
Kiss György »Alapjogok kollíziója a munkajogban« című művéről

Prugberger Tamás*

Kiss György fenti címen megírt munkajog-elméleti értekezése – amelyet 2010-ben Pécsen a Justis Tanácsadó Bt. adott ki – egy igen lényeges és a mai neoliberais globalizálódó gazdasági környezetben neuralgikus témát dolgoz fel úgy, hogy objektíven igyekszik érdekegyensúlyt kialakítani a munkavállalói és munkáltatói alapérdekek között. Kiss György igyekszik az értekezésében a jog eszközeinek a felhasználásával megkeresni a két pólus között azt az egyensúlyi helyzetet, amely egyfelől makro-, és mikro-ökonómiai szinten előnyt jelent a társadalomra, másfelől biztosítja a munka hatékonyságát a munkáltató számára, továbbá annak a lehetőségét is, hogy az élő munkaerő alkotmányjogilag is biztosított alapjogai ergonómiai, szociális, egzisztenciális és egészségügyi vonalon megvédésre kerüljenek. Széleskörű jog-összehasonlítás mellett vizsgálja a szerző az alkotmányos alapjogok és a munkajogviszonnyal kapcsolatos jogok közötti összefüggéseket. Ez a jog-összehasonlítás az egyes alapjogok és a munkajogi intézmények közötti összefüggéseket az Európai Unió jogán kívül elsődlegesen az USA, az Egyesült Királyság joga, valamint a német/osztrák jog vonatkozásában vizsgálja, kimutatva ebben a kontextusban a hazai jog megfelelőségeit, egyben azonban fellelhető hiányosságait is.

Az értekezés öt egymással logikusan összefüggésben álló témakört ölel fel. A szerző az első témakörben az alapjogok ütközésével foglalkozik abban a relációban, hogy miként lehet a kollízió körülményei között az alapjogok egyensúlyát fenntartani. Míg az első rész ezt alkotmányjogi vetületben tárgyalja, addig a második ezt a kérdést a munkajogra szűkítve vizsgálja. A második témakörben a munka magánjogának sajátos közjogi beütéseivel foglalkozik a szerző, ahol a függő munka sajátosan befolyásolja a szerződésszabadság magánjogi oldalát, amiből fakadó felek közötti erőegyensúly-eltolódás következtében közjogi szinten előtérbe kerül a szociális védelem. A harmadik témakörben a szerző az alapjogokat alkotmányjogi vetületben vizsgálja az emberi méltóság és a szociális jogok viszonylatában, majd pedig az alapjogok közvetett és közvetlen hatályára az ún. „drittwirkungra” fókuszál. E témakört a szerző az

* Az MTA doktora, professor emeritus. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék.

alapjogok kollízióinak a felvázolásával zárja. Negyedikként az előző témakörben alkotmányjogi szempontból tárgyalt alapjogok munkajogi érvényesülését és ütközéseit vizsgálja a munkajog alanyai, a munka-, és a foglalkozásmegválasztási szabadság, valamint a munkával összefüggő esélyegyenlőség érvényesülése területén. Az ötödik témakörben mindennek vizsgálata munkajogi szempontból történik meg, amely felöleli az érdekegyeztetési (koalíciós) jogot, és az üzemi alkotmányjogot. A szerző minden témakör vizsgálatánál – igen helyesen – részkövetkeztetéseket von le, amelyeket hatodikként megjelölt témakörben „összegző következtetések” cím alatt összefoglal.

Megítélésem szerint a könyvnek Kiss György által felépített ez a rendszere logikusan átfogja az alapjogok alkotmányjogilag és munkajogilag vizsgált egész rendszerét, amely a vonatkozó tételes-jog, jogtudományi irányzatok és a szakirodalom igen széleskörű feldolgozásán nyugszik. Ez a külföldi államok viszonylatában teljes körű, ehhez képest azonban a témát érintő magyar jogirodalmi felhasználás némileg elnagyoltnak tűnik. Ezek után rátérek az egyes témakörök vizsgálatára.

Az általános alapvetések témakörén belül kiindulásképpen a szerző az alapjogok gyökerét az emberi méltóságban, mint legfőbb alapértékben véli megtalálni. Az emberi méltóságból kiágazó egyéni és közösségi alapértékek azonban szerteágazódnak és polarizálódnak, ezért az őket kifejező alapjogok gyakran ütköznek egymással, és ezért prioritásokat kell felállítani. Helytállóan mutatja ki a szerző, hogy ez a munkajogban több irányban is megnyilvánul, mivel a munkáltató gazdasági érdeke gyakran ütközik a munkavállaló szociális érdekével. Ez az ütközés a munkaviszony sajátos jellegével függ össze, ahol a munkavállaló a gyengébb pozíciójánál fogva az erősebb pozícióban lévő munkáltatótól egzisztenciálisan és szociálisan függ. E függés kiegyenlítődének kettős, közjogi és magánjogi eszközét helytállóan mutatja be a szerző. A közjogi eszközt visszavezetve az állam és az egyén jog-, és kötelezettségreklációjára kimutatja, hogy a munkajog magánjogába bekerülnek a gyengébb fél védelmét jelentő szociális tartalmú közjogi elemek (gyári törvényhozás) és így a nagyüzemi munka megjelenésével kialakul a gyengébb fél védelmét csoportszinten biztosító részben magánjellegű koalíciós jog, részben pedig a közjogi jellegű vonású, üzemi alkotmányjog, illetve üzemi tanácsrendszer, amely azonban mégis – szerintem – a magánjoghoz tartozik.

Jól látja a szerző, hogy a munkáltató gazdasági érdeke és a munkavállaló szociális érdeke közötti ütközésben az állami egyensúlyteremtési törekvések időszaki változásokat mutatnak, ami egyaránt vonatkozik az individuális és a kollektív munkajogi jogalkotásra és jogalkalmazásra. Ezért Lyon-Caen-ra utalva jól látja a szerző, hogy a munkajog politikai töltésű jogág, előrenyomulások és hátrálások sorozata mellett. Ezzel tulajdonképpen ki nem mondva a szerző elismeri, hogy a két oldal közötti egyensúlyteremtés igen törekeny és csak globálisan, távlati relációban mérve áll fenn. Ezt látszik alátámasztani az is, hogy Kiss György szintén helytállóan veti fel, hogy a munkavállalók kollektív érdekvédelmi szerveinek Max Weber-i értelemben vett külön érdekei szembe kerülhetnek a munkavállalóknak a munkahelyen jelentkező konkrét érdekeivel,

amelyet az üzemi tanács tud feloldani, mivel ez az a szerv, amely az üzemen belüli munkavállalói, nem pedig általános szakszervezeti munkapolitikai érdekek képviselőjére hivatott.

