

PRUGBERGER TAMÁS

A munkavállalói képviselet részvételi jogosítványai a gazdasági társaságok, valamint üzemeik irányítása terén az euroatlanti régióban és Magyarországon

Employee Representation Participation Rights in the Management of Companies and Their Plants in the Euro-Atlantic Region and Hungary

Abstract: The study deals with employee participation in corporate and plant management, showing the historical course of the formation and development from the early twentieth century to the end of World War II. Following World War II, the European Coal and Steel Community (ECSC) developed a system of 50-50% ownership and employee representation in both areas, which in the early 1970s was transformed into two-thirds ownership and one-third employee representation. Next, the study presents the structural nature of the current participatory institutional system, the electoral system, and the licensing system in a comparative manner.

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

Összefoglaló: A tanulmány a vállalati testületi és az üzemi vezetésben fennálló munkavállalói részvétellel foglalkozik, kimutatva mindkettő kialakulásának és fejlődésének történeti menetét a XX. század elejétől a II. világháború végéig, valamint a II. világháború után a Montánunióban mind a két területen kialakult 50-50%-os tulajdonosi és munkavállalói képviseleti rendszerét, amely az 1970-es évek elején kétharmad tulajdonosi és egyharmad munkavállalói képviseletté alakult át. Ezt követően a jelenlegi participációs intézményrendszer strukturális jellegét, választási rendszerét, valamint jogosítványrendszerét mutatja be a tanulmány komparatív jelleggel.

Kulcsszavak: felügyelő/igazgató tanács, munkavállalói képviselet, participáció, üzem, üzemi tanács, együtt döntési jog, választás, visszahívás, unikális és duális üzemi tanácsi rendszer

1. A participáció fogalmához, tagolásához és jogrendszeri elhelyezéséhez

1.1. A participáció fogalma és hatáskörének kiterjedési területe

A participáció a gazdaság világában a vállalatok üzemei vezetésében való munkavállalói részvételt, a munkáltató és a munkavállalói képviselő együttműködését jelenti, ami kétirányú:

a) Egyrészt megjelenik üzemi szinten, és onnan felfelé is szerveződik vállalati, sőt konszernszintre is. Ez a vállalati, valamint az üzemi alkotmányjog területe, ami a germán jogrendszer országaiban általában külön törvényben van szabályozva. Németországban az üzemi alkotmánytörvényben (Betriebsverfassungsgesetz), Ausztriában a vállalati alkotmánytörvényben (Unternehmen-verfassungsgesetz), Hollandiában a vállalati tanács törvényben (Andernehmensradswet), Svájcban pedig a kötelmi törvényben (Obligationsgesets, röv.: OR).¹ A latin jogrendszerhez tartozó államokban, így Franciaországban, Spanyolországban és Portugáliában az üzemi tanácsot az ország munka törvénykönyvének az üzemi tanács szervezéséről, működéséről, hatásköréről, valamint jogosítványrendszeréről szóló fejezete szabályozza.² Kivételt képez a német szabályozást követő olasz üzemi tanácsi rendszer, amelynek létezése a szabályozás „lex imperfecta” jellege miatt egyszerűen elhalt.³ A magyar üzemi tanácsrendszer szervezeti felépítését illetően a német rendszert követi, jogosítványrendszere azonban eltér tőle. Minthogy egy vállalatban belül több üzem is működhet jogi személyiség nélkül, az üzemekben létesülnek az üzemi tanácsok az ott dolgozó munkavállalók részéről történő választások útján. Az

¹ Betriebsverfassungsgesetz (BetrV.Ges.) 1972. (BGB. I. 5.), Gerrick HOYNINGEN VON HUENE: *Betriebsverfassungsrecht*, C. H. Beck Verlag, München. (D.); Arbeitverfassungsgesetz II. Teil. 1974.; STRASSER Rudolf: *II. Kollektives Arbeitsrecht*, Manche Verlag, Kurzlehrbuchreihe, 5, Wien, 1984, 203. (A); Wet des andernemingsraad (WOR), 1971., Bernd WAAS: *Das Betriebsverfassungsgesetz der Niederlande im Spiegel des Deutschen Rechts* = Ünnepi Tanulmányok II. (Prugberger Tamás prof. 60. születésnapjára) Novotni Kiadó, Miskolc, 1997, 376. (NL.); Mitwirkungsgesetz, 1993., Wolfgang PORTMANN, Jean-Fritz STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 3. Auflage, DIKE Verlag, Zürich – St. Gallen 2013, 2356. s köv. pontok. Ezen kívül: *Employee participation in Europe. Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European contries from European Industrial Relation Review*, EIIR Report number four, European Industrial-relations Rewiew (továbbiakban röv.: Empl part. in EU.), Austria 8–11., W. Germany 26–30., Netherlands 42–44.

² *Jura Europae. Droit du Travail – Arbeitsrecht, Edition technique juris chasseur*, Paris – C.H. Beck Verlag, Paris–München, 1993, I–III. Vol.-Band (Továbbiakban röv.: J.E.). J.E. I. 30.30. 1-2. (Fr.); J.E. I. 20.52 II. 1. Az 1972. márciusi nemzeti tarifaszerezződés vezette be az 1948-ban hatályba lépett gazdasági alkotmány alapján. (B.); Estatuto de los trabajadores (ET) art. 61. et ff. Lit.: Aviles Antonio OJEDA, Manuel PEREZ: *Gewerkschaftsrechte im Betrieb nach spanischem Recht*. Arbeitsrecht im Betrieb, 1985/12, 384–385.

Codico do trabalho, 2003, bevezetve az Alkotmány 54. §-a alapján, FEDTKE E., FEDTKE J.: *Arbeitsrecht in Portugal*, 111–115. = *Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENNSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011. (Továbbiakban röv.: H/B.), 1102–1103. (Port.). Ezen kívül: Empl. part in EU.: *i. m.*, France 21–25., Portugal 45–46., Spain 47–50.

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

olyan vállalatnál, ahol csak egy üzem működik, az ott létrehozott üzemi tanács egyúttal betölti az összüzemi (vállalati) tanácsi funkciót is. Ugyanis az üzemi tanácsokon belüli választás vagy delegálás útján szerveződik meg a vállalati üzemi tanács, másként szólva az összüzemi tanács (Gesamtbetriebsrat). A vállalati, illetve az összüzemi tanácsok hozzák létre hasonlóképpen a konszern üzemi tanácsot.⁴

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

b) A vállalaton belüli participáció másik nagy területe a vállalat legfelső szintű vezetésében, a gazdasági társaság felügyelőtanácsában vagy igazgatóságában jelenik meg. A germán jogrendszerhez tartozó vállalatoknál a felügyelőtanácsban belül, a Franciaországban, a Benelux államokban és az angolszász jogterület ún. „board” rendszerében pedig az igazgatóságban belül. Magyarország az előbbihez tartozik. Így jelent meg az első magyar társasági törvényben, míg a második társasági törvény szerint alternatív módon választható volt mind a két rendszer, az új Polgári törvénykönyv (Ptk.) visszatért az eredeti felügyelőtanácsi megoldáshoz. A két rendszer közötti különbség az, hogy míg a germán (német, osztrák, svájci) és a magyar rendszernél a gazdasági társaság közgyűlése, illetve taggyűlése az ügyvezetés végzésére külön igazgatóságot, míg az ügyvezetés szakmai és jogi felügyeletére külön felügyelőtanácsot (bizottságot) választ, és a két szerv szervezetiileg is elkülönül egymástól, addig a board rendszernél az igazgatóságban belül az ügyvezetés és az ügyvezetés felügyelete

⁴ Lásd az 1. és 2. sz. jegyzetet. Európa valamennyi üzemi tanácsot ismerő államban az adott állam alkotmányára hivatkozva hasonló az építkezés.

