



**A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL ÉS
AZ ÜZEMI TANÁCSOK MUNKÁJÁNAK
MEGSZERVEZÉSE**

Módszerek és dokumentum minták

Kiadó:

**Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt**

Szerzők:

Gróf Gabriella
Kisgyörgy Sándor
Vámos István

az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) munkatársai

Kiadó:

Friedrich Ebert Alapítvány Szakszervezeti Projekt

1056 Budapest, Fővám tér 2-3.

✉ 1406 Budapest, Pf.: 82.

☎ (1) 461-6010

Web: www.fesbp.hu

Budapest, 2008. április

Tartalom

Bevezető	4
I. A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL (PARTICIPÁCIÓ) FOGALMA ÉS FORMÁI	5
A részvétel kialakulása Európában	5
A magyarországi kezdetek	5
A részvétel fogalma.....	6
A részvétel típusai	9
A szakszervezeti érdekvédelem és a dolgozói részvétel közötti különbség.....	11
II. AZ ÜZEMI TANÁCSOKRA VONATKOZÓ TÖRVÉNYI RENDELKEZÉSEK ÉRTELMEZÉSE	15
A Munka Törvénykönyve használatára vonatkozó néhány általános szabály	15
A munkavállalók részvételi joga	18
Az üzemi tanács működési feltételei	20
Az üzemi tanács jogosítványai	21
Munkaügyi viták	25
III. AZ ÜZEMI TANÁCSOK MUNKÁJÁNAK MEGSZERVEZÉSE	28
Az üzemi tanács működésének szabályozása. Ügyrend.....	28
Ügyrend minta (1. sz. melléklet).....	35
Választási szabályzat minta a felügyelő bizottság munkavállalói tagjainak jelöléséhez [Munkavállalók általi általános választáshoz] (2. sz. melléklet)	43
[Üzemi tanács általi választáshoz] (3. sz. melléklet)	49
Az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata. Üzemi megállapodás.....	54
Üzemi megállapodás minta (4. sz. melléklet)	69
Az üzemi tanács kapcsolata a szakszervezetekkel. Együttműködési megállapodás	79
Együttműködési megállapodás minta (5. sz. melléklet)	82
Tervezés és szervezés az üzemi tanácsok munkájában. Munkaterv	85
Munkaterv minta (6. sz. melléklet)	92
A testületi ülések előkészítése, vezetése	93
Üléstervezetési minta (7. sz. melléklet)	97
Az üzemi tanács gazdálkodása. Költségvetés	99
Költségvetés minta (8. sz. melléklet)	104

Bevezető

Magyarországon 2007 novemberében a munkahelyek jelentős részében hatodszor került sor üzemi tanács választásokra. Ez már önmagában indokolná módszertani kiadványunk újbóli kiadását, hiszen – információink szerint – a választások során számos új tag került az üzemi tanácsokba, és néhány munkáltatónál most került sor első ízben a tanács megválasztására. Módszertani anyagunk átdolgozása mellett szólt az, hogy az elmúlt három évben is változtak az üzemi tanácsok működését érintő jogszabályok, és gazdagodtak a tanácsok működésével kapcsolatos ismeretek is.

Kiadványunk átdolgozására azonban két, még a fentieknél is alaposabb okunk van. *Az első* az üzemi tanácsok működését vizsgáló, korábbi kutatás meghökkentő tanulsága volt: másfél évtizeddel az üzemi tanácsok megjelenése után, az üzemi munkaügyi kapcsolatok legfontosabb szereplői – üzemi tanácsok elnökei, szakszervezeti tisztségviselők és HR munkatársak – rendkívül hiányos ismeretekkel rendelkeznek a munkavállalói részvétel és a szakszervezeti érdekvédelem közötti különbségekről. Az erre vonatkozó kérdésekre gyakoriak voltak a sztereotip válaszok. A munkavállalók jelentős része pedig szinte egyáltalán nem tud különbséget tenni a kétféle intézmény között.

A szerepek értelmezése körüli zavarokat jelentősen befolyásolta a törvényalkotás következetlensége is. A Munka Törvénykönyve módosításai során egyre jellemzőbb lett a jogosítványok átfedése és párhuzamossága. Az európai uniós irányelvek átvétele során is esetlegessé vált, hogy melyik jogosítvány gyakorlásánál melyik intézményt nevezi meg a törvény a munkavállalók képviselőinek. Például a csoportos létszámcsökkenésnél az üzemi tanáccsal, a munkáltatói jogutódlásnál a szakszervezettel köteles a munkáltató konzultációt kezdeményezni. Az említett példa is jól érzékelteti, hogy ezek a keveredések, átfedések és párhuzamos jogosítványok csak elvi alapon, a szerepek pontosabb tisztázásával választhatóak szét.

A második ok: képzési és tanácsadási tevékenységünk során kiderült, hogy az üzemi tanácsok elnökeinek és tagjainak, a szakszervezeti tisztségviselőknek gyakran nem csak a jogszabályok ismeretének hiánya okoz gondot, hanem azok megfelelő értelmezése is. Ezért indokoltnak ítéljük egy olyan ismertető elkészítését, amely orientálja a tisztségviselőket a jogszabályok értelmezésében, és egyben „kalauzként” is hasznosítható egyes esetekben.

Nem változtatunk korábbi anyagunknak azon a módszerén, hogy az üzemi tanácsok működéséhez szükséges legfontosabb dokumentumok szerepéről, tartalmáról először szöveges magyarázatot adunk, értelmezzük egyes pontjait, és ezt követően a dokumentumok mintáját is csatoljuk.

Úgy éreztük, hogy nem kell változtatnunk a *téma megközelítésében* sem. Ez ugyanis szándékunk szerint gyakorlatias, részletező, magyarázó stílusú.

Továbbra is várjuk a Tisztelt Olvasók észrevételeit, véleményét. Elérhetőségünk a következő:

címünk: 1066 Budapest, Jókai u. 2.

telefon/faxszámunk: (06-1) 472-1182, 472-1183

e-mail címünk: etosz@etosznet.hu

weboldalunk: www.etosznet.hu

Budapest, 2008. április

A szerzők

I.

A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL (PARTICIPÁCIÓ) FOGALMA ÉS FORMÁI

A részvétel kialakulása Európában

Az üzemi tanácsok kialakulásának története Németországban az 1920-as évek elejére vezethető vissza. Megerősödésük, európai elterjedtségük a második világháború utáni demokratizálódási folyamat eredményének köszönhető. A negyvenes évek végén, az ötvenes évek elején meghozott törvényekben került sor bevezetésükre Ausztriában, Belgiumban, Hollandiában és Németországban. Fejlődésük következő szakaszára a hetvenes években került sor, amikor is kibővültek és megerősödtek jogosítványaik. Az üzemi tanácsok megerősödésével párhuzamosan került sor egy másik munkavállalói részvételi intézmény kifejlődésére és megerősödésére, ez pedig: a dolgozók részvétele a vállalatvezetési intézményekben, a felügyelő bizottságban, ill. az igazgatótanácsban. Németországban az ötvenes évek elején hozott törvénnyel biztosították a dolgozói részvételt a felügyelő bizottságokban. Az úgynevezett MONTÁN ágazatban (vas-, szén- és acélipar) a felügyelő bizottsági dolgozói képviselő 50%-os volt, máshol egyharmados. A hetvenes évek közepén hozott törvénnyel az 50%-os részvételi arányt a 2000 fő felett foglalkoztató társaságokra is kiterjesztették. Gyakorlatilag erre az időre vált általánossá a Nyugat-Európa kontinentális országainak többségében a dolgozói részvétel a gazdasági társaságok vezető-testületeiben. A részvételi jogok szabályozásának újabb hulláma a nyolcvanas évek végére, a kilencvenes évek elejére tehető.

A folyamathoz nagyon jól illeszkedtek azok az európai uniós szabályok, amelyek a tagországok munkavállalóinak részvételi jogait biztosítják. Ezek: a 2002/14/EK irányelv a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról; a 94/45/EK irányelv, amely az európai üzemi tanácsok létrehozásáról rendelkezik; a 2001/86/EK irányelv, amely a munkavállalók részvételi lehetőségét szabályozza az Európai Részvénytársaságban (SE).

Az irányelveknek megfelelően került sor a Munka Törvénykönyvének jogharmonizációs módosítására (2005: VIII. tv.), illetve az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló (2003: XXI. tv.), valamint az európai részvénytársaságról szóló (2004: XLV. tv.) törvények elfogadására.

A magyarországi kezdetek

Magyarországon nem mehetett végbe az a szerves fejlődés, amely a munkavállalói részvételt és az érdekvédelmet természetes módon különválasztotta volna. Sőt, az ún. szocializmus időszakában a vállalati szakszervezeti jogok összezsúsztak a munkavállalói részvételi jogokkal. Az ebben a korszakban tevékenykedő szakszervezeti vezetők ezt tartják természetesnek. Ezért gondolhatták úgy, hogy az új Munka Törvénykönyve (Mt.) megszületésekor a szakszervezettől zsákmányolt jogok lettek az üzemi tanács jogosítványai. Azonban a részvételi jogok csak a szocializmus viszonyai között lehettek szakszervezeti jogosítványok, amikor is a szakszervezetek saját jogaik kiegészítéseként, mintegy pluszként kapták a részvételi jogokat.

A munkavállalói részvételi jogok és a szakszervezet érdekvédelmi jogosítványainak újbóli különválasztása már a rendszerváltást megelőzően megtörtént, a régi Mt. 1989-es módosításakor. Ebben az elválasztásban lépett tovább a részvételi jogok intézményes gyakorlásának megteremtésével az 1992-ben életbe lépett új Mt.

Kétségtelen ugyanakkor, hogy a törvény alkotói nem tudták a munka világa felé megfelelő módon kommunikálni, hogy milyen célok vezérik az üzemi tanácsok létrehozásával. Arról, hogy egy Nyugat-Európában jól működő, a szakszervezetekkel szorosan együttműködő mun-

kavállalói érdekképviselői intézményről van szó. Tekintettel arra, hogy nem szerves fejlődés eredményeként jöttek létre a tanácsok, egy erőteljesebb elméleti megalapozásukra, a munka világának szereplőivel lefolytatott konzultációs sorozatra lett volna szükség, hogy megértsék a dolgozói részvétel elvi alapjait, célját és szerepét a munkahelyeken.

Az elmélyült konzultáció hiánya magyarázható azzal, hogy létrehozásuk gyakorlatilag a társadalmi, gazdasági rendszerváltással esett egybe, és egy erősen átpolitizált közegben, kevés figyelem jutott az új részvételi intézmény számára. Mindennek következtében főleg a SZOT-ból kivált, megreformált szakszervezetek vezetőinek jelentős része alapvetően a szakszervezetek elleni akciónak tekintette az üzemi tanácsok létrehozását, amely betetőzte az olyan, korabeli szakszervezet-ellenes politikai akciókat, mint pl. a szakszervezeti tagság kötelező megújítása, a szakszervezeti vagyon felosztásáról rendelkező törvények stb. Ez megosztottságot okozott körükben az üzemi tanácsokhoz történő viszonyulásukban, és az új intézmény megítélésében. A tanácsok létrehozása céljának többük a nem szervezett munkavállalók érdekképviselőtét gondolták, ami mutatja, hogy mennyire nem vált szét a gondolkodásukban az érdekvédelem és részvétel fogalma.

Ennek is köszönhetően nem dolgozták fel elméleti megközelítésben a részvétel és az érdekvédelem viszonyát. Nem született a kérdésben egységes szakszervezet-politikai stratégia sem az ágazatokban, sem a konföderációknál. A munkáltatók és a munkavállalók jelentős része sem tudta elhelyezni a munkahelyek érdekegyeztetési rendszerében a részvétel intézményét.