E szempontok figyelembevételével foglal állást a szerző a munkajog magánjogi és közjogi ötvöződésének a jellegéről, ahol megítélésem szerint, helytállóan mutatja ki, hogy a munkajog alapvetően a magánjog része, mégpedig a magánjognak a közjogias része. Ezt az általam is vallott nézetét helytállóan igyekszik a német, a francia, az olasz és a svájci jogfejlődés és ottani munkajog tudományi nézetek bemutatásával is alátámasztani.

E vonatkozásban külön vizsgálja a munkaszerződés jellegét, utalva arra, hogy már a múlt század első harmadában eltávolodás jelentkezett a szolgálati szerződés és a vállalkozási szerződésnek a bérleti szerződésben gyökerező jellegétől, ami szakítást jelentett a dologbérleti–munkabérleti–műbérleti triász koncepciójával és az e csoportba tartozó szerződéseknél közös vonásként a munkával és az ügyvitellel összefüggő tevékenység jelent meg. Kiss György helytállóan mutatja ki, hogy ez bár az 1948 előtti magyar jogon kívül a legerőteljesebben a német polgári jogelméletben mutatkozott meg, de hasonló jogdogmatikai hatás alatt álltak és állnak ma is az ún. nyugat-európai államok, ideértve Ausztrián és Svájcön kívül Franciaországot és a többi frankofon és latin nyelvterülethez tartozó államot is. A szolgálati szerződésnél ugyanis – miként erre Zinsheimer alapján Kiss György korrekt módon és helytállóan utal – a személyi függőség az ősi státuszjoggal összefüggésben jelenik meg, ahol a szolgálati szerződés két irányban állhat elő, egyfelől szabad szolgálati szerződés, másfelől függő (kötött) munkaszerződés formájában. Megítélésem szerint a bérleti konstrukciótól való eltávolodás inkább praktikus, mint kodifikációs rendszertani, nem pedig dogmatikai megfontolásokon alapul. Felvetném a szerzőnek, hogy érdemes elgondolkozni azon, miszerint jogdogmatikai vonatkozásban a bérleti konstrukció a nem ügyviteli tevékenységgel, hanem munkatevékenységgel összefüggő „facere” szerződéseknél most is fenn áll. Státuszbiztonság és teljes függetlenség áll fenn annál a cégnél, amely saját tulajdoni javakat működtetve vállalkozik és foglalkoztat vagy ugyanezt bérelt vagyonnal teszi. A bérlő és a haszonbérlő a maga tartós szerződéses kapcsolatában szintén függő viszonyban van a bérbe-, illetve a haszonbérbe adótól. A bérlőnek, haszonbérlőnek ezt a munkavállalóhoz hasonló, ha nem is annyira kiszolgáltatott helyzetét a jog itt is igyekszik tompítani, a lakásbérletnél a lakbér felső határának meghatározásával, és a felmondás korlátok közé állításával. Ez utóbbi vonatkozik a haszonbérleti szerződésre is, ahol a földhaszonbérleti szerződés esetében – amely a római jogi colonia intézményében gyökerezik – az ún. felesbérletet és a részesművelést, ha a haszonbér, természetben kerül megállapításra, a nyugat-európai jogrendszerek többsége munkaviszonyt palástoló szerződésnek minősíti amiatt, mert ennek célja a természetbeni és a pénzbeni munkabér fizetési arányt meghatározó ILO-egyezmény kikerülése. Ez is utal arra, hogy egyfelől a bérlet, másfelől a szolgálati/munkaszerződés között összefüggés van, továbbá megítélésem szerint a munkaviszonyhoz hasonló személyi, azaz státuszfüggőség fennáll a bérleti szerződésnél a bérlő és a tulajdonos között is. Megjegyzem, nem státuszjellegű, hanem tudáson alapuló függőség áll fenn az

iparúzó vállalatok és a laikus fogyasztói ügyfelek között fennálló eseteknél, ahol az állami-jogi védelmet és egyensúlyteremtést igénylő beavatkozást az ügyfelek szakmabeli járatlanságából fakadó kiszolgáltatott helyzetük indokol.

Még itt, a jogdogmatikai kérdéseknél veti fel Kiss György a kollektív munkajog egyik leglényegesebb alapintézményének, a kollektív szerződésnek a jogrendszerbeli jellegét. Abból kiindulva, hogy a munkajognak van egy egyéni, a polgári jogon belül azonban szociális vetületi státuszfüggő jellege és van e jelleggel összekapcsolódó kollektív érdekérvényesítő funkciót ellátó intézményeiből adódik az, hogy erre a magán- és közjoggal keveredő munkajogi kontraktusoknak is utalniuk kell. Ezen az alapon Kiss György helytállóan mutatja ki a kollektív szerződés polgárjogi jellegét, és azt, hogy bár a polgári törvénykönyvek a svájci kötelmi törvény kivételével sehol sem szabályozzák, a szerződések általános szabályait alkalmazni kell rájuk. A magyar szakirodalomban Radnay József és jó magam is ezt az álláspontot valljuk. Radnayval ellentétben hozzám hasonlóan Kiss is azon a véleményen van, hogy a munkaszerződést legalább keretjellegűen a Ptk.-nak tartalmaznia kellene. Én ezen kívül még beiktatná a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást is. Azzal a kérdéssel összefüggésben még, hogy mi kerüljön a munkajog anyagából a Ptk.-ba, és mi az Mt.-be, a szerző jó érzéssel fejti ki művében, hogy a munkaviszonynak a kötelmi szerkezetű civiljogias vonásairól indokolt, ha a Ptk. szól, míg a személyi függőségből eredő státuszkérdések egzisztenciál-szociális vonatkozásainak egyértelműen az Mt.-ben van a helyük.

Eme elméleti fejezet keretében Kiss György bemutatja azt is, hogy ezek a kérdések miként csapódtak le a magyar munkajogi szabályozásban és a munkajogi tudományban az 1948-1989 közötti szocializmus időszakában és 1990 után egészen a napjainkig. A szerző utal arra, hogy a szocializmus időszaka a munkajogot elszakította a polgári jogtól arra hivatkozással, hogy az nem áruviszonyokat, hanem személyi viszonyokat rendez. Kiss György helytállóan mutatja ki eme nézetnek a téves voltát azon az alapon, hogy a polgári jog nemcsak áruviszonyokat, hanem azokkal közvetlenül vagy közvetve (e megkülönböztetés tőlem – P. T.) kapcsolatban álló személyi viszonyokat is szabályoz. Ezen az alapon helytállóan látja anakronisztikusnak az Mt. 1.§-át, amely a dogmatikus szocialista beidegződés tovább éléseként nem tartja a Ptk.-t az Mt. háttéranyagának, annak ellenér, hogy már az 1970-es évek közepén Venzser szovjet közgazdász a munkaviszony áruviszony jellegét. Ezen kívül a magyar jogirodalomban is egy csoport erőteljesen hangsúlyozta a munkakapcsolatok áru-, és kollektív- csoport jellegét (Eörsi, Sárközy, Hegedűs és Prugberger).

