

Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Doktori Iskola

---

**Ásványi Zsófia**

**AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS**

Részvétel, konzultáció és tájékoztatás az Európai Unió munkajogában

**PhD értekezés tézisei**

Témavezető

Kiss György tanszékvezető egyetemi tanár,

az MTA doktora

Pécs, 2013.

## I. Bevezetés: a kutatás célja, szerkezete és módszertana

Jelen dolgozatban arra vállalkoztam, hogy a tágan értelmezett munkavállalói részvételi jogokat térképezzem fel az ILO, az Európai Unió és ezeknek megfelelően Magyarország elméleti és alkalmazott munkajogában. Eredeti szándékom a témaválasztáskor az volt, hogy megvizsgáljam a részvétel klasszikus európai intézményrendszerét, az Európai üzemi tanácsot (továbbiakban Eüt.) és értelmezzem annak szerepét és kapcsolódási pontjait a tagállami rendszerekhez. A nemzetközi és a hazai szakirodalom elemzését követően ugyanakkor megértettem, hogy az Eüt. a munkavállalói részvételt a munkáltatói döntésekben közvetlenül nem, pusztán közvetve teszi lehetővé. Értelmezésem szerint a munkáltatói döntésekben való munkavállalói részvétel fogalma klasszikusan az alábbi elemekből állhat:

1. Együttdöntési jog a munkáltatóval (*Mitbestimmungsrecht*),
  - a. pozitív együttdöntési jog (*Zustimmungsrecht*),
  - b. negatív együttdöntési jog (*Vetorecht*),
2. Konzultációhoz való jog, valamint ezek feltételeként
3. Tájékoztatáshoz való jog.

A munkavállalói részvétel/participáció részeként a magyar munkajogban ismert „együttdöntési jog” az Eüt. tagjait nem illeti meg, csupán a döntést közvetlenül nem befolyásoló konzultációs és a még erőtlenebb tájékoztatás jogával élhetnek a tagok és végső soron természetesen a közösségi vállalkozás vagy vállalkozáscsoport munkavállalói. A dolgozat célja ennek megfelelően tehát az lett, hogy válaszokat kapjak az alábbi kérdésekre:

1. Miként illeszkedik a vonatkozó közösségi joganyag az ILO hasonló törekvéseihez?
2. Milyen gyökerei léteznek közösségi és tagállami szinteken a jelenlegi európai participációs intézményrendszernek, az Eüt-nek?
3. Pontosan milyen konzultációs és tájékoztatási jogok (és természetesen kötelezettségek) illetik meg (és terhelik) az Eüt. tagjait a munkáltató döntésekkel kapcsolatban?
4. Az elméleti szabályozási háttér miként biztosítja a konzultációs és tájékoztatási kötelezettség gyakorlati megvalósulását?

5. Ha az Eüt. kapcsán nem beszélhetünk klasszikus együttdöntési jogról, akkor létezik-e olyan szervezeti forma, vagy megoldás, amely kapcsán transznacionális kérdésekben érvényesíthető ez a munkavállalói jog?
6. Vajon az Eüt. és a nemzeti részvételi szerv (üzemi tanács) szabályanyagán túl, találunk-e a munkavállalók tájékoztatását és a velük történő konzultációt előíró további közösségi szabályt?
7. Miként érvényesül a közösségi joganyag Magyarország vonatkozásában a szabályozás valamint a gyakorlat szintjén?

A feltett kérdések megválaszolásához természetesen ki kellett terjesztenem eredeti vizsgálatom tárgyát a részvétel, konzultáció és tájékoztatás címben is megjelölt komplex európai vizsgálatára. Az első gondolatra egyszerűnek és jól körülhatárolhatónak vélt téma egy csapásra komplexsége és már-már határtalanává vált. Mégis - remélhetőleg sikerrel - törekedtem a dolgozat fő fókuszát az Eüt. elméleti és gyakorlati kérdéseiben tartani és ezt egészítettem ki azokkal a nézőpontokkal, amelyek a témát a részvétel, a konzultáció és a tájékoztatás európai kontextusába ágyazzák.

A dolgozat három alapvető részre tagolható: az ILO participációt szabályozó joganyagát az Európai Unió vonatkozó írott- és esetjoga, majd a magyar szabályozás és gyakorlat követi. Az ILO szabályanyagát ismertető első rész tömör és összefoglaló jellegű, tekintettel arra, hogy az ILO a participáció intézményének szabályozását fontosnak, de nem elsődlegesnek tekinti. Az intézmény európai gyökereinek bemutatására törekszem a második részben, ahol a közösségi szintű szociális alapjogok történetével kezdve, bemutatom a szociális párbeszéd jogi és intézményi vívmányait - mint a részvétel, a tájékoztatás és a konzultáció európai szintű jelenségeit. Jelezni szeretném, hogy dolgozatomban nem tárgya a szakszervezetek európai, tagállami és üzemi aktivitásának bemutatása. A szociális párbeszédet, mint a munkavállalók és munkáltatók, valamint a közösségi döntéshozók együttműködési példájának tekintem – látva és értve a két intézményrendszer különbségeit - az üzemi szintű participáció intézménye előtt. A leghosszabb és egyben legrészletesebb része a dolgozatnak az Európai üzemi tanácsok közösségi szabályanyagát, esetjogát és gyakorlati tapasztalatait összefoglaló harmadik rész. Bár a téma esetjoga számában szerény, jelentőségét tekintve korántsem az. Éppen ezért fontosnak tartottam részletesen bemutatni az egy kötelezettségzegési és (ez idáig) három előzetes határozathozatali ügyet, amely az Európai Bíróság hatáskörébe tartozott. A címben megjelölt tárgykört elemzem végig a negyedik részben, ahol további közösségi irányelveket vizsgálok. Az ötödik része a dolgozatnak a magyar szabályozást és egy működő Eüt, a MOL Eüt. gyakorlatát mutatom be.

Az öt részre tagolt dolgozat szerkezetileg tehát az alábbi témákat öleli fel:

- 1. Rész: Participáció az ILO gyakorlatában**  
Módszer: Szakirodalom és ILO joganyag feldolgozása



- 2. Rész: Participáció elméleti kérdései az EU-ban**
- a. Az EU szociálpolitikai törekvései
  - b. A szociális párbeszéd intézménye
  - c. Participáció fogalma
  - d. Participációs rendszerek a tagállamok szintjén
  - e. Az uniós szintű szabályozás kezdetei
- Módszer: Szakirodalom, közösségi és tagállami joganyag feldolgozása



- 3. Rész: Az Eüt. irányelvek, esetjog, empirikus tapasztalatok**

Módszer: Közösségi joganyag feldolgozása, kvantitatív és kvalitatív szekunder vizsgálatok



- 4. Rész: Részvétel, konzultáció, tájékoztatás további irányelvekben**

Módszer: Szakirodalom, közösségi joganyag feldolgozása



- 5. Rész: Eüt-k magyar sajátosságai**
- a. Hatályos törvényi szabályozás
  - b. A MOL Eüt. gyakorlata
- Módszer: Szakirodalom, joganyag feldolgozása, kvantitatív és kvalitatív szekunder vizsgálatok

## II. Kutatási eredmények összefoglalása

### Miként illeszkedik a vonatkozó közösségi joganyag az ILO hasonló törekvéseihez?

1. Az ILO fogalomrendszerében a munkavállalói participáció jellemzően üzemi szintre vonatkozik,<sup>1</sup> pontosabban a munkaadói döntésekbe való munkavállalói részvételt értjük alatta. Azáltal, hogy a meghatározás a részvételt a „munkáltatói döntésben” kifejezéssel egy mondatban használja, kizár a fogalomból olyan participációs értelmezéseket is, mint például a munkáltató nyereségéből való dolgozói részesedés.
2. Az ILO értelmezésében beszélhetünk közvetlen (*direct*) és közvetett (*indirect*) participációról egyaránt. Az első esetében a munkavállalók maguk, közvetítők nélkül gyakorolják ezen jogukat, míg utóbbi esetében képviselőik – üzemi tanács/megbízott vagy szakszervezet – útján vesznek részt a munkavállalói döntések alakításában.
3. Az ILO, jogalkotási mechanizmusában a participáció kérdését elsősorban „puha” jogforrásokkal, ajánlásokkal közelíti meg, csupán egy, a munkavállalói képviselők munkajogi védelméről és a számukra biztosítandó többletjogosítványok rendszerével kapcsolatban köti a részes államokat kötelező érvénnyel egyezmény. A munkavállalók tájékoztatásával és a velük való konzultációval az alábbi jogforrások foglalkoznak: 94.,<sup>2</sup> 129.,<sup>3</sup> 143.<sup>4</sup> számú Ajánlások és a 135. számú Egyezmény.<sup>5</sup> Ez nem jelenti ugyanakkor azt, hogy további egyezményekben és ajánlásokban ne szerepelne munkáltatókat terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettség – járulékos jelleggel. Ezen témák hasonlóan a közösségi tematikához: létszámleépítés, munkáltató fizetéseképtelensége, munkavállalói sérelmek kivizsgálásának módja.
4. Összességében mind koncepcionálisan, mind a szabályozás tekintetében párhuzam vonható az ILO és az EU participáció felfogásában, bár, mint amint azt később látni fogjuk, az EU részletesebb és kiterjedtebb harmonizációt sürget a tagállamok között a témában.

---

<sup>1</sup> Az ILO nyelvezetében a makroszintű egyeztetések és döntés-előkészítő mechanizmusok (gazdasági demokrácia) elnevezése nem a participáció, hanem a „konzultáció és kooperáció” (*consultation and cooperation*).

<sup>2</sup> 94. számú Ajánlás: „A munkaadók és munkavállalók közötti együttműködésről vállalati szinten”

<sup>3</sup> 129. számú Ajánlás: „A vállalaton belüli kommunikációról”

<sup>4</sup> 143. számú Ajánlás: „A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről”

<sup>5</sup> 135. számú Egyezmény: „A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről”

Milyen gyökerei léteznek közösségi és tagállami szinteken a jelenlegi európai participációs intézményrendszernek, az Európai üzemi tanácsnak?