Úgy gondoljuk, ha kissé megkésve is, de itt az ideje, hogy bemutassuk a részvétel elvi alapjait, valamint a szakszervezeti érdekvédelem és a dolgozói participáció elvi különbségeit.

A részvétel fogalma

A részvétel a társadalmi demokrácia megnyilvánulása, kiteljesedése a munkahelyen. Egyszerűen fogalmazva: az üzemen belüli demokrácia biztosítja a vállalatban (vállalkozásban) tevékenykedő minden olyan erő együttműködését, integrációját, amelynek *tőkebefektetése és munkája a vállalat létének és hatékonyságának előfeltétele.*¹

A participáció a munkavállalók, illetve érdekképviselőik számára jelenti azt a lehetőséget, hogy részt vegyenek munkahelyük gazdasági és szociális érdekeiket érintő döntéseiben. A munkavállalókat azért illeti meg a munkahelyi döntésekben való részvétel joga, mert munkájuk nyomán születik meg az az új érték (áru vagy szolgáltatás), amely a vállalat (vállalkozás) létének célja, és amely végső soron a vállalat fennmaradását biztosítja.

Ebben a rövid definícióban nagyon sok magyarázatra váró meghatározás, fogalom szerepel, pl.: melyek azok az erők, amelyeknek érdekeit integrálni kell, milyen intézményeken keresztül valósul meg az integráció stb.

A vállalatnál három markáns gazdasági érdekcsoport jelenik meg, akiknek az érdekei, leegyszerűsítve a következőképpen írhatók le.

Tulajdonosi érdek

Minden tulajdonos eminens érdeke, hogy a *vállalkozásába fektetett tőke mielőbb megtérüljön.* Ez tulajdonképpen attól függ, hogy a termelt áru, előállított szolgáltatás milyen nyereségesen állítható elő, értékének mekkora a *profittartalma.* Minden tulajdonos a profit maximalizálását célozza. E céljának teljesülése érdekében nevezi ki a vállalat vezetését (menedzsment), és erre is ösztönzi.

¹ Idézi Szamuely László a német alkotmánybíróság e tárgyban hozott 1979-es ítéletét, amellyel lényegében a tőke és a munka, mint gazdasági tényezők egyenjogúságának elvét ismerte el. Szamuely László: Változó struktúra, változó ipari társadalom. Budapest, 1992. 125. old.

A menedzsment érdeke

A vállalati vezetésben tevékenykedők érdeke megfogalmazható egyrészt a beosztásukkal járó kedvezmények megtartásához, fejlesztéséhez fűződő gazdasági érdekként; másrészt a hatalmi hierarchiában betöltött pozícióhoz, annak növeléséhez kötődő érdekként; harmadrészt a szakmai elismertséghez, a tevékenység presztízséhez köthető érdekként.

Munkavállalói érdek

A munkavállalók alapvető érdeke a munkahelyük megtartása, a jövedelmük biztonsága, folyamatos növelése. A tágran értelmezett szociális biztonság, amely nem csak a vállalat szociális juttatásait, hanem pl. a társadalombiztosítást, a képzés, átképzés lehetőségét stb. jelenti. Munkavállalói érdekként fogalmazható meg továbbá munkafeltételeik folyamatos javulása: az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása, a technológia és a technika fejlesztése.

Megjegyezzük, hogy az egyes érdekcsoportok korántsem homogének, tagjaik érdekei jelentősen különbözhetnek egymástól, lásd pl. kisbefektetők–nagybefektetők érdekei közötti esetleges különbségeket: pl. a kisbefektetőt inkább a rövid távú tőkemegtérülés érdekli (magas osztalék, a részvény árfolyamnyeresége), szemben a nagybefektetővel, aki a hosszabb időtávban gondolkodik. Az sem mindegy, hogy pénzügyi, avagy szakmai befektetőről van-e szó. Ugyanígy különbözhet az érdeke a menedzsment egyes tagjainak, pl. aszerint, hogy rendelkezik-e részvénnel (tulajdonnal) és, hogy a vállalatirányítás mely területén tevékenykedik, hol helyezkedik el a vezetés hierarchiájában stb. Jelentős különbségek lehetnek a különböző munkavállalói csoportok érdekei között attól függően, hogy a termelésben vagy a szolgáltatást nyújtó egységeknél tevékenykednek-e, vagy aszerint, hogy a központban vagy egy telephelyen dolgoznak-e.

Első megközelítésre azt láthatjuk, hogy főleg a tulajdonosi és a munkavállalói érdek csak egymás rovására elégíthető ki. Ez azonban csak adott nyereségmennyiségnél érvényesül (adott torta felosztásánál), ha növekszik a nyereség (a felosztható torta), ugyanolyan elosztási arányoknál is növekszik a mindkét oldalon elkönnyvelhető nyereség. Leegyszerűsítve: a munkaerőre fordított költség megtérül, mert a jövedelmével és a munkakörülményeivel elégedett dolgozó több profitot termel.

Témánk szempontjából fontos, hogy a vállalat három különböző érdekcsoportjához tartozóknak közös érdekeik is vannak.

A vállalkozásban részt vevő érdekcsoportok közös érdekei

A vállalkozás, a társaság fennmaradása

Könnyen belátható, hogy a fenti három érdekcsoport céljai, törekvései érvényesülésének ez az alapja. Csak ha a vállalkozás működik, van egyáltalán esélye az érdekérvényesítésüknek.

A vállalkozás gazdaságos üzemeltetése

Ennek az előző ponttól való megkülönböztetése azért szükséges, mert pl. egy állami közszolgáltató vállalat esetében nem feltétlenül a gazdaságos üzemeltetés az elsődleges cél, hiszen az államnak bizonyos közfeladatokat – függetlenül attól, hogy azok nyereségesek-e vagy sem – el kell végeznie (pl. a tömegközlekedés területén működő vállalkozásoknál stb.). Míg

egy magántulajdonban lévő vállalkozás esetében a gazdaságos üzemeltetés elengedhetetlen követelmény.

Azt, hogy mely vállalkozás üzemel gazdaságosan a „piac mondja meg”, ezért minden vállalkozás alapvető érdeke a piaci követelményeknek való megfelelés: a piac által igényelt minőségű és értékű termékek előállítás, szolgáltatások nyújtása. Miközben a konkurencia folyamatos versenyhelyzetet teremt, mind a minőséget, mind az árat tekintve. A piaci verseny a munkavállalók részéről is folytonos alkalmazkodást és akár áldozatvállalást igényel: önképzést, részvételt az át- és továbbképző tanfolyamokon, új technológia elsajátítását, új követelményeknek való megfelelést, a piac igényeinek megfelelő rugalmasabb foglalkoztatást.

Ami viszont lényeges, hogy a vállalat fennmaradását, gazdaságos üzemeltetését, a piaci viszonyokhoz való alkalmazkodását célzó munkáltatói döntésekben egy, a munkavállalók által választott, őket képviselő testület (az üzemi tanács) az ő érdekeiket, szempontjaikat képviselve vesz részt. Ezzel elősegítve, hogy *a piaci alkalmazkodást szolgáló döntések ne csak egyoldalúan, gazdaságossági megfontolások alapján szülessenek, hanem vegyék figyelembe a szociális (munkavállalói) szempontokat, érdekeket is.* Az így kialakuló érdekintegrációs folyamatban a munkavállalóknak is meg kell ismerniük, és el kell fogadniuk a valós piaci követelményeket. Ebből kifolyólag, megfontolásaikban a rövid távú gazdasági érdekeik mellett meg kell jelennie a vállalat fennmaradását, piacképes működését szolgáló hosszabb távú szempontoknak is. Ezek alkalmanként ellentmondásban lehetnek rövid távú érdekeikkel.

Ebből a megközelítésből a participáció a dolgozói érdekek következetes képviselésével, felelősségteljes közreműködést jelent a vállalat hosszú távú, piacképes működésének fenntartásában.

A vállalkozás konfliktusmentes működtetése

Evidenciának tűnik az a megállapítás, hogy a vállalkozás konfliktusmentes üzemeltetéséhez a fentiekben leírt három érdekcsoportnak igen erős érdeke fűződik. Belátható, hogy bármilyen konfliktus veszélyeztetheti érdekeik érvényesítését.

A tulajdonos számára komoly veszteséget jelenthet bármilyen konfliktus, amely leköti a munkavállalók figyelmét. Nem beszélve egy esetleges munkabeszüntetésről, a konfliktus léte maga is teljesítmény-visszatartó következményekkel jár, hiszen a dolgozók az őket foglalkoztató ügyekre koncentrálnak feladataik helyett. Így nyilvánvalóan sérül a tulajdonos nagyobb profithoz, befektetése mielőbbi megtérüléséhez, a magas osztalékhoz, részvényei (tulajdonrésze) árfolyamának növekedéséhez fűződő érdeke. Különösen így van ez, ha a konfliktus a nyilvánosság előtt jelenik meg, hiszen a társaságról kialakuló esetleges negatív kép az üzleti kapcsolat, az együttműködés megfontolására készíti a jelenlegi és a jövőbeni partnereket.

A menedzsment számára minden nyílttá váló konfliktus veszéllyel jár, hiszen megkérdőjelezi vezetői alkalmasságukat, és ezzel gyengítheti pozíciójukat és szakmai hírnevüket. Ez utóbbi egy esetleges jövőbeni, megfelelő színvonalú állásajánlat akadálya is lehet.

Egy konfliktus kirobbanásával a *munkavállalók veszíthetik* a legtöbbet (akár munkahelyüket is), ezért ezek elkerülése nekik (képviseleőknek) is elsőrendű érdekük. (De korántsem mindenáron.)

A vállalati alkalmazottak közérzetének javítása

Ennél a pontnál két dologra kell feltétlenül kitérni: egyrészt, hogyan határozható meg az alkalmazottak „közérzete”, másrészt, hogy ennek javítása miért is érdeke mindhárom érdekcsoportnak. Az alkalmazottak közérzetét sok tényező által meghatározott, ezáltal összetett fogalomként írhatjuk le. A teljesség igénye nélkül néhány fontos tényezőt hadd említsünk. A munkavállalók közérzetét nyilvánvalóan befolyásolja, hogy:

- mekkora jövedelemhez, milyen típusú juttatásokhoz jutnak munkájuk révén, és ebből hogyan, milyen színvonalon tudnak megélni;
- az elvégzett munka mennyire elégíti ki igényeiket, mennyire szolgálja fejlődésüket;
- mekkora a presztízse, az elismertsége az általuk végzett munkának;
- milyen az a munkahelyi szűkebb és tágabb közösség, amelyben tevékenykednek;
- milyen tagjai ők ennek a közösségnek, mennyire adnak a szavukra kollégáik, vezetőik, mennyire vonják be őket a munkahelyi problémák megoldásába, és rendelkeznek-e ezekhez megfelelő információval;
- mennyire érzik sajátjuknak a vállalat céljait, feladatait, megtalálják-e benne saját érdekeik érvényesítési lehetőségét.

A munkavállalói érdekképviseléseknek fontos célja, hogy a fenti tényezőkkel a munkavállalók, adott körülmények által meghatározottan elégedettek legyenek. Ugyanakkor elégedettségük nyilvánvalóan hatással van teljesítményükre: ha jó a közérzetük pozitívan, ha rossz negatívan befolyásolja azt. Ezek a tényezők határozzák meg motiváltságukat (ettől lesznek jó végrehajtói a vezetés szándékainak), és ezen keresztül „profittermelő” képességüket (ami viszont a tulajdonos számára fontos). Jó közérzetük fontos feltétele annak, hogy növekedjen a munkavállalók elkötelezettsége a társasági célok és saját feladataik iránt.