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

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

szervezetileg együtt jelenik meg a szervezeten, vagyis az igazgatóságon belül. Ennek megfelelően a közgyűlés, illetve a tagok (gyűlése) által megválasztott igazgatóságon belül a tagok egyik része ügyvezető igazgató, a másik része felügyelő igazgató. Magyarország – mint már jeleztem – az előbbi rendszerhez tartozik. A participáció a felügyelőtanács, illetve az igazgatóságon belül úgy jelenik meg, hogy a vállalat keretében működő üzemi tanácsok vagy közvetlenül, vagy a vállalati (összüzemi) tanácson keresztül delegálnak tagokat a felügyelő, board rendszer esetén az igazgatótanácsba. Erre kötelezően akkor kerül sor, ha a vállalatnál 200 munkavállalói létszámot elérő személyzet dolgozik.

1.2. A szabályozás jogdogmatikai rendszere

Joglogikailag és jogelméletileg vállalatot meghaladó területi és országos szinten a kollektív munkajogon, vagyis a munkaügyi kapcsolatok jogán belül a munkavállalói érdekvédelem első területe a munkáltatói érdekvédelmi egyesületek és a szakszervezeti szövetségek, vállalati szinten a munkáltató és a vállalatánál érdekképviselési joggal rendelkező egy vagy több szakszervezet között zajló, kollektív szerződészkötésre irányuló érdekegyeztetés jogintézménye áll. Ezt követi az üzemi alkotmányjog, pontosabban az üzemi vezetés és az üzemi munkavállalók által választott üzemi tanács közötti érdek-együttműködés. Ugyanakkor a kettő közötti hidat a polgári joghoz tartozó és a Ptk.-ban szabályozott felügyelőtanács jelenti, amelyben a munkavállalói részvétel is megtalálható. A legtöbb országban a jogi szabályozás e szerint épül fel, ahol a munkaügyi kapcsolatok joga először a koalíciós jogot, s azt követően az üzemi tanácsrendszert szabályozza. Ezt a rendszert követte az 1992. évi Mt. is, az új Mt. azonban megfordította a helyzetet, és az érdekegyeztetési (koalíciós) jog elé helyezte az üzemi alkotmányjogot, valószínűleg az amerikai munkajogi gyakorlat hatására, mivel az USA-ban a munkáltatók szívesebben tárgyalnak közvetlenül az üzemek, vállalatok dolgozóival, mint a szakszervezetekkel. Állításuk szerint ugyanis az előbbiekkal könnyebben szót értenek és könnyebb velük egyezkedni.⁷ Ennek következtében az USA több államában már spontán módon megjelentek a vállalatokon belül az üzemi tanácsok. Viszont az angolszász jogrendszer európai ágában üzemi tanácsrendszer csak Írországból származik, az Egyesült Királyságban viszont nem. Bár az ún. Donovan Bizottság 1975-ben be akarta vezetni Angliában is az üzemi tanácsrendszert, mégpedig német mintára, ez megghiúsult, mivel bár a Parlament elfogadta, azonban a Lordok Háza elutasította. Ennek ellenére az üzem dolgozói és az üzemi vezetés közötti együttműködés, az ún. „cod de termination” informálisan létezik, mivel a lényeges döntések, így a munkaviszony felmondása előtt az üzemi vezetés kikéri az üzemi kollektíva véleményét, és fordítva, ha valamit a kollektíva akar, azt a vezetés a kollektívával megtárgyalja, és azzal megállapodva intézkedik. Ez vonatkozik az olyan felmondásokra is, amelyeket a munkavállalói kollektíva kezdeményez összeférhetetlen kollégával szemben. Teszik ezt a munkáltatók az eredményes működés szempontjából fontos munkabéke érdekében.⁸

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

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

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

2.1. A kialakulás és a fejlődés első szakasza

a) A participáció jogintézménye már az I. világháború előtt üzemi tanácsi formában jelent meg Európa nyugati és részben középső felében. A XIX. század folyamán a klasszikus liberális kapitalista időszakában a szakszervezeti szerveződést és szakszervezeti érdekvédelmet a jog nem ismerte el, a gyakorlat pedig büntetőjogilag is tiltotta, és ugyanígy az „összebeszélésnek” elnevezett sztrájkot is. Ezért kerülő úton, bűvópatakként az üzemek dolgozói a legbátrabb és tárgyalóképes munkavállalókat megbízták azzal, hogy az üzembirtokossal, illetve az üzemi vezetéssel tárgyaljanak, és megállapodjanak a munkafeltételekben és a bértarifákban. A szakszervezetek és a kollektív (tarifa) szerződések állami elismerését követően az üzemi tanácsrendszer legalizálására is sor került, ami bekerült a vállalatok szervezeti szabályzatába az együttműködési jog terjedelmének meghatározásával, valamint a kialakulóban lévő üzem megállapodáskötés lehetőségével együtt. Ez a főleg informális, néhány helyen azonban formálissá vált üzemi tanácsi modell Németországban jelent meg először.⁹ A tételes munkajogi szabályozással összefüggő jogirodalmi és kodifikációs viták az I. világháború előtt mind Németországban, mind Magyarországon csak a kollektív szerződésnek és a tarifális jognak az ipartörvénybe és a polgári törvénykönyvbe történő beemelésének a kérdéséről folytak, miközben az üzemi alkotmányról és tanácsról egyáltalán nem esett szó.¹⁰

b) Az I. világháborút követően Németországban a Weimari Köztársaság az üzemi tanácsi rendszert általánossá tette, ami kihatott Ausztriára és Csehszlovákiára is.¹¹ Az önállóvá vált Lengyelország ezt az intézményt szintén átvette németországi mintára, munkástanácsnak elnevezve.¹² E munkástanácsi rendszer Lengyelországnak a szovjet blokkhoz a II. világháborút követő csatlakozása után is fennmaradt mindaddig, míg a Szolidaritás nevű antikommunista alternatív szakszervezet az 1980-as évek végén legálissá nem vált, amely ekkor kompetenciafeléből felszámolta az érdekvédelemnek a szervezeti formáját.¹³ Hitler hatalomra jutását követő ausztriai, majd csehországi bevonulása, valamint Lengyelország nyugati és délkeleti (Galícia) felének a lerohanása

⁹ Alfred SÖLNER: *Arbeitsrecht*, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 4. Aufl. 24, 64, 132–142.; Arthur NIKISCH: *Arbeitsrecht*, 3. Band, Betriebsverfassungsrecht. J. C. B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag, 1966. 3–5.; Franz GAMILLSCHEG: *Kollektives Arbeitsrecht*, Betriebsverfassungsrecht, C. H. Beck V., 2011.

¹⁰ Hugo SINZHEIMER: *Der korporative Arbeitsnormenvertrag – Eine privatrechtliche Untersuchung* (Bd. I und II, 1907 u. 1908), 2. Aufl., Berlin, 1977.; Julius Georg LAUTNER: *Geltends- und künftiges Arbeitnehmervertragsrecht*, HABERMANN György: *A munka szervezetek védelme az újabb olasz és német jogalkotásban és a magyar jogban*, Magyar Jogi Szemle, 1942/9, 1942/11.; BERKE Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Pécsi Munkajogi Közlemények, Monográfiák 2, Pécs, 2014, 9–65.

