific goals to be achieved by the employee participation and the works council.