Ezekre a közös érdekekre építhető fel az együttműködés, gyakorlatilag ezt a célt szolgálja a dolgozói részvétel (participáció), amely „...több mint konszenzusos vezetési technika, vagy a kollektív alku egy formája. A munkavállaló a részvételi jogok gyakorlásával nem csak munkaereje eladójaként lép fel, aki jobb alkalmazási feltételeket akar elérni.”²

A részvétel típusai

A participáció egyrészt jelenti a termelési folyamat döntéseiben való részvételt, másrészt a vállalat vezetésében, a megtermelt javak elosztásában való munkavállalói közreműködést. Az első lehetőséget a szakirodalom *közvetlen részvételnek*, vagy a *munkafolyamatra, a termelésre orientált részvételnek* nevezi, míg a második témakör lefedésére az *intézményesített részvétel*, vagy a *hatalomra orientált részvétel* fogalmát alkalmazza.³

Közvetlen részvétel

A közvetlen részvétel tehát a szorosan vett műhelyszintű, munkahelyi termelési folyamat változtatásában, optimalizálásában való dolgozói részvételt jelenti. A munkavállalók ezt a lehetőségüket jellemzően saját tevékenységük területén és körében, termelési problémák megoldása, technológiai, technikai fejlesztés érdekében, személyesen vagy munkahelyi csoportokon keresztül gyakorolják.

A témára vonatkozó kutatási eredmények és gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a menedzsment az alkalmazottak részvételében felfedezte a termelékenység emelésének lehetőségét. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a foglalkoztatottakat kis csoportban bevonják a termelési problémák megoldásába azokon a területeken, ahol közvetlenül érintettek, ahol a tevékenységüket folytatják. E törekvések sikerességét igazolják többek között a Volvónál a hetvenes években lebonyolított kísérletek nyomán megvalósuló termelésszervezési technikák; a Japánban alkalmazott „minőségi körök” tevékenysége; a Toyota autógyárban kialakított, és

² Lásd mint előző lábjegyzetnél.

³ Tóth Ferenc a participáció 13 típusát különbözteti meg könyvében. Lásd *Tóth Ferenc: A munkaiügyi kapcsolatok rendszere*. Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 2003. 215–216. old.

azóta gyakorlatilag a szalagszerű termelésben mindenütt átvett, „karcsúsított termelési modell” alkalmazása.⁴

A részvételnek ez a típusa a munkavállalók számára jelentős ellentmondásokat hordoz. Mert miközben javaslataikkal, ötleteikkel (amelyek a technológia korszerűsítésére, az élőmunka kiváltására is vonatkozhatnak) növelik üzemük termelékenységét, ezzel egyben piaci pozícióját is javítják, végeredményben mindez a foglalkoztatás csökkenéséhez, munkahelyek elvesztéséhez vezethet.

A közvetlen részvételnek tehát a munkavállalók fentebb megfogalmazott gazdasági érdekeinek szempontjából az az ellentmondásos következménye, hogy miközben hatására nő a vállalkozás hatékonysága, jövedelmezősége és ezzel együtt javulnak a munkavállalók kereseti viszonyai, alkalmazásuk feltételei, csökkenhet a foglalkoztatás szintje, munkahelyek szűnhetnek meg. A társaságban alkalmazásban maradó munkavállalóknak nagyobb értéket, jobb minőséget kell előállítaniuk, igaz, jobb feltételek és javuló kereseti viszonyok között.

Intézményesített részvétel

Az intézményesített részvétel a munkavállalók képviselőinek bevonását jelenti azokba a döntésekbe, amelyek gazdasági és szociális érdekeit érintik. Jellemzője, hogy a dolgozók által választott képviselőken (testületeken) keresztül történik, a teljes munkavállalói kört képviselve. Ez egyrészt jelenti azt, hogy *a dolgozók képviselőket delegálhatnak a vállalati vezetés testületeibe* (lásd dolgozói képviselők a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiban), másrészt jelenti, hogy *a maguk választotta testületeken keresztül* (üzemi tanács, munkavédelmi képviselő) részt vesznek a munkavállalók foglalkoztatását, munkakörülményeit érintő, ill. a közösen megtermelt javak elosztására vonatkozó vállalati döntések meghozatalában.

A rendszerváltás óta Magyarországon ezen a területen jelentős változások történtek, hiszen a vállalati érdekegyeztetés rendszerében munkavállalói oldalon a szakszervezetek mellett megjelentek az üzemi tanácsok, a munkavédelmi képviselők, illetve a munkavállalói képviselő a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiban.

- *Az üzemi tanács* a munkavállalókat megillető participációs jogokat gyakorolja a nevükben.
- *A munkavédelmi képviselők* (ill. a belőlük alakult munkavédelmi bizottságok) a munkavállalók egészséges és biztonságos munkavégzésének biztosításához fűződő jogait gyakorolják.
- *A felügyelő bizottságok munkavállalói tagjain* keresztül a munkavállalók a vállalat gazdasági folyamatainak ellenőrzésében vesznek részt.

Hogyan jellemezhető a vezetés és az üzemi tanács kapcsolata a participáció során? A vállalkozás alapvető érdeke, hogy alkalmazkodjon a piac követelményeihez, vagyis olyan terméket állítson elő és olyan feltételek között, amelyet a piac elismer. A vállalkozások versenyhelyzetben vannak a többi piaci szereplővel szemben, ami rugalmasságot, hatékonyságot, folyamatos megújulási képességet igényel. Ez vállalati szinten abban az ellentmondásban csapódik le, ami a humán erőforrás menedzsment célja (az emberi erőforrás hatékony alkalmazása az egyéni és a szervezeti célok összehangolásával), valamint a munkavállalói érdekképviselő törekvései (a munkavállalók munkahelyhez, javuló kereseti viszonyokhoz és munkafeltételekhez fűződő érdekei) között húzódik. Az ilyen típusú konfliktusokban az üzemi tanács nem képes a döntés megakadályozására (nem is lehet célja ez, hiszen akkor átvinné a vezetés funkcióját és az ezzel járó felelősségét is), a döntés szociális hatásainak átgondolásához nyújt

⁴ A létezett szocializmusban ez volt a szakszervezetek termelést segítő tevékenysége, amely egyébként idegen az érdekvédelmi munkától.

információt, szempontokat, javaslatokat az ésszerűbb vagy humánusabb megoldásokhoz. *Mindezt az összes munkavállaló nevében és érdekében teszi.*

Mivel segíti a vezetést a munkavállalói részvétel?

Munkavállalói érdekek megjelenítésével, a munkáltató szükségképpen piaci szempontú döntéseinek szociális szempontú értelmezését adja. Jelzi a munkavállalók reakcióit. A döntések nyilvánosságával biztosítja azok demokratikus, sokoldalú előkészítését, ezen keresztül növeli elfogadottságukat, legitimitásukat, a velük való azonosulást. Ebből következhet a döntésvégrehajtás konfliktusmentessége. Ezen az érdekegyeztetési mechanizmuson keresztül történik az egyéni, csoport- és a vállalati érdekek összehangolása. Mindezek következményeként növekedhet a *vállalati hatékonyság*.

Leszögezhetjük, hogy a dolgozói részvétel lelassítja és megdrágítja a döntéshozatalt, amit cserébe biztosítani tud, az a konfliktusmentesség és a vállalati hatékonyság növelése.

A szakszervezeti érdekvédelem és a dolgozói részvétel közötti különbség

Ez a különbség nagyon sok szempontból értékelhető. E helyt nincs mód kitérni mind-egyikre, az alábbiakban csak néhány fontosat veszünk számba.

A két érdekképviselői intézmény céljában meglévő különbség

A szakszervezeti érdekvédelem célja, a munkáltatóval folytatott alku során megkötött kollektív szerződéssel, a munkavállalók alkalmazási feltételeinek szabályozása.

Mint fentebb kifejtettük, a munkavállalók a részvételi jogok gyakorlásával nem csak munkaerejük eladójaként lépnek fel, akik jobb alkalmazási feltételeket akarnak elérni. Sőt, a participáció több mint konszenzusos vezetési technika vagy a kollektív alku egy formája. „A dolgozói érdekek következetes képviseletével felelősségteljes közreműködést jelent a vállalat hosszú távú, piacképes működésének fenntartásában.”

A tevékenység szintjei közötti különbség

A szakszervezet önálló jogi személyiségű, vállalaton kívüli szervezetként átfogja az egész gazdaságot. Tevékenysége legalább három (makro, mezo, mikro) szintre és legalább egy területre (önkormányzatok) terjed ki.

Az üzemi tanács tevékenysége csak a vállalaton belül értelmezhető.⁵ Szigorúan a vállalat alkalmazásában lévő, a vállalat munkavállalói által választott tagok, vállalati struktúrán belüli testülete.

A tevékenység tartalmában meglévő különbség

Az üzemi tanács tevékenységének tartalma céljából vezethető le. Ez pedig a munkavállalói érdekek képviseletével felelős részvétel a vállalat piacképességének biztosításában. A tartalma tehát részvétel a közvetlen és tágabb értelmű termelési folyamatokat, a foglalkoztatást, a munka körülményeit, feltételeit, valamint a közösen megtermelt javak, nyereség elosztását befolyásoló döntésekben. Ezeket csak vállalati keretekben teheti.

⁵ Az európai üzemi tanácsok működésével ez a tevékenység az azonos tulajdonban lévő európai uniós társaságok szintjére is kiterjed.

A szakszervezet, céljából következően, önálló gazdasági (ágazati), foglalkoztatási és bérpolitikával rendelkezik működési szintjein, ami akár ellentétes is lehet egy-egy társaság ugyanezen területekre vonatkozó céljaival.

A szakszervezet a teljes tagságát, az ő érdekérvényesítésükön keresztül egy ágazat, szakma munkavállalóit kívánja jobb munkaerő-piaci pozícióba juttatni, nem csak egy-egy vállalat munkavállalóit. Vagyis nem vállalati szintben gondolkodik és tevékenykedik, míg az üzemi tanács igen. A vállalati szinten gondolkodó szakszervezeti alapszervezetek azt a veszélyt hordozzák magukban, hogy gyengítik az ágazati, szakmai szakszervezet egységét, ugyanis nem a vezető-testületek által eldöntött szakszervezeti politikát valósítják meg a vállalatnál, hanem fordítva, a szakszervezettől várják vállalati törekvéseik támogatását, akkor is, ha ez nem szolgálja a szakszervezet többi tagjának (a más vállalatoknál dolgozóknak) az érdekeit.

A munkaügyi kapcsolatokban elfoglalt hatalmi helyzetük szerinti különbség

A szakszervezetek történelmük során olyan társadalompolitikai tényezővé váltak, amelyek (a szociáldemokrata pártokkal szövetkezve) nem csak a munkaviszonyt szabályozó törvényekre, az alkalmazás feltételeire voltak befolyással, hanem a társadalmi demokráciára is. Ellenhatalmi tényezőivé váltak a munkaügyi kapcsolatokban a munkáltatóknak, a munkáltatók szövetségeinek, adott esetben az államnak is.

Az európai uniós országokban mind a közösség szintjén, mind a tagországokban (lásd pl. Németország, Ausztria stb. esetében) élharcosai a munkavállalói részvételi jogok fejlesztésének. Aktorai, szerzői annak a viszonyrendszernek, jogszabályrendszernek, amelyek az üzemi tanács működésének kereteit jelentik.

Az üzemi tanács ehhez képest politikai-gazdasági hatalmi tényezők által „kívülről” létrehozott és jogosítványokkal felruházott participációs intézmény. Az aktorhoz, a szerzőhöz képest pusztán egy szereplő a „darabban”.

Miért nem tölthetik be a szakszervezetek vállalati szervezetei az üzemi tanács (vagy bármely más munkavállalói részvételi intézmény) szerepét?

Az előzőekben kifejtetteken túl, ennek a következők az okai:

A munkáltató megítélése

A munkáltatók önálló, a vállalattól független szervezetként, harmadik személyként, ellenhatalmi tényezőként kezelik a szakszervezeteket, akikkel harcolniuk kell a munkáltatás feltételeit szabályozó kollektív szerződés és a bérmegállapodás miatt.

