

Doktori (PhD) értekezés tézisei

A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban

Dr. Bagdi Katalin

Témavezető: Dr. habil. Nádas György Ph.D., egyetemi docens



Debreceni Egyetem
Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Debrecen, 2020

I. Problémafelvetés és hipotézisek

A munkavállalói részvétel hazai modellje és szabályanyaga mindig is vitákat generált a jogirodalomban, még ha abban egyfajta egységes álláspont alakult is 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 érdekképviseleti mód elterjedését, és abban is, hogy milyen módon kellene vagy lehetne ezt a tendenciát megváltoztatni. Ehhez kapcsolódóan szükséges kitérnem arra, hogy kutatásom és a rendelkezésre álló szakirodalom elemzése során felfedeztem, 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 magukban a forrásokban is sokszor egymás szinonimájaként, azonos tartalommal alkalmazták az üzemi tanács és a munkavállalói részvétel fogalmát, mindamelllett, hogy annak funkcióját 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 német modellel kerül összehasonlításra, annak ellenére, hogy 1992 óta folyamatosan fennálló kritika az, miszerint a magyar szabályozás nagyon távol került a német modelltől. Részből ezért döntöttem amellelt, 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 fedezhetők fel a hazai viszonyok és jogi hagyományok között, illetőleg ezek fényében képes-e a munkavállalói részvétel céljainak elérését biztosítani. A szabályozás teljes és részletes elemzésére azonban a disszertáció terjedelmi korlátai folytán nem vállalkozhattam, ezért igyekeztem a leginkább kardinálisnak számító problémaköröket körbejárni, melyben vezérfonalul választottam a munkajogi szakirodalomban egységesen kritizált szempontokat.

A kutatásom célja ezért alapvetően annak feltárása volt, hogy milyen okok húzódnak a munkavállalói részvétel hazai „népszerűtlensége” mögött.¹ Ennek során a vonatkozó szakirodalom által felvetett legfontosabb kritikákat tekintettem vezérfonalknak, 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.

II. 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

¹ 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.

megállapításait 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 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 megjegyezni, hogy az Mt.-hez² 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

² A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.).

szakszervezet áll ugyan, azonban a téma szempontjából releváns megállapításokat tartalmazott.

Végezetül igyekeztem empirikus tapasztalatokra is támaszkodni, mely részben statisztikai adatok összegyűjtését és elemzését, valamint mintavételezés alapján készült kutatások 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 kicseréléséből vagy éppen ezek hiányából következő problémákat és megoldásokat. 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.

III. 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 töltek be, ezért a második fejezetben megkíséreltem immár a jelen időre vetítve feltárni a munkavállalói részvétel által elérni kívánt célokat, kitérve azok igazolására is.

Az ezt követő 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 vizsgálat végén kiderült, 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 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 vonatkozó rendelkezések elemzését. 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 fizetéképtelen helyzete esetén betöltendő szerepének elemzése következett.

Az elemzés során valamennyi nagyobb fejezet, valamint az üzemi tanácsra irányadó szabályozás tekintetében 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. Az összegzés és a következtetések végén pedig levontam a végső konklúziót.

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 szükséges 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 betöltse 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 megfelelése 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 a „rendes” üzemi tanácsnak. Az elemzés körét ezen belül is leszűkítettem a jogi személy, illetőleg gazdasági társaság munkáltatókra, alapvetően azon oknál fogva, mert jellemzően az ilyen formában működő munkáltatóknál éri el a foglalkoztatotti 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 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 érdekképviselői szerv sem töltheti be hatékonyan feladatát a munkáltató megtorlásától tartva. Nem vontam a vizsgálat körébe egyrészt 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 válasz adható a fentebb megjelölt kérdésekre, hiszen az is kiderül, hogy adott esetben a célmegjelölés és az az alapján kialakított koncepciók csak munkajogi szempontból, vagy az egész jogrendszeren átívelően fedezhetők 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, mely 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.

IV. Következtetések

IV.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. Mindez ahhoz vezetett – és ez a harmadik befolyásoló tényező –, hogy a rendszerváltást követő jogalkotás a „semmiből”, és lényegében felülről szervezve kívánta újratertelni az üzemi tanácsot. Ennek során azonban 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 némethez képest.