Amit a disszertáció második témakörként jelölök meg, az az értekezés első részét képezi, amelyben a szerző az alapjogok dogmatikájával négy fejezetre tagolva foglalkozik. Az első az alapjogok alapját jelentő emberi méltósághoz kapcsolódó problémákat tárgyalja, még a második az alapjogok és a szociális jogok viszonyát elemzi. E hét fejezet az alapjogok kérdéseit kifejezetten közjogi vetületben vizsgálja, míg a harmadik az alapjogoknak a szerződéses viszonyokra gyakorolt hatályával foglalkozik, a negyedik pedig az alapjogok kollíziójával és azok rangsorával, mint a kollízió feloldásának a feltételeivel.

Az első fejezet kiindulása az emberi méltóság, amelyet a szerző a jogirodalom alapos áttekintése alapján a tulajdonra, a munkára, illetve a foglalkozás szabad megválasztására vonatkozó jogra vetít. Az emberi méltóság érinthetlenségének alapelvéből kiindulva szól a személyiség szabad kibontakoztatásának a jogáról, amely alapvető emberi jog, korlátja azonban, hogy nem sértheti mások jogait és nem lehet ellentétes sem az alkotmányos renddel, sem az erkölcsi törvényekkel. Ezen az alapon lehetségesnek tartja az alapjogok bizonyos korlátozását, tulajdonképpen az alapjogi, alapérdekbeli ütközések feloldása céljából, ami szükségessé teszi az alapjogok rangsorolását. A munka világát érintő alapvető alapjogi és alapérdekbeli kollízió egyfelől a munkavállalók szociális jogai és a munkáltatók gazdasági jogai között feszül. Ebben a fejezetben szól arról a szemléletbeli különbségről, amely abból fakad, hogy míg az európai jogok az egyéni alapjogokból kiindulva közelítik meg a kollektív alapjogokat, addig az amerikai jog pont fordítva jár el.

Részkövetkeztetésként a szerző szerintem helytállóan a fejezetbe foglalt elemzései alapján három megállapítást tesz:

a) Az emberi méltóság egyenlő, nem funkció, hanem lényeg s nem lehet róla joghatályosan lemondani;

b) Az alapjogok érvényesíthetősége közvetlenül érinti a munkaviszonyok alanyainak, különösen a munkavállalók pozícióit;

c) A munkajogban fokozottan megkövetelhető a minimális morál. Megítélésem szerint ezzel Kiss György hitet tesz amellett – amit én is vallok –, hogy nem lehet a jog világából kiűzni az ún. természetjogi illetve a jogon túli értékeket, amelyek a munkajog esetében több keretrendelkezést töltenek ki.

A második fejezet az alapjogok egységével, kialakulásuk és mibenlétük kérdéseivel, valamint a szociális jogoknak alapjogi megítélésével foglalkozik. Kiindulásképpen a szerző arra utal, hogy az alapjogok egysége a partikuláris érdekek és értékek tartalmának pontos meghatározásával és általános jogi elismertetésével valósul meg, amely a szabadság, a tulajdon, a biztonság és az elnyomás elleni ellenállás tekintetében jelenik meg. Eme alapjogoknak a szerző általi kiemelését azért tartom fontosnak, mert valamennyi érinti a munkaviszonyt, ahol a tulajdonnal összefüggőek a munkáltató szempontjából, míg a többi a munkavállaló szempontjából relevánsak. A biztonsághoz kapcsolódnak alapjogi szinten a szociális jogok alkotmányjogi garanciái és a munkáltatónak a munkavállaló irányában fennálló gondoskodási (Fürsorge) kötelezettsége.

Az alapjogokat tartalmuk szerint vizsgálva a szerző megkülönböztet első generációs alapjogokat és második generációsokat, ahová a szociális alapjogok tartoznak. Több nyugat-európai alkotmány-jellegű szabályozást vizsgálva Kiss György arra a következtetésre jut, hogy az első generációs jogok alkotmányban történő elhelyezése megkerülhetetlen a szociális jogok szabályozása nélkül, ahol a szociális jogok közül egyesek csak programként, mások jogok és kötelezettségek megfogalmazásaként állami beavatkozást tartalmazva, ezen kívül pedig egyesek alanyi jogokat indukálóként jelennek meg. Ezt követően a szociális alapjogoknak a nemzetközi dokumentumokban történt rögzítését elemzi, ahol a munkajogi szempontból az ILO-egyezmények, az Amszterdami Szerződéssel kiegészített

Római Szerződés, valamint a munkavállalók alapjogairól szóló 1989. évi bizottsági chartával kiegészített Európai Szociális Charta a jelentős. E Chartával összefüggésben a szerző értekezés kritikát fogalmaz meg, mintegy feleslegesnek tartva azt. Magam részéről csak részben osztom ezt az álláspontot. Ugyanis az 1989-es bizottsági charta az európai munkajog és a munkavállalói alapjogok dogmatikai rendszerét átfogta, kár, hogy felületes és nem átgondolt rendszerezéssel lett utóbb bedolgozva a szociális chartába. Így valóban feleslegessé vált. Az 1989-es charta az, amely a munkavállalók alapjogait európai szinten konzisztensen megfogalmazta, amelyeket Kiss György is kiemel, úgy mint: a konzultációhoz, a tájékoztatáshoz, a kollektív tárgyaláshoz, a kollektív szerződéskötéshez és a kollektív fellépéshez való jog.

A továbbiakban rámutat arra, hogy a szociális alapjogoknak ugyanolyan védő funkciót kell ellátniuk a munkavállalók számára, mint az alapjogok első generációjának az állampolgárok védelme érdekében az államhatalommal szemben. Ezt a munkáltatókkal szembeni védelemre vonatkoztatja, amivel kapcsolatban utal arra, hogy a munkavállalók szociális alapjogai és a munkáltatók gazdasági alapjogai közötti kollízió feloldása igen nehéz. Megjegyezném, hogy ez elsősorban a szociális alapjogokat alanyi jogként elismerő szociális jogállami koncepciónak a neoliberális globalizáció gazdaságfilozófia általi háttérbe kerülése miatt áll fenn.

Ezt követően a következő (3.) fejezetben Kiss György az emberi jogok alap-, és alanyi jogi viszonylatában sorrendiségét állít fel az alapjogi kollíziók feloldása érdekében. Az emberi jogokat állítja az alapjogok legfelső szintjére és csak ezt követően jönnek számításba a szociális alapjogok, amelyek alkotmányos elismerése – szerinte – „csak egy mai értelemben felfogott demokratikus állam alkotmánya által lehetséges”. Ezért a szociális jogok alanyi jogként történő interpretációját generálisan kétségesnek tartja. Ezt a nézetét a rangsorolásával együtt vitatom, mivel egy diktatúra az első generációs alapjogokat is felrúghatja.