¹¹ NIKISCH: *i. m.*, 7–10., 10–11.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

¹² NIKISCH: *i. m.*, 7–9.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

¹³ Lengyel szakszervezeti törvény, 20–22. és 30. §§; STANAJOVSKY: *Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in Mittel- und Ost-Europa*, Workshop Otto Brenner Stiftung 14–17. Marc. 1999.

után ezekben az országokban a Német Birodalomhoz való csatolást követően és az újonnan létrehozott szlovák bábállamban Németországhoz hasonlóan felszámolta az üzemi tanácsi rendszert. A hivatalosan törvénné nem vált, azonban az 1928. évi magyar magánjogi törvényjavaslathoz hasonlóan informálisan hatályos, Hueck és Nipperdey által elkészített Nemzeti munkatörvénykönyv – Javaslat, a Nationales Arbeitsgesets – Entwurf nem tartalmazta már sem a szakszervezeti érdekvédelmet, sem az üzemi tanácsi participációt.¹⁴ Magyarországon a Károlyi-kormány időszaka alatt szintén felvetődött az üzemi tanács meghonosításának az igénye, amely azonban az 1919-es Tanácsköztársaság ideje alatt az állami irányításúvá vált vállalatokban szélsőbalos kommunista dirigizmussá fajult. A Tanácsköztársaság bukását követően az 1919/1.071. számú ME-rendelet az üzemi alkotmány, vagyis a munkáltató és az általa foglalkoztatottak egymással szembeni alapvető jogainak érvényesítése érdekében kötelezővé tette duális jelleggel az üzemi választmányok megalakítását, ahol az egyik oldal tagjait a munkavállalók a saját körükből választották, míg a másikat az üzemi vezetés delegálta, elnökévé pedig az üzemi munkaügyi előadója vált.¹⁵

c) A II. világháborút követően mind a vállalati, mind az üzemi participáció első szakasként az Európai Szén- és Acélközösségen, azaz a Montánunión belül épült ki, ami azt jelentette, hogy a nehézipari és a bányaiipari vállalatoknál alakították ki abban a hat államban, amelyet utóbb az Európai Gazdasági Közösségbe is integráltak. E hat állam a Német Szövetségi Köztársaság, Franciaország, Olaszország, Belgium, Luxemburg és Hollandia. Ezekben az országokban a bánya-, a nehéz- és az olajipari vállalatoknál – mint hogy azok mindegyike részvénytársaságként (Rt) működik – a felügyelőtanácsban, illetve az igazgatóságban a részvénytulajdonosok mellett 30%-os arányban határozathozatali, azaz szavazási jogú képvisellel a céghez tartozó üzemi tanács(ok) által delegált munkavállalók foglalnak helyet. Ilyenformán a felügyelőtanácsban, illetve az igazgatóságban a tőke és a munka feles arányú képvisellel rendelkezik. Emiatt ha szavazásnál/döntésnél patthelyzet áll elő, az elnök szava dönt. Ezért az elnök mindig külső, neutrális személy, akit a két rész, a munka és a tőke képviselte közös megegyezés alapján kér fel és választ meg. Az így megválasztott elnök legtöbbször valamely bank vezető alkalmazottja. Ez a rendszer „de iure” ma is fennáll, de csak a szén-, olaj- és az acéliparban.¹⁶ Hivatalosan ez a rendszer tételes jogilag ma is érvényben van, azonban a nehézipar leépülése következtében a gyakorlatban nem működik. Ebben a rendszerben az üzemi tanácsoknak a vezetéssel fennálló együttes döntési joga teljes, ami a második szakasz üzemi tanácsi jogkörében már Hollandia kivételével nem áll fenn.¹⁷ Az együtt döntési jogkör legkevesébe azonban Németországban szűkült.¹⁸

¹⁴ NIKISCH: *i. m.*, 7–9.; GAMILLSCHEG: *i. m.*, 8. jegyzet.

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

¹⁶ NIKISCH: *i. m.*, 7–10.

¹⁷ NIKISCH: *i. m.*, 9–10.; GAMILLSCHEG: 9–10.

¹⁸ Der Schutz der Arbeitähnlicher Personen. C. H. Beck; SZEKERES Bernadett: *Munkaviszonyon innen – munkaviszonyon túl. Gazdaságfüggő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*, Doktori értekezés, Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2018, 52.

2.2. A fejlődés második szakasza

A vállalati és az üzemi tanácsi participációs rendszer fejlődésének második szakasza az 1970-es évek elején alakult ki. A „montán” vállalatok kivételével a többi gazdasági társaságnál, rt.-nél, kft.-nél és szövetkezetnél abban az esetben, ha a cégnél 200 vagy annál több munkavállaló dolgozik. Ez esetben a germán rendszereknél a felügyelőtanácsban, a board rendszernél az igazgatótanácsban/igazgatóságban egyharmadnak kell lenni a munkavállalói képviselőnek. A tőke képviselője így 2/3, míg a munkavállalóié 1/3 arányú, ami azt jelenti, hogy a munkavállalói képviselőnek a döntésekbe érdemi beleszólási joga nincs, csak véleményezési és állásfoglalási joga van a felügyelő-, illetve az igazgatótanácsban. E rendszer szerint épül ki a magyar gazdasági társaságokban is a munkavállalói képviselő, amit az új Ptk. hatálybalépése előtt a társasági törvény szabályozott, most pedig az új Ptk.-nak a társasági jogra vonatkozó előírásai.¹⁹

A participációs fejlődési folyamat e második szakaszában az egyes európai országokban kialakított és többnyire tételes jogilag is szabályozott üzemi tanácsi rendszerek a Montánunió időszakában létrehozott üzemi tanácsi rendszerekkel lényegében megegyezik, azzal a különbséggel azonban, hogy nem minden országban van az üzemi tanácsnak együtt döntési joga,²⁰ ahol pedig van, ott kisebb vagy nagyobb mértékben a jogkör leszűkítésre került.²¹ Magyarországon például az együtt döntési jogkör teljesen formális.²² A nyugat-európai államokban az üzemi tanácsi rendszer az Egyesült Királyság kivételével mindenütt megtalálható. Létrehozása elvileg kötelező lenne, de ennek elmulasztása nincsen szankcionálva. Szabályozása ezért „lex imperfecta” tartalmú, vagyis jogkövetkezmények nélküli.²³ A közép- és a kelet-európai régióban Magyarországon kívül csak Lengyelországban ismert. Kötelező jelleggel csak a közszolgálati intézményeknél általános, a gazdasági munkajog világában azonban csak szubszidiárius, kiegészítő jelleggel akkor kell megalakítani, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő.²⁴

¹⁹ 1997: CXLIV. tv. a gazdasági társaságokról 38–39. §; 2013.V. tv. az új Ptk.-ról, 3: 124. §

²⁰ Együtt döntési jogkörrel nem rendelkezik, hanem csak konzultációs jogkörrel a francia, a svájci, a görög és a finn üzemi tanács. Lásd: PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer kiadó, 2015, 209–212.; J. E.: *i. m.*, I. 30. 50. II. C. (Fr.); FRITZ Max: *Das Mitwirkungsgesetz*, Sihl AG, Zürich, 1994.; Empl. part. in EU.: *i. m.*, Greece 31–33.

²¹ Lásd a 15. jegyzetet.

²² Vö. a 2012. I. tv (új Mt.) 263. §-ával, továbbá PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 18. sz. jegyzetben hivatkozott, 233–235.

²³ A németországi szabályozás hatására a germán jogrendszerhez tartozó államokban az üzemi tanács megalakulásának az elmaradásához nem fűződik szankció. Ez a „lex imperfecta” jogi rendezés vonatkozik Magyarországra is.

²⁴ SUBER Waclaw: *Betrachtung über Modelle des Arbeitsrecht aus politischer Sicht*, Osteuroparecht, 1952/2–3, 248.; PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi szabályozás átalakulása a szomszédos, volt reálszocialista kelet-, és közép-európai országokban*, Munkajogi Szemle, 1993/12, 30.

3. A gazdasági társaságokon, vállalatokon belüli participáció strukturális felépítése

Vállalati szinten a munkavállalói részvétel megjelenik a gazdasági társaságnál (rt., kft., szövetség) a felügyelőtanácsban/bizottságban, a board rendszernél az igazgatótanácsban/igazgatóságban. A már említett „montánipart” leszámítva a gazdasági élet társas vállalkozásainál a felügyelőtanácsban/bizottságban a munkavállalói képviselő csak 1/3-mad arányú, ezért az együttes döntési joga csupán névleges, ténylegesen csak véleményezési, állásfoglalási, valamint információ iránti joga van a munkavállalói képviselőnek. Az igazgatóság, illetve az igazgatótanács és a felügyelőbizottság, illetve a felügyelőtanács elnökét a közgyűlés szavazza meg, amelyen belül 1/3-os részvételi aránnyal a cég üzemi tanácsainak a küldöttei is szavazási joggal jelen vannak. A közgyűlés szavazataival létrejövő felügyelőtanács/bizottság, illetve a board rendszernél az igazgatótanács/igazgatóság az első, alakuló ülésén a saját tagjai sorából megválasztja a felügyelőbizottság, illetve az igazgatótanács elnökét, ahol a 2/3-os tulajdonosi szavazati arány mellett 1/3-adot kitevő szavazati joggal a munkavállalói oldal rendelkezik.

