

Kovács Rita PhD-hallgató,  
Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar  
Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

## A munkavállalók munkahelyi részvétele<sup>1</sup> és a kollektív tárgyalás

### 1. Helyzetkép

A munkaügyi kapcsolatok békés voltának/jellegének megőrzése a napjainkban pattanásig feszülő gazdasági helyzetben nagyon fontos. Ezt a célt hivatott szolgálni mind a munkavállalók munkahelyi részvételének, mind a kollektív alkunak a fennálló intézményrendszere. Magyarországon a *munkaügyi kapcsolatoknak ún. kétszatornás modellje* létezik. Az egyik csatornát a munkavállalók munkahelyi részvétele képezi, amelyben a gazdálkodó szervezet minden munkavállalóját egy olyan választott testület képviseli, mely független a szakszervezettől. Ez a testület hazánkban az **üzemi tanács**<sup>2,3</sup>. A másik csatorna a kollektív alkura épülő **szakszervezeti** képviselő. Megjegyzendő, hogy Magyarországon kizárólag a szakszervezeteket illeti meg a kollektív szerződés megkötésének joga.

A helyzetképhez hozzátartozik, hogy ma Magyarországon körülbelül a munkahelyek 13-18 %-a esetében működnek üzemi tanácsok.<sup>5</sup> A szakszervezeti lefedettség szintje szintén igen alacsony, a meglévő szakszervezetek pozíciója is gyenge. „Magyarországon a KSH adatai szerint 2001 és 2009 között mintegy 19,7 %-ról 12 %-ra csökkent a szakszervezeti

<sup>1</sup> Más néven participáció.

<sup>2</sup> Kevesebb, jogszabályban meghatározott munkavállalói létszám esetén az **üzemi megbízott** látja el az üzemi tanács feladatait. Üzemi megbízottat annál a munkáltatónál, illetve a munkáltató olyan önálló telephelyén (részlegénél) kell választani, ahol a munkavállalók létszáma ötvenegy főnél kevesebb, de a tizenöt főt meghaladja. (A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 43.§. (2) bekezdés)

<sup>3</sup> Ha a munkáltatónál több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, az üzemi tanácsok megválasztásával egy időben központi üzemi tanácsot is létre kell hozni. (A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 44.§. (1) bekezdés)

<sup>4</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 322. oldal

<sup>5</sup> NEUMANN, László: Szakszervezet? Üzemi tanács? Egyik se? A munkahelyi érdekképviselések elterjedtsége. Munkaügyi Szemle Online, 2011. február

szervezettség.”<sup>6</sup> Míg az üzemi tanácsok német mintára, az 1992. évi Munka Törvénykönyve bevezetése óta állíthatók fel, addig a szakszervezetek már 1992 előtt is léteztek és léteztek is. A rendszerváltást követően számos szakszervezet felbomlott, és nem alakultak újak, illetve nem nagy számban. A kis-és középvállalkozások munkavállalói kevésbé szervezettek, mint a nagyvállalatok alkalmazottai, így a kollektív szerződés-kötési mechanizmus a nagyvállalkozások körében elterjedtebb.<sup>7</sup> Ezzel felszínre kerül az a probléma, hogy a hazai kollektív szerződések így egy szűk gazdálkodói körre vonatkoznak. Ezeket figyelembe véve megállapítható, hogy sajnos nem működik hatékonyan a kollektív munkavállalói képviselői rendszer hazánkban.

## 2. Fogalmi elhatárolás

„A szakszervezet és az üzemi tanács a munkavállalói érdekképviselőnek két egymástól elkülönült, de összefüggő és egymást kiegészítő formáját testesíti meg.”<sup>8</sup> A két csatorna között a fogalombeli eltérések alapján is különbséget tehetünk. A magyar Munka Törvénykönyv nem ad fogalmi meghatározást a két intézmény tekintetében, azonban a jogi szabályozásban meghatározott céljaik, feladataik alapján konkrét álláspontok<sup>9</sup> alakultak ki a szakirodalomban. Ezen felül a nemzetközi munkajogban található meghatározást.<sup>10</sup>

Elsőként a participáció definíciójára szeretnék kitérni, azt követően pedig a kollektív tárgyalások fogalma kerül meghatározásra.