Úgy vélem, hogy maga Kiss György is bizonytalan eme sorrendiség abszolút voltában, mivel a foglalkoztatáspolitikai szempontjából annyira fontos képzés terén egyes szakterületeken bevezetett „numerus clausus” döntéseket, azaz felvételi korlátozásokat a német alkotmánybíróság döntéseire hivatkozva csak akkor tartja megengedettnek, „ha az a meglévő, illetve rendelkezésre álló képzési kapacitás kimerülésének elkerülése érdekében feltétlenül szükséges”. Helytállóan utal a szerző arra a problémára is, hogy minduntalan felvetődik a szociális jogok elleni tartalmi kifogásként a szabadságjogokat védő alkotmányi alapjog, ami a munkajogviszonyban a munkáltatói jogokban ölt testet, amihez hozzáteszem azt, hogy ez a probléma éppen napjaink globalizációs monetáris kapitalista viszonyai között felerősödött. Ennek ellenére azonban – miként a szerző is helyesen utal rá – a német alkotmányban uralkodó felfogása szerint az alkotmányok ma nem képzeltetők el a szociális alapjogok rögzítése nélkül.

Az elsődleges alapjogok és a szociális alapjogok itt tárgyalt kollíziójának és feloldási lehetőségeinek vizsgálatát követően a szerző a szociális jogokat közjogi és magánjogi alanyi jogi viszonylatban történő minősítését végzi el és a jogállamiságnak a szociális államisággal való divergálásával foglalkozik. Itt utal

Bühler nyomán arra, hogy a már általa kifejtett munkához való jog elsődleges alapjog, és ezért az államnak feladata, hogy munkalehetőségeket teremtsen. Ez azonban csak a teljesítmény elérésének a kerete, amit a jogállam biztosít a társadalmi egyenlőség alapján. Ezzel szemben a jogállam a társadalmi egyenlőtlenség és az állampolgári egyenlőség között megnyilvánuló feszültség oldására törekszik. Forstoff nyomán Kiss György helytállóan mutatja ki a jogállam és a szociális jogállam közötti eltérést, ahol az előbbi az alkotmányhoz, míg az utóbbi az igazgatáshoz kötődik. Az elsőt inkább az individualizmus, a magánjelleg, míg a másodikat inkább a közösségi jelleg hatja át. A szerző ezzel kapcsolatosan helytállóan mutatja ki, hogy míg a kontinentális európai jog nagyobb érzékenységet mutat az utóbbira, addig az amerikai jogban az előbbi a domináns.

E kérdéskört Kiss György a szociális jogok hazai minősítésének vizsgálatával zárja, kimutatva azt, hogy egyre erősödnek az olyan nézetek, amelyek a szociális jogokat ki akarják zárni az emberi jogok katalógusából. Ugyanakkor van olyan felfogás is, amely azt fejt ki, hogy az alapjogok szinte mindegyike jogszabályi rendezést feltételez, aminek eszközeit az állam szabadon választhat meg. Itt kiemelném, hogy ez egyértelműen vonatkozik a munkajogra is. Kár, hogy a szerző ezt nem domborítja ki. Helytállóan kritizálja azonban azokat a nézeteket, melyek a szociális jogokat az igényelhetőség szintjén a klasszikus szabadságjogokkal azonos szintre akarják emelni. Kétli, hogy „egy ilyen megoldás jót tenne a szociális jogoknak”. Okfejtése azonban túl absztrakt és ezért nem elég meggyőző.

A disszertációnak ugyancsak a harmadik témaköréhez tartozó *harmadik fejezetében* a szerző az alapjogoknak a szerződéses viszonyokra irányuló vertikális-horizontális, illetve közvetlen-közvetett hatályával foglalkozik. Flume nyomán szól arról, hogy a partnerek magánjogi ügyletekben sem egyenlőek, de a gyengébb fél alkupozíciója folytán az erőviszonyok mégis kiegyenlítődnek. A munkajogban erre nincs lehetőség a munkáltató túl erős pozíciója miatt. Itt a kiegyenlítést részben közjogi elemek jelenléte biztosítja, aminél fogva az alapjogot a „magánjog felek” magatartására kisugárzik. Ebből alakult ki az alapjogok hármas hatásának az elmélete, mely a kontinentális Európában (német, olasz, svájci) az ún. *Drittwirkung*, míg az angolszász jogrendszereknél (USA, Egyesült Királyság) a *state action* doktrínát alakította ki. A disszertáns a két irányvonalat részletesen ismerteti.

Részletesen bemutatja a BAG valamikori elnökétől származó unmittelbare *Drittwirkung* elméletet, amely azzal állt összefüggésben, hogy a német szociális piacgazdaságban igény jelentkezett a szociális szféra szabályozására és az ezzel összefüggő állami beavatkozás jelenléte kihat a munkajogviszonyok alakítására. Míg a munkajogviszony területén az ebből fakadó közvetlen (unmittelbare) hámas hatás (*Drittwirkung*) uralkodott (állam, munkavállaló, munkáltató), addig az általános magánjogban – miként ezt a szerző jól kifejti – Dürig, Flume, és Canaris munkásságán keresztül a mittelbare *Drittwirkung* teóriája érvényesül. A szociális piacgazdaság virágzása idején Németországban a BAG gyakorlatában az alapjogok közvetlenül kihatottak a munkajogi ügyekre, míg a rendes bírói gyakorlatban, vagyis a polgári jogi ügyekben az alapjogok hatása a magánautonómia folytán csak közvetett.

A szerző bemutatja a német Drittwirkung elméletnek a svájci módosított változatát is, az ún. „vermittelnde Drittwirkung”-ot, azaz a közvetítő hármashatásteóriát, amelynek lényege, hogy aki valamely alapjogot gyakorol, köteles más alapjogaira is vigyázni. Alapjogot az állam mellett bárki gyakorolhat (hoheitliche Aufgabe).

Az angolszász jogrendszeren belül az USA-ban a drittwirkung-hoz hasonló elmélet – ahogy ezt a szerző kikutatta – a „state action doktrína”, aminek lényegét Kiss György helytállóan abban látja, hogy az alkotmányba foglalt jogok az általánosan elismert természetes emberi jogok védelmét is jelenti az indokolatlan állami beavatkozásokkal szemben. Kimutatja a szerző, hogy ez vonatkozik a magánjogi szerződésekre is, ahová a munkajog is tartozik. Ebben a kontextusban értékeli a Civil Reight Act VII. részét, amely kiemeli és másként kezeli a 25 főnél több alkalmazottat foglalkoztatót a vállalkozók köréből, és őket munkáltatónak minősíti, a kevesebb alkalmazottat foglalkoztatókat viszont nem. Utal arra is Kiss György, hogy a XX. sz. folyamán a „State action” fogalma kibővült és a magánfél által megvalósított „public function” keresztül közeledett szerinte a német „unmittelbare”, szerintem viszont inkább a „vermittelnde” Drittwirkung fogalmához.