Ezért ilyen történeti fejlődés után a német minta átvétele valóban idegennek, előzmény nélkülinek hathatott, még ha a magyar jogi hagyományok sokszor a német jogban 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, valamint a munkahelyi szintű üzemi tanácsra építő német kollektív munkajogi modell átvétele már magában hordozta a hazai üzemi tanácsi modell működésképtelenségének veszélyét és elhibázottságát. A szakmai és szakszervezeti aggályok ellenére az 1992-es jogalkotás a német modell egyébként jelentősen megnyirbált jogkörökkel rendelkező, de egyéb vonatkozásban hasonló 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 a „ráoktrojáló” szemléletmódon, az addigra már sokak által kritizált és a kutatások alapján nyilvánvalóan kevésbé ismert és népszerű, lényegében légtüres térben „lebegő” magyar modellt és annak legproblemikusabb 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 szerveződés), de a hazai kollektív munkajog aktuális állásának figyelmen kívül hagyásával jött létre.

IV.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 kényszerképviselő.³ 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 kötelezhető.

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 a vállalat belső életébe és ellenőrzésébe, amellyel munkaviszonyban állnak, és részt vehessenek a

³ A munkavállalók az őket megillető részvételi jogokat csak együttesen, az üzemi tanácson keresztül tudják 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.

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, ezért a munkavállalói és munkáltatói érdekek feltárásának és egyeztetésének azért is van kiemelt jelentősége, mert ily módon megelőzhető a munkavállalók ún. dehumanizálódása, vagyis az, hogy termelési eszköz helyett emberként tekintsenek 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 ellensúlyozását biztosítja, a munkáltató egyfajta belső ellenpólusaként jelennek meg. Egyszersmind a koalíciós jog (szakszervezet) ellenpólusaként is szolgál. A munkaviszony munkáltatótól független alakítójaként, a munkavállalók érdekeinek képviselőjeként 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 képviselését, 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 működőképesség gátja.

IV.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 kérdés vizsgálatára. Nevezetesen az adatvédelem és a munkáltató fizetésképtelensége esetén irányadó szabályok üzemi tanács központú elemzését végeztem el. Az elemzés eredményeként 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 a jogértelmezés során követhető irányt adna. Mindennek azért lenne jelentősége, mert a munkáltatói hatalom korlátozásának mértékét (arányosság) is csak a kitűzött cél fényében lehet meghatározni. Ez az egész szabályozáson átívelő „célталanság” és logikai hiány önmagában is alkalmas az üzemi tanács működőképességét 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, és így jelentősen leszűkíti azon munkáltatók számát, amelyeknél üzemi tanács választható. Ugyanez a helyzet az üzemi tanács méretével kapcsolatosan, melynek létszámát teljesen indokolatlanul maximálta a jogalkotó, így a javarészt 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 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. Ezzel szemben az együttdöntési jogkörrel kapcsolatosan elmarad a jóléti célú pénzeszköz fogalmának definiálása, annak ellenére, hogy a mai köznap i és jogi szóhasználatból is jellemzően kikopott, így tartalma egyáltalán nem egyértelmű.

A második nagy „kör” a *szabályozási hiányok, illetőleg joghézagok* halmaza jelenti, mely alatt konkrét rendelkezések hiányát, illetőleg a konkrét rendelkezések által okozott joghézagokat⁴ értem. Ide sorolható a *kódexszerű szabályozás hiánya*. Annak ellenére, hogy az üzemi tanács választására irányadó rendelkezések viszonylag részletesnek tűnnek első ránézésre, még azok is inkább keretjellegűnek tekinthetők, hiszen az eljárás konkrét szabályainak rögzítését a választási bizottságra bízta a jogalkotó.

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. Ugyanez a hiányosság figyelhető meg az üzemi tanács adatkezelői minőségével kapcsolatosan, mely vonatkozásban az Infotv. mellett az Mt. adna eligazítást. Ezt azonban 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). Ráadásul e területek elemzése révén vált igazán hangsúlyossá, hogy az üzemi tanács jogalanyisága alapvetően rendezetlen, mely az üzemi tanács igényérvényesítését, valamint az üzemi tanáccsal szembeni igényérvényesítést is gátolja.