1. Az Európai Unió szociálpolitika terén mutatott jogalkotási törekvései – összhangban egyébként az ILO kezdeményezéseivel is – az 1980-as évektől kristályosodtak ki igazán. Ami az európai szintű munkajogot illeti, megállapítható, hogy a kisszámú rendeleti és jelentős számú irányelvi szintű szabályozás 1994-et megelőzően kizárólag - tagállami terminológiával élve - az individuális munkajog tárgyköreire szorítkozott. A kollektív munkajog közösségi szintű szabályozása megkésett, jelentőségét illetően pedig szerény eredményeket tudhat magáénak, mivel e téren a tagállamok illetve a szociális partnerek nézetkülönbségei oly erősek voltak, hogy lehetetlennek tűnt az európai szabályozáshoz szükséges konszenzus kialakítása.
2. A Maastrichti Szerződés révén a munkaadók és a munkavállalók európai szövetségei formálisan is a közösségi szociálpolitika társ-jogalkotóivá váltak. Az EUMSZ hatályos szövegében megjelent a szociális párbeszéd fogalma, mi több, alapelvi szintű deklarációként a szociális partnerek önállóságának elismerése mellett, az Unió ösztönzi a szociális partnerek közötti párbeszédet. Az európai szociális párbeszéd különböző célok érdekében és több egymásra épülő, egymást kiegészítő intézményrendszer keretében valósul meg. Ezek: konzultáció, *concentration*, valamint párbeszéd.
3. A szociális párbeszéd szilárd alapját a **konzultáció** jelenti, melynek ma három párhuzamos szintere létezik. Ad1) A Szociálpolitikai Megállapodás óta a Bizottság megfelelően a jogszabály-kezdeményezés kezdeti szakaszában köteles konzultálni a szociális partnerekkel. Ennek eredményeként az európai szintű szociális partnerek közvetlenül kapcsolódnak be a jogalkotáshoz. Ad2) A konzultáció különböző témájú tanácsadó bizottságokban is tetten érhető. A bizottságok időről időre megújulnak, a működésüket szabályozó közösségi jogszabályok folyamatosan változnak annak érdekében, hogy a konzultáció eredményesen, hatékonyan valósulhasson meg a maga, ebben az esetben közvetett formájában. Ad3) Az ágazatokon átívelő konzultációs mechanizmusok és testületek mellett igen jelentős - a hatékonyság irányába mutató - változásokon mentek keresztül a mai európai szintű bipartit Ágazati Párbeszéd Bizottságok is, amelyek ma a szektorális konzultáció kizárólagos fórumai.
4. A **concentration**, azaz a közös szakpolitika formálás és együttes megvalósítás korábbi technikai keretét adó Foglalkoztatási Állandó Bizottság helyett ma a tripartit Növekedési és Foglalkoztatási Háromoldalú Csúcstalálkozók biztosítják elsősorban a

foglalkoztatáspolitikai terén a Bizottság, a Tanács és a szociális partnerek együttes fellépését.

5. A **párbeszéd és tárgyalás**, mint a szociális párbeszéd harmadik, ugyanakkor számos tényleges eredményt hozó pillére ugyancsak három együttműködési csatornán keresztül valósulhat meg. Ad1) A szociális partnerek közötti párbeszéd egy speciális formáját rögzíti az EUMSZ:<sup>6</sup> a szociális partnerek közötti uniós szintű párbeszéd a Szociálpolitikai Megállapodás óta szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz vezethet. Amennyiben tehát a szociális partnerek a Bizottság által kezdeményezett jogalkotási folyamatot magukhoz vonják, a felek közötti tárgyalás és ennek eredményeképp létrejövő megállapodás a közösségi jog részévé válik. Ad2) A közösségi szociálpolitika terén az 1980-as évektől meghatározó szerepet kapott az európai szintű szociális partnerek autonóm párbeszéde és a kilencvenes évek óta közöttük zajló tárgyalás és az ezek révén létrejövő jogi kötőerő nélküli megállapodások. Ad3) Az „ágazat hangját” hallató bipartit európai Ágazati Párbeszéd Bizottságok résztvevőinek tárgyalása szintén vezethet megállapodásokhoz, amelyek megint csak ajánlás jellegűek: az aláíró szociális partnerek felkérlik a tagállamok érdekelt szociális partnereit, hogy azok a megállapodás szellemében kezdjenek tárgyalásokat a nemzeti hagyományoknak és eljárásoknak megfelelően országos vagy helyi kollektív szerződések megkötése érdekében.
6. A szociális partnerek aktivitásának közvetlen és közvetett eredményei jöttek létre – bizonyos tárgykörökben jelentősebb aktivitást mutatva nagyobb befolyást gyakoroltak a közösségi szociálpolitika joganyagára, máshol inkább az érdekellentétek és a konszenzus hiányának okán a Bizottságra maradt a kezdeményező-, javaslattevő- és végrehajtó szerep.
7. A szociális partnerek európai szintű jogainak és kötelezettségeinek ismertetése átvezet bennünket az üzemi szintű (*shop floor*) munkaügyi kapcsolatok rendszeréhez, azon belül is a tagállami szinten tipikusan az üzemi tanácsokat megillető participációs, részvételi jogokhoz.
8. A munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultáció tárgyában született közösségi szociálpolitika eredményei generális és speciális irányelvek formájában értékelhetők. Generális irányelvnek minősítem a 2002/14/EK irányelvet, mint általános ún. „tájékoztatási” irányelvet, amely a legátfogóbban, bár a legáltalánosabb módon ró kötelezettséget a munkáltatókra, valamint a globalizáció eredményeként létrejövő transznacionális vállalatokat érintő 2009/38/EK irányelvet, amely a határokon átnyúló

---

<sup>6</sup> EUMSZ 155. cikk

működés során segíti biztosítani a munkavállalói tájékoztatást és konzultációt például Eüt-k felállításával.

9. Szintén generális szintű irányelvnek tekintem az Európai Részvénytársaság és az Európai Szövetkezet esetében kötelezően alkalmazandó participációs rendszerek szabályanyagát, amelyekről a 2001/86/EK és a 2003/72/EK irányelvek rendeznek.
10. Speciális irányelvként minősítem azt, amikor a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció járulékos kötelezettség, amely olyan munkáltatói döntést kísér, amely a munkavállalók foglalkoztatási helyzetét jelentős mértékben befolyásolja. Tematikailag ebbe a körbe tartozik a csoportos létszámleépítést szabályzó 98/59/EK irányelv, a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló 2001/23/EK irányelv, valamint az atipikus munkajogviszonyokról rendelkező irányelvek: a 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, 99/70/EK irányelv a határozott időre létesített munkaviszonyról, 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről, 2002. évi Európai Távmunka Keretmegállapodás. Szintén speciális szabályozást nyújt a 89/391/EGK irányelv, mint a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző közösségi rendelkezés.
11. Az üzemi szintű participációs rendszerek fogalmi meghatározása, szerkezete, jogosultsági rendszere, tagsága igen jelentős eltéréseket mutat a tagállamok jogszabályi rendszerében és gyakorlatában. A tagállami gyakorlatok tömör felvázolásával azt a közeget kívántam bemutatni, amibe bekerül, amire ráépül a későbbiekben részletesen ismertetett Eüt-k rendszere.
12. A közösségi szintű munkavállalói részvételre vonatkozó szabályozási igény kezdetben nem a szociálpolitika, hanem a társasági jog egységesítését célzó törekvések körében jelent meg. 1970-ben tették közzé az Európai Részvénytársaság (*Statute of the European Company, Societas Europae*; továbbiakban: SE) statutumára vonatkozó első irányelvjavaslatot.<sup>7</sup> Hamar egyértelművé vált azonban, hogy ha az európai szintű participáció intézményét kizárólag az SE esetében teszi kötelezővé a közösség, egyben kudarcra is ítéli azt. A közösségi szintű társasági jog keretein belül létrejövő további harmonizációs törekvések – nevezetesen az V. számú társasági irányelv a részvénytársaságok szervezetére és az ebben való munkavállalói részvételre vonatkozóan – bonyolultsága okán szintén az érdekeltek ellenállásába ütközött és nem került elfogadásra.

---

<sup>7</sup> OJ C (1970) 124.



13. Az 1994-ben végül elfogadott első Európai üzemi tanácsi irányelv (94/45/EK irányelv) legjelentősebb előzményének az ún. Vredeling javaslatok tekinthetők 1980-83-ból, amelyek ebben az évtizedben még koraiak voltak egy irányelv megszövegezéséhez.
14. 1994 szeptemberében a Tanács elfogadta a 94/45/EK irányelvet - Az Európai üzemi tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról.
15. Az irányelv Egyesült Királyságra történő kiterjesztéséről a 97/74/EK irányelv rendelkezik, Bulgária és Románia Európai uniós csatlakozása okán pedig a 2006/109/EK irányelv módosította az eredeti irányelvet.