A Drittwirkung kihat az Európai Törvényszék gyakorlatára. Az alapszabadságok érvényesülésének akadályoztatása esetén, ha azt nem is az állam, hanem a magán-, pl. a gazdasági szférába tartozók teszik, az Európai Törvényszék közvetlenül az államot marasztalja.

A szerző kimutatja, hogy Magyarországon a felek magánautonómiájának alkotmányi korlátozásának kérdésével civilisztikai vetületben a munkajogra is kihatással Vékás foglalkozott. Elsősorban vállalkozókra vonatkozhat főleg fogyasztóvédelmi érdekből, másrészt a munkáltatókra a munkavállalók szociális érdekeinek megóvása végett. Egyben górcső alá vonja az alkotmánybíróság e vonatkozásbeli működését, kimutatva azt, hogy az egyes alapjogok alkotmányértő vagy hiányos (mulasztásos) szabályozásával nem csúszott át a jogalkotásba. Minderről a szerző magas szinten értekezik, kár azonban, hogy a munkajoghoz tartozó ügyek bemutatását mellőzte.

Eme igen tág témakör lezáró fejezete az alapjogok kollíziójával és feloldásuk feltételeivel foglalkozik. Itt először az alapjogi hierarchiarendszert tárgyalja, ahol a hierarchia csúcsára az egész értekezésen végigvonuló emberi méltányossághoz való jogot helyezi, közvetlenül ezek alá pedig az ebből kisarjadó alapvető szabadságjogokat, majd pedig a szociális jogokat. A szerző a továbbiakban jogösszehasonlító kutatásai alapján kimutatja, hogy hasonló a hierarchikus rendszere a svájci és a belga alkotmánynak is. A belga szabályozás alapján utal a szerző arra, hogy az alapvető szabadságjogok közé tartozik kiemelkedő jelentőséggel a munkához való jog és a foglalkozás szabad megválasztásának a joga, a szociális biztonsághoz az egészségvédelemhez, és a szociális, valamint jogi segítséghez való jog.

Ezt követik az alapjogok kollíziójáról szóló fejtegetések, ahol a szerző arra utal, hogy az alapjogi kollízió feloldásában meghatározó jelentősége van annak, hogy milyen az adott állam értékrendje és az alapjogokat miként rangsorolja. Az alapjogok ütközése szempontjából figyelemre méltónak tartja azt az alapjog-

felosztási rendszert, amely szerint az alapjogok elvekre és szabályokra oszthatók, ahol az előbbiek állandó jellegűek, míg a szabályok tényállástól függően változhatnak. Ennélfogva, primátusa az elveknek van.

Az általam negyedik témakörként aposztrofált II. részének első és második fejezete az alapjogoknak az individuális munkajogban történő érvényesülésével foglalkozik. Az első fejezetben a szerző az alapjogi kollíziók lehetséges területeit járja körül négy problémakörben. Az elsőben kifejti azt, hogy a munkajogviszony annak ellenére magánjogi jellegű maradt, hogy az állam közjogi beavatkozásokkal – mindenek előtt a gyári törvényhozással – igyekezett a már tárgyalt pozíció egyensúlytalanságot kiegyenlíteni, amihez még hozzájárult a kollektív munkajogi érdekvédelem kialakulása, amely duális felépítésű, mivel egyfelől koalíciós, másfelől üzemi tanácsi rendszeren nyugszik. Mindkét intézmény magánjogi, mert kontraktuális felépítésű (kollektív szerződés, üzemi megállapodás). Itt csak annyit jegyeznek meg, hogy a duális jelleg még más formában is jelentkezik, mégpedig akként, hogy az üzemi tanács lehet unikális összetételű, ahol csak beosztott munkavállalók lehetnek a tanács tagjai, és ahol a tanács az üzemi vezetéssel üzemi megállapodást köt. Ezzel szemben a duális összetételű üzemi tanácsban a munkavállalók által választott beosztott munkavállalói képviselőten kívül helyet foglal az üzembirtokos által oda delegált vezető alkalmazotti kör, így az üzemi tanács ülésén meghozott határozat tulajdonképpen belső üzemi megállapodásnak tekinthető. Így mindkettő kihat a szociális védelmi jogokra. Az üzemi vezetésben történő munkavállalói részvétel ugyanis mindkét rendszerben biztosított.

A szerző ezt követően az általános és a különös alapjogi kollízióval foglalkozik. Ami az előbbit illeti, az a tartós kapcsolatból eredő munkáltatói gondoskodási (Fürsorge) és munkavállalói hűséggel tartozás kötelmében nyilvánul meg, amely alapjogi szinten magába foglalja a munkavállaló véleménynyilvánítási és saját gazdaságviteli szabadságának, mint alapjognak a korlátozását, ugyanakkor azonban cserébe szociális biztonsághoz jut, amit az állam is véd. Az utóbbi alapjogi kollízió tulajdonképpen az előbbit konkretizálja, szembeállítva egymással a munkáltató gazdasági alapjogát a munkavállaló szociális védelmi és a munkahely szabad megválasztási alapjogával. Kiss ennek állami biztosítékait is részletesen elemzi, ahol a státuszbiztonságot a felmondásvédelmi törvény, a munkaerő-rekreációt a munkaidőről, pihenőidőről, szabadságról, a megélhetés biztonságról a bérgarancia és bérvédelmi stb. törvény jelenti.

Külön foglalkozik a szerző a munkáltató döntési hatalmának a kollektív munkajogi intézményeivel történő korlátozásával. Ezzel összefüggésben fejti ki – szerintem helyesen – hogy a kollektív/tarifális jog az első generációs egyesülési jognak munkajogi alapjogkénti elismerését jelenti, míg az üzemi alkotmányjog a jogalkotó által létrehozott üzemi munkavállalói képviselőtet jelenti a kontinentális nyugat-európai államokban. A disszertáns említést tesz arról, hogy az üzemi tanácsrendszer az angolszász jogrendszerben nem alakult ki. Ez az Egyesült Királyság vonatkozásában igaz. Az USA-ban újabban befogadottá vált a szakirodalom tanúsága szerint. A munkáltatói döntési hatalom és gazdasági érdek, valamint a munkavállalói szociális védelem és érdek közötti ütközés oldásának eszközeinek tartja a törvényileg előírt tárgyalási kötelezettséget, a kollektív/tarifális

szerződést, az érdekvita rendezés eszköztárát, valamint a jogi keretek közé helyezett munkaküzelmet. Ezen túlmenően üzemi alkotmányi szinten a kollízió oldásának eszközének tartja az együttes döntési, a véleményezési-állásfoglalási, továbbá az információ iránti jogot, ahol az első a munkával összefüggő alapjogokra, míg a másik kettő eme alapjogokra és a munkáltató gazdasági jogaira is vonatkozik. Azon túl, hogy mindazt, amit a szerző e kérdésben felvetett tartalmilag jónak látom, rendszertanilag azonban talán az általános kollízió körében, vagy pedig az alapjogok érvényesülésének kollektív munkajogi témakörénél lett volna helyesebb tárgyalni.