Az üzemi tanács a vállalatban belül az üzemek száma szerint a műszaki és adminisztratív munkafolyamatokat végző egy vagy több egységében működik, amely az üzemben belüli munkavállalói érdekeket képviseli és együttműködik az üzemi vezetéssel. Ebben nyilvánul meg a munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben. Az üzemi közgyűlés által megválasztott üzemi tanács az első ülésén a vállalati participációs rendszerhez hasonlóan választja meg a bizottság elnökét, elnökhelyettesét, illetve titkárát, valamint az egyes ügyeket ellátó bizottságokat, azok pedig szintén az alakuló ülésükkor a bizottsági elnököt. Az üzemi tanácsnak két alapformája van, az unikális és a duális üzemi tanácsi rendszer. Bővebben erről a későbbiekben esik szó. Az üzemi tanácsi participációs rendszer teljes formában 50 főt elérő személyzeti létszámnál jelenik meg. Az alatt 25 és 50 fős létszám között a germán jogrendszerek esetében egyfős üzemi tanács, illetve üzemi megbízott látja el az üzemi munkavállalói érdekképviselőt,²⁵ ezzel szemben a frankofon-latin, valamint a skandináv államok esetében a szakszervezet által létrehozásra kerülő és annak tagjaiból álló üzemi bizottság.²⁶ A 25 fő alatti munkavállalói létszámú személyzettel dolgozó vállalat kisvállalkozásnak minősül, és ott nincs sem üzemi bizottság, sem üzemi megbízotti képviselő. A germán jogrendszerhez tartozó államok esetében az üzemi tanácsok a szakszervezetektől elkülönülten működnek,²⁷ míg a frankofon-latin és a skandináv országokban a szakszervezetekkel kisebb-nagyobb mértékben együttműködnek.²⁸ Üzemrészlegről és üzemtől vállalati szintig az üzemi

²⁵ Lásd: PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 194., Források: J. E.: *i. m.*, I. 10.50.; II. C. (D); II. 60.50.; II. C. (NL); 2012: I. tv. (Mt.) 236. § (1.) bek. (H.)

²⁶ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 209, 212–213. és 218–217. (Fr., L., DM.). A forrásokat l. 17. jegyzet, valamint J. E.: *i. m.*, I. 30.50. C. (Fr.); II. 50.50. II.C. 3-31. (L.); III. 70.50. II. C. (DM.)

²⁷ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 194–205. (D., A., NL.) és 240–241. (H.) Források az 1. sz. jegyzetben.

²⁸ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 205. (svéd), 206–201. (francia, spanyol, portugál, belga, finn, belga, luxemburgi, dán). Források a 2. sz. jegyzetben.

tanácsi érdekképviselő túlsúlya, míg vállalati szinttől felfelé, a konszern szintig bezárólag a szakszervezeti érdekképviselő a jellemző, azonban mellette párhuzamosan fut az üzemi tanács vállalati és konszern szintre kiterjesztett rendszere is. Az üzemitanács-típusok meglehetősen sokszínűek. Ezeket áttekinthetően csoportosítani három szempont szerint lehet a legjobban. A szervezeti felépítésük szerint, a szavazás és a visszahívás módja alapján, továbbá a jogosítványrendszer terjedelmétől függően. A következőkben e három szempont szerint csoportosítva tárgyaljuk őket.

4. Az üzemitanács-típusok szervezeti felépítése

4.1. Az unikális és a duális rendszer

Az üzemi tanács szervezeti felépítése szerinti kétfajta típusa közül az unikális esetében az üzemi tanácsban csak a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások foglalnak helyet. Oda sem vezető alkalmazottak nem választhatók be, tekintve, hogy azok a munkáltatónak, azaz üzembirtokosnak a lekötelezettjei és az ő érdekeit képviselik. Az unikális üzemi tanács esetében az üzemi tanács közvetlenül az üzembirtokossal/munkáltatóval, illetve felhatalmazott üzemi vezetéssel tárgyal és vele állapodik meg. E kétoldalú kapcsolatnak lényeges eleme a megállapodáskötés, amelynek lényeges intézményesített formája az üzemi megállapodáskötés.²⁹ A német jog az üzemi megállapodást úgy hozza összefüggésbe a kollektív szerződéssel, hogy a kollektív szerződés általános fogalma alá tartozik a szakszervezetek által kötött tarifaszerződés és az üzemi tanács által kötött üzemi megállapodás. Ezzel szemben az osztrák, a francia, a spanyol-portugál, valamint a Benelux, az angolszász és a skandináv jog, illetve a magyar Mt., ahol a kollektív szerződés alatt a németországi tarifaszerződést értik.³⁰ Az európai államok többségében az üzemi participáció az unikális üzemi tanácsi rendszer szerint épült ki. Unikális jellegű módon épül fel az üzemi tanács Németországban, Ausztriában, Hollandiában, Svájcban, Franciaországban, Spanyolországban, Portugáliában, Svédországban és Magyarországon, valamint Lengyelországban.³¹

A duális rendszer lényege, hogy az üzemi tanács egyik oldalán foglalnak helyet a beosztott munkavállalók, alkalmazottak és munkások (műszakiak) által megválasztott és a beosztott munkavállalói oldalt képviselő munkavállalók, míg a másik oldalán a munkáltató által delegált vezető alkalmazottak, üzemi műszakvezetők állnak. A duális üzemi tanácsi rendszernek két formája ismeretes. Az egyik típusa a belga üzemi tanács, ahol egy szervezeti kereten belül két tagozat van. Az egyikben a beosztott munkavállalók által a körükből megválasztott nagykorú és fiatalkorú alkalmazottak (*weit collar*),

²⁹ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 207., 215. Az unikális rendszer szerint szervezett üzemi tanácsok: a német, az osztrák, a holland, a svájci, a francia, a spanyol és a portugál. A forrásokat lásd a már előzetesen feltüntetett jegyzetekben.

³⁰ Wolfgang ZÖLLNER, Karl-Georg LORITZ, Curt Wolfgang HERGENRÖDER: *Arbeitsrecht*, C. H. Beck Verlag, 2008, 7. I. 2. b. 75.