A participáció a munkaügyi kapcsolatok *két, ellenérdekű szereplőjének* a sajátos, *intézményes együttműködési viszonyát* jelenti. „A tulajdonos, a munkáltató a tulajdona feletti jogait<sup>11</sup> – törvényi előírások, vagy kollektív szerződések alapján – részben korlátozza vagy átengedi, delegálja a munkavállalóknak, a munkavállalók képviselőinek annak érdekében,

---

<sup>6</sup> BORBÁS, Gabriella – SZABÓ-MORVAI, Ágnes – VONA, Máté: Szakszervezeti stratégia és megújulás – A munkavállalói érdekképviselő jelene és jövője Magyarországon. Budapest, 2010. 6. oldal

<sup>7</sup> BORBÁS, Gabriella – SZABÓ-MORVAI, Ágnes – VONA, Máté: Szakszervezeti stratégia és megújulás – A munkavállalói érdekképviselő jelene és jövője Magyarországon. Budapest, 2010. 7. oldal

<sup>8</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1189. oldal

<sup>9</sup> Lásd: például Kiss György, Soósné Csikós Szilvia, Tóth Ferenc munkái.

<sup>10</sup> Lásd: ILO 154. számú egyezménye a kollektív tárgyalásokról, valamint a Tanács 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról, illetve az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról. Magyarország vonatkozásában az alábbi jogszabály rendezi a fenti, participációra vonatkozó kérdésköröket: *2003. évi XXI. törvény az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.*

<sup>11</sup> Itt szeretném megjegyezni, hogy a tulajdonos tulajdona feletti **rendelkezési jogairól** van szó, illetve azok részbeni gyakorlásáról. A cél a két fél közös irányba ható döntéseinek együttes meghozatala.

hogy 1./ azok *szervezettel történő azonosulása, integrációja* megvalósuljon, 2./ *a szervezeti döntéshozatalt* – közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján) is – *befolyásolhassák*, 3./ a szervezet által megtermelt többletprofit elosztása az ellenérdekű felek között *intézményesített megosztásra* kerüljön, 4./ a *munkabéke* állapota – a kollektív alku lehetőségét nem megszüntetve – tartósan, *intézményes keretek közt fennálljon.*”<sup>12</sup>

A munkavállalói részvétel jelentésének kifejtése után a kollektív tárgyalások fogalmát is meg kell határoznunk ahhoz, hogy láthatóvá váljon a különbség. A kollektív tárgyalás arra irányul, hogy a felek a munkajogviszonyukat érintően fennálló problémákat, nem egyértelmű helyzeteket, viszonyokat rendezzék egy **alku és kompromisszum elemeket magában foglaló közös döntési folyamat** során. A mindegyik fél számára elfogadható megoldást tartalmazó megállapodást írásba foglalva megkötik a felek a kollektív szerződést. A szerződés irányadó célja megelőzni a szabályozott kérdésekben később felmerülő munkaügyi vitákat, valamint megteremteni a munkabékét.<sup>13</sup> A kollektív tárgyalások alapján létrejövő kollektív szerződés az *egyik oldalról* az egyes munkáltató, több munkáltató vagy a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, illetve a *másik oldalról* a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek között létrejövő olyan szerződés, amelyben a munkaviszony tartalmának a felek által lényegesnek tartott jogi illetőleg szociális, gazdasági kérdéseit, ideértve a munkáltató és a munkavállaló egymással szemben fennálló jogait és kötelezettségeit, a helyi sajátosságoknak megfelelően megállapítják.

A két jogintézmény közös vonása az, hogy két ellenérdekű szereplő áll egymással szemben. Az egyik fél maga a munkáltató (kollektív tárgyalásnál esetleg munkaadói szövetség). A másik fél pedig a munkavállalói érdekeket képviseli, a participáció esetében hazánkban ez az üzemi tanács, kollektív tárgyalás lefolytatásakor pedig a szakszervezet.

Míg a munkavállalók munkahelyi részvétele számos formában<sup>14</sup> valósulhat meg, addig a kollektív tárgyalás eredménye kétféleképpen alakulhat: a felek vagy megállapodnak, és létrehozzák a kollektív szerződést, vagy nem vezet eredményre az alkufolyamat, és nem jön létre semmiféle megállapodás közöttük.

---

<sup>12</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 302. oldal

<sup>13</sup> SOÓS-NÉ, Csikós Szilvia: *Kollektív tárgyalások és megállapodások*. Jatepress Szegedi Egyetemi Kiadó. Szeged, 2006. 13. oldal

<sup>14</sup> Üzemi tanács (üzemi megbízott), jogalapja: A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 42.§.; felügyelőbizottsági tagság, jogalapja: A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 33.§.(1) bekezdés; munkavédelmi képviselő, munkavédelmi bizottság, munkavédelmi képviselő, paritásos munkavédelmi testület, jogalapja: A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 70/A. § (1) és (4) bekezdései, 70/B. § (1) bekezdés.