*Pontosan milyen konzultációs és tájékoztatási jogok (és természetesen kötelezettségek) illetik meg (és terhelik) az Európai üzemi tanács tagjait a munkáltató döntésekkel kapcsolatban?*

1. A 94/45/EK irányelv a Vredeling javaslattal megegyező célokat tűzött ki, de stratégiája jelentősen eltér ettől: részletes szabályozás helyett tisztán eljárási megoldásokat kínál. Az irányelv (változatlan) célja: erősíteni kell, illetve lehetővé kell tenni a munkavállalók döntésekben való részvételét azokban az esetekben is, amikor a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő munkáltatói döntések külföldön, a közösségi szinten tevékenykedő vállalatok és vállalkozáscsoportok vezetésében születnek és ezek a döntések ezáltal kikerülnek a nemzeti munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok hatálya alól [1. cikk (1) bekezdés].
2. Az Eüt. irányelv megkettőzi a nemzeti jogok munkavállalói részvételi rendszereit, hiszen az azokra vonatkozó szabályokat érintetlenül hagyja, azokra ráépül.
3. Az Eüt. irányelv részvételi jogok alatt tájékoztatási és konzultációhoz való jogokat ért. Ezek érvényre juttatásának lehetséges módjai a következők: Ad1) A központi irányítás és a különleges tárgyaló testület tárgyalások útján létrehoz egy Eüt. elnevezésű testületet, amelynek célja a munkavállalók közösségi szintű részvételének biztosítása. Ebben az esetben a vállalkozás vezetésétől elkülönült képviselői szerv jön létre, amely rendszeresen, meghatározott időközönként összeül a vállalat vezetésével, tárgyal – gyakorolja a tájékoztatáshoz és a véleményezéshez (konzultációhoz) való jogát minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók foglalkoztatásával összefügg. Ad2) Az irányelv 6. cikke alapján a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog gyakorlása az Eüt-hez

képezt eltérő módon, a munkáltató és a munkavállalók megállapodása alapján kialakított, az előbbivel egyenértékű eljárásban is megvalósulhat [1. cikk (2) bekezdés]. Ennek egyik tipikus esete az, amikor a közösségi szintű tájékoztatás és a munkavállalókkal való konzultáció eljárását az érintettek rátelepítik a már létező és működő tagállami participációs rendszerekre. Ennek egyik szintén tipikus esete az, amikor a felek a megállapodásban a vállalkozás vezető szerveiben való részvétel lehetőségét állapítják meg – a megállapodás tartalma ugyanis, ha a fenti célt szolgálja, bármilyen eljárás lehet. De eljárásnak minősülhet az is, ha a központi irányítás rendszeresen jelentéseket küld az vállalkozásokhoz; vagy ha az európai/nemzeti HR vezető meghatározott időszakonként személyes látogatást tesz az üzemekben és konzultál a munkavállalókkal. Az sem követelmény, hogy minden tagállamban ugyanazt az eljárást működtesse a szervezet, ez igazodhat a tagállamok eltérő kultúrájához, szokásaihoz. Ad3) A szubszidiárius szabályok alkalmazásának lehetséges esetei a következők. (1) Ha a tárgyalást folytató felek – a központi irányítás és a különleges tárgyaló testület – így határoznak. (2) Ha a központi irányítás elutasítja a tárgyalásokra irányuló munkavállalói kezdeményezést és hat hónapon belül nem kezdi meg a tárgyalásokat a participációs testület felállításáról vagy az eljárás kialakításáról. (3) A központi irányítás megkezdí ugyan a tárgyalásokat a különleges tárgyaló testülettel, de a kezdeményezés időpontjától számított három év elteltével sem tudnak megállapodásra jutni és a különleges tárgyaló testület nem mond le a közösségi szintű participációs rendszer kialakításának jogáról [7. cikk]. Ad4) A tárgyalásokat a munkavállalói oldal nevében folytató különleges tárgyaló testület legalább kétharmados szavazattöbbséggel dönthet úgy, hogy nem kezdi meg az érdemi tárgyalásokat a központi irányítással, vagy a már megkezdett tárgyalásokat beszünteti. Ez a jogról való lemondás esete, amely a megállapodás megkötését célzó eljárást megszünteti.

4. Lényeges logikai eleme az irányelvnek, hogy a szervezeti kritériumok teljesülése esetén sem alapít Eüt. létrehozási kötelezettséget a felekre. Az Eüt. létrehozása ugyanis legalább két tagállam összesen 100 munkavállalójának indítványához kötött.
5. Ha arra szeretnénk választ kapni, hogy ténylegesen milyen tárgykörökre terjed(het) ki a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, akkor a legáltalánosabb válasz az, hogy ez kizárólag a felek megállapodásától függ, tehát szervezetenként más és más. Közelebb kerülhetünk a válaszhoz akkor, ha rápillantunk a „sorvezetőként” is használható szubszidiárius szabályokra, ahol az irányelv példálózó jelleggel a következő témákat sorolja fel, a tájékoztatás és konzultáció tárgyköreiként:
  - a. a vállalkozás, a termelés és az értékesítés szerkezete,

- b. a vállalkozás gazdasági és pénzügyi helyzete, valamint várható fejlődési irányai,
- c. a vállalkozás foglalkoztatási helyzete, a befektetések, illetve ezek várható fejlődési irányai,
- d. a szervezetet érintő lényeges változások,
- e. új munkamódszerek és termelési eljárások tervezett bevezetése,
- f. a termelés áthelyezése, egyesülések, a vállalkozások, az üzemek vagy ezek fontos egységeinek leépítése és bezárása, illetve
- g. a csoportos létszámleépítések kérdése.

Minden szervezet életében adódhatnak ugyanakkor olyan különleges körülmények, amelyek a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben – általában negatívan - érintik. Ilyen különösen a vállalkozások vagy üzemeik áthelyezése vagy bezárása, illetve csoportos létszámleépítések. Ezen eseményekhez kapcsolódnak az ún. rendkívüli részvételi jogok, amelyek gyakorlása a rendes részvételi jogokat nem érintve, rendszerint azokon felül illetik meg a szűkebb bizottságot, ennek hiányában a teljes Eüt-t. Mivel a rendkívüli körülményeknél említett esetek szerepelnek a rendes részvételi jogok körében is, ki kell emelni, hogy ezeket a munkáltatói döntések mellőzhetetlensége teszi rendkívülivé. Ezekben az esetekben az említett szervek indítványára a tájékoztató és konzultációs eljárást (ülést) késedelem nélkül meg kell tartani, mégpedig a központi irányítással, illetve a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport saját döntési jogkörrel rendelkező egyéb megfelelő szintű vezetőivel.

6. Az Eüt. gyakorlatban is megmutatkozó hiányosságai okán 1999-től mind a Bizottság, mind a szociális partnerek részéről folyamatosan napirenden volt a megújítási szándék. Az új irányelv, a 2009/38/EK irányelv 2009-től hatályon kívül helyezi a korábbi három szabályt és egységesen rendelkezik a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról.
7. A 2009/38/EK irányelv legfontosabb újításai a következők: transznacionális jelleg és a közösségi szintű vállalkozás fogalmának pontosítása; tájékoztatás és konzultáció fogalmi meghatározása; az esetjog nyomán a munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettség (vállalkozás szerkezetére és létszámára vonatkozóan) telepítése bármely, a vállalkozáscsoporthoz tartozó vállalkozás irányítására; különleges tárgyaló testület tagjainak arányossá tétele (10% után 1 fő minden tagállamból); európai szakszervezetek és munkaadói szövetségek szerepének erősítése a folyamatban; a felek között megkötött megállapodás tartalmának pontosítása; szubszidiárius szabályok kiigazítása.

8. A tájékoztatás és konzultáció nemcsak jogként, de a nemzeti munkavállalói érdekképviseltek felé kötelezettségként is jelentkezik az Eüt. tagok oldalán. Az irányelv szerint az Eüt. és a nemzeti munkavállalói képviselői testületek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció közötti kapcsolatra vonatkozó szabályozást a felek közötti megállapodás állapítja meg. Ezen megállapodás nem sértheti a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó nemzeti jog és/vagy gyakorlat rendelkezéseit [12. cikk (2) bekezdés]. Megjegyzem, hogy amint az Eüt-k működését elemző kutatásokból is kiderül, a gyakorlatban sok esetben az Eüt. és a nemzeti munkavállalói érdekképviseltek közötti tájékoztatás, kommunikáció nem megfelelő, így végső soron a munkavállalók egészének tájékoztatása is csorbát szenvedhet.
9. Az Eüt. közösségi szabályozásával kapcsolatos esetjog számát illetően szerény, bár súlyát tekintve nem elhanyagolható. A Luxemburg kontra Bizottság ügyet<sup>8</sup> kivéve, amely az irányelv implementációjával kapcsolatos kötelezettségzegési eljárást jelentett, az összes ügy német kezdeményezésű, előzetes határozathozatali eljárás volt.
10. Időben az első, a Bofrost ügyben<sup>9</sup> a vállalkozáscsoporton belüli ellenőrző vállalkozás kiléte volt vitatott, amely okán az Eüt. létrehozását kezdeményező munkavállalók nem jutottak megfelelő információhoz a vállalkozás szerkezetét és a létszámát illetően. Végső soron az Európai Bizottság határozatában kimondta, hogy az ellenőrző vállalkozás fogalmának tág értelmezése szükséges az irányelv céljainak megvalósításához, vagyis a vállalkozáscsoporton belül minden vállalkozást terhel a munkavállalói érdekképviseltek felé teljesítendő azon tájékoztatási kötelezettség, amely az Eüt. megalakításához szükséges információkat tartalmazza.
11. A Kühne & Nagel ügyben<sup>10</sup> a felek közötti vita tárgya az alapeljárásban szintén az Eüt. megalakításához szükséges tájékoztatás volt. Ebben az esetben a központi irányítás tagállamon kívül (Svájcban) működik, amely elmulasztotta az Eüt. megalakításához szükséges információk biztosítását a feltételezett központi irányítás számára [4. cikk (2) bekezdés szerinti feltételezett központi irányítás]. A Bíróság utalva a Bofrost ügyre is, határozatában kimondta, hogy amennyiben a közösségi szintű vállalkozás-csoport központi irányítása nem tagállamban működik, az Eüt. tárgyalások megindításához szükséges tájékoztatási kötelezettség a munkavállalói képviselők irányában a központi

---

<sup>8</sup> C-430/98. számú ügy

<sup>9</sup> C-62/99. számú ügy

<sup>10</sup> C-440/00. számú ügy

irányításról átszáll a feltételezett központi irányításra (a legnagyobb munkavállalói létszámmal működő tagállami vállalkozás vagy vállalkozáscsoport vezetésére). Amennyiben a központi irányítás a tárgyalások megindításához szükséges információkat nem biztosítja a feltételezett központi irányítás számára, úgy ez utóbbi – hogy kötelezettségének eleget tudjon tenni – köteles a tagállamokban működő, a vállalkozáscsoporthoz tartozó többi vállalkozástól a kért adatokat beszerezni, befogadni és azokat a munkavállalói érdekképviselők felé továbbítani. Ezen kötelezettség tükörképeként, az Európai Bíróság azt is kimondta, hogy a tagállamokban működő, a vállalkozás-csoporthoz tartozó többi vállalkozás viszont köteles a birtokában levő és megkért adatokat a feltételezett központi irányítás számára szolgáltatni, vagy ha ezek nincsenek a birtokában, de be tudja őket szerezni, akkor köteles beszerezni azokat.