³¹ Lásd a 26. jegyzetet.

valamint munkások (blue collar) foglalnak helyet, ahol a nagykorúak és fiatalok a maguk képviselőiket külön választják meg. Az utóbbiak participációs jogköre a beosztott munkavállalók körén belül 25%-ot teszi ki.³² A duális üzemi tanácsi rendszernek a másik formája a kettős szervezeti rendszer, ahol az egyik oldalt a megválasztott, többnyire szakszervezeti tagsági jogviszonnyal rendelkező beosztott alkalmazottakból és munkásokból álló üzemi tanács, míg a másik oldalt a munkáltató vagy az üzembirtokos által delegált vezető alkalmazottakból álló üzemvezetői bizottság képezi. Amikor a két bizottság együtt ülésezik és együtt hoznak határozatot, akkor beszélünk üzemi tanácsról. E kettős bizottsági rendszer szerint épül ki az üzemi tanácsi rendszer Luxemburgban és Dániában.³³

4.2. Az üzemi tanácson belüli bizottságok

Valamennyi itt bemutatott üzemi tanácsi rendszeren belül az egyes ügycsoportok intézésére bizottságok kialakítására van lehetőség. A bizottságot és annak elnökét és titkárát/alelnökét, kis taglétszámú üzemi tanács esetében pedig bizottság hiányában az egyes ügyek referenseit az üzemi tanács alakuló ülésén választják meg. Ahol az üzemi tanács egy szervezeti kereten belül kéttagozatú (Belgium), ott az egyes bizottságokat is paritásos módon kettős képviseléssel választják meg. Ahol pedig az üzemi tanács két bizottságból áll (Luxemburg és Dánia), ott mind a két bizottságon belül albizottságokat vagy referenseket választanak ugyancsak paritásos módon. Amikor a két albizottság együtt ülésezik, akkor beszélünk üzemi bizottságról. A duális üzemi tanácsi rendszereknél két bizottsági elnököt választanak, akik felváltva vezetik az egyes üléseket. Az egyes ügyeknek megfelelően az üzemi tanácson belül kialakult bizottságok vagy referenciák a következők: munkaügyi, bérügyi, munka- és egészségvédelmi, valamint gazdasági. Németországban a gazdasági bizottság a duális üzemi tanácsi rendszerhez hasonlóan paritásos módon kettős összetétellel beosztott munkavállalókból és vezető alkalmazottakból áll.³⁴

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

5.1. A választási rendszer

Kétféle üzemi tanácsi működési rendszer alakult ki és érvényesül ma. Az egyik a német-osztrák rendszer, ahol az üzemi tanácsi választásoknál a jelöltállítást a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, amely összeállítja a választásokra a jelöltek listáját, amelyet az üzem munkavállalóival az üzemi közgyűlésen a munkavállalókkal, külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal megtárgyal.

³² Egy szervezeten belüli duális összetételű a belga üzemi tanács és az európai üzemi tanács. Forrás: J.E.: *i. m.*, I. 20.50. II. C. 7–14.; PRUGBERGER: *Európai...*, *i. m.*, 202–203.

³³ A paritásos szervezeti duális rendszert alkalmazza Luxemburg, Dánia és Norvégia. PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 212–218., Források: J. E.: *i. m.*, II. 50.50. II. C. 3–31. (L.); III. 40.50. II. C. 10–20. (DM.)

³⁴ Lásd a 29. és 30. jegyzetet.

E külön névsornak és külön tárgyalásnak az oka, hogy az üzemi tanácsválasztásokon mind a két csoport titkosan, külön urnába dobva a szavazócédulát szavaz. Ez érvényesül a másik rendszernél, vagyis annál is, ahol nem a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság bonyolítja le a jelöltállítását, hanem a cégnél reprezentativitással rendelkező, érdekérvényesítő jogosultsággal rendelkező egy vagy több szakszervezet közvetlenül állítja a jelölteket. A szakszervezetektől független jelölőbizottsági jelölésnél a jelölőbizottság a jelöltlistát megtárgyalja az üzem munkavállalóival, mégpedig külön az alkalmazottakkal és külön a munkásokkal, és a javaslatok szerint módosítja a listát még az érintett munkavállalók előtt, azok jelenlétében, nyilvánosan. Ennek megtörténte után a jelölőbizottság választási bizottsággá alakulva kifüggeszti a jelöltlistát és kitézi a választás időpontját, majd lebonyolítja a választásokat.³⁵ A választás lebonyolításával kapcsolatos panaszokat a választási bizottsághoz kell benyújtani, amely rövid határidőn belül (általában 3 nap) dönt. A döntéssel szemben valamivel hosszabb határidőn belül (általában 8 nap) a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Ez az eljárási rend érvényesül abban az esetben is, ha a jelölést a szakszervezetek végzik.³⁶ Az üzemi tanácsi működést ismerő európai államok többségében, így az unikális üzemi tanáccsal rendelkező Franciaország, Spanyolország és Portugália, valamint a duális rendszert ismerő Belgium, Luxemburg és Dánia esetében, de ugyanígy Magyarországon is közvetlenül a cégnél reprezentativitással rendelkező egy vagy több szakszervezet állítja össze a jelöltlistát az informálisan kialakult gyakorlat alapján, azonban előzetesen az üzem munkavállalóival egyeztetve. Ennél a rendszernél a szakszervezetek egymással megállapodva állítják össze a választási bizottságot.³⁷ Megemlítsre kívánczik, hogy Spanyolországban és Portugáliában a szakszervezetek csak saját szakszervezeti tagjaikat jelölhetik, és a jelölt, valamint a megválasztott üzemi tanács tag csak szakszervezeti tag lehet. Ennélfogva az üzembirtokossal mint munkáltatóval létesített üzemi megállapodás üzemi kollektív szerződésként is felfogható.³⁸ Minthogy Lengyelországban a szakszervezeti képviselőt nélkülöző cégeknél megalakítható üzemi tanácsnál az üzemi tanácsválasztás a német modell szerint zajlik le szakszervezeti részvétel nélkül.³⁹

Fontos megemlíteni azt is, hogy Magyarország kivételével valamennyi európai államban póttagot is jelölnek, valamint választanak, aki minden esetben az üzemi tanács tag akadályoztatása esetén helyette az üzemi tanács és az üzemi szakszervezet elnöke

³⁵ Az idetartozó országok: Németország, Ausztria, Hollandia és Magyarország (Mt. 105. pont). Lásd a 25. sz. jegyzetet.

³⁶ Választás és jelölés szakszervezeti közreműködéssel: a francia, belga, luxemburgi, dán, norvég, spanyol és portugál üzemi tanácsoknál. Lásd a 26. sz. jegyzetet.

³⁷ J. E.: *i. m.*, I. 30.30. 1–2. (Fr.); OJEDA, PEREZ: 1. sz. jegyzet, továbbá: Manuel Alonso OLEA, Fermin RODRÍGUEZ-SANUDO: *Labour Law in Spain*, Kulwer Law International, The Netherlands, 2010 Part. II. Chapter 2. 115–125. = *Internationale Encyclopedie for labour law*. (röv.: Int. Encycl.) Editor in chief. Prof. R. Blanpain. Cluwers Vol. 12. (Sp); *Labour Law of Portugal*, Int. Encycl.: *i. m.*, Vol. 11. Part. II. Chapter III. 162–174.; Inf. Prof. Abrantes Joze Joao NUNES, *Facultade de Direito de Universidade nova de Lisboa* (Az Oktatási Min. 0025/2001. sz. kutatási pályázat alapján végzett tanulmányúti konzultáció. (Port.), valamint Empl part. in EU.: *i. m.*, 21–25. (Fr.), 45–46. (Port.), 46–51. (Spain.)

³⁸ Lásd előző jegyzetet, továbbá: PRUGBERGER Tamás: *Az országos, az ágazati, valamint a területi érdekegyeztetésről*, Miskolci Jogi Szemle, 2010/2, 10.