### 3. Az előzményektől napjainkig röviden

Történetileg a munkahelyi részvétel intézménye fejlődött ki előbb, kezdetben a tulajdonosok és a munkavállalók keresték az együttműködés lehetőségeit a munkahelyeken. A 19. század első évtizedeiben a haszonból a munkavállalók is részesedést nyertek, valamint ebben az időszakban alakultak meg az első **üzemi szintű munkavállalói képviselők** is. A meghallgatás keretében munkavállalók egy része továbbította a szervezet felé a felmerülő problémákat, így ösztönözve együttműködésre a tulajdonosokat. Erre az időszakra jellemző a **koalíció alakítás tilalma**, így nem beszélhetünk a kollektív tárgyalások megjelenéséről még, hiszen annak alapvető feltétele a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek megléte, illetve alapításának szabadsága.

Az együttműködést megkísérlő időszakot követően fő jellemzővé vált az a gondolat, miszerint nincs szükség a belső, munkaszervezeti szintű érdekegyeztetésekre. Ettől kezdve mintegy **parancsként** érvényesült a munkáltató, illetve a tulajdonos szava. Az evvel kapcsolatban felmerülő folyamatos munkavállalói elégedetlenkedések, illetve a munkáltató ellen folytatott hosszadalmas, ám spontán küzdelmek következtében a munkahelyeken kívül kezdtek szervezkedni a munkavállalók, és így már elindult egy tudatos szerveződés, amely létrehozta a szakmai alapokon nyugvó **érdekképviseleti szervezet**et. Ezek azonban ekkor még nem nyertek legitimitást.

A munkavállalói oldal egyre erősödő összefogása ösztönözte a munkáltatói oldalt arra, hogy érdekképviseleteiket létrehozzák, hiszen ráébredtek, hogy egyedül már nem képesek felvenni a harcot az ellenérdekű felekkel. Ennek következtében a 19. század közepére a fejlettebb államokban **tárgyalások** kezdődtek a kialakult felek között. A közöttük folyó alku végeredményeképpen megállapodások születtek, amelyek főként a **munkaharc lezárását** szolgálták. A felek lassan rendszeressé tették tárgyalásaikat, az állam pedig elkezdte szabályozni a fennálló viszonyokat, és a kollektív tárgyalásokat. „A munkahelyen kívül megszülető kollektív munkaügyi kapcsolatok azt jelentették, hogy *a felek nem a munkaszervezetekben tárgyaltak*, azonban a tárgyalásokon megszülető eredmények – közvetítéseken keresztül – az üzemi viszonyokban jelentkeztek. *Ez a külső viszony és kapcsolat egyben politikai, társadalmi szintre is emelte a munkaügyi kapcsolatokat.*”<sup>15</sup>

A participáció és a kollektív alku kezdetben egymás mellett létezett, azonban közöttük **hiányzott a kölcsönös kapcsolat**. A szakszervezetek pozícióikat gyengítő tényezőként vették

---

<sup>15</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 130. oldal

számításba az üzemi szintű munkahelyi részvételt. A munkaadói oldal szintén félelmekkel kezelte ezeket a szereplőket, hiszen nem látták szívesen, hogy a munkavállalók megismerik az üzemi irányítást. A munkavállalói réteg támogatta a részvételi intézményeket<sup>16</sup>, hiszen problémáik orvoslására láttak benne lehetőséget. Az állam a társadalmi béke fenntartására irányuló törekvésként értelmezte a participáció formáit. Mindennek köszönhetően a részvétel intézményei kiteljesültek, és a kollektív alkuval egységet kezdtek alkotni, kapcsolat épült ki közöttük, ma már együttműködési viszonyuk figyelhető meg. Fontos kiemelni, hogy **semmilyen hierarchia nincs a két intézmény között**, azok viszonya kiegészítő.

A jelenleg fennálló munkaügyi kapcsolatok modell alapján elmondható, hogy a munkahelyen kívüli erős kollektív alku és a munkahelyen belüli együttműködés formái nem veszélyeztetik egymás létét, mindinkább a kollektív alku garanciát biztosíthat a részvétel fennmaradására, valamint a participáció a munkaharc erejét képes növelni azáltal, hogy a kollektív tárgyalások során létrejött megállapodások végrehajtását „ellenőrzi”.<sup>17</sup>

#### **4. A munkavállalók munkahelyi részvétele és a kollektív tárgyalás a hatályos magyar jogi szabályozás tükrében**

Ha megvizsgáljuk, a participáció intézményei bizonyos országokban törvény által hozhatóak létre – ilyen ország például: Ausztria, Belgium, Franciaország és Németország –, míg más országokban a kollektív szerződések által jönnek létre, például Norvégiában, vagy Dániában.<sup>18</sup> Magyarország azon országok csoportjába sorolható, ahol – német mintára alapozva – törvény írja elő a képviselői rendszert. Hazánkban mind a részvétel, mind a kollektív tárgyalások jogi háttérét **a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény** (a továbbiakban: Mt.) adja.