12. Az Anker ügyhöz<sup>11</sup> szintén az Eüt. megalakításához kötődő tájékoztatási kötelezettség elmulasztása adott alapot. A kérdés az volt, hogy vajon a központi irányítás (holland vállalat) vagy a feltételezett központi irányítás (brit vállalat) az irányelv alapján akkor is köteles-e az Eüt. létrehozására irányuló tárgyalások megkezdéséhez szükséges információkat a csoport egyik ellenőrzött vállalkozásának (német vállalat) megadni, ha a kérelmet az ellenőrzött vállalkozás munkavállalóinak képviselői nyújtották be. Az Európai Bíróság ítéletében - több helyen is utalva a Bofrost és Kühne & Nagel ügyekre – hangsúlyozta, hogy az irányelv szerint a központi irányítás akkor is köteles az említett információkat közölni, ha az nem a német EBRG hatálya alá tartozó területen, hanem egy másik tagállamban található.

*Az elméleti szabályozási háttér miként biztosítja a konzultációs és tájékoztatási kötelezettség gyakorlati megvalósulását?*

1. Az *ewcdb*<sup>12</sup> legfrissebb, 2012. novemberi nyilvántartása szerint 1017 működő Eüt. létezik az EU-ban. A „legtermékenyebb” év 1996 volt, azaz a 94/45/EK irányelv implementálási éve, ekkor közel 400 testület alakult. 2005-ös adatokat<sup>13</sup> vizsgálva megállapítható, hogy a skandináv országokban a legmagasabb (40% feletti) az Eüt-k aránya, magyarországi központtal 2 Eüt. működik. Az Eüt-k mintegy 60%-a a fémiparban és a vegyiparban működik. Az 5.000 fő alatti munkavállalói létszámmal működő vállalkozások és a 10.000

---

<sup>11</sup> C-349/01. számú ügy

<sup>12</sup> European Work Council Database

<sup>13</sup> Kerkhofs 2006.

fő feletti nagyvállalatok ugyanolyan arányban (37-37%) működtetnek Eüt-t, míg a kettő közötti, közepes méretűek körében jelentősen kisebb ez a szám. Érdekes adat, hogy az Eüt-k több mint fele több mint 10 országot átfogó konzultációs mechanizmust működtet, az Eüt-k tagjai között pedig sok esetben nem uniós tagállami munkavállalók is helyet kapnak, igaz csupán megfigyelői státussal.

2. Az Eüt-ekkel kapcsolatos empirikus tapasztalatok lényegi pontjait a 2008-ban publikált Eurofond tanulmány feldolgozásával mutattam be.<sup>14</sup>
3. Az Eüt-k működésével összefüggően az rajzolódik ki, hogy egyes Eüt-k esetében rendszeres konzultáció és tájékoztatás zajlik a központi irányítás és a munkavállalói képviselők között, mások esetében ez évi egy alkalommal, plenáris ülés formájában történik. A központi irányítás képviseletében igen gyakran a HR igazgatók tárgyalnak a munkavállalói képviselőkkel, akiket időnként az első számú vezető, valamint a felső vezetés további tagjai is elkísérnek. Gyakran működtetnek az Eüt-k kisebb létszámú irányító bizottságot végrehajtási jogkörökkel felruházva. Néhány Eüt. ún. tematikus vegyes bizottságokat is felállít, amely mind munkáltatói, mind munkavállalói tagokat számlál.
4. Az Eüt. megállapodás szerinti tájékoztatáshoz való joga a gyakorlatban nagyon színes képet mutat. A megoldások egyik véglete, amikor a központi irányítás a tervezett döntéssel kapcsolatos legalapvetőbb minimumot osztják meg a munkavállalói képviselőkkel, de ez terjedhet addig, hogy a munkavállalókat olyan teljes körű és szakmailag megalapozott információkkal látja el a központi irányítás, amely az üzleti folyamatok mögött meghúzódó döntések megértését segítik, ezáltal a döntést legitimálják. A tájékoztatás minőségét a munkavállalói képviselők döntően kielégítőnek, jónak, vagy nagyon jónak minősítették. A tájékoztatás ugyanakkor gyakran megkésett, a munkáltatói döntés végrehajtásáról, mintsem esetleges megelőzéséről vagy tartalmának módosításáról szól.
5. Ugyanez a helyzet a konzultációval is. A vizsgálat szerint a munkavállalói képviselőkkel történő konzultáció a transznacionális kérdést érintő munkáltatói döntés meghozatalával egy időben, esetenként azután zajlik. Annak ellenére, hogy a felek közötti párbeszéd működik a gyakorlatban, az igen ritka, hogy ez „a megfelelő időben” történjék - az esetek

---

<sup>14</sup> European Works Councils in practice: Key research findings, 2008. Ezen tanulmány nagyban az alábbi korábban készült tanulmány nyomvonalán haladt: EIRO, Hall and Marginson, Comparative study: Developments in European Works Councils, Dublin, 2004. A tanulmány Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Svédországban és Nagy Britanniában működő 41 Eüt. működési tapasztalatait foglalja össze.

nagy részében a határokon átívelő munkáltatói döntés végrehajtásáról és nem annak tartalmának alakításáról szól. Ebből látható, hogy a munkáltatói döntésekre gyakorolt tényleges munkavállalói ráhatás minimális a gyakorlatban - sokkal inkább a döntés kivitelezésében, akadálymentes megvalósításában látják szívesen partnerként a munkavállalókat a munkáltatók, mintsem az eredeti munkáltatói döntés meghozatalának során.

6. Számos tényező formálja, alakítja az Eüt-k hatékonyságát egy szervezetben, úgy mint a vállalat üzleti stratégiája, szervezeti felépítése, a központi irányítás országában működő munkaügyi kapcsolatok szintje, az Eüt. számára biztosított erőforrások, vagy éppen a központi irányítás székhelyén dolgozó és a leányvállalati munkavállalói képviselők közötti szakmai összhang. Ez utóbbi jelentősége kiemelkedő lehet. Néhány munkavállalói képviselő ugyanis úgy érezheti, hogy elsősorban saját vállalatának munkavállalóit képviseli az Eüt-ben és csak másodsorban dolgozik a vállalkozáscsoport összes európai munkavállalójának érdekében. Az Eüt-ben közreműködő munkavállalói képviselők között ilyen formán meghúzódó érdekellentétek nemcsak az Eüt. hatékonyságát rontják jelentős mértékben, de a központi irányítás szemében korábban kivívott hitelessége is csorbát szenved.
7. A kutatás alapján alapvetően a következő tényezők hátráltatják az Eüt-k hatékony működését:
  - a. az egyes munkavállalói képviselők merőben eltérő munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező háttérű országokból érkeznek, és a munkavállalói képviselő fogalmát ennek megfelelően akár teljesen eltérően is értelmezhetik,
  - b. a vállalkozások nemzetközi átstrukturálásának következményeként egyes leányvállalatok egymás versenytársaiként jelennek meg az egyeztetéseken,
  - c. a tagok nyelvi akadályokkal küzdenek,
  - d. a képviselők mandátuma tipikusan határozott időre szól, az Eüt. személyi összetétele ebből kifolyólag folyamatosan változik,
  - e. az Eüt. működés folytonosságának hiánya csupán időszakos szakmai kapcsolatokat teremt.

Ha az Európai üzemi tanács kapcsán nem beszélhetünk klasszikus együttdöntési jogról, akkor létezik-e olyan szervezeti forma, vagy megoldás, amely kapcsán transznacionális kérdésekben érvényesíthető ez a munkavállalói jog?

1. A részvétel, a participáció alapvetően nem gazdasági, hanem társadalomtudományi fogalom. A participáció a munkavállalóknak, illetve a munkavállalók közösségének a társadalmilag szervezett munkába, a vállalati, a szervezeti döntéshozatalba, irányításba, ellenőrzésbe, adott esetben a tulajdon feletti kontrollal való valamilyen formájú – de mindenkor kooperáción alapuló – bekapcsolódását jelenti. Amennyiben a részvétel fogalmát eltérő tudományágakban vizsgáljuk, az mindenkor ellenérdekű felek sajátos együttműködéseként, kooperációjaként definiálható.
2. A participáció a munkaügyi kapcsolatok fogalma szerint: a munkavállalói részvétel a munkaügyi kapcsolatok két, ellentétes érdekű szereplőjének a sajátos, intézményes együttműködési viszonyát jelenti, amikor a tulajdonos, a munkáltató tulajdona feletti jogait részben korlátozza, átengedi a munkavállalóknak annak érdekében, hogy azok a szervezeti döntéshozatalt - közvetlenül vagy közvetetten (képviselőik útján is) – befolyásolhassák.<sup>15</sup> A participáció fogalmának munkajogi értelmezésekor az alábbi négy szintér különíthető el egymástól: üzemi szintű, munkavédelemre irányuló, a vállalkozás ellenőrzésében való, valamint a transznacionális vállalkozásoknál alkalmazott participáció.
3. Az előző felsorolásból tagállami szinten – az eltérő gyakorlatok ellenére is – klasszikus együttdöntési jog létezik üzemi szinten (tipikusan az üzemi tanácsok jogkörében) és a vállalkozás ellenőrzésének részvételekor (munkavállalói FEB tagság révén). A munkavédelemre irányuló érdekvédelem és az Eüt. által megvalósított transznacionális participációs jog tájékoztatásra és konzultációra terjed ki, együttdöntésre tipikusan nem (bár a felek megállapodása rendelkezhet így is).
4. A fenti együttdöntési szintereket ugyanakkor szükséges kiegészíteni két további lényeges lehetőséggel: létezik munkavállalói együttdöntési jog transznacionális kérdésekben, egyrészt az SE (*Societas Europaea*) keretein belül. Erről a 2001/86/EK irányelv<sup>16</sup> rendelkezik részletesen. Az irányelv célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek az őket foglalkoztató SE létét érintő kérdésekben és határozatok

---

<sup>15</sup> Tóth 2008, 92.