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 érdekképviselői tevékenységhez kötődik, melyet az üzemi tanács testületként lát el, kizárólag az üzemi tanács elnökét illeti meg ilyen védelem, de őt is csak akkor, ha más jogcímen nem illeti meg a védelem. Ezzel az üzemi tanács egésze védtelen marad.

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

⁴ 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.

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 lenne, 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.

A harmadik nagy „kör” a szabályozás *lex imperfecta* mivoltának halmaza jelenti, mely egyértelműen a szabályozás hatékonyságát gátló tényező. Bár a szabályozási hiányok kategóriájába 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 az általános szabályok alapján az együtdöntési jog sérelme esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelensége esetére rendelt „rendes” jogkövetkezmények alkalmazhatók. A szabályozás zavarossága folytán azonban 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.

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 feltétlenül visszatartó ereje, vagyis akár az üzemi tanács létrehozása is huzamosabb ideig „blokkolható” bármilyen hátrányos

következmény nélkül. Ezért indokolt lenne legalább a munkaügyi hatóság bírság kiszabási jogkörét kiterjeszteni az ilyen esetekre, mely már bírhat visszatartó erővel.⁵

A negyedik nagy „kört” 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. 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 megszegése kapcsán a szankciók teljes hiánya, valamint az, hogy jogkövetkezményeket is csak szűk körben lehet alkalmazni.

Az ötödik nagy „kört” a *bírói gyakorlat anomáliáinak halmaza* alkotja, mely nem csak a szabályozás hatékonyságának fokmérője, hanem – a részletes szabályozás hiányából fakadóan – annak alakítója is. Ezen belül 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

⁵ Ehhez természetesen olyan mértékű bírság sávot szükséges megállapítani, mely jóval nagyobb a munkáltató által elérhető „előnyénél”, mely esetben figyelemmel kell lenni arra is, hogy itt *ab ovo* a teljes üzemi kollektívát érintő sérelemről van szó.

az üzemi tanács munkájában, érdemben nem látja el érdekképviselői feladatait, úgy pusztán e ténynél 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.

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. De ide sorolható az az eset is, amikor a bíróság azt állapította meg a munkajogi védelemmel összefüggésben, 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. Önmagában az, hogy a bíróság a munkáltató jogorvoslata folytán arra jut, hogy az egyetértés 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 a jogalkalmazásnak kellene pótolnia a szabályok megfelelő és helyes értelmezéséhez. Ez azonban a *praetor ius facere non potest* elvébe ütközne. Ráadásul egységes koncepció kialakítására az ügyek csekély száma sem ad lehetőséget.⁶ Így a joggyakorlat helyesbitéséhez először a szabályozást szükséges helyreigazítani.

IV.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 funkciója nem került meghatározásra, mely értelemszerűen meghatározná a joganyag kereteit és irányát. Ezért 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.⁷ Ennek hiányában nincs értelme a szabályozásbeli anomáliák kapcsán sem *de lege ferenda* javaslatokat tenni, hiszen azok pusztán egy-egy kérdés

⁶ 2010-2019. évek között 52 db ügy érkezett az üzemi tanácsi választással, valamint a részvételi jogokkal kapcsolatosan a bíróságokra.

⁷ KUN Attila, *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás*, Ad Librum, Budapest, 2009, 287.

rendezését tennék lehetővé. 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 hangsúlyozom, hogy a jogalkotó 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.