A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében szabályozásra kerül a munkavállalók és a munkáltatók, illetve ezek érdekképviselői szervezeteinek *kapcsolatrendszere*. Ennek keretében biztosított a

---

<sup>16</sup> A részvétel történetileg kialakult intézményei az alábbiakban összegezhetőek: munkafolyamat alakításában történő részvétel, munkaszervezeti formák megteremtésére irányuló részvétel, képviselők jelölése, megválasztása, munkaügyi vezetői pozíciókra történő kinevezés, munkásvédelmi bizottság felállítása, üzemi tanács-választás, igazgatósági tanácsi tagság, felügyelő bizottság munkájában történő részvétel, nyereségrészesedés lehetősége, vállalati tulajdonból való részesedési programok, munkástanácsok felállítása, transznacionális szintű konzultáció. (TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 319-320. oldal)

<sup>17</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 111-139. oldal

<sup>18</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 324-325. oldal

szervezkedés szabadsága, a munkavállalók részvétele a munkafeltételek alakításában. A jogszabály továbbá meghatározza a szakszervezetek, valamint az üzemi tanácsok jogait és kötelezettségeit, a kollektív tárgyalások rendjét, az üzemi tanácsok választását, megszűnésének eseteit, a jogutódlás kérdéseit mindkét intézmény tekintetében, illetve a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.<sup>19</sup>

Elsőként a jogszabályban lefektetett alapelveket vizsgálom meg, majd azt követően a konzultáció fogalmát, és tárgyköreit. A két intézmény elhatárolási szempontjaiként az alábbiakat veszem sorra: kooperációs kontra konfrontációs jog, a munkáltató szervezetétől való elkülönülés, a jogintézmények célja, az üzemi tanácsok és a szakszervezetek jogai, megállapodás kötésére vonatkozó rendelkezések, a megállapodások korlátai, hatályuk, szerkezeti felépítésük, megszűnésük esetei, valamint a jogutódlás kérdései.

Az Mt. bevezető rendelkezései között találunk olyan **alapelveket**, amelyek érintik az üzemi tanács és a szakszervezet tevékenységét is. A jogszabály rendezi a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályait, amelyek az üzemi tanácsokra, illetve a szakszervezetekre is vonatkoznak. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, *kölcsönösen együttműködve* kötelesek eljárni. A munkáltató a munkavállalót, az üzemi tanácsot, illetve a szakszervezetet köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról *tájékoztatni*, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős. A munkáltatónak a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége kiterjed a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a munkaviszonnyal összefüggő, e törvényben meghatározott információk átadására, azok megismerésére, megvizsgálására, oly módon, hogy a kollektív munkajogi szereplőknek lehetősége legyen azokkal kapcsolatos vélemény kialakítására és a munkavállalói közösség képviselésére.<sup>20</sup> A fentiekben szabályozott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése megfelelően irányadó a munkavállalókra, az üzemi tanácsra és a szakszervezetre is.<sup>21,22</sup>

---

<sup>19</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 14.§.

<sup>20</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 15/B.§. (1) bekezdés a) pont

<sup>21</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 3.§. (1)-(3) bekezdései

<sup>22</sup> RÓZSÁNÉ, dr. Lupkovics Mariann: Az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó szabályok. Budapest, 2005. Forrás: <http://www.kasz.hu/html/egyeb/table.htm>; Letöltés ideje: 2011-09-20. 8:20

A jogszabályban meghatározott esetekben a munkáltató köteles az üzemi tanácsot tájékoztatni, azonban, ha nincs üzemi tanács, akkor ezeket az információkat a szakszervezettel kell megosztani.<sup>23</sup>