Utolsóként e fejezetben belül a disszertáns az új foglalkoztatási módszerek által keletkező alapjogi összeütközéseket tárgyalva utal arra az 1987-es Zell-Am See-i konferenciára, amely a „Menekülés a munkajogból” címet viselte. A munkáltatói gazdasági érdekek előtérbe hozása kiemelte: 1.) az atipikus munkaviszonyokat (részmunkadiós, határozott idejű munkaviszony, munkaerőkölcsönzés, távmunka); 2.) munkavállalói jogálláshoz hasonló vállalkozási formákat (önfoglalkoztatás); 3.) önigazgatási vállalati formában tagsági munkavégzést; 4.) a vállalkozóvá vált munkavállalók helyzetét; 5.) feketemunka kiszürkítését. Mindezt a konferencia a célból tette, hogy ne legyen különbség a tipikus és az atipikus munka, illetve foglalkoztatás között és a szociális védelem egyenlő legyen.

Az értekezés következő (II. rész 2.) fejezetének első része az alapjogoknak az individuális munkajogban történő kollízióival foglalkozik. Az itt bekövetkezhető alapjogi ütközéseket a szerző két területre bontja, úgymint a munkaszerződés alanyi pozícióiban bekövetkezhető alapjogi kollíziókra, valamint a foglalkozás, a munkavégzés szabad megválaszolásával összefüggő ütközésekre.

Az alanyi oldalon jelentkező kollízióknál a szerző először fogalmi elhatárolásokat végez mind a munkáltatói, mind a munkavállalói vonalon, kimutatva, hogy a vállalat-vállalkozó, a cég és az üzem egybe is eshet a munkáltatóval, de ez nem mindig törvényszerű. A cégtulajdonos és az üzembirtokos már munkáltató, akinek gazdasági érdekei vannak. Ugyanez a helyzet a vállalkozó esetében is, ha egyben cégtulajdonos vagy üzembirtokos. Ez esetben gazdasági alapjogokkal rendelkezik. Abban az esetben azonban ha a vállalkozó inkább önfoglalkoztató, akkor a szociális alapjogok és a biztonsághoz fűződő jogok kerülnek előtérbe. A szociális biztonsághoz fűződő alapjog azonban a munkáltatónál is jelentős a munkáltatói jogosultságok fentről lefelé átháramoltathatók, és így megkülönböztethetünk direkt és indirekt, azaz közvetlen és közvetett munkáltatókat. Ez azonban nemcsak befelé jelenik meg a vezetők vállalaton/üzemen belüli hierarchikus láncolatában, hanem a külső, társasági jogi viszonylatokban is az uralkodó és a szolgáló vállalat viszonylatában.

Ami a munkavállaló fogalmát illeti, Kiss György három német szerző meghatározását emelte ki jó érzékel, mert mindhárom szerző meghatározása a lényegyet ragadja meg. Zinzheimer a munkavállalói lényegyet a személyi függőségben látja, amely beilleszkedést igényel, szakmai utasítások által vezérelt kötöttséggel jár, a munka eredménye felett pedig már rendelkezik. Wiedmann és Wank fogalom-meghatározásából azt emeli ki, hogy a munkavállaló nem rendelkezik szabad gazdasági rendelkezési képességgel, mert függő munkát

alárendelt helyzetű személyes jogviszonyban végez, ezért védelmi szükséglete van, ugyanakkor közösségi jogviszonyban is áll a munkatársak okán. A szerző itt is utal arra, hogy a munkavállalók között is van hierarchikus láncolat, amely egyfelől alkalmazotti-munkás viszonylatban, az alkalmazottak körében pedig a vezető-, és a beosztott alkalmazottak tekintetében áll fenn, de ugyanígy kategorizálhatók a munkások is, ahol a disszertánstól némileg eltérve műszakvezető és beosztott műszaki munkásokról, szakmunkásokról, betanított-, és segédmunkásokról beszélnek, ahol a szakmunkások körében kiemelkedő a mester helyzete. A munkavállalót a szerző által felvázolt helyzetkép miatt a német jogban szociális védelmi igény illeti meg, míg az Egyesült Királyság jogában a munkáltató jogainak bizonyos korlátozására kerül sor, addig a francia Code du travail VII. fejezete a munkavállalók kategóriáját kettébontja, mert bizonyos munkaköröknél csak a munkajogi szociális védelemnek csak egy részét biztosítja.

Ez a kérdés szerintem összekapcsolódik az önfoglalkoztatással, ahol EK irányelvvel megalapozva a német és a holland jog teljes szociális, quasi munkajogi védelmet biztosít az így foglalkoztatott részére. Ezzel és több atipikus foglalkoztatási formát érintve Kiss György helytállóan állapítja meg, hogy „sodródik a magánjog felé és csökken a szociális védelem. Hozzáfűzném, hogy a mai globalizációs irányvonalnak éppen ez is a célja. Ez összefügg azzal, hogy a munkaszerződést típuskényszer jellemzi, amely munkavállalói érdekeket véd. Egyúttal a munkaszerződés törvényileg kötelező tartalma a munkáltató tulajdonosi helyzetét korlátozza, és ezáltal korlátozza a munkajog területein a szerződésszabadságot is. E korlátozást hivatott az atipikus foglalkoztatás tárháza felülírni.

Hueck kiemeli azt, hogy a munkaszerződés olyan magánjogi, illetve személyjogi kétoldalú csereszerződés, ahol a munkavállaló a munkáltató részére munkát végez, amiért a munkáltató a vele szolgálati viszonyban állónak ellenértéket köteles fizetni. Ugyanakkor Wank és Weddelmann – miként erről már szóltunk – járulékos elemként közösségi jogviszonyrészt is megemlít. Ebbe kellett, hogy belekapaszkodjon Weltner Andor – ahogy erre Kiss György is utal – amikor 1965-ben kifejtette védelmi elméletét, hangsúlyozva azt, mely szerint a munkaszerződés mintegy mellékhatásként idézi elő a kollektív tagsági viszonyt. Kiss György ezzel összefüggésben csak annyit ír, hogy ez indította el Eörsinél a munkajog kollektíva jogkénti kezelését, amit Román hevesen ellenezett. Itt azonban elvarratlanul hagyta a szálat, mivel ezen az alapon a munkajogi kutatásnak egy egészen új iránya alakult ki, amely a szövetkezeti tagsági munkaviszonyt egyéni és csoportos belső vállalkozási rendszerként fogta fel és adaptálta az állami vállalati viszonyokra (Sárközy, Hegedűs és Prugberger). Jóllehet, a mostani helyzetben a kétpólusú munkajogi szerkezet jobban megfelel a munkáltató alapjogként is megnyilvánuló gazdasági érdekeinek, mint a munkát kollektívan és saját vállalkozásként végzők szociális alapjogi érdekeit előtérbe állító e konstrukció, mégis érdemes lett volna megvizsgálni részletesebben, hogy itt tulajdonképpen a két ellentétes pólusú alapjogi érdek ütközése helyett miként alakult ki egy quasi kooperatív együtthatás.