<sup>16</sup> 2001/86/EK irányelv európai részvénytársaság státútumának a munkavállalói részvételre vonatkozó kiegészítéséről



meghozatalában részt venni. Az SE irányelv felépítése és tartalma sok hasonlóságot mutat az Eüt. irányelvével. Alapvető különbség azonban, hogy amíg az Eüt. irányelv a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultáció tárgykörét szabályozza transznacionális kérdések körében, addig az SE irányelv két különböző témát is szabályoz, amelyeket érdemes egymástól egyértelműen elkülöníteni – és ennyiben eltér a két irányelv-logika egymástól. Az egyik a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozik. Itt a séma nagyon hasonló az Eüt-k gyakorlatához (az SE irányelvbe már beépítésre kerültek azok a javítások, amelyek a 94/45/EK irányelvben még nem, az új irányelvben viszont már megjelentek). A másik kérdés, amely az SE irányelv talán leglényegesebb és legérdekesebb témája: a munkavállalói részvétel, amelyet a következőképp határoz meg: „A munkavállalók képviselői testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére a következők révén gyakorolt befolyás:

- a. az a jog, hogy megválasszák vagy kinevezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének egyes tagjait, vagy
- b. az a jog, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését” [2. cikk (k) pont].

Ha az egyeztetések során a felek úgy döntenek, hogy részvételi szabályokat hoznak létre, az ilyen megállapodásoknak tartalmazniuk kell az SE ügyvezetői vagy felügyeleti szervezeti egységében azon tagok számát, akiket a munkavállalók jogosultak választani, kinevezni, javasolni vagy ellenezni. Rendezniük kell továbbá azokat az eljárásokat, amelyeket az ilyen tagok munkavállalók általi megválasztásának, kinevezésének, ajánlásának vagy ellenzésének módjára vonatkoznak, valamint az ilyen tagok jogait [4. cikk (2) bekezdés g) pont]. A munkavállalói részvételt illetően az általános szabályok arról rendelkeznek, hogy az SE-n belüli részvétel szintjét a résztvevő társaságokban az SE létrehozása előtti részvételi szint határozza meg. Ezért, ha az SE bejegyzése előtt a résztvevő gazdasági társaságok egyikére sem vonatkoztak részvételi szabályok, az előbbi számára nem kötelező, hogy rendelkezéseket állapítson meg a vonatkozó témában.

5. Az Európai Szövetkezetek (*European Cooperative Society*, továbbiakban: SCE) szabályozási logikája sok hasonlóságot mutat az SE-re vonatkozó joganyaggal - rendelet szabályozza az SCE-k megalakulását és működését (1435/2003/EK rendelet), míg a munkavállalói részvételi jogokat – analóg módon - a rendelethez kapcsolt irányelv

(2003/72/EK irányelv) rögzíti. Eltérés az SE irányelvhez képest viszont az, hogy az irányelv két eltérő eljárást szabályoz a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció, valamint a participációs szabályok tekintetében. Meghatározza egyfelől a legalább két jogalany által vagy átalakulással létrehozott SCE-kben alkalmazandó tárgyalási eljárást [3-7.cikkek]; és elkülöníti ettől a kizárólag természetes személyek által vagy egyetlen jogalany és természetes személyek által létrehozott SCE-k esetén alkalmazandó szabályokat [8. cikk].

Vajon az Európai üzemi tanács és a nemzeti részvételi szerv (üzemi tanács) szabályanyagán túl, találunk-e a munkavállalók tájékoztatását és a velük történő konzultációt előíró további közösségi szabályt?

1. A munkavállalói részvétel, konzultáció és tájékoztatás rendszere közösségi szinten több komplementer irányelvben is megjelenik. Az Eüt. irányelv közösségi szintű vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra kiterjedő szabályanyaga mellett, további, a vállalkozás szerkezetétől vagy nagyságától függő irányelv rendelkezik a munkavállalói részvétel, tájékoztatás, konzultáció intézményesített formáiról. Ezek: 2002/14/EK „tájékoztatási” irányelv, 2001/86/EK „SE” irányelv, 2003/72/EK „SCE” irányelv.
2. A munkavállalói tájékoztatási és konzultációs rendszerek másik nagy csoportja a vállalati szerkezetátalakításokhoz, illetve olyan munkáltatói döntésekhez kötődik, amelyek lényeges foglalkoztatást érintő következményekkel járnak – ezért a munkavállalókat védendő születtek egyes irányelveken belül konzultációs- és tájékoztatási szabályok. Ezek: a csoportos létszámleépítésről szóló 98/59/EK irányelv, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló 2001/23/EK irányelv.
3. Az irányelvek harmadik csoportját az atipikus munkajogviszonyokhoz tapadó tájékoztatási és konzultációs kötelezettség alkotja. Ezen foglalkoztatási formák kapcsán ugyanis gyakran citált fogalomként merül fel a „flexicurity” közösségi műszó, amely okán munkavállalókat védő intézkedések szükségesek, többek között tájékoztatás és konzultáció. A dolgozatban vizsgált joganyag a következő: 97/81/EK irányelv a részmunkaidőről, a 99/70/EK irányelv a határozott időre létrejövő munkajogviszonyról, a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről, valamint a Távmunka Keretmegállapodás.
4. A közösségi szintű rendelkezések negyedik csoportja a munkavédelemi folyamatok és eljárások gyakorlásához kötött részvételi, tájékoztatási és konzultációs kötelezettség.

Ennek legfontosabb megállapításait a 89/391/EK irányelv és a vonatkozó hazai jogforrás, az 1993. évi XCIII. törvény szabályain keresztül mutatom be.

*Miként érvényesül a közösségi joganyag Magyarország vonatkozásában a szabályozás valamint a gyakorlat szintjén?*

1. Az Eüt. irányelv magyar implementációja a többször módosított 2003. évi XXI. törvény. A törvény nagyban az irányelv szabályozási nyomvonalán halad, annak logikáján és tartalmán nem változtat, hűen tükrözi a 2009/38/EK irányelv újításait. Személyi hatálya azokra a közösségi szintű vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra terjed ki, amelyek központi irányítása Magyarországon van.
2. Hazai empirikus adatokat keresve, a MOL Nyrt. Eüt. vizsgálatára esett a választásom. A rendezett munkaügyi kapcsolatokat működtető közösségi szintű vállalkozáscsoport 2004-ben létrehozott határokon átívelő – minta értékű - intézménye szintén az irányelv logikáján nyugvó megállapodás alapján működik. A 23 tagú Eüt., amelynek székhelye Budapest, operatív munkáját ügyvezető testülete gyakorolja. A MOL Eüt. tájékoztatási és konzultációs jogköre transznacionális kérdésekben az irányelv szerinti témákra terjed ki. Költségvetése a központi irányítást terheli, amelyben helyet kap a tagok nyelvi (angol) és szakmai képzésének költsége is.
3. A MOL Eüt. működése kapcsán a tagok alapvető kritikaként fogalmazták meg az Eüt. korlátozott mozgásterét a nemzeti munkaügyi kapcsolatok és ezen keresztül a nemzeti szervezeti kultúra vonatkozásában. Ez közelebbről annyit jelent, hogy hiába teljesülnek a megállapodásban rögzített tájékoztatási és konzultációs jogok a központi irányítás részéről az Eüt. irányába, ezek az információk alig tudják betölteni szerepüket a helyi/nemzeti vezetéssel való tárgyalásokban. A helyi vezetésnek az Eüt. fórumairól való távolléte okán a munkavállalói participáció egymástól függetlenül, egymással párhuzamosan működik európai szintéren és a hazai munkaügyi kapcsolatok szintjén. Az információ-áramlással kapcsolatban szintén érdemes kiemelni, hogy esetenként nemcsak az Eüt. tagok és a nemzeti szintű munkáltató(k) kapcsolatában akad az információ-áramlás a tájékoztatás és konzultáció a transznacionális kérdések körében, hanem a képviselt munkavállalók (vagyis a vállalatcsoport összes munkavállalója) irányában is.
4. Az említett nehézségek mellett és azok ellenére az Eüt. a tagok szerint eredményesen működik. Az irányelv elsődleges célját – vagyis a munkavállalók nemzetközi vonatkozású kérdésekben történő tájékoztatását és a velük e témákban folytatott konzultációt – az

intézmény betölti. Ezen felül a központi irányítással való közvetlen kommunikációt; a vállalatcsoport működésének, szervezetének megértését; valamint az eltérő nemzeti munkaügyi kapcsolatok megismerését szintén hasznosnak és fontosnak ítélik a tagok.

### **III. De lege ferenda – a jogalkotás számára megfontolandó kérdések**

Mára egyértelművé vált, hogy a vállalati döntéshozatalba bekapcsolódó munkavállalói képviselők szerepe a közösségi szociálpolitika egyik meghatározó részévé vált. A közösségi – és ennek nyomán a tagállami - jogalkotás egyértelműen átlépte azt a pontot, ahonnan nincs visszaút. A kérdés már nem az, hogy legyen-e munkavállalókat érintő tájékoztatási és konzultációs, valamint participációs rendszer, hanem, hogy az miként működjön, a tájékoztatás és a konzultáció a fenti irányelvek alapján ugyanis kötelezettségként jelentkeznek.

Fontos látni, hogy a munkavállalói participációs rendszerek iránt az elmúlt két évtizedben tapasztalható felfokozott közösségi szintű érdeklődés háttérében az a felfogás is állhat, hogy a vállalati stakeholderek hosszú távú érdekei fontosabbak a részvényesek/tulajdonosok rövid távú – nyereségerorientált – érdekeinél. A fenntartható fejlődés biztosításának ugyanis két útja lehet: egyfelől megteremteni a gazdaságos és nyereséges működés strukturális és pénzügyi feltételeit (objektív tényező), másfelől a belső folyamatok, a szervezeti kultúra és munkaügyi kapcsolatok rendezettségével kialakítani a belső döntéshozó mechanizmusok gördülékenységét (szubjektív tényező). Az első cél elérése érdekében a szervezetek folyamatos átalakulásokon mennek keresztül, keresik a túlélés lehetséges útjait: (csoportos) létszámleépítéseket hajtanak végre, összeolvadnak, szétválnak, kiszerveznek bizonyos tevékenységeket, időlegesen kölcsönzött munkavállalókkal pótolják a hiányzó kapacitásaikat, szolgáltató központokba rendeződnek (*shared service centre*) és sorolhatnánk tovább az egyes lehetséges megoldásokat. A rendezett belső viszonyok viszont egyet jelentenek a hosszú-távú tervezés lehetőségével akkor, ha a munkaadók és munkavállalók között kölcsönös a bizalom és a folyamatos párbeszéd intézményesül.