A szakszervezet elvei és belátása

Ha a szakszervezetek részt vesznek a vállalat vezetésében, vállalniuk kell az ezzel járó felelősséget, amely legalább kettős természetű:

- a foglalkoztatás feltételeire kiható, amennyiben egy-egy rossz döntés, amelyhez a szakszervezet a nevét adja, a cég anyagi romlásával, végső soron munkahelyek elvesztésével járhat;
- anyagi jellegű, ugyanis a döntések anyagi következményeiért a döntésben felelősséggel résztvevőknek (különösen, ha az egy vállalattól független szervezet) mindig jót kell állni. Ezért teheti fel a munkáltató a kérdést a szakszervezetnek: tudod-e vállalni döntéseid következményeiért az anyagi felelősséget?

Mindezek következtében a szakszervezetek a vállalat irányításában való részvételtől igyekeztek távol maradni. Ebben a szellemben nyilatkozott Thomas R. Donahue az AFL–CIO volt

elnökhelyettese: „Nem akarunk partnerek lenni a vállalatvezetésben... Semmiképpen sem akarjuk elmosni a vállalatvezetés és a dolgozók szerepe közötti különbséget. Keményen óvjuk a függetlenségünket... a vállalati vezetőkötől.”⁶

A szakszervezeti kettős funkció kialakulása miatt

Ha a szakszervezet részt vesz a vállalatvezetés döntéseiben, akkor az az elmúlt rendszerben oly sokat bírált, és a szakszervezetek tevékenységével össze nem egyeztethető szituáció reprodukálódik. (Ezt neveztük a szakszervezetek kettős funkciójának.) Ebben a szakszervezet először nevét adja egy-egy vállalati döntéshez, majd ha ez mégis balul sülné el, akkor akciót szervez ellene. Nyomással lenne kénytelen annak a döntésének a megváltoztatására kényszeríteni a munkáltatót, amelynek meghozatalában maga is közreműködött.

Egy, a szakszervezet részéről támogatott, ám balul sikerült döntés után hogyan ad erről magyarázatot a tagságának? Hogyan ül le bért tárgyalni a munkáltatóval?

Nem véletlen tehát, hogy a nyugat-európai szakszervezetek esetében (lásd pl. a francia, az angol, a német, az osztrák) a szakszervezet participációs jogainak a gondolata is idegen. Nem kívánnak a vállalat vezetésébe közvetlenül beleszólni, mondván, hogy ez a jól fizetett és felkészült menedzsment feladata. A szakszervezetek dolga szerződésbe foglalni a foglalkoztatás feltételeit, ebben kell minél kedvezőbb eredményeket elérni. Persze azt is feladatuknak tartják, hogy ellenőrizzék a szerződések és szabályok betartását, érvényesülését. Van ezzel dolog elég, nincs szükségük a participációs jogokra és az ezzel járó felelősségre.

Ugyanakkor a szakszervezeteknek elemi érdekük, hogy tagjaikat bejuttassák a részvételi intézményekbe, és rajtuk keresztül igyekezzenek befolyásolni a vállalati döntéseket, valamint megfelelően informálódni a vállalat folyamatairól.

A szakszervezeti és az üzemi tanácsi jogosítványok megosztása vállalati szinten

Nézzük ezt meg abból a szempontból, hogy hol különbözik a gyakorlatban a szakszervezet és az üzemi tanács tevékenysége.

A szakszervezet a kollektív szerződéssel előre meghatározott kereteket teremt a munkaviszony szabályaira, feltételeire vonatkozóan a vezetés számára. Ezzel előre behatárolja a vezetés foglalkoztatás feltételeivel kapcsolatos döntéseinek lehetőségét. Ugyanakkor ezeken a kereteken belül (vagy túl, amennyiben nem sikerül a foglalkoztatás minden lényeges elemét előre szabályozni, esetleg a vállalat folyamatai vetnek fel új, eddig még nem szabályozott kérdéseket) a vállalat irányítása folyamatos, a munkavállalókat is érintő döntéseket igényel. E döntések sorozatán keresztül valósul meg a vállalat vezetése, és ezekben a döntésekben gyakorolja a munkavállalók participációs jogait az üzemi tanács.

A szakszervezet másik fontos feladata – a kollektív szerződés megkötése után – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, törvények érvényesülésének ellenőrzése. A fent említett okok miatt nem tud és nem is kíván részt venni a munkáltató döntéseiben, nem adja ezekhez a nevét. Figyelemmel kíséri azokat, főleg abból a szempontból, hogy belül vannak-e a kollektív szerződés által meghatározott kereteken, érvényesülnek-e munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a kollektív szerződésben rögzített feltételek. Adott esetben kiemeli a döntések közül azokat, amelyek nem felelnek meg a munkaviszonyt szabályozó törvényeknek, a kollektív szerződés előírásainak, vagy tagjai gazdasági, szociális érdekeit jelentősen érintik. Ezeket a

⁶ Idézi Szamuely László i. m. 82. old. A nyilatkozat azért érdekes, mert az AFL–CIO-ba tömörülő szakszervezetek tevékenységének is a vállalati szint a meghatározó terepe. Elsősorban vállalati kollektív szerződésekkel szabályozzák az alkalmazás feltételeit, amelyekről azt tartják, hogy nincs tematikai korlátja, tehát bármiről meg lehet állapodni a munkáltatóval.

döntéseket kívánja megváltoztatni a munkáltatóval folytatott tárgyaláson keresztül, végső soron akár nyomásgyakorlással is.

Minden döntéshozó előre szeretné látni döntésének következményeit, ezért a lehető legtöbb információt gyűjti össze ezzel kapcsolatban, amelyek lehetnek piaci, gazdasági, közgazdasági, pénzügyi típusúak. Ezeket professzionális szakemberein keresztül a munkáltató megszeresheti. Ugyanakkor a tervek megvalósulásának fontos tényezője a végrehajtásban részt vevő munkavállalók magatartása, viszonya a döntéshez. Ebben tud igazán komoly segítséget nyújtani az üzemi tanács, amely egyfajta információs csatorna, kapocs a munkavállalók és a munkáltató között.

Miért az üzemi tanács a legalkalmasabb a dolgozók és a munkáltató közötti információcserére?

Miért nem tudja ezt az információt a hivatalos munkaszervezeten keresztül megszerezni a munkáltató? Azért, mert amikor a munkaszervezet csúcsain elhelyezkedő vezető információt gyűjt beosztottjaitól, alá-fölérendelt, hierarchikus viszonyuk miatt nem biztos, hogy korrekt az informálás. Továbbá, amikor a vezető információt ad a területéről, óhatatlanul saját munkáját is minősíti. Mindezek torzíthatják az információ valóságtartalmát.

Miért nem lehet a szakszervezet az információs csatorna? Ezzel kapcsolatban több kérdés is felvetődik. Mekkora a szervezettsége, átfogja-e a munkavállalók teljességét, vagyis képes-e az információt mindenholnan, minden munkavállalói csoportból megszerezni, illetve oda eljuttatni? További kérdés, hogy saját szervezetükre (különösen több szakszervezet jelenléte esetén), vagy az ágazatra, szakmára, esetleg az egész gazdaságra vonatkozó politikájuk, céljaik nem befolyásolják-e, nem torzítják-e az információt?

II. AZ ÜZEMI TANÁCSOKRA VONATKOZÓ TÖRVÉNYI RENDELKEZÉSEK ÉRTELMEZÉSE

Az üzemi tanácsok jogosítványainak felsorolásával, gyakorlati alkalmazásuk lehetőségeivel az üzemi megállapodásról szóló részben foglalkozunk módszertani anyagunkban. Ennek a fejezetnek az a célja, hogy segítséget nyújtson az üzemi tanácsoknak a tevékenységüket érintő törvényi rendelkezések értelmezésében, alkalmazásában. Ez a rész tehát nem csak szorosan a jogosítványokkal kapcsolatos jogszabályokat értelmezi, hanem kitér az együttműködési kötelezettségektől kezdődően az eljárási szabályokon keresztül a munkaügyi vitákig minden olyan kérdésre, amelyek a jogszerű működés szempontjából fontosak lehetnek. Az egyes törvényi szabályok értelmezését igyekeztünk példákkal is segíteni.

A fejezet egyes részeinél látszólag átfedés van az anyag más fejezeteivel, de – bár a témák valóban átfedik egymást – a megközelítésük módjában lényeges eltérések vannak.

A Munka Törvénykönyve használatára vonatkozó néhány általános szabály

Az Mt. rendelkezései általában kötelező érvényű (kógens) szabályok, amelyeket betű szerint be kell tartaniuk az alkalmazóknak. A törvény azonban néhány esetben megengedi a törvénytől való eltérést, ez több módon is lehetséges, például:

- A törvény valamilyen rendelkezést feltételes módban fogalmaz meg, és az alkalmazókra bízta, hogy élnek-e a szabály alkalmazásának lehetőségével. Például kimondja, „üzemi megállapodás köthető”, és ezzel a felekre bízta, hogy élnek-e ezzel a lehetőséggel.
- A törvény valamit az üzemi tanács hatáskörébe utal, például a munkaidő-kedvezmény mértékéről rendelkezik a törvény, de a keret felosztását a tanács hatáskörébe utalja.
- A törvény keretjellegű kötelező rendelkezést hoz, de a helyi szabályozást az alkalmazók hatáskörébe utalja. Például rendelkezés van arról, hogy a tanács működésének szükséges költségeit a munkáltatónak kell fedeznie, de arról, hogy milyen mértékű a szükséges és indokolt költség, már a feleknek kell megállapodniuk.
- Különleges rendelkezést tartalmaz a törvény a munkaviszonyt szabályozó rész alkalmazása tekintetében. Ebben a részben a fő szabály az, hogy kollektív szerződésben, vagy a felek megállapodásában el lehet térni a jogszabálytól, de csak a munkavállaló számára kedvezőbb irányban. Mellékszabályként kimondja, hogy a munkavállaló szempontjából kedvezőtlenebb irányú eltérés csak akkor lehetséges, ha a törvény szövege ezt kollektív szerződésben, vagy a felek megállapodásában kifejezetten lehetővé teszi. (Mt. 13. §)

A jóhiszemű és tisztességes együttműködés követelménye (Mt. 3. §)

A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló együtt kell, hogy működjenek, és a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kell eljárniuk.

Ez értelmezésünk szerint feltételezi a felek közötti bizalmat, azt, hogy az egymásnak átadott információkkal a partnerek nem élnek vissza, illetve azt is, hogy nem tagadják meg az információk átadását, annak feltételezésére történő hivatkozással, hogy a másik fél visszaélhet azokkal.

A törvény több rendelkezése pontosan szabályozza, hogy a munkáltató milyen információkat köteles az üzemi tanács számára biztosítani, hogy a tevékenységét rendeltetésének megfelelően gyakorolhassa [pl. tájékoztatási kötelezettség: Mt. 65. § (4), betekintési jog: Mt. 68. §]. Az üzemi tanácsot is terheli az a kötelezettség, hogy a munkáltatót tájékoztassa az együttműködés szempontjából szükséges információkról (pl. az üzemi tanács választás eredményéről, kik a tanács tagjai és elnöke).

A jóhiszeműség és a tisztesség elve alapján a kapcsolatban álló felektől megkívánható, hogy az egyik fél a jogával élve, a másik fél érdekeit is figyelembe véve úgy járjon el, hogy azzal a másikkal indokolatlanul hátrányt ne okozzon, annak jogait ne csorbítsa, ne tévessze meg.

Nem fér össze a jóhiszemű és tisztességes együttműködés követelményével például az, hogy a munkáltató az intézkedésének megtételével egy időben, vagy azt követően kéri a tanács véleményét. Az is sértheti a jóhiszemű együttműködés elvét, ha az üzemi tanács pusztán formai okokat kifogásolva törekszik arra, hogy egy jogszerű munkáltatói intézkedés végrehajtását megakadályozza.