³⁹ Lengyelországban az üzemi dolgozók akkor választanak üzemi tanácsot, ha nincs a cégnél szakszervezeti képviselő. Vö. a 11. jegyzettel.

tanácskozási és szavazati joggal részt venni nemcsak jogosult, hanem köteles is.⁴⁰ Ezzel szemben Magyarországon póttagot nem jelölnek, hanem az az üzemi tanácsstagjelölt lesz a póttag, akit nem választanak meg az üzemi tanács tagjává, de elért egy meghatározott szavazati eredményt. A póttag Magyarországon nem helyettesítheti az üzemi tanácstagot, hanem csak a helyébe lép akkor, ha annak megbízatása valamilyen okból megszűnik, például máshová megy dolgozni, nyugdíjazzák vagy meghal.⁴¹

5.2. A visszahívási rendszer

Az üzemi tanácsválasztási eljárásnak a fordítottja az üzemi tanács elnökének és a tagjának a visszahívása, amelyre akkor kerülhet sor, ha összejárás gyanúja áll fenn az üzemi tanács, vagy annak elnöke vagy valamelyik tagja részéről az üzemi vezetéssel, vagy pedig nincsenek megelégedve az üzemi tanács vagy valamelyik tagja munkájával. Azokban az államokban, ahol az üzemi tanácsválasztások lebonyolítását szakszervezeti részvétel mellőzésével a leköszönő üzemi tanács által kijelölt jelölőbizottság végzi, ott bármely üzemi dolgozó keresettel kérheti a munkaügyi bíróságtól az üzemi tanács elnökének vagy tagjának a leváltását.⁴² Ahol a szakszervezetek jelölik az üzemi tanácstagokat, ott a cégnél működő, együttesen jelölő és választást lebonyolító szakszervezetek együtt szólíthatják fel az üzemi tanácsot a lemondásra, aminek ha nem akar eleget tenni, az üzemi tanács tagjának a szakszervezeti tagsági viszonyát megszüntethetik, és így a szakszervezeti tag üzemi tanácstagsági viszonya megszűnik. Hasonlóképpen szűnik meg az üzemi tanács elnökének és bármely tagjának a megbízatása, ha az őt delegáló szakszervezet jár el vele szemben így. Emellett azonban a bírósági út is választható. Erre főleg akkor kerül sor, ha az üzemi tanácstagot jelölő szakszervezet meg akarja védeni az általa jelölt üzemi tanácstagot, míg a többi képvisellel rendelkező szakszervezet vagy azok közül valamelyik le akarja váltani, viszont az a szakszervezet, amelyik jelölte őt, ehhez nem járul hozzá. Ez esetben a leváltani szándékozóknak bírósághoz kell fordulniuk.⁴³

A magyar visszahívási rend ennél jóval komplikáltabb, mivel Magyarországon az üzem dolgozói 30%-ának az írásbeli kezdeményezése szükséges az eljárás megindításához. Ha a 30% aláírás összegyűlt, ki kell tűzni az üzemi gyűlés megtartásának az időpontját, és azon, ha a tagság 50%-a megjelent, egyszerű szótöbbséggel az üzemi tanács tagja visszahívható, az üzemi tanács elnöke, valamint az egész üzemi tanács azonban csak

⁴⁰ A nyugat-európai országokban az üzemi tanácsstag-jelölt mellett póttagjelöltet is jelölnek, valamint választanak. A tag vagy az azonos szakszervezethez tartozó tagok mellé jelölt és megválasztott póttag minden esetben tanácskozási és szavazati jogosultsággal helyettesíti elfoglaltsága, illetve távolléte esetén az üzemi tanácstagot. PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 243–244.

⁴¹ A magyar Mt. 246. §-a szerint az a jelölt válik póttaggá, aki a szavazatok 30%-a helyett csak 20%-ot vagy annál többet kap, de nem éri el a 30%-ot. A korábbi Mt. szerint nem helyettesíthette az üzemi tanácstagot, mivel az új Mt.-ben ilyen tiltó szabály nincs, megítélesem szerint házi szabállyal lehetővé lehet ezt tenni.

⁴² Jelölőbizottság által, szakszervezeti jelölés mellőzésével történő jelölést és választást követő államokban a visszahívás bírósághoz benyújtott keresettel kérhető. Idetartozik: Németország, Ausztria, Svájc, Hollandia és Svédország. Lásd erről az adott országokra megjelölt forrásokat.

⁴³ Franciaország, Belgium, Luxemburg, Spanyolország és Portugália esetében szakszervezeti visszahívási rendszer. Források: a már közölt országismertetésekben, valamint a Leideni Egyetem által szervezett, holland–belga–német részvételű Üzemi tanácsi Konferencián. Leiden, 2005. jún.

kétharmados minősített szótöbbséggel váltható le. Amennyiben a szavazás eredménytelen marad, ugyanazon taggal szemben 6 hónapig, az üzemi tanáccsal és annak elnökével szemben pedig 12 hónapig nem lehet újabb bizalmatlansági indítványt előterjeszteni és visszahívási eljárást kezdeményezni.⁴⁴

6. Az üzemi tanács jogosítványrendszere

6.1. A jogosítványok

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

6.2. Az együttdöntési jogkör

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

Ez utóbbit az 1970-es években általában minden nyugat-európai országban megalkotott üzemi alkotmánytörvények és felmondásvédelmi törvények eltörölték a holland vállalati tanács-törvény kivételével, ahol az „Undernehmungswet” értelmében ma is mind a felvételhez, mind az elbocsátáshoz az üzemi tanács hozzájárulása szükséges.⁴⁵ Az 1972-ben hatályba lépett német üzemi alkotmánytörvény (Betriebsverfassungsgesetz) értelmében a konkrét egyes munkaviszony-létesítésekhez és munkáltatói felmondásokhoz az üzemi tanács hozzájárulása már nem szükséges, azonban az üzemi tanács véleményét, állásfoglalását ki kell kérni.⁴⁶ Ez a szabály érvényesül a csoportos létszámleépítésnél is. Azonban az osztrák munkajogban az állásfoglalási jog csoportos létszámleépítés esetében a többi államénál jóval erősebb, mivel, ha az üzemi tanács egyhangúan a csoportos létszámleépítést jogellenesnek nyilvánítja, felhatalmazza valamennyi elbocsátottat, hogy egységesen pert indítsanak. Ha pedig az üzemi tanács tagjainak többsége látja úgy, hogy a munkáltató részéről jogellenesség áll fenn, feljogosítja az elbocsátottakat az egyenkénti perlésre.⁴⁷

A Betr. Verf. Ges. értelmében az együtt döntési jogkör csak a felvétel és a munkaviszony-megszüntetés általános vállalati szabályainak kialakítása tekintetében áll

⁴⁴ Magyarországon az üzem dolgozói a szakszervezettől függetlenül indíthatják el és folytathatják le a visszahívást, amit az Mt. 256. §-a szabályoz.

⁴⁵ Lásd erről: WAAS: *i. m.*

⁴⁶ Lásd erről: HOYNINGEN VON HUENE: *i. m.*

⁴⁷ STRASSER: *i. m.*, 355–356.

fenn, amit üzemi megállapodással kell az üzemi rendtartásba (szabályzatba) foglalni. Ugyanez vonatkozik az üzemi munka- és egészségvédelmi szabályzatra, a szabadságolási ütemterv, a munkarend, ideértve a munkaidő-beosztás és a műszakváltás általános szabályainak, továbbá a napi és a heti pihenőidő általános szempontjainak, az esetleges munkaidőkeretnek (referenciaidőszak), valamint a bérezés és a túlmunka-honorálás, a műszak- és egyéb pótlékjuttatási rendszer kialakítására és üzemi szabályzatba foglalására. Az ezekkel összefüggő egyedi munkáltatói döntések és üzemi tanácsi intézkedéskezdeményezések tekintetében, ideértve pl. a munkanorma-emelést is, az üzemi tanács és a munkáltató megegyezése, együtt döntése (Mitbestimmung) szükséges. Ez vonatkozik a munkavédelemmel összefüggő problémákra és a kifogásolt hiányosságok megszüntetésére is. Ha az üzemi tanács ilyen irányú felvetését a munkáltató nem ismeri el, és a kért intézkedést elutasítja, az üzemi tanács a munkavédelmi hatósághoz fordulni jogosult. Mindezek figyelembevételével megállapítható, hogy az üzemi tanácsnak valamennyi munka- és bérügyi, valamint munka- és munkahely-higiéniai kérdésben együttes döntési joga van, amelyet valódi együtt döntéssel (echte Mitbestimmung) vagy hozzájárulás megtagadásával (Vetorecht) gyakorol.⁴⁸ Ez alól csak a francia üzemi tanács (Conseil d'entreprise) jelent kivételt, amelynek csak állásfoglalási és véleményezési, valamint információ iránti joga van a Cod du travail szabályai szerint.⁴⁹ A francia üzemi tanácsnak ez a véleményezési joga azonban a németek véleményezési és állásfoglalási jogával egyezően olyannyira komoly súlyt képez, hogy ha az üzemi vezetés azzal szemben foglal állást, a cég részvényeinek az értéke mindjárt esni kezd a tőzsdén.⁵⁰