A II. rész 2. fejezetének 2. alpontjában a munkavégzés szabad megválasztásával összefüggő alapjogi kollíziót tárgyalja a szerző. Kiindulásképpen

utal arra, hogy a szerződéses liberalizmus szabad verseny keretében adott elvi lehetőséget a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának, ugyanakkor a gyengébbek hátrányára gátat is szabott ez elé, ami a szociális olló erőteljes szétnyílásához vezetett. A szerző erről helytállóan mond kritikát, ami azért is lényeges, mert a mai globalizációs gazdasági klímában fenn áll az ide történő visszarendeződés veszélye. Ezt követően eme alapjogi kollízió II. Világháborút követő feloldásával kapcsolatos jogi szabályozás alakulását mutatja be, kiindulva az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából, amely csak arra utal, hogy ez a jog nem magánjogi, hanem közjogi jellegű, ami a munkánélküli ellátórendszer kiépítésében kell, hogy realizálódjon. Utal a szerző arra is, hogy a Gazdasági, Szociális Kulturális jogokról szóló 1968. év Nemzetközi Egyezségokmány is lényegében ezt ismétli meg azzal, hogy a vállalkozó munkáltató gazdasági alapjogát tiszteletben tartva a munkavállaló e téren megjelenő szociális alapjogának az érvényesülését csak közvetve a foglalkoztatáspolitikai tudja előmozdítani. Ezzel összhangban mondja ki az Európai Szociális Charta, hogy csak lehetőség a foglalkozás és a munkavállalás szabad megválasztásának a joga. Ez a jog ütközik a vállalkozási szabadság alapjogával, ami összekapcsolódik a verseny szabadságával, ugyanakkor azonban e jogok korlátozódnak a tulajdon szociális kötöttségével. Elemezve a Charta szövegét, a szerző megállapítja, hogy bár a munka, illetve a foglalkozás megválasztása alapjog, de ennek ellenére munkahely létesítés egyéni alapjogként az állammal szemben nem jöhet számításba.

Ezt követően a szerző a foglalkozás, és a munkavégzés szabad megválasztása alapjognak az alkotmány-, és munkajogi szabályozási rendszerét vizsgálja fel a tagállamok megoldásainak feltérképezése alapján. 1.) Több alkotmányt vizsgálva a szerző megállapítja, hogy azok a fenti nemzetközi deklarációkkal összhangban garantálják elvi szinten a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának a jogát. Ez vonatkozik a magyar alkotmányra is. A politikai folyamatok azonban – miként Kiss György is utal rá – ezt segíthetik, de gátolhatják is. 2.) Az egyes államok jogi szabályozására az aktuálpolitika van hatással. Az EU tagállamokban ennek megfelelően a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeit helyezi a jogi szabályozással előtérbe. 3.) A foglalkoztatáshoz való jog munkahelyen belüli védelmét, a) a pozitív és negatív antidiszkriminációs előírások; b) a felmondásvédelmi szabályok; c) a jogellenes munkáltatói felmondásnál a nyugati államokban szerinte főszabályként a kompenzáció, kivételként a továbbfoglalkoztatás jelenik meg. Kutatásaim szerint a helyzet ennek a fordítottja. 4.) Végül negyedikként a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás munkavállalót védő irányelvi szabályait említi a szerző.

E második fejezet 3. alpontjában a szerző az egyenlő megítélés követelményével foglalkozik, amely szintén a munkáltatói-vállalkozói szabadságjoggal ütközik. Az Emberjogi Egyezmény egyfelől kimondja az egyenlő bánásmód elvét, másfelől tiltja a pozitív és a negatív, valamint a direkt és az indirekt diszkriminációt. Az Európai Szociális Charta esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmódra vonatkozó előírásai az Emberjogi Egyezményt a munka világára konkretizálva a nőket érintő hátrányokat igyekszik kiegyenlíteni. A fogyatékosok számára az esélyegyenlőséget az ún. ésszerűségi határok között az Alapvető

Emberjogi Charta biztosítja. E feltérképezést a kollízió feloldásra irányuló jogi szabályozás fejlődését mutatja be a szerző, amelynek jelentős állomásai közül kiemeli a nők javára történő pozitív diszkrimináció és az önfoglalkoztatók részére a munkavállalókhöz hasonló szociális védelem bevezetését, valamint a bizonyítási teher megfordítását. Itt azonban némi kritikával kell illetnem a szerzőt, mivel az önfoglalkoztatással kapcsolatos magyarországi szabályozás szociális alapjogvédelmi hiányosságairól, valamint a bírói gyakorlat e téren megnyilvánuló érzéketlenségéről nem beszél, annak ellenére, hogy ezekre a problémákra is reflektált már a magyar szakirodalom. Ugyanakkor viszont komoly pozitívuma a szerző itteni okfejtéseinek, hogy kiemelten kezeli az Amszterdami Szerződés esélyegyenlőségi előírásait, amelyek figyelembevételével meg lehetne alkotni szerinte egy egységes közösségi antidiszkriminációs jogot. A szerző az irányelv e pozitívumai mellett tárgyilagosan kimutatja azt a hiányosságát is, amely abból ered, hogy nem határozza meg a faj fogalmát és nem fejt ki bővebben az etnikai hovatartozás mibenlétét. Ugyanakkor összehasonlítva eme európai normákat az USA hasonló antidiszkriminációs előírásaival, kimutatja, hogy az európai esélyegyenlőségi normarendszer többet átfog, mivel az USA jogában az egyenlő elbánás követelménye tradicionális okoknál fogva nem érvényesül, csak a faji, származási és a vallási megkülönböztetés tilalma (347. o.). A nők ugyanis ottan a munka világában arányaiban csak kis létszámban vesznek részt.