Az Mt. 3. § (2) bekezdése arról is rendelkezik, hogy a munkáltató minden olyan tényről, körülményről, vagy annak változásairól köteles az üzemi tanács számára tájékoztatást adni, amelyek a jogok gyakorlása, vagy a kötelezettségek szempontjából fontosak lehetnek. Ilyen lehet például az, ha a munkáltató kölcsönzött munkavállalókat kíván igénybe venni, ami egyrészt érintheti a munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók nagyobb csoportjának érdekeit, másrészt a tanácsot tájékoztatni kell a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatási feltételeiről.

A törvény az üzemi tanácsot is kötelezi arra, hogy amennyiben a működésében olyan változás történik, ami érintheti a munkáltató jogait vagy kötelezettségeit, akkor erről tájékoztatást adjon. Például, ha a tanács tagjainak összetételében változás történik, akkor erről a munkaidő-kedvezmény igénybevétele és a munkajogi védelemmel összefüggő kötelezettségek szempontjából a munkáltatónak tudomást kell szereznie.

A munkáltató adatközlésének szabályai (Mt. 3. §)

Az Mt. 3. § (4) bekezdése, amely a munkavállalók adatainak védelméről rendelkezik, több szempontból is fontos az üzemi tanácsok joggyakorlásának szempontjából. A bekezdés arról rendelkezik, hogy a munkavállalókról tény, adatokat a munkáltató harmadik személlyel csak akkor közölhet, ha erről törvény rendelkezik, vagy ha a munkavállaló hozzájárul. Például: nem adhatja meg a munkavállaló lakcímét, elérhetőségét egy reklámügynökségnek a hozzájárulásuk nélkül.

Gyakran előfordul, hogy a munkáltató azzal az indokkal tagadja meg az üzemi tanács információkérését, illetve betekintési jogát a munkáltató nyilvántartásába, hogy az csak a munkavállaló hozzájárulásával lehetséges. Ez a törvény téves értelmezése, mivel ezeket a jogokat ugyanez a törvény biztosítja az üzemi tanácsok számára, és egyben arra is kötelezi őket, hogy ezeknek az adatoknak a kezelése során ne sértsék meg a személyiségi jogokat. Az üzemi tanácsnak esetenként szüksége lehet olyan adatokra, amelyek egyébként nem nyilvánosak, például a munkavállaló keresetére egyes kedvezmények odaítélése kapcsán.

Az érdekképviselői szervezeteknek, jogaik gyakorlása során, gyakran van szükségük statisztikai adatokra a munkavállalók foglalkoztatásával, bérükkel, keresetükkel összefüggésben. Ezek az adatok nem esnek a személyes adatokra vonatkozó védelem alá, tehát az egyes munkavállalói csoportokról készült összesítések, statisztikák – a személyazonosításra alkalmatlan módon – nyilvánosságra is hozhatóak.

A rendeltetésszerű joggyakorlás (Mt. 4. §)

A törvényben biztosított jogokat rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni. A rendelkezések szövegéből általában kiolvasható, hogy a törvényalkotó milyen célt kívánt elérni a szabályozással. A jogszabály azt is kimondja, hogy a joggyakorlás különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha mások jogos érdekeinek csorbítására, vagy az érdekérvényesítési lehetőségek korlátozására, véleményük elfojtására irányul.

Az elmúlt években a nem rendeltetésszerű joggyakorlásra a munkáltatók részéről a határozott idejű munkaviszony létesítésénél voltak példák. Gyakran kötöttek határozott időre szóló munkaviszonyt a munkavállalókkal akkor is, ha tudták, hogy tartósan kívánják foglalkoztatni őket. A szerződéseket háromhavonta, félévente újra kötötték, ezzel kívánták elkerülni a határozatlan időre szóló munkaviszony megszüntetésével járó kötelezettségeiket. Ez a módszer nyilvánvalóan a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására irányul, tehát nem rendeltetésének megfelelően kerül alkalmazásra a törvényi rendelkezés. Ilyen eljárással szemben az üzemi tanács, élve a jogosítványával, felléphet.

Az üzemi tanácsok jogosítványainak gyakorlásával összefüggően több eset ismeretes, amikor a munkáltató tulajdonképpen csoportos létszámcsökkentést akart végrehajtani, de azért, hogy a konzultációs kötelezettséget, illetve az erre az esetre előírt szabályozást megkerülje, a felmondásokat több ütemben adta ki, hogy a létszámcsökkentés ne minősüljön csoportosnak. Ez is nyilvánvalóan rendeltetésellenes joggyakorlás.

Az egyenlő bánásmód követelménye (Mt. 5. §, 68. §, 70. §, 142/A. §)

A törvény kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonnyal kapcsolatban is meg kell tartani.

Az egyenlő bánásmód megtartásának követelményeit, szabályait részletesen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény tartalmazza. A rendelkezések betartásának, illetve a megsértésükkel kapcsolatos panaszok kivizsgálása az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogkörébe tartozik.

A munkahelyeken minden tekintetben érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód kötelezettségét a munkaviszony létesítésénél, megszüntetésénél, a munkabér megállapításánál, kártérítésnél, juttatásoknál stb.

Az általános rendelkezések mellett a törvény egyes területeken részletes szabályokat is tartalmaz az elvek érvényesítésére. Elrendeli, hogy az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál is be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ez a jogszabály a 75/117/EGK uniós irányelvben foglalt rendelkezések átvétele, mely az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét fogalmazza meg.

A rendelkezés azt is tartalmazza, hogy az egyenlő bánásmód szempontját érvényesíteni kell a béren kívüli pénzbeli és természetbeni szociális juttatásoknál is.

Az Mt. „egyenlő munkáért egyenlő bért” szabályait egy munkáltatón belül kell értelmezni, lehet, hogy más munkáltató gazdasági lehetőségeitől függően ugyanazért a munkáért többet vagy kevesebbet tud fizetni. Egy munkáltatón belül azonban nem lehet azonos értékű munkáért eltérő díjazásban részesíteni a munkavállalókat például azért, mert valamelyik telephely környezetében olyan a munkaerőpiac helyzete, hogy alacsonyabb bérért is elvégzik azt a munkát.

Az egyenlő bánásmód szabályainak megtartásáról az üzemi tanács tájékoztatást kérhet a munkáltatótól.

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók (pl. nők, idősebbek, romák, fogyatékosok, több gyermeket nevelők) hátrányainak megszüntetése érdekében esélyegyenlőségi terv készüljön a munkáltatónál. A tervet a munkáltató és a szakszervezet

fogadja el, de mivel ez a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, az üzemi tanácsnak is véleményeznie kell. Amennyiben a munkáltatónál nem működik szakszervezet, a tervet a munkáltató és az üzemi tanács készíti el. A többségi állami tulajdonban lévő társaságoknál, amennyiben a munkavállalók száma meghaladja az ötven főt, kötelező az esélyegyenlőségi terv készítése.

A határidők számítása (Mt. 12. §)

Az üzemi tanácsok jogainak gyakorlását különböző határidőkhöz köti a törvény, ezért fontos tudni, hogy ezeket hogyan kell értelmezni és számítani.

Amennyiben a törvény napot említ, akkor ezen naptári napot kell érteni, más esetekben a törvény munkanapokban határozza meg a határidőket.

A tanács véleményezési jogánál például a törvény a határidőt napokban, a tanács tagjainak munkajogi védelménél pedig munkanapokban határozza meg.

A határidőbe nem számít bele az a nap, amikor a megkeresés, intézkedés történt. Amennyiben a határidő lejártának napja hétfővégre vagy munkaszüneti napra esik, a határidő a következő munkanapon jár le, akkor is, ha időtartamát naptári napokban határozták meg.

A határidő elmulasztásának kimentése csak azokban az esetekben lehetséges, ha erre a törvény kifejezetten lehetőséget ad.

Általános tapasztalat, de igaz például az üzemi tanács választásokkal kapcsolatban kezdeményezett munkaügyi jogvitákra is, hogy a munkaügyi bíróságok gyakorta azért utasítják el az ügy kivizsgálását, mert a kérelmező határidőn túl fordult a bírósághoz.

A munkavállalók részvételi joga (Mt. Második rész IV. fejezet)

A munkavállalók részvételi jogának gyakorlása (Mt. 42. §, 14. §)

A munkafeltételek alakításában és a vezetésben való részvétel joga a munkavállalók közösségét illeti meg. Mivel azonban ezeket a jogokat közvetlenül általában nem lehetséges gyakorolniuk, ezért az általuk megválasztott üzemi tanácsok, illetve az üzemi megbízottak hatáskörébe utalja a törvény a részvételi jogosítványok gyakorlását.

Ebből az következik, hogy a tanácsoknak a részvételi jogok gyakorlásakor meg kell ismerniük a munkavállalók véleményét, és tájékoztatni kell őket a tevékenységükről.

Az üzemi tanács választásának kötelezettsége a munkáltatónál és telephelyén (Mt. 43–44. §)

A törvény a hatálya alá tartozó minden olyan munkáltatónál, illetve annak önálló telephelyén előírja üzemi tanács választását, ahol a munkavállalók száma meghaladja az ötven főt. Ott, ahol a dolgozók száma tizenhat és ötven fő között van, üzemi megbízottat kell választani.

A törvény fogalmazásából egyértelmű, hogy ez kötelező, de ha a munkavállalók nem élnek ezzel a jogukkal, akkor a törvény ezt nem szankcionálja. Természetesen más megítélés alá esik az, ha a választást a munkáltató fenyegetéssel, vagy más módon megakadályozza.

Az önálló részlegnél, telephelyen akkor kell tanácsot választani, ha a munkáltató helyi vezetője részben vagy egészben rendelkezik olyan jogokkal, amelyekben az üzemi tanácsnak véleményezési, együttdöntési jogosítványa van. Tehát akkor is választható a telephelyen üzemi tanács, ha a vezető csak részben rendelkezik ilyen jogokkal. Ugyanakkor nincs értelme helyi tanács választásának, ha ezek a jogok nagyon korlátozottak, például, ha a vezető jogköre csak a szabadságolási terv készítésére terjed ki, akkor pusztán ennek a véleményezésére nincs értelme üzemi tanácsot választani. (A részletes szabályozást lásd: Üzemi és közalkalmazotti tanács választások 2007. www.fesbp.hu)

A tanács létszámára vonatkozó szabályozás (Mt. 45. §)

Az üzemi tanács tagjainak a számát a törvény három és tizenhárom fő között határozza meg, a munkavállalói létszám alapján. Ez a szabály vonatkozik a központi üzemi tanács létszámára is. A törvény ezektől a létszámoktól nem engedi meg az eltérést akkor sem, ha az a munkavállalók szempontjából kedvezőbb lenne. (A részletes szabályozást lásd: Üzemi és közalkalmazotti tanács választások 2007. www.fesbp.hu)

A választási bizottság létrehozása (Mt. 49. §)

Az üzemi tanács kötelezettsége, hogy a megbízatásának lejárta előtt legalább nyolc héttel létrehozza a választási bizottságot. A bizottság tagjait a választásra jogosult munkavállalók közül, illetve a szakszervezet által javasolt személyek közül kell felkérni. Nem lehet a választási bizottság tagja az üzemi tanács tagja, és a munkáltató képviselője. Tagjainak számát a törvény nem határozza meg. A választás meghirdetése és lebonyolítása már a választási bizottság feladata. (Lásd: Üzemi és közalkalmazotti tanács választások 2007. www.fesbp.hu)

A választás érvénytelensége vagy eredménytelensége (Mt. 51., 51/A. §)

A választás érvénytelen, ha nem megfelelő arányban vesznek részt a munkavállalók. Az érvénytelen választást harminc napon túl, és kilencven napon belül meg kell ismételni. A választás akkor eredménytelen, ha a jelöltek közül kevesebben kapják meg a szükséges támogatottságot, mint amennyi tagot kell választani a tanácsba. Az eredménytelen választást harminc napon belül kell megismételni. (Lásd: Üzemi és közalkalmazotti tanács választások 2007. www.fesbp.hu)

A működő üzemi tanács tevékenységét ez úgy érintheti, hogy amennyiben a megbízatásának határideje a sikertelen választás miatt időközben lejár, akkor a munkáltatóval egyeztetve maradjon hivatalban a választás sikeres lebonyolításáig.