Nyilvántartási szám: DEENK267//2020.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Bagdi Katalin

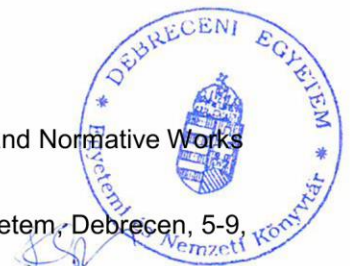
Doktori Iskola: Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10038718

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (9)

1. **Bagdi, K.:** A new side to employee participation: A possible tool to protect the employees' right to respect for private life in the era of digitalisation and data protection.
Hungarian Labour Law e-Journal. 2, 48-70, 2019. ISSN: 2064-6526.
2. **Bagdi, K.:** Az üzemi tanács mint adatkezelő kapcsán felmerülő gyakorlati kérdések.
Miskolci Jogi Szemle. 14 (1), 146-157, 2019. ISSN: 1788-0386.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
3. **Bagdi, K.:** Az üzemi tanács mint önálló adatkezelő.
Debreceni Jogi Műhely. 16 (1-2), 2-10, 2019. ISSN: 1787-775X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.24169/DJM/2019/1-2/1>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C
4. **Bagdi, K.:** Munkavállalói participáció, avagy a demokrácia megjelenése a munkahelyen.
Munkajog. 1, 22-30, 2019. ISSN: 2560-1687.
5. **Bagdi, K.:** Üzemi tanács a bírói gyakorlatban.
Jura. 23 (2), 277-287, 2017. ISSN: 1218-0793.
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
6. **Bagdi, K.:** A sztrájkhoz való jog az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában.
Pro Futuro. 6 (1), 115-133, 2016. ISSN: 2063-1987.
DOI: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.26521/Profuturo/2016/1/4906>
MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: A
7. **Bagdi, K.:** Contract or Law?: The Legal Nature of Collective Agreements and Normative Works Agreements.
In: interTALENT UNIDEB. Szerk.: Mándy Zsuzsanna, Debreceni Egyetem, Debrecen, 5-9, 2016. ISBN: 9789634729747





8. **Bagdi, K.:** A munka világának digitalizálódása: Beszámoló a debreceni műhelykonferenciáról.
Munkaügyi Szemle Online. 6, 1-4, 2015. EISSN: 2064-3748.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

9. **Bagdi, K.:** The Future of Employees' Board-Level Representation in The European Union.
Procedia Economics and Finance. 23, 1394-1400, 2015. ISSN: 2212-5671.

DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00419-0](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00419-0)

Konferenciaközlemények (5)

10. **Bagdi, K.:** A munkavállalók pénzügyi részvételének szabályozása a magyar jogban.

In: Munkajogi és szociális jogi doktoranduszok és pályakezdő oktatók hetedik konferenciája,
"Közlésre elfogadva" 1-23, 2020.

11. **Bagdi, K.:** A Comparative Analysis of the Regulation of Works Agreements in Hungary and the
EU Member States.

Profectus in Litteris. 6, 25-31, 2014. ISSN: 2062-1469.

12. **Bagdi, K.:** Az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó szabályok a magyar jogban.

In: Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában. Szerk.: Zoványi Nikolett,
Doktoranduszok Országos Szövetsége Jogtudományi Osztály, Budapest-Debrecen, 307-316,
2014. ISBN: 9786158004411

13. **Bagdi, K.:** Az üzemi megállapodás érvénytelensége, valamint annak jogkövetkezményei.

In: Doktoranduszok Fóruma : Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa. Szerk.: Szabó
Miklós, Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 9-13, 2015. ISBN: 9789633580875

14. **Bagdi, K.:** Ellenség vagy jó barát?: Avagy hogyan jellemezhető az üzemi tanács és a
szakszervezet viszonya?

In: Doktoranduszok fóruma : Miskolc, 2013. november 7. : Állam- és Jogtudományi Kar
szekciókiadványa. Szerk.: Stipta István, ME Tudományszervezési és Nk. Oszt., Miskolc, 7-
12, 2013.

További közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (2)

15. **Bagdi, K.:** A diszkriminációmentes munkadíjazás alapvető sajátosságai az Európai Unióban.

Debreceni Jogi Műhely. 10 (3), 158-171, 2013. ISSN: 1787-775X.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C





16. **Bagdi, K.:** A munkajog és a társasági jog határán Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre?

De iurisprudentia et iure publico. 7 (2), 2013. ISSN: 1789-0446.

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottság: C

MTA Állam- és Jogtudományi Bizottsága irányelvei szerint:

„A” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 3, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 3

„C” kategóriás folyóiratban megjelent publikációk: 4, melyek közül az értekezés alapjául szolgál: 2

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2020.09.21.