A törvénykönyv meghatározza a **konzultáció** fogalmát, amely a szakszervezet, illetőleg az üzemi tanács (üzemi megbízott) és a munkáltató közötti véleménycserét és párbeszédet jelent. A jogszabály felsorolja azokat a kérdéseket, amelyek körében kötelesek a felek konzultációt folytatni.<sup>24,25</sup> Ezek az alábbiak: a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdések; a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezete; a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezete, különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzelések; a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos információk; a bérek, keresetek alakulása és a bérkifizetéssel összefüggő likviditás; a foglalkoztatás jellemzői; a munkaidő felhasználása; a munkafeltételek jellemzői; a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók száma és munkakörük megnevezése; a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos szakszervezeti álláspontok, vélemények; a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítása; a nyilvántartandó adatok köre; személyügyi terv; egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete; a munkavállalók képzésével összefüggő tervek; a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, illetve a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzelések; az éves szabadságotól való elvonás terv; az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetése; a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezete; a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatok. Továbbá a munkáltatónál tervezett csoportos létszámcsökkentés<sup>26</sup> kapcsán a munkáltatót az üzemi tanáccsal szemben fennálló konzultációs kötelezettség terheli, üzemi tanács hiányában pedig ez a kötelezettség a szakszervezetekkel szemben áll fenn.<sup>27</sup> A fenti felsorolás nem teljes körű, megegyezés alapján kiterjeszhető egyéb témákra is.

---

<sup>23</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 22. § (2) bekezdés és 65. § (4) bekezdés

<sup>24</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 15/B.§. (1) bekezdés b) pont

<sup>25</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 15/B.§. (2) bekezdés

<sup>26</sup> A csoportos létszámcsökkentés szabályait lásd: A Tanács 98/59/EK Irányelve a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 94/A. §- 94/H. §.

<sup>27</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 94/B. § (1) bekezdés

A munkavállalók munkahelyi részvételi rendszere (üzemi tanácsok) és a kollektív tárgyalások (szakszervezetek) között különbséget kell tenni. A legfontosabb eltérés a két intézmény között, hogy amíg a részvétel a munkaadó és a munkavállalói oldal közötti kapcsolat munkabékét fenntartó, azt erősítő jellemzőire épít (*kooperációs jog*), addig a kollektív tárgyalásokban a felek közötti viszony alapvetően konfliktusos helyzetként kerül értelmezésre (*konfrontációs jog*). Ez azt jelenti, hogy az üzemi tanácsok nem rendelkeznek nyomásgyakorló eszközökkel, a hazai jogi szabályozás egyértelműen kimondja, hogy az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása pedig a sztrájk idejére szünetel.<sup>28</sup> Az üzemi tanácsoknak szervezeti értelemben tagságuk sincs, illetve a „munkáltató szervezetének *integráns részeként*”<sup>29</sup> működnek.

Ehhez képest a szakszervezetek élhetnek a sztrájk jogával, és tagsággal is rendelkeznek, *szervezetileg is elkülönülnek* a munkáltatótól.<sup>30,31</sup> A részvétel esetén gyengébb a munkavállalók döntési folyamatra gyakorolt hatása, kivéve az együttdöntési jog<sup>32</sup> érvényesülésének eseteit.

A két intézmény között *céljában* is megfigyelhetjük a különbséget, hiszen a participáció szeretné a munkavállalókat a döntéshozatali folyamatok részesévé tenni szakszervezeti tagságtól függetlenül, míg a kollektív alku során a szakszervezeti tagok képviselője biztosított, a munkafeltételek javítása érdekében.<sup>33,34</sup> Ehhez kapcsolódik az a tény, hogy amíg az üzemi tanácsok megalakítása bizonyos munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalói létszám megléte esetén kötelezettség, addig a szakszervezetek létrehozása önálló jogosultság. Problémaként merül fel, hogy a jogi szabályozásból hiányzik a szankcionálás arra az esetre, amennyiben az üzemi tanács létrehozása mégsem történik meg. Munkavállalókat érintő hatása azonban van: saját magukat fosztják meg a részvételi jogok gyakorlásától ez által, hiszen más szervezet nem jogosult ennek a funkciónak a betöltésére.<sup>35</sup>

---

<sup>28</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70. §.

<sup>29</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1190. oldal

<sup>30</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 11. oldal

<sup>31</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1189. oldal

<sup>32</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 65. § (1) bekezdés

<sup>33</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 331-332. oldal

<sup>34</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 18. §. és 42. §.

<sup>35</sup> Dr. CSÉFFÁN, József: A Munka Törvénykönyve és annak magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2011. 101. oldal



Az üzemi tanácsi és a szakszervezeti *jogosultságok köre* annak ellenére, hogy számos elemében eltér egymástól, mégis összemosódik, összekapcsolódik bizonyos esetekben. Mindkét szervezet rendelkezik *képviselési jogosultsággal*, azonban míg az üzemi tanács a munkavállalók közösségét képviselheti, addig a szakszervezet csak saját tagjai érdekében jogosult eljárni.<sup>36</sup> A *tájékoztatási jogosultság* a szakszervezetek részéről azt jelenti, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztathatják.<sup>37</sup>

A korábban már említett, üzemi tanácsok *együttdöntési jogosítványánál* is megfigyelhető bizonyos egymásra utaltság a két képviselési módozat között, a kollektív szerződés határozhatja meg az együttdöntési jog forrását, ugyanis az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.<sup>38</sup>

A két szervezet *véleményezési jogában* is van átfedés, a munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képviseléssel rendelkező szakszervezettel, illetve üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket. Ezen túl az üzemi tanács rendelkezik további véleményezési jogosultsággal is egyéb kérdésekben.<sup>39</sup> A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére, munkavállalói adatlapok tartalmára vonatkozó elképzeléseit, illetve a személyügyi tervet; a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevitelére, illetve a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket; az egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetét; az éves szabadságolási tervet; az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését; a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét; a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot.