Azokon a munkahelyeken, ahol több üzemi tanácsot választanak, a központi üzemi tanács létrehozását is érinti az üzemi tanácsok választásának esetleges sikertelensége. Amennyiben az üzemi tanácsok többségét sikeresen megválasztották, csak egy vagy két tanács választása volt érvénytelen vagy eredménytelen, javasoljuk, hogy delegálással jöjjön létre a központi üzemi tanács, úgy, hogy arányosan tartsanak fenn helyet a később delegálandók számára. A központi üzemi tanács élére ideiglenes elnököt válasszanak, és majd, amikor teljes létszámra kiegészült a tanács, akkor kerüljön sor a végleges elnök megválasztására.

Az üzemi tanács döntéshozatala (Mt. 60–61. §)

Az üzemi tanács döntéshozataláról részben a törvény rendelkezik, de lehetőséget ad arra is, hogy a törvényben nem szabályozott kérdésekben az ügyrendjében maga rendelkezzen. A törvényben foglalt rendelkezésektől azonban nem lehet eltérni.

A határozatképességet a törvény az üzemi tanács tagjai legalább felének az ülésen való részvételéhez köti, és azt is kimondja, nincs lehetőség a tagok helyettesítésére.

A határozatokat fő szabályként a tanács szótöbbséggel hozza, és szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. Ettől eltérően, amikor a tanács az együttdöntési jogát gyakorolja, a határozathozatalhoz a jelenlévő tagok kétharmados többsége szükséges. A határozathozatal módjáról olyan kérdésekben, amelyeket a törvény nem szabályoz, az ügyrendben lehet rendelkezéseket hozni, például arról, hogy milyen kérdésekben kell titkos szavazást tartani, vagy arról, hogy a határozatokat szó szerint kell a jegyzőkönyvben rögzíteni.

A törvény úgy rendelkezik, hogy a tanács üléseit szükség szerint tartja, és az elnök hívja össze, de kötelező összehívni a tanácsot, ha ezt valamelyik tagja, vagy a munkáltató az ok megjelölésével kéri. Ez a szabályozás nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a tanács ügyrendjében rendszeres ülések tartásáról is rendelkezzen.

Ezekből a rendelkezésekből egyértelműen következik, hogy a tanács a testület jogosultságait nem ruházhatja át az elnökre, vagy valamelyik tagjára. (A részletekről lásd az anyag ügyrendről szóló fejezetét.)

Az üzemi tanács működési feltételei (Mt. 62., 63. §)

Az üzemi tanács működésének feltételeit, beleértve a helyiségek használatát, információk közzétételét, a munkaidő-kedvezményt, a tagok munkajogi védelmét, és a választás, működés szükséges és indokolt költségeit, a munkáltatónak kell biztosítania.

A működés feltételeinek részleteit, az igénybevétel módját az üzemi megállapodásban célszerű szabályozni. (A részletes ismertetést lásd a kiadvány üzemi megállapodásról szóló fejezetében.)

Amennyiben a munkáltató megtagadja a működés feltételeinek biztosítását, vagy megsérti a munkajogi védelemre vonatkozó szabályokat, az üzemi tanács a munkaügyi bírósághoz fordulhat jogorvoslatért.

Egyeztetés szükséges, ha a helyiséghasználattal, vagy az információk közzétételével kapcsolatban véleménykülönbség van a felek között. Sikertelen egyeztetés esetén a felek megállapodhatnak döntőbíró igénybevételéről.

Az üzemi tanács választásának, működésének indokolt és szükséges költségeivel kapcsolatos vita esetén, ha elmarad a megegyezés, a törvény írja elő a döntőbíró igénybevételét. (Mt. 197. §)

Az elnök díjazása (Mt. 64. §)

A törvény rendelkezése szerint, ha a munkáltatónál az ezer főt meghaladja a foglalkoztatottak száma, akkor az üzemi tanács elnökét díjazásban kell részesíteni. A törvényi szabályozás nem zárja ki, hogy a felek megállapodása alapján ezer fő alatt is díjazásban részesüljön az elnök, esetleg a tanács tagjai is. A díjazás mértékéről a munkáltató és az üzemi tanács együtt döntenek. Az elnök díjazása nem feltétlenül azt jelenti, hogy a szakmai munka végzése alól is felmentik, arról, hogy az elnöki tevékenység ellátása függetlenített formában történik-e, az üzemi tanácsnak és a munkáltatónak kell megállapodnia.

A jelentősebb létszámú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál gyakorlat, hogy az üzemi tanács elnökét felmentik a munkavégzés alól, és függetlenítettként látja el az elnöki funkciót. Erre a törvény lehetőséget biztosít a munkáltatóval történő megállapodás alapján. (Mt. 107. §)

Amennyiben az elnök munkája mellett látja el a tisztséget, és az üzemi tanács számára biztosított munkaidő-kedvezményt veszi igénybe, annak mértéke nem haladhatja meg a munkaidejének felét. (Mt. 62. §, részletesebb ismertetés az üzemi megállapodásról szóló fejezetben.)

Üzemi megállapodás kötése (Mt. 64/A. §)

Az üzemi megállapodás megkötésének lehetőségéről az 1992-ben elfogadott törvény még nem tartalmazott rendelkezést. A szabályozás a gyakorlati tapasztalatok figyelembevételével 1995-ben került be a törvénybe, felismerve azt, hogy felek közötti együttműködésről, és a jogosítványok értelmezéséről szóló megállapodás mindkét fél számára előnyös. A jogszabály

csak lehetővé teszi az üzemi megállapodás megkötését, de nem kötelezi erre a partnereket. Ez logikusan következik abból, hogy a szerződések, megállapodások tartalmát, a törvény által meghatározott keretek között, a kötő felek határozzák meg, és nem lehet rájuk kényszeríteni. A rendelkezés az üzemi megállapodás tartalmát annyiban határozza meg, hogy abban lehet szabályozni az üzemi tanács jogosítványainak gyakorlását, és a munkáltatóval való kapcsolat-tartásának kérdéseit. (A megállapodások tartalmának részletes ismertetése az anyag üzemi megállapodásról szóló fejezetében található.)

Az üzemi tanács jogosítványai

Együttdöntési jog [Mt. 65. § (1)]

A törvény szerint az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, és az ilyen jellegű intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében. A kollektív szerződésben kell tehát megállapodnia a munkáltatónak és szakszervezetnek a rendelkezésre álló pénzügyi keret nagyságáról, de a felhasználás módjáról már az üzemi tanács és a munkáltató döntenek együtt. A kollektív szerződésben kell felsorolni a szociális, jóléti célú intézményeket, ingatlanokat is, de hasznosításuk már az üzemi tanács és a munkáltató együttdöntési jogkörébe tartozik. Ez a szabályozás nem zárja ki, hogy kollektív szerződés rendelkezésének hiányában, a munkáltató és az üzemi tanács az üzemi megállapodásban egyezzenek meg az együttdöntés jogkörbe tartozó kérdésekről.

Az együttdöntésnél a felek egyenrangúak, egyoldalúan hozott döntéseik semmisek, ennek megállapításáért a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Együtt történik a döntés előkészítése, meghozatala, végrehajtása, és annak ellenőrzése.

Az együttdöntési jog gyakorlása során előfordulhatnak olyan esetek, amikor a felek nem tudnak megállapodni, közös álláspontot kialakítani, együtt dönteni. Ilyen esetekre a törvény döntőbíráskodás igénybevételét írja elő. A felek közösen felkérik egy döntőbírót, aláírják, hogy a döntését tudomásul veszik. A döntőbíró megismerkedik a felek álláspontjával, a körülményekkel, és meghozza a döntését, amelynek a végrehajtása a munkáltató és üzemi tanács számára egyaránt kötelező. (Az együttdöntési jog gyakorlásának részletes szabályait az üzemi megállapodásról szóló részben ismertetjük.)

Véleményezési jog [Mt. 65. § (3), 66–67. §]

A munkáltató köteles az üzemi tanács véleményét kérni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedései előtt a személyügyi, képzési, szabadságolási tervekről, a teljesítménykövetelményekkel, munkaszervezési módszerekkel, belső szabályzatokkal kapcsolatban.

Az üzemi tanácsnak tizenöt nap áll rendelkezésére, hogy véleményt nyilvánítson, vagy konzultációt kezdeményezzen. Ha ezt elmulasztja, a munkáltató úgy tekintheti, hogy egyetért az intézkedéssel. A határidőt a véleménykérés üzemi tanácshoz történő megérkezésétől kell számítani.

Az előírt véleményeztetés elmaradása esetén a munkáltatói intézkedés érvénytelen, és ennek megállapítása érdekében az üzemi tanács a munkaügyi bírósághoz fordulhat, amely nem peres eljárásban dönt.

Az üzemi tanács véleményét nem köteles elfogadni a munkáltató, de a jóhiszemű együttműködés jegyében a figyelmen kívül hagyását indokolnia kell.

Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség [Mt. 15/B. §, 65. § (4) 193/P. §]

A törvény meghatározza fogalmilag, hogy mit jelent a munkáltatónak az üzemi tanács felé fennálló tájékoztatási kötelezettsége. A tájékoztatás:

- a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal kapcsolatos, a törvényben meghatározott információk átadását jelenti,
- olyan módon, hogy azok részletesen megismerhetőek, megvizsgálhatóak legyenek,
- azok alapján a tanács képes legyen megfogalmazni a véleményét, illetve kialakíthassa a képviselendő álláspontját.

A törvényhozó nyilvánvaló szándéka a rendelkezéssel az volt, hogy a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét ne tudhassa le egy formális tájékoztatással, mint ez a tapasztalatok szerint gyakran előfordult.

A tájékoztatás tartalmát is meghatározza a törvény. A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

- legalább félévente a cég gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a bérek és keresetek alakulásáról,
- a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkaidő felhasználásáról,
- amennyiben a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók is dolgoznak, akkor tájékoztatást kell adni a létszámukról és munkakörük megnevezéséről is,
- ha a munkáltató kölcsönzött munkavállalókat is foglalkoztat, akkor a féléves tájékoztatási kötelezettség az ő létszámukra és foglalkoztatási feltételeire is kiterjed.

A munkáltató olyan jelentősebb döntései előtt, mint a tevékenységi körének módosítása, vagy beruházás végrehajtása, ugyancsak tájékoztatni kell az üzemi tanácsot.

A felsorolt esetekben, a törvény alapján, az üzemi tanács kérése nélkül is köteles tájékoztatást adni a munkáltató.

Az üzemi tanács joga az információkhoz (Mt. 68. §)

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségein túl, az üzemi tanács tájékoztatást is kérhet minden olyan, a munkaviszonnyal összefüggő kérdésben, amely a munkavállalók gazdasági, szociális érdekeit érinti, vagy az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatos. A munkáltató ezekben a kérdésekben a tájékoztatást nem tagadhatja meg. Ez a rendelkezés lehetővé teszi, hogy az üzemi tanács korlátlanul hozzájusson minden olyan információhoz, ami a tevékenységéhez szükséges.