Lényeges kiemelni tehát: a munkavállalói érdekképviseleti rendszerek – és ez alatt nemcsak a participációt, hanem a szakszervezeti aktivitást is értem – célja ebben a 21. századi milióben reálisan nem irányulhat a munkaadói döntések tényleges és erőből történő megváltoztatására. De azok befolyásolására viszont kell, hogy irányuljon. A rendezett

munkaügyi kapcsolatok az én értelmezésemben sokkal inkább azt jelentik, hogy vannak/legyenek eszközök a munkavállalók kezében a munkáltatói döntések tényleges befolyásolására. A munkáltatóknak a fenntartható fejlődés és az ehhez kötődő stabil foglalkoztatás biztosítása érdekében szövetségesekre van szüksége. Munkavállalókra van szüksége, mi több informált, a jogokat és kötelezettségeket illetően tájékozott, a munkáltató bizalmát élvező – és mindezek által nagy valószínűséggel lojális és elkötelezett munkavállalókra van szüksége, akik legitimálják a munkáltatói döntéseket. A demagógia elkerülése végett hozzátennék még valamit: nyilván meghatározott számú és meghatározott szakértelemmel rendelkező munkavállalók együttműködésére számítanak a munkáltatók és ennek kialakítása is munkáltatói döntések eredménye.

A fent ismertetett irányelvek igazi vívmányok, de látni kell, hogy mindegyiknek természetesen vannak gyengeségei is. E helyen az általam „generálisnak” minősített irányelvek, azaz a „tájékoztatási”, az „SE”, az „SCE” és az „Eüt.” irányelvekkel kapcsolatos megjegyzéseim következnek. Kritikai észrevételeim tehát az alábbiak: Ad1) terminológiájuk igen elnagyolt Ad2) nem minden tekintetben hiánytalanok Ad3) szükségtelenül bonyolultak.

#### Ad1) Elnagyolt terminológia

### **1. Tájékoztatás fogalma:**

- a. Eüt. irányelv: adatoknak a munkaadók által a munkavállalók képviselőinek történő továbbítása annak érdekében, hogy ez utóbbiak megismerhessék és megvizsgálhassák az adott témát; a tájékoztatás megfelelő időben, módon és tartalommal történik, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek a lehetséges hatás alapos elemzését és szükség esetén konzultációk előkészítését a közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoport illetékes szervével;
- b. Tájékoztatási irányelv: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása;
- c. SE irányelv: az SE illetékes szervezeti egysége által a munkavállalók képviseleti testületei és/vagy a munkavállalói képviselők számára olyan kérdésekben nyújtott tájékoztatás, amely kérdések érintik magát az SE-t, valamint annak bármely, másik tagállamban található leányvállalatát vagy szervezetét, vagy amelyek egy adott tagállamban az adott időben meghaladják a határozathozatali szervezeti egységek hatáskörét, és a tájékoztatás módja és tartalma lehetővé teszi, hogy a munkavállalói

képviselők mélyrehatóan elemezzék a lehetséges hatást, és szükség esetén konzultációkat készítsenek elő az SE illetékes szervezeti egységével;

- d. SCE irányelv: a munkavállalókat képviselő testületnek és/vagy a munkavállalók képviselőinek az SCE hatáskörrel rendelkező szerve által történő tájékoztatása azokról a kérdésekről, amelyek érintik magát az SCE-t, és annak bármely, más tagállamban található leányvállalatát vagy telephelyét, vagy meghaladják egyetlen tagállam döntéshozó szerveinek hatáskörét. Biztosítja a képviselő-testületek számára a lehetséges hatás mélyreható elemzésének elvégzését, és – adott esetben – az SCE hatáskörrel rendelkező szerveivel folytatandó konzultációk előkészítését lehetővé tevő időpontban, módon és tartalommal.

## **2. Konzultáció fogalma:**

- a. Eüt. irányelv: a munkavállalói képviselők és a központi irányítás, illetve bármely, megfelelő vezetési szint közötti párbeszéd kialakítása és véleménycseréje olyan időben, módon és tartalommal, ami lehetővé teszi a munkavállalók képviselőinek, hogy a vezetés felelősségének sérelme nélkül a konzultáció tárgyául szolgáló javasolt intézkedésekről kapott információk alapján, ésszerű időn belül, a közösségi szintű vállalkozáson vagy közösségi szintű vállalkozáscsoporton belül figyelembe vehető véleményt alkothassanak;
- b. Tájékoztatási irányelv: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd;
- c. SE irányelv: a munkavállalók képviselői testületei és/vagy a munkavállalói képviselők, valamint az SE illetékes szervezeti egysége közötti párbeszéd és véleménycsere létrehozása olyan időpontban, módon és tartalommal, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalói képviselők a kapott információk alapján olyan véleményt alkossanak az illetékes szervezeti egység által tervbe vett intézkedésekről, amelyet figyelembe lehet venni az SE határozathozatali folyamatában;
- d. SCE irányelv: párbeszéd és eszmecsere megteremtése a munkavállalókat képviselő testület és/vagy a munkavállalók képviselői, illetve az SCE hatáskörrel rendelkező szerve között, olyan időpontban, módon és tartalommal, amely lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy – a kapott információk alapján – véleményt nyilvánítsanak a hatáskörrel rendelkező szerv által tervezett intézkedésekkel

kapcsolatban, és amelyet aztán figyelembe lehet venni az SCE-n belüli döntéshozatali folyamat során.

### **3. Részvétel fogalma:**

- a. SE irányelv: a munkavállalók képviseleti testületei és/vagy a munkavállalói képviselők által a gazdasági társaság ügyeinek intézésére a következők révén gyakorolt befolyás:
  - i. az a jog, hogy megválasszák vagy kinevezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egységének egyes tagjait, vagy
  - ii. az a jog, hogy javasolják vagy ellenezzék a gazdasági társaság felügyeleti vagy ügyvezetési szervezeti egysége egyes tagjainak vagy valamennyi tagjának a kinevezését.
  
- b. SCE irányelv: a munkavállalókat képviselő testületnek és/vagy a munkavállalók képviselőinek egy jogalany ügyeire a következő eszközökkel gyakorolt befolyása:
  - i. a jogalany felügyeleti vagy ügyviteli szerve egyes tagjainak megválasztására vagy kinevezésére irányuló jogosultság, vagy
  - ii. a jogalany felügyeleti vagy ügyviteli szerve néhány vagy valamennyi tagjának kinevezésével kapcsolatos javaslattételre és/vagy elutasításra irányuló jogosultság.

E helyen eltekintek a fordításból adódó eltérések elemzésétől, - bár ez sem segíti az egységes értelmezést - csupán az egyes fogalmak lényegi tartalmi elemeire fókuszálok. Mindhárom fogalom esetében látszik az SE és SCE irányelvekben használt meghatározások többé-kevésbé hasonló jellege, csupán a két szervezet eltérő vonásai okán jelentkeztek különbségek. Ráadásul az eredeti 94/45/EK Eüt. irányelv fogalmi meghatározásainak módosításakor a jogalkotó ezeket a meghatározásokat vette alapul a jelenleg hatályos Eüt. irányelv megszövegezésénél. Kétség kívül ugyanakkor a tájékoztatási irányelvet egyszerűsítette le leginkább a jogalkotó: az eredmény a „legkisebb közös nevező” lett.

A jogalkalmazást, a jogkövetést nem támogatja az irányelvekben megjelenő csupán „többé-kevésbé” koherens fogalom-meghatározások rendszere. Hasonlóan a „munkavállaló” és a „munkavállalói képviselő” fogalmainak egységes meghatározásához, a jövőbeli

jogalkotás során célszerű lenne épp a lényegi - fenti - fogalmak azonos vagy közel azonos meghatározására törekedni.

### Ad2) Az irányelvek nem minden tekintetben hiánytalanok

Második észrevételem a hiányosságokat, pontosabban egy hiányosságot illetően merült fel. Az összes fenti meghatározás csupán általánosságban kezeli az időtényezőt, azt, hogy mikor kell a feleknek a tájékoztatás és a konzultáció intézményesített keretein belül együttműködniük egymással. Az olyan puha megfogalmazások, mint „ésszerű időn belül”, „megfelelő időben”, vagy „konzultációk előkészítését lehetővé tevő időpontban” egyfelől nyilvánvalóan tükrözik a vezetői döntéshozatal sokrétűségét és komplexitását, másfelől viszont arra enged következtetni, hogy ezen intézmények és eljárások nem a stratégiai munkáltatói döntések befolyásolását célozzák meg a gyakorlatban. Sokkal inkább ezen, már meghozott döntések foglalkoztatásra gyakorolt hatásait kívánják enyhíteni, illetve a fenti okfejtésnek megfelelően, szövetségest találni a munkavállalók személyében a döntések végrehajtásához. Ha a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak valóban ez utóbbi a célja, akkor ez a technika nagy valószínűséggel tudatosan alkalmazott és nem minősíthető hibának. Ebben az esetben viszont semmiféle tényleges eszköz nincs a munkavállalók kezében a döntés befolyásolására. Azt gondolom, ez tévút.

Éppen amiatt, hogy a tájékoztatás és a konzultáció eredménye az irányelvekben rögzítettek szerint amúgy sem kötelezi, csupán befolyásolhatja a munkáltatót a döntésében – nem kötelesek a felek az eljárás során megállapodást kötni, szándéknyilatkozatokat tenni, vagy bármilyen más módon elkötelezettségüknek nyomatékot adni - megítélésem szerint célszerű lenne a „mikor” kérdésének a jelenleginél pontosabb meghatározása. Konkrétan: a munkáltatói döntést megelőzően kellene a feleknek a tájékoztatási és konzultációs eljárást lefolytatniuk.

### Ad3) Bonyolult szabályozás

A harmadik meglátásom koncepcionális, ugyanis megítélésem szerint a szabályozási struktúra indokolatlanul bonyolult. Ez egyben a legsúlyosabb kritika is a fent ismertetett szabályokkal kapcsolatban, kifejtése tehát különösen indokolt.