Érdemes lenne megvizsgálni azt, hogy mennyiben indokolt ugyanazokat a döntéseket előzetesen véleményeztetni mind az üzemi tanáccsal, mind a szakszervezettel, a személyi<sup>40</sup> és

---

<sup>36</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 19. §. (2)-(3) bekezdései

<sup>37</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 19. §. (2) bekezdés

<sup>38</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 65. §. (1) bekezdés

<sup>39</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 21. § (2) bekezdés és 65. § (3) bekezdés

<sup>40</sup> Lásd: az Összegzésnél, az üzemi tanács-tagok és a szakszervezeti tagok gyakran ugyanazok a személyek.

a hatásköri<sup>41</sup> átfedéseket figyelembe véve. Célszerű ugyanis megfelelően és pontosan elhatárolni egymástól a két szervezet feladatkörét a későbbi összetűzések elkerülése érdekében.

Mindkét kollektív munkajogi szereplőnek (üzemi tanács, szakszervezet) joga van **megállapodások megkötésére**, azonban ezek tartalma lényegesen eltér egymástól, illetve funkciójukban is különböznek. Míg az üzemi tanács és a munkáltató között **üzemi megállapodás** születhet a kapcsolatukat érintő kérdésekről, illetve az üzemi tanács működési feltételeiről<sup>42</sup>, addig a szakszervezet és a munkáltató **kollektív szerződést** köthet, amelynek túlnyomó része a munkavállalókat és munkáltatókat érintő joggyakorlás és kötelezettségteljesítés körét érinti.

A kollektív szerződéskötési jogosultság kapcsán érdekes szabályozási logikával találkozhatunk, ugyanis a szakszervezetek ezen joga az üzemi tanács választások eredményéhez kötött. A szakszervezet akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képvisellel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét. Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek<sup>43</sup> együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson együttesen a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát megszerezték. Ha a fentiekben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanács választáson a szavazatok több mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több mint fele részt

<sup>41</sup> Együttdöntési, véleményezési, kollektív szerződéskötési jogok.

<sup>42</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 64/A. §.

<sup>43</sup> Reprezentatívnak azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelynek jelöltjei az üzemi tanács választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanács választásokon elért eredményeket össze kell számítani. Reprezentatívnak kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.

vesz. A kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.<sup>44</sup>

A fent vázolt jogosultsági feltételeknél mindenképpen figyelembe kell vennünk, hogy napjainkban az üzemi tanácsok elhanyagolható jelentőséggel bírnak. Emiatt indokolt lenne felülvizsgálni a rendszert, hiszen az üzemi tanács-választások eredményéhez kötött kritérium csökkenti a hatékonyságot.<sup>45,46</sup> Továbbá a feltételek túlbonyolítottak, és értelmezési problémákat vetnek fel, az alsóbb fokú bíróságok és a Legfelsőbb Bíróság jogértelmezési gyakorlata is eltér egymástól például abban a kérdésben, „hogyan az 50 %-ot meghaladó szavazattal sem rendelkező egy vagy együttesen több szakszervezet köthet-e érvényes ksz.-t, akkor, ha a többi nem hajlandó a ksz. megkötésében közreműködni”<sup>47</sup>. Reális lehetne egy olyan jogértelmezés, „amely a reprezentativitást 50 %-ot meghaladó egyedüli vagy konföderációs képviselőhöz kötné.”<sup>48</sup>

Mind az üzemi megállapodás, mind a kollektív szerződés esetében kimondható, hogy *megkötésük nem kötelező* (érvényesül a szerződéskötési szabadság elve), illetve az, hogy tartalmukra vonatkozó részletes szabályozás nincs a törvénykönyvben. A kollektív szerződés esetében a jogi szabályozás alapján azonban szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza, tehát a feleknek alapvetően tárgyalási – együttműködési kötelezettséget ír elő a jogszabály.<sup>49</sup> Ezen felül a munkáltató — a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett — évente köteles javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.<sup>50</sup>

Mindkét megállapodásnak vannak *korlátai*. Míg a kollektív szerződés rendelkezései jogszabállyal nem lehetnek ellentétesek, addig ugyanez vonatkozik az üzemi megállapodásokra, méghozzá további korlátozással élve, miszerint az nem rendezhet olyan kérdéseket, melyek szabályozása a kollektív szerződés hatáskörébe tartozik. A kölcsönös függőségi viszony tehát itt is megfigyelhető.