Magyarországon az együtt döntési jogkör teljesen formális és szűk körű. Az 1992. évi Mt.-ben még fennállott az üzemi tanács és a munkáltató közös együtt döntési és igazgatási joga az üzem szociális létesítményei, így az üzemi konyha és étkezdé, az üzemi bölcsőde, óvoda és üdülő tekintetében, amelyet az új 2012. évi Mt. megszüntetett, és csak a szociális alapból való részesítésnél hagyta meg az együttes döntési jogkört. Míg a korábbi Mt. szerint az üzemi tanács valamennyi tagját megillette a munkajogi védelem, és az üzemi tanács jóváhagyása nélkül a munkaviszonyát a munkáltató nem szüntethette meg, az új Mt. értelmében ez a védelem csak az üzemi tanács elnökét illeti meg.⁵¹ Emiatt a magyar üzemi tanács együtt döntési jogköre formális. Az üzemi tanácsot egyik koalíciós partner sem akarta, csak a kormány, hogy kimutathassa, a munkavállalóknak komoly beleszólása van a munkahelyi körülményeik alakításába.⁵² Ennek kritikájaként már 1993-ban felvettem, hogy miként kellene a participációs jogokat a magyar Mt.-ben

⁴⁸ Teljes vétőjog csak az unikális szervezetű üzemi tanácsoknál ismert: német, osztrák, holland, spanyol portugál. A francia és a svájci üzemi tanács vétőjoggal nem rendelkezik. A duális üzemi tanácsoknál a vétőjog nem ismert és egyben nem is lenne kivitelezhető.

⁴⁹ Lásd az előző jegyzetet.

⁵⁰ PRUGBERGER Tamás: *Munkavállalói részvételi jog az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar Jog, 1993/3, 88.

⁵¹ A magyarországi csak igen korlátozott és csak az üzemi tanács elnökének munkáltatói részről történő felmondása esetén áll fenn az üzemi tanács részéről vétőjog (Mt. 260. § 3. bek.). Valódi együtt döntési joggal pedig az üzemi tanács csak a jóléti alapból történő juttatás tekintetében rendelkezik (263. §). Bővebben erről kritikailag PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 233–237.

⁵² PRUGBERGER Tamás: *Az érdekképviselet és az érdekegyeztetés neuralgikus munkajogi kérdései*, Kereskedelmi Szemle, 1992/7, 34.

rendezni. Ehhez tartom magam most is.⁵³ Minimális igényként azonban megelégednék azzal, ha a magyar jogalkotó az üzemi tanács együtt döntési jogait a munkavédelemre és a munkaegészségügyre, valamint az üzemi munkarendre, az egyéni és az általános munkakörülményekre, továbbá a bérügyekre kiterjesztené.

6.3. A véleményezési és az állásfoglalási jogkör

A gazdasági kérdésekre terjed ki. E kérdésben együtt döntési jogkör azért nincs, mert az üzem gazdasági vezetése az üzembirtokos feladata, és az azzal kapcsolatos kockázatot ő viseli. Ugyanakkor azonban az üzemi kollektívának nem mindegy, hogy az üzemi vezetés jól folytatja-e a gazdasági tevékenységet, vagy követ-e el abban hibákat. Ugyanis az ebből fakadó esetleges leépítések, vagyis a munkahelyek megtartása az üzem munkavállalói kollektívája szempontjából lényeges. Ez indokolja az üzemi tanács e kérdésben fennálló véleményezési és állásfoglalási jogát. Ez a véleményezési és állásfoglalási jog még kiterjed a munkáltató részéről történő munkavállalói felmondásra, valamint a csoportos létszámleépítésre, továbbá a munkavállaló munkaszerződésének ideiglenes módosítására (átírányítás, helyettesítés, kiküldetés, kirendelés, kikölcsönzés).

6.4. Az információadás iránti jog

Ahhoz, hogy az üzemi tanács az előző két jogkörébe tartozó participációs jogát színvonalasan gyakorolni képes legyen, az üzemi tanácstól minden kérdésben bármikor információt igényelhet, amit a munkáltató az üzemi tanácsnak haladéktalanul köteles megadni. Ezen kívül a munkáltató félévente hivatalból is köteles informálni az üzemi tanácsot a gazdaságvitelről és az üzem gazdasági helyzetéről. Az üzemi tanácsot és annak tagjait viszont a megkapott adatokkal kapcsolatosan titoktartás kötelezi. Ennek ellenére a munkáltatók vonakodnak az üzemi tanácsnak a gazdasági helyzetről információt adni, arra hivatkozva, hogy az üzemi tanácstagok a bizalmas információkat megszellőztetik. A gyakorlat azt mutatja, hogy ez az érvelés az esetek túlnyomó többségében alaptalan. Ha elvétve elő is fordul ilyen, a megszellőztető üzemi tanácstaggal szemben az esetleg emiatt később jelentkező hátrány általános kártérítés bírói úton történő kimondásával ellensúlyozható, ami egyúttal generál- és speciálprevenciót is jelent.⁵⁴

7. Az Európai Üzemi Tanács

Az Európai Üzemi Tanács intézményét a 94/45. sz. EK-irányelv alakította ki, és annak előírásai szerint minden olyan konszernnél és gazdasági vállalatnál létre kell

⁵³ PRUGBERGER Tamás, PLOETZ Manfred: Összehasonlító munkajog, *A magyar munkajogi szabályozás reformja a nyugat-európai szabályozás tükrében*, ADAW (Institut für Angewandten Wissenschaften, Bonn) kiadó, Budapest, 1993. 99.; PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 238–239.

⁵⁴ Valamennyi állam előírja, hogy az üzemi tanácstagok a tudomásukra jutott bizalmas és titkos adatokat senkivel sem közölhetik. Ennek ellenére a cégek vonakodnak gazdasági adatokat az üzemi tanácstagokkal közölni, arra hivatkozva, hogy a tiltás ellenére ilyen adatok gyakran közismertté válnak.

hozni az Európai Üzemi Tanácsot, vagy ki kell alakítani a munkáltatók és a munkavállalók közötti információnak és véleménycserének az üzemi tanácshoz hasonló jellegű európai tárgyalási fórumát, amelyek európainak minősülnek. Európainak minősül egy konszern vagy vállalat akkor, ha a konszern valamelyik vállalatának vagy a vállalat valamelyik üzemének, üzemrészlegének a székhelye, illetve telephelye az Európai Uniónak nem ugyanabban a tagállamában, hanem valamelyik másik tagállamában van. Ebben az esetben, figyelemmel arra, hogy az Egyesült Királyságban nincsen bevezetve az üzemi tanácsrendszer, választást enged és lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi párbeszéd ne üzemi tanácsi, hanem más tárgyalótestületi formában valósuljon meg.