A széles körű tájékozódási lehetőség kulcsfontosságú a dolgozói részvétel hatékonysága szempontjából, mivel a munkáltató tervezett intézkedéseinek befolyásolására csak akkor van esélye az üzemi tanácsnak, ha azokról megfelelő időben pontos és részletes információkkal rendelkezik.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségével kapcsolatban már részleteztük, hogy az információkat olyan módon kell biztosítani, hogy azok lehetővé tegyék képviselőre alkalmas vélemény kialakítását. Ezekon túl a törvény arról is rendelkezik, hogy az üzemi tanács a jogszabályainak gyakorlásával kapcsolatos munkáltatói nyilvántartásokba is betekinthesse. Ezen joga gyakorlásának módját, részletes szabályait célszerű az üzemi megállapodásban meghatározni.

A munkavállalók gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos információk átadását abban az esetben sem lehet megtagadni, ha azok esetleg üzleti titkot is tartalmaznak, a törvény ugyanis azok megtartására kötelezi az üzemi tanács tagjait.

Az üzleti titkok megtartásának kötelezettsége, adatvédelem (Mt. 22/A. §, 69. §)

A törvény kötelezi a tanács tagjait, illetve a tanács meghatalmazása alapján, érdekében eljáró személyt (például szakértőt), hogy azokat az információkat, amelyeket a munkáltató úgy ad át, hogy kéri annak üzleti titokként történő kezelését, megőrizzék. Az ilyen minősítéssel kapott információkat tilos nyilvánosságra hozni, harmadik személlyel közölni, és csak arra a célra lehet felhasználni azokat, amire az üzemi tanács a törvényben meghatározottak alapján kérte.

A munkáltató tehát, amennyiben olyan információkat ad át, amelyek üzleti titkot képeznek, akkor erre fel kell hívni a figyelmet, vagy ha írásos formában juttatja el, akkor az anyagon ezt fel kell tüntetni.

Az üzleti titok megőrzésének kötelezettsége határozatlan időre szól, ebből következően azt akkor is meg kell őriznie a tanács tagjának, ha időközben a tagsága, esetleg a munkaviszonya is megszűnik. Amennyiben a titok gazdája, a munkáltató ezeket az információkat időközben nyilvánosságra hozza, megszűnik a titok megtartásának kötelezettsége.

Az üzemi tanács tagjai tevékenységük során számos olyan adathoz, információhoz juthatnak, amelyek ugyan nem képeznek üzleti titkot, de nyilvánosságra kerülésük mások érdekeit sérthetik.

Az üzemi tanácsnak tájékoztatási tevékenysége során ügyelnie kell arra, hogy a munkája során tudomására jutott információkat ne hozzon nyilvánosságra, ha azok a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sérthetik. Például egy jelentősebb beruházás esetén a munkáltatónak kötelezettsége erről előzetesen tájékoztatni az üzemi tanácsot, de a tervezet nyilvánosságra kerülése, a konkurencia miatt, sértheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

Különös figyelmet kell fordítani arra is, hogy a munkavállalókra vonatkozó adatok, tények, információk közül csak olyanokat lehet közzétenni, amelyek nem sértenek személyiségi jogokat. Például a segélyezések kapcsán nem szabad indoklásként nyilvánosságra hozni a segélyezett családi körülményeiről szóló információkat.

Konzultáció kérése, és eljárási szabályai (Mt. 15/B. §)

Az Mt. 2005-ben történt jogharmonizációs módosítása során épült be a törvénybe az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelvének megfelelően, a munkavállalók képviselőivel folytatott kötelező konzultáció szabályozása. A konzultációs kötelezettség kiterjed minden olyan kérdésre, amelyek az üzemi tanács véleményezési jogkörébe, vagy a munkáltató tájékoztatási kötelezettségei közé tartoznak, de a felek további kérdésekről is megállapodhatnak.

A konzultációt az üzemi tanács kezdeményezheti a véleményezési jogának gyakorlása során, illetve a munkáltatói tájékoztatások kapcsán. A konzultációt a munkáltató nem utasíthatja el.

A konzultáció kezdeményezésére a véleményezésre rendelkezésre álló tizenöt napos határidőn belül, illetve a munkáltatói tájékoztatást követően van lehetőség.

Az üzemi tanács döntheti el, hogy adott kérdésben elegendőnek tartja-e véleményének közlését, illetve a munkáltatói tájékoztatást, vagy a személyes párbeszéd céljából konzultációt kezdeményez. Amennyiben a tanács további információkat kíván szerezni, érvelni kíván a saját álláspontja mellett, illetve vitatja a tervezett munkáltatói intézkedést és annak részletesebb indoklására is kíváncsi, akkor konzultációt kezdeményezhet.

A törvény meghatározza a konzultáció lefolytatásának alapvető szabályait is. A konzultációt célhoz kötötten, a megállapodás érdekében kell lefolytatni. Az üzemi tanácsnak tehát közölnie kell, hogy milyen célból kéri a konzultációt, és a feleknek az együttműködési kötelezettség jegyében a tárgyaláson arra kell törekedniük, hogy megállapodás szülessen.

A konzultációt megfelelő időpontban kell lefolytatni, amikor még lehetőség van a tervezett intézkedés változtatására.

A konzultációnak személyes párbeszédnek kell lennie, és azon a feleknek megfelelő szintű képvisellel kell részt venniük. A munkáltatói oldalon a döntésre jogosult, vagy arra felhatalmazott vezetőnek kell részt vennie a tárgyaláson.

A konzultáció során biztosítani kell annak a feltételeit, hogy a munkáltatói és az üzemi tanács álláspont egyaránt részletesen kifejtésre kerülhessen, és a felek azokat érdemben meg tárgyalhassák.

Az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozó, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói tervezetekkel, illetve az új munkaszervezési módszerekkel, teljesítménykövetelményekkel kapcsolatos konzultáció kezdeményezése esetén az intézkedést a konzultáció befejezéséig, de legalább a megkezdésétől számított hét napig fel kell függeszteni.

Megállapodás hiányában, a határidő lejártakor a munkáltató a konzultációt berekesztheti, és meghozhatja a döntését. A konzultációs jog tehát jogi szempontból nem erősebb, mint az üzemi tanács véleményezési joga, de szükség esetén mégis érdemes élni vele, mivel több lehetőséget biztosít a tanács számára álláspontja kifejtésére, a munkáltatói intézkedés vitatására, annak érdemi megtárgyalására, mint a véleményezési jogosítvány.

Az üzemi tanács jogosítványai csoportos létszámcsökkentés esetén (Mt. 94/A–94/F. §)

A csoportos létszámcsökkentés fogalmának meghatározása és a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció szabályai az Európai Tanács 98/59/EK irányelve alapján kerültek be a törvénybe. Az Mt. a munkáltató kötelezettségéről úgy rendelkezik, hogy amennyiben működik a munkáltatónál üzemi tanács, akkor a konzultációt a tanáccsal kell kezdeményezni és lefolytatni. Ha nem választottak üzemi tanácsot, de van szakszervezet, akkor annak tagjaitól és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal kell a konzultációt lefolytatni.

Csoportos létszámcsökkentésnek az minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, egy harmincnapos időszakban rendes felmondással szünteti meg több munkavállaló munkaviszonyát. Amennyiben a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók száma nem éri el a százat, akkor tíz fő, ha nem éri el a háromszázat, akkor a munkavállalók tíz százalékának, ha eléri, meghaladja a háromszázat, akkor harminc fő elbocsátása minősül csoportos létszámcsökkentésnek.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó törvényi szabályozást egyes munkáltatók úgy kerülik meg, hogy a nagyobb létszám elbocsátását több hullámban hajtják végre, úgy, hogy a harmincnapos időszakban elküldöttek száma ne haladja meg a kritikus létszámot. Ez nyilván rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, mert az üzemi tanács jogosítványát korlátozza, és a munkavállalók érdekeit is sérti.

A konzultáció célja, hogy a felek megoldásokat keressenek arra, hogy miként lehet a létszámcsökkentést elkerülni, vagy legalább az érintettek számát csökkenteni. Amennyiben a létszámcsökkentés nem elkerülhető, akkor a végrehajtás elveiről kell megállapodásra törekedni, illetve arról, hogy az érintett munkavállalókat sújtó következményeket milyen módon, eszközökkel lehet enyhíteni. Például megemelt végkielégítéssel, vagy a felmondási idő alatti munkavégzés alóli felmentéssel, esetleg munkáltatói kölcsönök visszafizetésének elengedésével, átütemezésével.

A konzultáció lefolytatásának szabályairól viszonylag részletesen rendelkezik az Mt., de azokat célszerű az üzemi megállapodásban tovább pontosítani. (A konzultáció lebonyolításának részletes szabályozására az üzemi megállapodásról szóló részben térünk ki.)

Az üzemi tanács magatartása sztrájk esetén (Mt. 70. §)

A törvény az üzemi tanácsnak, mint részvételi intézménynek megtiltja a sztrájk szervezését. Ez abból következik, hogy a szerepének lényege a munkáltató és a munkavállalók közötti együttműködés elősegítése, és azon belül a munkavállalók képviselése. Más megfogalmazásban: nem a „munkaharc”, hanem a „munkabéke” eszköze.

A munkáltatónál meghirdetett sztrájk esetén az üzemi tanácsnak, mint testületnek semleges magatartást kell tanúsítania, nem támogathatja a sztrájkot, de nem is léphet fel ellene, nem akadályozhatja.

A sztrájkjal kapcsolatos pártatlan magatartás kötelezettsége azonban nem vonatkozik az üzemi tanács egyes tagjaira. A tagok, mint munkavállalók élhetnek a sztrájkjogukkal, részt vehetnek a sztrájkban, annak szervezésében, de erre az időszakra felfüggesztik üzemi tanácsi megbízatásukat. Ezekből következően az is lehetséges, hogy akár minden üzemi tanács tag részt vesz a sztrájkban, de akkor az üzemi tanács működését ebben az időszakban szüneteltetni kell.

Munkaügyi viták

Az üzemi tanács és munkáltató között a munkaügyi kapcsolatok területén, illetve a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben a munkaügyi viták két nagy csoportba sorolhatóak. A *kollektív munkaügyi viták* csoportját azok az ügyek képezik, amelyekben a törvényi rendelkezéseket egyik fél sem sértette meg, de az eltérő érdekek, álláspontok miatt vita alakul ki a felek között.

A *munkajogi vitákra* olyan esetekben kerülhet sor, amikor az üzemi tanács vagy a munkáltató a törvényből, kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét érvényesíteni akarja, vagyis ha a másik fél nem tartja be a rendelkezéseket, megállapodásokat.

Egy példán érzékeltetve a kétféle vita különbségét: ha a munkáltató el kíván adni egy üdülőt, és kéri az üzemi tanács együttdöntését, de a tanács az eladással nem ért egyet, akkor ezt a konfliktust a kollektív munkaügyi vitára vonatkozó szabályok szerint kell feloldani.

Azonban, ha a munkáltató egyoldalú döntéssel, az üzemi tanács együttdöntésének a hiányában adja el az üdülőt, akkor ezzel jogszabályt sért, és ez munkaügyi jogvitának minősül, amiben a munkaügyi bíróság járhat el.

Kollektív munkaügyi vita (Mt. 194–198. §)

A munkáltató és üzemi tanács közötti munkaügyi vitában, ha az nem minősül munkaügyi jogvitának, akkor a munkaügyi kollektív vitára vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

Ilyen vitára kerülhet sor például, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tudnak megállapodni az elnök díjazásának mértékéről.

A kollektív munkaügyi vitát a felek egyeztető tárgyaláson folytatják le, megállapodásra törekedve. Az egyeztető tárgyalás folyamata a kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának átadásával kezdődik. A vitatott intézkedés végrehajtását az egyeztető tárgyalás idejére, de legfeljebb hét napra fel kell függeszteni, és a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást veszélyeztetheti.