---

<sup>44</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 33.§.

<sup>45</sup> HAJDÚ, József – KUN, Attila: Munkajog II. VI. fejezet: A kollektív szerződés. Patrocinium kiadó. Budapest, 2011. 121-133. oldal

<sup>46</sup> KISS, György: Munkajog. III. fejezet, Osiris kiadó, 2005.

<sup>47</sup> PRUGBERGER, Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. CompLex kiadó, Budapest, 2006. 136-137. oldal

<sup>48</sup> PRUGBERGER, Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. CompLex kiadó, Budapest, 2006. 139. oldal

<sup>49</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 37.§. (1) bekezdés

<sup>50</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 37.§. (5) bekezdés

Az üzemi megállapodás **hatálya** kiterjed arra a munkáltatóra, aki kötötte, illetve a nála dolgozó valamennyi munkavállalóra. Amennyiben egyes telephelyen, részlegben kötötték azt, akkor az adott telephelyen, részlegben dolgozók esnek hatálya alá. A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, aki kötötte; aki tagja a szerződést kötő érdekképviseleti szervnek vagy később csatlakozott ahhoz, illetve a nála munkaviszonyban levő munkavállalókra. A kollektív szerződések kiterjesztésének lehetőségét elismeri a hazai jogi szabályozás.

A két jogi dokumentum **szerkezeti felépítésében** is megfigyelhetőek különbségek. Problémaként merül fel a hazai szerződéskötések és üzemi megállapodások kapcsán, hogy ezen dokumentumok szerkezeti felépítésére nem találunk jogi szabályozást, így a feleknek maguktól kell kialakítaniuk a rájuk irányadó megállapodás formai követelményeit, ami sok esetben nehézségekkel járhat, illetve további vitás helyzeteket szülhet.

Több okirat megtekintése után megállapítható, hogy az üzemi megállapodás tartalmazza a bevezető, általános rendelkezéseket, az üzemi tanács működésének feltételeit, az üzemi tanács-tagok jogosultságait, és az őket megillető kedvezményeket, valamint munkajogi védettségüket, az üzemi tanács jogainak értelmezését, és gyakorlásuknak eljárási rendjét, valamint az üzemi tanács és a munkáltató között fennálló kapcsolatot. A kollektív szerződés ezzel szemben a bevezető rendelkezéseket követően tartalmazza a normatív és a kötelmi részt, a záró rendelkezéseket, valamint ha vannak, akkor a szerződés mellékleteit is. A kétfajta okirat azonos formai követelménye, hogy tartalmazniuk kell a felek aláírását, és a keltezését.

Az üzemi megállapodás és a kollektív szerződés **megszűnésének esetei** is eltérhetnek. Az üzemi megállapodás megszűnésének lehetséges körét a munkáltató és az üzemi tanács határozza meg magában a közösen készített dokumentumban. A kollektív szerződés megszűnési eseteit a jogszabály határozza meg (ezek lehetnek: egyoldalú felmondás; közös megegyezés; jogutód nélküli megszűnés)<sup>51</sup>.

**Jogutódlás** esetén a jogelőd és jogutód munkáltató köteles tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot a jogutódlás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, annak okáról, a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.<sup>52</sup>

Megállapítást nyert a két intézmény közötti egyfajta egymásra utaltság, amelyet tehát maga a jogszabály teremt meg. Kérdés, hogy erre valóban szükség van-e, és mennyiben

---

<sup>51</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 39.§. – 40/A. §.

<sup>52</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 85/B. § (1) bekezdés

segítik, illetve akadályozzák egymás munkáját a szakszervezetek és az üzemi tanácsok, valamint magát a munkavállalói képviselőket és érdekvédelmet nem nehezíti-e meg ez a típusú együttélés.

## 5. Összegzés

A gyakorlatban kialakult kétféle ország-csoport: az egyik, amelyben az üzemi tanácsi rendszer és a vállalati-üzemi szintű szakszervezeti rendszer összemosódik; a másik azt mutatja, hogy ahol van üzemi szintű munkavállalói képviselő, ott nem lehetséges a vállalati szintű kollektív alku. A második mindenképpen tisztább megoldásnak tekinthető, a már említett okokból (hatáskörök elválasztása, versengés elkerülése, annak negatív hatásai)<sup>53</sup>, azonban Magyarország mégis az első csoportba tartozik.