Létezik egy szervezeti struktúrától független, bár munkavállalói létszámhoz kötött általános tájékoztatási irányelv. Azt gondolom, ez vívmány, igazi *acquis communautaire*. A tájékoztatás és konzultáció anyagi terheit már elbíró szervezet számára ésszerű



kötelezettségeket telepít az irányelv akkor, amikor a munkavállalók irányában, általános jelleggel tájékoztatási és konzultációs témaköröket határoz meg.

Megítélésem szerint viszont lényegesen átláthatóbb és egyszerűbb szabályozást lehetne teremteni akkor, ha a további három irányelvben (Eüt., SE, SCE) érvényesített két különböző szempontot egyesítené a jogalkotó. A három irányelvben ugyanis összesen három szempont van: a határokon átívelő jelleg, a szervezeti létszám és a szervezeti forma. A határokon átívelő jelleg mindhárom irányelv esetében megjelenik: az Eüt. irányelvet a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok esetében kell – indítványra – alkalmazni; míg az SE és az SCE kifejezetten az európai szintű működésre megálmodott formációk. Marad tehát két szempont: (1) Az Eüt. irányelvben érvényesített munkavállalói küszöb: közösségi szintű vállalkozás ugyanis az, amelyik a tagállamokban működik és legalább 1,000 munkavállalót foglalkoztat úgy, hogy legalább két tagállamban tagállamonként legalább 150 munkavállalója van (2) A szervezeti forma: vagyis az SE, vagy az SCE, mint választott szervezeti struktúrák. Abban az esetben, ha e két szempontot egységesítené a jogalkotó, akkor az összes 1,000 főnél több munkavállalót foglalkoztató SE és az összes 1,000 főnél több természetes személyt számláló SCE esetében létre kellene – indítványra – hozni egy Európai üzemi tanácsot.

Az eljárással kapcsolatos anyagi, infrastrukturális terhek ugyanis nemcsak az 1,000 fő alatti kisvállalatokat, de az 1,000 fő alatti kis létszámú SE-ket és SCE-ket is aránytalanul sújtják, tehát a dolgozói küszöb érvényesítése az ő esetükben is indokolt lenne.

További előnye lehetne az egységes szabályozásnak az is, hogy megszüntetné az SE 1960-as évekre visszanyúló dilemmájának is az alapját: vagyis azt, hogy csupán a választott szervezeti forma okán versenyhátrányba kerülhet a szervezet, ha a számára kötelező jelleggel, speciális tájékoztatási, konzultációs és participációs eljárásokat határoznak meg a tagállamok. Az SE-k és SCE-k munkavállalói részvételre vonatkozó szabályai azért kerültek külön irányelvben meghatározásra, hogy ne lehessen ezen szervezeti formák választása esetén kibújni a szervezeteknek a már meglévő, tagállami szinteken szabályozott tájékoztatási, konzultációs és participációs kötelezettségei alól. A jelenlegi szabályozással viszont nemhogy előnyt nem lehet szerezni e téren, de hátrányosabb helyzetbe kerül, mint ha „csupán” közösségi szintű vállalkozás vagy vállalkozáscsoportként működne és – indítványra – létre kellene hoznia egy Eüt-t.

Ezen kritikai észrevételeimet fenntartom. Ugyanakkor, ha ezen intézmények az Európai Unió jövőbeli munkaügyi kapcsolataira gyakorolt hatását akarjuk elemezni, nem szabad ezeket a hibákat túlértékelni. A döntő elem az, hogy ezek az eszközök együttesen, az összes szereplőt – szakszervezeteket, munkavállalói érdekképviseelőket, munkaadói szövetségeket,

munkaadókat és munkavállalókat – arra kényszerítik, hogy megvitassák és elmélkedjenek a munkavállalók tájékoztatásában, a velük való konzultációban rejlő lehetőségekről, az SE és SCE esetében pedig kimondottan a vezetésben való munkavállalói részvételről. Javítani, finomítani a meglévő rendszereket viszont folyamatosan szükséges.

Végezetül, a problémakört egy tágabb és időben távolabbi kontextusba helyezve, rávilágítanék még egy dilemmára. Az összegző gondolatokat annak fényében foglaltam össze, hogy a fenntartható fejlődés előtérbe helyezésével a szervezetek számára a befektetők a részvényesek rövid távú profitmaximalizálásra törekvő attitűdjével szemben a hosszú távú stratégia megvalósítása, az életben maradás lesz a cél. Ebben az esetben a munkaügyi kapcsolatok fenti formái - amelyek a partnerségen és együttműködésen alapulnak - erősödhetnek és fejlődhetnek. De mi van akkor, ha nem ez a cél? Nagy kérdés, hogy az éles globális verseny és recesszió érájában ezek a gyakorlatok mennyire maradnak életképesek. Nagyon kényes kérdés és igen nehéz általánosságban megmondani, hogy a vonatkozó munkavállalói jogosítványok meddig jelentenek vonzerőt a tulajdonosok számára és hol éri el a munkaügyi kapcsolatok rendszere azt a pontot, amikor a tulajdonosok akadályként, versenyhátrányt jelentő tényezőként értékelik a tájékoztatás, a konzultáció és munkavállalói részvétel intézményeit. Ez utóbbi forgatókönyvben a fent ismertetett intézmények és eljárások értelemszerűen idővel kiüresedhetnek és jelentőségüket veszthetik. Ugyanakkor az is lehetséges, hogy az irányelvek alapján zajló egyeztetések során olyan megállapodások, olyan „legjobb gyakorlatok” is születhetnek, amelyek a tájékoztatás, a konzultáció és a participáció rendszereit még a szkeptikusok számára is vonzóvá tehetik.

#### **IV. Abstract - European Work Council: Participation, Consultation and Information of Workers in European Labour Law**

The aim of the Thesis is to explore the widely recognised rights of worker participation in the regulation and labour law practices of ILO, the European Union and Hungary. My original intention was to analyse the classical European institution of worker participation, namely the European Work Council, and its connections to the related national systems. Getting deeper in research, I understood that the European Work Council only indirectly makes it possible for workers to be part of employers' decision-making processes. In my opinion, worker participation – in its widest context – consists of the following possible elements:

1. The right for co-decision making with the employer (*Mitbestimmungsrecht*),
  - a. right for positive decision-making (*Zustimmungsrecht*),
  - b. right for negative decision-making (*Vetorecht*),
2. The right for consultation with the employer, and as a prerequisite of the above two,
3. The right for information.

The first and strongest right of workers, the right for co-decision making with the employer – acknowledged and practiced for instance by the work councils in the national labour law of Hungary - is not possessed by the European Work Council. Instead, it affects decision-making processes indirectly through its consultation and information rights. Understanding this phenomenon, the scope of the Thesis was widened to the following questions:

1. Is there a possible logical link between the regulation schemes of the EU and ILO?
2. What are the community-scale and national roots of the European Work Council regulation?
3. What rights (and of course obligations) are possessed exactly by the members of the European Work Council regarding the employer's decisions?
4. How can the community-scale regulation serve the functioning of consultation and information rights in practice?
5. If European Work Councils do not possess the strongest participation right, is there a form of organisation or any other solution, through which workers can practice this right regarding transnational questions?

6. Are there any community-scale regulations beyond the regulations of European Work Councils that set consultation and information obligation on employers?
7. What are the regulation and practice patterns of European Work Councils in Hungary?

The Thesis has three major logical parts: the ILO regulation on worker participation rights are followed by the directives, case-law and practice of the European Union in the topic in question, finally, I analyse the question in national – Hungarian – context. The part on ILO briefly summarises the content of the 3 related Recommendations<sup>17</sup> and 1 Convention<sup>18</sup> existing today. In the second part I analysed the following topics: origins of social policies in the EU, institutions and frames of social dialogue in the EU (as a model of cooperation between employers and workers on European level), the European definition of participation, participation laws and practices on the level of member states, and the origins of the community-scale regulation of European Work Councils. The longest and most detailed part of the Thesis gives accurate picture on European Work Councils: I analyse the content of the directives 94/45/EC and 2009/38/EC; give the description of existing case law: (Luxemburg contra Commission),<sup>19</sup> Bofrost,<sup>20</sup> Kühne & Nagel<sup>21</sup> and Anker<sup>22</sup> cases; and give an overview on the practices of active European Work Councils.<sup>23</sup> The fourth part gives a wider perspective of the topic analysed. I collected further community-scale regulations that set participation, consultation and information rights to workers. These directives are:

1. 2002/14/EC on „information of employees”, 2001/86/EC on „SE”, 2003/72/EC on „SCE”;
2. 98/59/EC on collective redundancies and 2001/23/EC on transfer of undertakings;
3. 97/81/EC on part-time jobs, 99/70/EC on fixed-term jobs, 2008/104/EC on temporary work and the European Framework Agreement on Telework;
4. 89/391/EC on workplace health and safety.

The fifth part of the Thesis informs the reader about the Hungarian nation law regulating European Work Councils,<sup>24</sup> and gives an insight to the work of MOL<sup>25</sup> European Work Council.

---

<sup>17</sup> Recommendation 94., 129., 143.

<sup>18</sup> Convention 135.

<sup>19</sup> Case C-430/98.

<sup>20</sup> Case C-62/99.

<sup>21</sup> Case C-440/00.

<sup>22</sup> Case C-349/01.

<sup>23</sup> Source: ewc database 2012.

<sup>24</sup> 2003. évi XXI. törvény

<sup>25</sup> Hungarian Oil and Gas Company

## V. Tézisekben felhasznált irodalom jegyzéke

Arató, K.: *A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve a munkavállalók tájékoztatását és a velük történő konzultációt szolgáló Európai Üzemi Tanácsok vagy egy eljárás létrehozásáról közösségi szintű vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok esetén.* IN: Acta Humana: Emberi jogi közlemények, 1998. 9. évf. 33. sz.

Arató, K.: *Szociális párbeszéd az Európai Unióban.* Rejtjel Politológiai Könyvek X. kötet, Rejtjel Kiadó, Budapest, 2001.

Arrigo, G., Casale, G.: *A Comparative overview of Terms and Notions on Employee Participation.* Working Document Number 8., International Labour Organization, Geneva, 2010. February.