Az itt bemutatott nemzetközi és uniós normák-megítélésem szerint mélyreható, tárgyilagos és magas színvonalú elemzését követően a szerző néhány strukturálisan jelentős ország nemzeti jogán és a magyar jogon keresztül mutatja be, miként ivódott be mindez a tagországok nemzeti jogába. Kimutatja, hogy a nemzeti államok tételes jogába ezek az általános normák bekerültek. Ez a régi és az új tagállamok jogára egyaránt vonatkozik. A magyar alkotmányt vizsgálva a szerző kimutatja, hogy annak esélyegyenlőségi és antidiszkriminációs előírásai, éppen úgy, mint az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi XXV. tv. szabályai megfelelnek az Európai Unió esélyegyenlőségi és antidiszkriminációs előírásainak. Ugyanakkor azonban jó érzékkel kimutatja Kiss, hogy az esélyegyenlőségi törvény megalkotásával – miként ezt én is több írásomban szóvá tettem – kikerültek az Mt-ből az esélyegyenlőségi és az antidiszkriminációs előírások. Egyúttal az sem felel meg a kor alapján történő diszkriminációt tiltó előírásoknak, hogy a nyugdíjba menőnek nem jár a végkielégítés, holott a végkielégítés a hosszú időn keresztül történt egy helyen végzett szolgálat jutalma. Ezen kívül teljesen egyetértek a szerzővel abban is, hogy a közszférában a vezető állásúaknál a vezetői megbízás indokolás nélküli visszavonásának a lehetősége diszkriminatív.

A szerző eme jól megírt és alapos elemzéseket nyújtó fejezetének záró következtetésében ambivalens, de reálisan mutat rá arra, hogy fenn áll a veszély arra, hogy a mai neoliberális viszonyok között munkavállalói oldalon is csak az erősek egyenlősége realizálódik. Ezért állami beavatkozás szükséges ahhoz, hogy a gyengék esélyegyenlősége is realizálódhasson.

Utolsó alpontként a koalíciós jog körében a szerző a hazai problémákkal foglalkozik, kimutatva igen helytállóan – ami a szerző bátor kritikai érzékenységére utal azt, hogy egy szabadságjog miként hatástalanodott el Magyarországon.

Hogy nálunk a koalíciós érdekérvényesítés miért hatástalan, annak okait a szerző jól feltérképezve a következő okokban látja: a) a szakszervezetek az állami mechanizmusba korábban informális beintegrálódásukkal megszerzett előjogokat továbbra is meg kívánják tartani, amiből következik, hogy az állammal szemben lojális, puha érdekvédelmet folytatnak; b) a szakszervezetek érdekérvényesítési jogainak a megsértésénél kevés a hagyományos jogorvoslati lehetőség; c) a koalíció befolyásolásának az ILO 98. sz. egyezményében megfogalmazott tilalom nem érvényesül. Erre utal a már említett harmadik hatalomtól (értsd: pártokból) és az államtól való függetlenség jogszabályi biztosításának a hiánya; d) a tarifa szerződésalkötési képesség bonyolult volta, amit én kiegészítenék azzal, hogy vállalati szinttől felfelé pedig hiányos volt).

A fejezet 2. pontja a munkavállalók partipációs jogait, azaz az üzemi alkotmányrendszert tárgyalja. Az üzemi tanácsi rendszer kialakulásának okát a disszertáns a szakszervezetek ellensúlyozására irányuló törekvésekben látja. Én ezt kiegészíteném Alfred Söllner álláspontjával, aki szerint az üzemi tanácsok mintegy búvó pataként akkor jöttek létre, amikor a szakszervezeti szerveződés tiltva volt. Az üzemi tanácsi rendszernek Kiss György általi bemutatásából jól kitűnik, hogy az több szempont szerint, de mindig kettős jelleg szerint csoportosítható: a) munkamegosztás szerint: szakszervezettől elhatárolódott (német), szakszervezettel erősen összemosódó (spanyol, belga); b) szervezeti felépítés szerint unikális (német) és duális, mely utóbbinál az Üt.-ben delegálással a vezető alkalmazottak is helyet foglalnak (belga); c) jogosítványrendszer szerint, ahol van együttműködési jogkör (német, osztrák, holland, stb.), és ahol csak tájékoztató és véleményezési jog van (francia). Az Egyesült Királyságban a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét üzemi tanácson kívül, a szakszervezeteken keresztül valósítja meg, bár a Donovan Bizottság az 1970-es évek közepén német mintára indítványozta a bevezetését, azonban a Lordok Háza elutasította. Megjegyzem, hogy az üzemi tanácsrendszer hiánya nem jellemző az egész angolszász jogrendszerre, mivel Írországon is működnek üzemi tanács jellegű intézmények, az USA-ban pedig most van elterjedőben, ami bizonyos fókig a német megoldáshoz hasonlít.

A könyv ezután koncentrálna foglalkozik azzal a vitával, ami az üzemi tanácsrendszer megalkotásakor alakult ki a tekintetben, hogy az üzemi alkotmányjog miként illeszkedik be a Grundgesets-be és a munkajog magánjogi rendszerébe. A német jogelmélet álláspontja ezzel kapcsolatban ma az, hogy az Üzemi Alkotmánytörvény az Alaptörvénnyel nem ellentétes, mivel az alaptörvény a Német Szövetségi Köztársaság szociális jogállamiságát deklarálja. A tulajdon szociális megkötése pedig a Betriebsverfassungsgesetz-et beilleszti a magánjogba. Helyesen egészíti ki ezt a szemléletet Kiss azzal is, hogy ugyancsak a német dogmatika alapján kimutatja, az üzemi megállapodás magánjogi szerződéses jellegét. Felveti továbbá a szerző, hogy a koalíciós jogban érvényesülő „Günstigkeitsprinzip” az üzemi megállapodásra is kihat. E a német jogelméletben és joggyakorlatban egyértelmű. A szerző arról is szól, hogy ez vezetett el az üzemi

alkotmány „háromfedelű” jogviszonyelmélet kialakulásához, ahol az egyik oldal a munkáltató, a másik az üzemi személyzetet képviselő üzemi tanács, valamint a koalíció.

A fejezet lezárásaként a szerző a magyar üzemi tanácsrendszer helyzetét elemzi, utalva arra, hogy hazánkban az üzemi tanács intézménye előzmény nélküli, légtüres térben mozog és ezért jogosítványrendszere formális. Diagnózisa helytálló. Nem foglal viszont állást a jövőbeli sorsát illetően. Én a jogosítványainak az erősítése és a fenntartása mellett vagyok.

Az értekezés zárófejezetéből, amely az összefoglalást tartalmazza a szerző részéről tett általam lényegesnek tartott és részemről helytállónak ítélt három következtetést emelnék ki. Ezek: a) valamennyi alapjog az emberi méltóság a „priori” kategóriájára épül, és ez vonatkozik a munkajogi alapjogokra is; b) az alapjogok a munkajog vonatkozásában is egységes rendszert képeznek, ami azonban nem jelenti valamennyi alapjog azonosságát; c) a szociális jogok a gazdasági jogokkal általában ütköznek, kompromisszumos megoldás alapján a szociális joggal kapcsolatos minimális biztosítására sor kerül.