„Az évek során egyre jobban gyengült a munkásrészvétel és a kollektív tárgyalások közötti határ.”<sup>54</sup> Ezt a folyamatot a hazai jogi szabályozás is nagyban elősegíti. Mint láthattuk, az összemosódás megjelenik az együttdöntési jognál<sup>55</sup>, a véleményezési jogosultságnál<sup>56</sup>, valamint az üzemi tanács választások eredményéhez kötött kollektív szerződéskötési jognál<sup>57</sup>.

„Azokon a munkahelyeken, ahol működik szakszervezet, az üzemi tanács és a szakszervezet(ek) működése általában *összefonódik*.”<sup>58</sup> Véleményem szerint indokolt lenne felülvizsgálni a két intézményrendszer ilyen mértékű egymásra utalását, hogy a rendszerek ne gyengítsék egymás funkcióit az esetleges rivalizálások során.

A kollektív alku egyre elterjedtebbé, majd pedig dominánssá vált hazánkban a munkahelyi szinten, így nagyobb eséllyel találkozhatnak a szakszervezeti oldal képviselői és maga a munkáltató közvetlen tárgyalásaik során. A participáció is átalakult, erőteljesebb formái kezdenek teret hódítani. Egyfajta egymás mellett élés figyelhető meg, hiszen „az üzemi tanácsi választások lebonyolításában a szakszervezetek általában vezető szerepet játszanak, és jellemzően a szakszervezetek vezetőit, domináns tagjait választják meg az üzemi

---

<sup>53</sup> PRUGBERGER, Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. CompLex kiadó, Budapest, 2006.

<sup>54</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 111-139. oldal

<sup>55</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 65. §. (1) bekezdés

<sup>56</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 21. § (2) bekezdés és 65. § (3) bekezdés

<sup>57</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 33.§.

<sup>58</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1190. oldal

tanácsi tagként a munkavállalók”<sup>59</sup>, így tehát az üzemi tanácsok tagjai főként ma is szakszervezeti tagok.<sup>60</sup> A munkavállalók ebben a rétegben látják azokat a képességeket, kompetenciákat, amelyek szükségesek a kollektíva cégvezetés előtti védelme érdekében. Hiszik, hogy sajátos szempontjaikat ezen a formalizált kapcsolatrendszeren keresztül egy szervezett érdekvédelmi csoport képes érvényre juttatni.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1190. oldal

<sup>60</sup> TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008. 111-139. oldal

<sup>61</sup> Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006. 1190. oldal

**Felhasznált irodalom:**

*A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény*

*BORBÁS, Gabriella – SZABÓ-MORVAI, Ágnes – VONA, Máté: Szakszervezeti stratégia és megújulás – A munkavállalói érdekképviselő jelené és jövője Magyarországon. Budapest, 2010.*

*Dr. BREZNAY, Tibor: A munkajog nagy kézikönyve. CompLex kiadó. Budapest, 2006.*

*Dr. CSÉFFÁN, József: A Munka Törvénykönyve és annak magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged 2011*

*HAJDÚ, József – KUN, Attila: Munkajog II. VI. fejezet: A kollektív szerződés. Patrocinium kiadó. Budapest, 2011.*

*KISS, György: Munkajog. III. fejezet, Osiris kiadó, 2005.*

*NEUMANN, László: Szakszervezet? Üzemi tanács? Egyik se? A munkahelyi érdekképviselők elterjedtsége. Munkaügyi Szemle Online, 2011. február; <http://www.munkaugyiszemle.hu/szakszervezet-uzemi-tanacs-egyik-se>, Letöltés ideje: 2011.09.21, 8:57*

*MOHÁCSI, Györgyi: Üzemi tanács és/vagy szakszervezet? HR Portál, 2007. <http://www.hrportal.hu/hr/uzemi-tanacs-esvagy-szakszervezet-20070718.html>; Letöltés ideje: 2011.09.21, 9:21*

*PRUGBERGER, Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. CompLex kiadó, Budapest, 2006.*

*RÓZSÁNÉ, dr. Lupkovics Mariann: Az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó szabályok. Budapest, 2005. Forrás: <http://www.kasz.hu/html/egyeb/table.htm>; Letöltés ideje: 2011-09-20. 8:20*

*SOÓS NÉ, Csikós Szilvia: Kollektív tárgyalások és megállapodások. Jatepress Szegedi Egyetemi Kiadó. Szeged, 2006.*

*TÓTH, Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő – Budapest, 2008.*