Bankó, Z., Berke Gy., Gyulavári, T., Kiss, Gy.: *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből: A munkavállalók jogai.* KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.

Barreto, J., Borbély, Sz.: *Mit kell tudni az európai üzemi tanácsokról?* Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága, Budapest, 2001.

Berke, Gy.: *A munkavállalói részvétel az európai közösségi jogban, különös tekintettel a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció általános kereteinek megállapításáról szóló 2002/14/EK irányelvre.* IN: Tanulmányok a munkajog jövőjéről, Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.

Berke, Gy.: *Jogutódlás a munkáltató személyében - A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban.* Doktori értekezés, Pécs, PTE ÁJK, 2006.

Berke, Gy.: *Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga.* IN: Kiss Gy. (Szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, Osiris Kiadó, 2001.

Berke Gy.: *A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében.* In: Kiss Gy. (Szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, Osiris Kiadó, 2001.

Blanpain, R., Engels, C. (Eds.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies.* Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, The Netherlands, 1993.

Blanpain, R., Hanami, T.: *European Works Councils.* Peeters, Leuven 1995.

Blanpain, R.: *European Labour Law.* Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2010.

Casale, G. (Ed.): *Workers' Participation in Central and Eastern Europe. New Challenges and Trends.* International Labour Office, Central and East. European Team, Budapest, 1998.

Casale, G. (Ed.): *European Work Councils and Industrial Relations in Europe: East-West Comparison.* International Labour Office Central and Eastern European Team, Budapest, 1999.

Csabai I., Kisgyörgy, S.: *A kommunikáció fejlesztés lehetőségei a MOL vállalatcsoport*

*Európai Üzemi Tanácsánál, ÉTOSZ Egyesülés, Budapest, 2010.*

CEEP, ETUC and BUSINESSEUROPE/UEAPME: *Lessons learned on European Work Councils*, 2005.

Detrich, Zs., Soós E., Szegő A.: *Az Európai Unió és a szociálpolitika lehetőségei*. Municipium Magyarország Alapítvány, Budapest, 2002.

EIRO: *Comparative study: Developments in European Works Councils*. Dublin, 2004.

ETUC: *European Works Councils – Facts and Figures*. 2006.

Eurofound: *Telework in the European Union*. 2010.

Eurofound: *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*. 2001.

Eurofound: *European works councils in practice*. 2004.

Eurofound: *European Works Councils in practice: Key research findings*. 2008.

Eurofound: *EWC case studies: Auchan, BAT, IKEA, Pirelli, DaimlerChrysler, MOL, DT*. 2006.

Eurofound: *The experience of European Works Councils in new EU Member States*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

Falkner, G.: *The Transformation of Governance in the EU: Dilemmas of Corporatism*. ECPR Joint Session of Workshops, 29 March – 3 April 1996, Oslo. International Integration Online Papers, 1. 11. 1996

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1919-1951*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1952-1976*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Fári, L. (Szerk.): *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1977-1995 és Kiegészítés: nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások 1996-2002*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Nemzeti ILO Tanács, Budapest, 2003.

Gerdom, T.: *Gemeinschaftsrechtliche Unterrichts- und Anhörungspflichten und ihre Auswirkungen auf das Betriebsverfassungs- und Mitarbeitervertretungsrecht*. Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main, 2009.

Giubboni, S.: *Social Rights and Market Freedom in the European Constitution: A Labour Law Perspective*. Cambridge University Press, Cambridge, 2009.

Gyulavári, T. (Szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. OFA Kht. Budapest, 2004.

- Hartai, Gy.: *Az európai üzemi tanács irányelveinek beépítése a nemzeti törvényhozásba* IN: Munkaügyi szemle, 2003. (47. évf.) 7-8. sz.
- Herpai, Gy-né: *Európai Részvénytársaság, Societas Europaea*, Szakdolgozat, Lektor: dr. Vári Istvan BGF KKFK főiskolai docens, Budapest, 2005.
- Horváth, I.: *Az európai és a magyar munkajog*. SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt., Budapest, 2005.
- Horváth, Z., Ódor, B.: *Az Európai Unió szerződéses reformja – Az Unió Lisszabon után*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2010.
- Kecskés, L.: *EU-Jog és jogharmonizáció*. HVG-Orac, Budapest, 2003.
- Kende, T., Szücs, T.: *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*. Complex Kiadó, Budapest, 2009.
- Kenner, J.: *EU Employment Law – From Rome to Amsterdam and Beyond*. Hart Publishing, Oxford, Portland, Oregon, 2003.
- Kerkhofs, P., *European Works Councils facts and figures 2006*. ETUI-REHS, Brussels, 2006.
- Kiss, Gy. (Szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris, Budapest, 2003.
- Klinkhammer: *Eurapaischer Betriebsratein der Praxis*. Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Kriftel, Berlin, 1995.
- Kuhlmann, R.: *Information, Consultation and Preparing Decisions in the Age of Globalisation. Conclusions from the Renault Case*. IN: Gabaglio, Emilio, Hoffmann, Reiner (Eds.): *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research*, ETUI, Brussels, 1998.
- Ladó, M., Tóth, F.: *Konzultációs és intézményei Az Európai Unióban, tagállamaiban és Magyarországon*. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, Budapest, 2001.
- Ladó, M.: *Európai szociális párbeszéd*. IN: Gyulavári Tamás (Szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000.
- Lecher, W.E., Platzer, H-W.: *European Union – European Industrial Relations? Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics*. Routledge, London-New York, 1998.
- Müller, C.: *Europäische Betriebsrate-Gesetz, Kommentar*. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, 1997.
- Nagy, L.: *Az Európai Unió munkajoga*. JATE Press, Szeged, 2001.
- Nagy, L.: *Az európai üzemi tanácsok ürügyén a hazai üzemi tanácsokról*. IN: Munkaügyi szemle, 1998. (42. évf.) 1. sz.
- Nemzeti ILO Tanács Titkársága: *A Nemzeti Munkaügyi Szervezet egyes alapidokumentumai*. Budapest, 2004.

Nochta, T., Juhász, L., Szécsényi, L.: *Kereskedelmi jog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2008.

Prof. Weiss, M.: *A munkavállalói participáció jövője az Európai Unióban*. Johann-Wolfgang Goethe University, Frankfurt-am-Main IN: *The Future of Labour Law*, Liber Amicorum Bob Hepple QC, Edited by Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillian S. Morris. Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2004.

Prugberger, T.: *Az európai üzemi tanácsról szóló új magyar jogi szabályozás. A munkaáltató és a munkavállaló közötti konzultációs eljárás* In: *Cég és jog*, 2003. 5. évf. 5. sz.

Prugberger, T.: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex Kiadó, Budapest, 2006.

Rácz, R., Horváth, I. (Szerk.): *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Budapest, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004.

Radnay, J. *Az európai üzemi tanácsok*. IN: *Gazdaság és jog*, 1997 (5. évf.) 3. sz.

Radnay, J.: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2008.

Szalayné Sándor E. (Szerk.): *Az Európai Unió alapidokumentumai 2010*. Studia Europaea 2010 – Fontes Juris 1, PTE, ÁJK, Európa Központ, Pécs, 2010.

Tóth, F.: *A munkaügyi kapcsolatok rendszere, fejlődése*. Szent István Egyetemi Kiadó, Budapest-Gödöllő, 2008.

UN Department of Economy and Social Affairs: *Multinational Corporations in World Development*. United Nations, New York, 1973.

Várnay, E., Papp, M.: *Az Európai Unió joga*. KJK Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.



## **VI. A szerző dolgozat tárgyához kapcsolódó konferencia előadásainak publikációinak jegyzéke**

Ásványi, Zs.: *2009-től új szabályok vonatkoznak az európai üzemi tanácsokra*. IN: Pécsi Munkajogi Közlemények II. évf. I. szám, 2009. július

Ásványi, Zs.: *The Employment Act 2008. – Változások*. Pécsi Munkajogi Közlemények II. évf. I. szám, 2009. július

Ásványi, Zs.: *European Work Councils in the 21th Century – Utopia or Reality? Az utopia ezer arca* Pécs, 2010. május

Ásványi, Zs.: *A munkajogi acquis communautaire*. Tudásmenedzsment, Pécs, XI. évf. 1. szám, 2010. április

Ásványi, Zs.: *A szociális párbeszéd történelmi előzményei Európában*. Tudásmenedzsment, Pécs, XII. évf. 2. szám 2010. október

Ásványi, Zs.: *A demokratikus deficit kérdése az Európai Unióban*. Tudásmenedzsment, XII. évfolyam 2. szám 2011. október

Ásványi, Zs.: *Jogharmonizációs kötelezettségből fakadó változások az Európai üzemi tanácsok szabályozásában*. LexHR, II. évfolyam 11. szám 2011. november és II. évfolyam 12. szám 2011. december-január

Ásványi, Zs., Bankó, Z., Barakonyi, E., Egerszegi, Z., Kártyás, G., László, Gy., Nemeskéri, Zs.: *A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” keretében megvalósuló kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft. Paks-Pécs, 2010

Ásványi, Zs.: *Why are part time jobs so unpopular in Hungary?* 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice Across Europe, Pécs, 2010. június 2-4.

Ásványi, Zs.: *A hazai munkaerő-kölcsönzés gyakorlatának empirikus tapasztalatai*, Országos munkaerő-kölcsönzési konferencia, Budapest, 2010. december 12.

Ásványi, Zs.: *Alternatívák a gazdaságos foglalkoztatásra*, Regionális Erőforrás Konferencia, Pécs, 2011. szeptember 26.

Ásványi, Zs.: *A munka jelentése a diplomás alkalmazottak és a munkáltatók körében*, XV. Apáczai napok nemzetközi tudományos konferencia, Győr, 2011. október 28

Ásványi, Zs.: *A HR a vállalati szociális elkötelezettség szolgálatában*, HSZOSZ Konferencia, Sopron, 2012. május 23.

Ásványi Zs.: *A munkavállalói jelenlét formái a vállalati döntéshozatalban*, III. Országos Emberi Erőforrás Menedzsment nemzetközi szakmai konferencia, Pécs, 2012. október 3.