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

Ha ilyen helyzet nem áll fenn és az Európai Üzemi Tanácsot létrehozzák, a különböző üzemi tanácstípusok közötti szintézis megkívánja, hogy a duális rendszer jusson benne érvényre. Ennek legjobban a belga üzemi tanácsi rendszer felel meg, ideértve a szakszervezetek részéről a választásokhoz történő jelöltállítási jogot is. Éppen ezért ebben az esetben a konszernhez tartozó vállalatok összüzemi tanácsai vagy a vállalatok üzemi tanácsai szakszervezeti javaslatra történő delegálás vagy választás útján kerül be az Európai Üzemi Tanácsba megválasztott tagjaikat, míg az európai konszern-vállalatok és a konszernhez nem tartozó európai vállalatok az Európai Üzemi Tanács másik oldalát jelentő oldalába a konszernvállalati, illetve üzemi vezetés a paritási elv figyelembevételével delegálja a vezető alkalmazottakat. Abban az esetben viszont, ha az európai konszern vagy vállalat székhelye, vagy a 90 fős személyzetet meghaladó legnagyobb üzeme olyan országban van, ahol a nemzeti jog ettől eltér, pl. nem duális, hanem unikális üzemi tanácsi rendszer működik, és a jelöltállítás nem szakszervezeti befolyással történik, akkor kialakítható ennek az államnak a nemzeti joga szerint az Európai Üzemi Tanács. Például ha Berlinben van a székhely, akkor az Európai Üzemi Tanács unikális felépítésű és együttes döntési joggal rendelkező lehet, valamint a létrehozásával kapcsolatos választásnál a jelöltállítást nem a szakszervezetek, hanem a jelölőbizottság fogja elvégezni. Ha pedig ilyen helyzet Spanyolországban áll fenn, ott az Európai Üzemi Tanács a némethez hasonlóan együtt döntési joggal felruházott unikális lehet, de az Európai Üzemi Tanácsba csak szakszervezeti tagokat lehet megválasztani vagy delegálni. Abban az esetben pedig, ha a székhely vagy a legnagyobb munkavállalói kontingenssel rendelkező üzem Párizsban lenne, akkor szakszervezeti jelölés mellett jönne létre az unikális üzemi tanács, azonban együtt döntési jog nélkül, mivel a francia jog szerint az üzemi tanácsnak csak javaslattevő és véleményezési joga van. Ez esetben az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó főszabály szerint az Európai Üzemi Tanácsnak

csak véleményezési és állásfoglalási joga lenne. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor az európai konszern vagy vállalat esetében az egyik vállalatnál van a székhely, a másiknál pedig a legnagyobb üzem. Ilyenkor sorshúzás dönti el a kérdést. Ez az eset állt elő a magyar MOL és egy spanyol olajipari vállalatot magába foglaló konszern esetében, ahol a spanyol vállalat szerint alakult a helyzet.⁵⁵

Az Európai Üzemi Tanácsról szóló 95/45. sz. EK-irányelvet mintegy másfél évtizeddel később a 2009/38. sz. EU-irányelv váltotta fel. A régi és az új nem sokban tér el egymástól. Tartalmilag majdnem ugyanaz az új is, mint a régi, csak kevesebb bürokratikus kötöttséggel. A magyar jogi szabályozás mind a kettőt egy az egyben, változtatás nélkül vette át, és az első az Mt.-be az üzemi tanácsot tartalmazó fejezetet követően egy új fejezetbe foglalta, míg az újabb irányelvet egy külön törvénybe foglalva implementálta, hatályon kívül helyezve az Mt. európai üzemi tanácsi fejezetét. Az új Mt. megalkotását követően is ez a helyzet, bár megítélésem szerint az Európai Üzemi Tanácsnak az Mt.-ben lenne a helye, miként ez eredetileg is volt.⁵⁶

Irodalomjegyzék

1. ÁSVÁNYI Zsófia: *Az Európai Üzemi Tanács*, PhD-értekezés, PTE ÁJK Doktori Iskola. Pécs, 2015.
2. BAGDI Katalin: *Cooperative Analysis of the Regulation works Agreements in Hungary and the EU = Profectus in litteris VI. Licinium Art*, szerk. SZABÓ Béla, SZEMESI Sándor, Debrecen, 2015.
3. BALOGH Áron Péter: *Legitimációs és hatásköri kérdések az üzemi tanácsokkal és a szakszervezetekkel kapcsolatosan*, Pro Futuro, 2018/2.
4. BANKÓ Zoltán: *Az üzemi igazságszolgáltatás elmélete és gyakorlata*, Jura, 1998/2.
5. Employee participation in Europe. *Works councils, worker directors and other forms of participation in 15 European countries from European Industrial Relation Review*, EIIRR Report number four, *European Industrial-relations Rewiew*,
6. HOYNINGEN VON HUENE Gerrick: *Betriebsverfassungsrecht*, C. H. Beck Verlag, München, Mehrere Hrsg.-en
7. *Jura Europae. Droit du Travail – Arbeitsrecht, Edition technique juris chaseours*, Paris – C.H. Beck Verlag, Paris–München, 1993, I. Vol –Band, 10.50. II. (D); 20.50. II. (B); 30.50.(Fr); II.V. –B, 40.50. (I); 50.50. (L.); 60.50. (NL); III. V. –B., 70.50.(DM); 80.50.(IR)
8. KÁRTYÁS Gábor: *Kollektív szerződés az üzemi tanáccsal, avagy a csizma az asztalon*, <http://www.hr.blog.hu>
9. KISS György: *A legitimáció hiánya és az „egyetértési jog” természete*, Fundamentum, 2009/2.
10. OJEDA Aviles Antonio, PEREZ Manuel: *Gewerkschaftstrechte im Betrieb nach spanischem Recht, Arbeitsrecht im Betrieb*, 1985/12.
11. PETROVICS Zoltán: *A munkáltatók bevonása a munkáltatói döntéshozatali folyamatokba*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1.

⁵⁵ PRUGBERGER, NÁDAS: *i. m.*, 226–227.

⁵⁶ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka, és közszolgálati jog*, Complex, Wolters Kluwer kiadócsoport, Budapest, 2006, 222.

12. PRUGBERGER Tamás: *A dolgozói kollektíva részvételének a lehetőségei a vállalatvezetési jogok gyakorlásában*, Szocialista Vállalat Országos Kutatási Főirány Közleményei, Koordináló Tanács Titkárságának a kiadása. Budapest, 1977/1. (kivonatos ism.) A tanulmány teljes szövege a Corvinus Egyetem Könyvtárában. (Participáció a vállalatvezetésben és az üzemi vezetésben az Európai Acél- és Szénközösség cégeiben és az EGK-, EK-, EU-tagállamok egyéb cégeiben, átvételi lehetősége az Mgtysz.-ekben)
13. PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél*, MTA, Államtudományi Kutató Programiroda kiadása, Budapest. 1987. (lengyel vállalati munkástanácsrendszer, munkahelyi közösségek a magyar Mgtysz.-ekben)
14. PRUGBERGER Tamás: *A munkavállalói részvétel a vállalat irányításában*. Gazdaság és Társadalom, 1990/6.
15. PRUGBERGER Tamás: *Munkavállalói részvétel az üzemi vezetésben Nyugat-Európában és Magyarországon*, Magyar Jog, 1993/3.
16. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanács hazai szabályozásából fakadó jogalkotási és jogalkalmazási problémák*, Magyar Jog, 1994/11.
17. PRUGBERGER Tamás, TATÁR Irén: *Az üzemi tanács közreműködési jogosítványai a munkavédelem területén*, Kereskedelmi Szemle, 1994/5.
18. PRUGBERGER Tamás, TOMÁNÉ Szabó Rita, TATÁR Irén: *Az üzemi és a közalkalmazotti tanács Nyugt-Európában és Magyarországon*, Munkástanácsok Szövetsége Kiadása, Budapest, 1994.
19. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanács és az üzemi tanácstag megbízatás előtti leváltásának a kérdéséhez*, Munkaügyi Szemle, 1998/9.
20. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti érdekvédelem kontraktuális lehetőségei az alapvető individuális munkajogoknál – különös tekintettel a munkáltatói felmondásra és a létszámleépítésre*, Magyar Jog, 1999/5.
21. PRUGBERGER Tamás: *Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás*, Cég és Jog + Napi Jogász, 2003/5.
22. PRUGBERGER Tamás: *Az üzemi tanácsi érdekvédelem megjelenése az angolszász jogrendszereken*, Cég és Jog, Napi Jogász, 2003/10.
23. PRUGBERGER Tamás: *Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője*, Magyar Jog, 2012/1.
24. PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: *Európai és kollektív munkajog*, Complex (Wolter Kluwer) Kiadó, Budapest, 2015.
25. RADNAY József: *Az európai üzemi tanácsok*, Gazdaság és Jog, 3/1997.