Ezen a tárgyaláson lehetőség nyílik a felek álláspontjának, az esetleges félreértések tisztázására, érvek és ellenérvek megfogalmazására, esetleg kompromisszumos megoldás kidolgozására.

Sikertelen egyeztetés esetén a felek egy a konfliktusban nem érintett, semleges személyt is felkérhetnek a közvetítésre, a megállapodás elősegítése érdekében. A közvetítő személyét az

érintett felek közösen kérik fel, és a közvetítés idejére, de legfeljebb öt nappal meghosszabbodik az intézkedés felfüggesztésének határideje is.

A közvetítésre különösen olyan esetekben van szükség, ha vita a felek között elmérgesedett, az álláspontok megmerevedtek, vagy a felek előítéleteket táplálnak egymással szemben. Ilyenkor a közvetítő külön-külön és együtt is tájékozódhat a felek álláspontjáról, szükség esetén adatokat is kérhet, és rámutatva felek téves megítélésére, merev álláspontjaira, elősegítheti a mindkét fél számára elfogadható megoldást. A közvetítő nem foglal állást, nem dönt a vitában, a megállapodást a feleknek kell megkötni, és az kollektív szerződéses megállapodásnak minősül, megsértése esetén bírósághoz lehet fordulni.

Eredményes közvetítés esetén a közvetítő írásba foglalja a megállapodást, sikertelenség esetén a felek álláspontját rögzíti, és ezeket a feleknek átadja.

A kollektív munkaügyi vita feloldására a munkáltató és üzemi tanács döntőbíróit is felkérhetnek. A döntőbíró személyében közösen kell megállapodniuk, és előzetesen írásban kell nyilatkozniuk arról, hogy a döntésének alávetik magukat. Tehát eltérően a közvetítéstől, ahol a végén a feleknek kell megállapodniuk, itt a döntőbíró döntésének végrehajtása a felek számára kötelező, fellebbezésnek nincs helye, annak megsértése esetén a munkaügyi bírósághoz fordulhat az abban érdekelt fél.

A döntőbíró a felek képviselőiből egyeztető bizottságot is létrehozhat.

Az üzemi tanács és munkáltató kollektív munkaügyi vitáinál a törvény két esetben kötelezővé teszi a döntőbíráskodást. Az üzemi tanács választásának és működésének indokolt és szükséges költségeit a munkáltatónak kell fedeznie, amennyiben ennek mértékéről a felek nem tudnak megállapodni, kötelező a döntőbíráskodás.

Döntőbíróit kell igénybe venni akkor is, ha a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról, illetve az ilyen jellegű intézmények hasznosításáról, amelyek együttdöntési jogkörbe tartoznak, a munkáltató és üzemi tanács nem tudnak megállapodni.

A törvényhozó ezzel a megoldással oldja fel azt a helyzetet, amikor a jogszabály kötelező megállapodási kényszert, együttdöntést ír elő a felek számára, de az nem jön létre, ugyanakkor a helyzet munkaügyi jogvitával nem oldható fel, mivel jogszabály vagy megállapodás nem sérült.

A munkaügyi konfliktusok feloldásánál, közvetítők és döntőbírók biztosításával segítséget nyújthat a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal égiszén belül működő Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ).

Munkaügyi jogvita (Mt. 199. §)

Az üzemi tanács és a munkáltató is jogosultak arra, hogy a törvényből, kollektív szerződésből, illetve az üzemi megállapodásból fakadó igényeinek érvényesítése érdekében munkaügyi vitát kezdeményezzen.

Jogvita kezdeményezhető az üzemi tanács részéről például akkor, ha a munkáltató nem tartja be a törvény által meghatározott kötelezettségeit, amelyek az üzemi tanáccsal szemben terhelik, vagy akadályozza a tanácsot jogainak gyakorlásában. A munkaügyi jogvitában a munkaügyi bíróság jár el.

A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntések esetében csak akkor lehet jogvitát kezdeményezni, ha a döntés előkészítésére vonatkozó szabályokat megsértette. Így például az üzemi tanács jogvitát kezdeményezhet, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés során a konzultáció lefolytatására vonatkozó szabályokat megsértette. Amennyiben azonban a konzultációra a megfelelő szabályokkal került sor, akkor az üzemi tanács csupán azért, mert nem ért egyet a munkáltató döntésével, nem kezdeményezhet munkaügyi jogvitát.

A jelenlegi törvényi szabályozás az üzemi tanács és a munkáltató közötti munkaügyi jogvita során nem írja elő a felek kötelező egyeztetését a munkaügyi bírósághoz történő fordulás

előtt. Lehetőséget biztosít viszont arra, hogy a felek egyeztessenek, és annak sikere érdekében békéltető személyt is bevonjanak, aki segítheti a megállapodást. A békéltető személyt a felek közösen kéri fel. A békéltetés igénybevételéről a felek egy meghatározott jogvita kapcsán is megállapodhatnak, de arra is lehetőség van, hogy az üzemi megállapodásban, előre szabályozottan rendelkezzenek arról, hogy munkaügyi jogvitáknál minden esetben igénybe veszik a békéltetést.

A békéltetés hasonló eljárás, mint a közvetítés, azzal a különbséggel, hogy amíg a közvetítésnél a hangsúly teljes egészében a felek kommunikációjának segítése a megállapodás érdekében, addig a békéltetésnél jelentős szerepet kap a jogszabályok értelmezése. A munkaügyi jogviták gyakran valamelyik fél hiányos jogi ismereteiből, vagy téves törvényértelmezésből fakadnak. Egy a munkaügyi jogszabályokban jártas békéltető ezekben az esetekben a tévedésekre felhívhatja a figyelmet, ami elősegíti a megállapodást.

A békéltető a létrejött megállapodást köteles írásba foglalni.

Sikertelen egyeztetés esetén a felek az elévülési időn belül a munkaügyi bírósághoz fordulhatnak jogorvoslatért. Az általános szabály az, hogy a bírósághoz történő fordulásnak nincs halasztó hatálya az intézkedés végrehajtására. Kivételt képez, ha a vita tárgya az üzemi tanács jogainak megsértése, ebben az esetben az érvénytelen intézkedés végrehajtását fel kell függeszteni a bírósági döntésig. A munkaügyi bíróság ilyen esetekben nem peres eljárásban, tizenöt napon belül határoz.

III. AZ ÜZEMI TANÁCSOK MUNKÁJÁNAK MEGSZERVEZÉSE

Az üzemi tanács működésének szabályozása **Ügyrend**

Az üzemi tanácsok működésének másfél évtizedes tapasztalata azt bizonyítja, hogy a tevékenység megszervezésénél, a döntéshozatal szabályozásánál, a törvényben meghatározott előírások betartásánál fontos szerepe van a tanács ügyrendjének. A gondosan elkészített ügyrendek számos esetben előztek meg vagy oldottak fel vitákat a tanács tagjai között. Aláhúzza az ügyrend jelentőségét az elmúlt években tapasztalt, munkaügyi bíróságok által követett gyakorlat, amely során a tanács jog- és hatáskörének gyakorlásával kapcsolatos jogviták esetén megvizsgálják, hogy a döntéshozatal módja megfelelt-e a törvényben előírtaknak. Ennek megállapításához bekérik az üzemi tanács ügyrendjét és annak az ülésnek a jegyzőkönyvét, amelyen a döntés született. Tehát azt is vizsgálják, hogy az ügyrendben szabályozott módon született-e a döntés. Ebből egyenesen következik, hogy ha egy üzemi tanács nem rendelkezik érvényes ügyrenddel, nem minden esetben ítéltető meg, hogy döntése törvényes volt vagy sem.

Az üzemi tanácsok eltérő gyakorlatot követnek abban a tekintetben, hogy a választások után létrejövő új üzemi tanács elfogadja önmagára érvényesnek a korábbi ügyrendet, vagy újat készít. A törvényi szabályozásnak mindkét megoldás megfelel. Megítélésünk szerint azonban felesleges minden választási ciklus után új ügyrendet készíteni, ésszerűbb a korábbi ügyrend áttekintése, ha szükséges módosítások végrehajtása. Módszertani javaslatainkat úgy igyekszünk összeállítani, hogy mindkét módszer alkalmazása esetén hasznosíthatóak legyenek.

Az ügyrend szerepe

A társadalom különböző területein, a gazdaságban, politikában tevékenykedő, különböző célokra létrehozott szervezetek és intézmények közös sajátossága, hogy működésük szabályait, belső viszonyait, döntési rendjüket írásos dokumentumban határozzák meg. Az üzemi tanácsok esetében ezt a szerepet az Mt. rendelkezése alapján az ügyrend tölti be.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy azoknak az üzemi tanácsoknak a működése, amelyek nem rendelkeznek ügyrenddel rendszertelen, a határozathozataluk gyakran esetleges.

Az ügyrendnek, mint az intézmény belső rendjét és működését meghatározó szabályzatnak:

- összhangban kell lennie a törvényi előírásokkal,
- a működés kereteit, szabályait úgy kell meghatározni, hogy biztosítsák azoknak a céloknak és elveknek a megvalósulását, amelyek az üzemi tanácsok szerepéből következnek,
- pontosan és közérthetően tartalmaznia kell a választással, felépítéssel, működéssel, a döntéshozatal rendjével kapcsolatos szabályokat, valamint a tagok és tisztségviselők jogait és kötelességeit,
- biztosítania kell a tagok egyenjogúságát, az intézmény demokratikus működését,
- rendelkeznie kell a testület tevékenységének dokumentálásáról.

Gyakorlati, módszertani szempontok az ügyrend elkészítéséhez

Az ügyrend készítése során, mint már az előzőekben erre utaltunk, eldöntendő, hogy milyen időtartamra készül. A megválasztott üzemi tanács csak három évre, a saját megbízatásának idejére készíti, vagy határozatlan időre, hosszú távra, természetesen fennhagyva a jogot az utódoknak a módosításra. Véleményünk szerint az utóbbi a jobb megoldás, és a korábbi időszakban megválasztott üzemi tanácsok többsége is hosszú távra készített ügyrendet. Ez esetben az újonnan választott tanácsnak csak azt kell megnéznie, hogy szükségesnek tartja-e a módosítását. Ezt azért is célszerű megtenni, mert lehetséges, hogy az elmúlt három év során történtek olyan törvénymódosítások, amelyek nem kerültek átvezetésre az ügyrendben. Az elmúlt években azonban nem született olyan törvénymódosítás, amely közvetlenül érintette volna az üzemi tanácsok ügyrendjét.

Az Mt. részletes szabályokat tartalmaz az üzemi tanácsok választásáról, és meghatároz néhány alapvető szabályt a működéssel kapcsolatban. A törvény felhatalmazza az üzemi tanácsot, hogy működésének részletes szabályait az ügyrendben határozza meg.

Az ügyrend készítésénél eldöntendő kérdés, hogy a törvényben meghatározott eljárások, szabályok bekerüljenek-e az ügyrendbe, vagy csak utalás történjen arra, hogy hol találhatóak, és a szövegben csak az ezeken túli, illetve az ezekből következő szabályok kapjanak helyet.

Megítélésünk szerint a törvény teljes szövegének beépítése túlságosan terjedelmessé tenné az ügyrendet, ezért azt javasoljuk, hogy a törvény szövegéből csak a fontosabb, a mindennapi működés során szükségessé válható szabályok épüljenek be. Az olyan részletek, mint például a választási jegyzőkönyv tartalmának meghatározása az ügyrendben felesleges, hiszen szükség esetén a törvényben megkereshetőek.

A gyakorlati tapasztalatok alapján az ügyrend készítésének két tipikus hibájára szeretnénk felhívni a figyelmet.

Álláspontunk szerint az ügyrend szigorúan csak a tanács belső működésével kapcsolatos szabályokat tartalmazhat. Ezért nem tartjuk megengedettnek, hogy olyan rendelkezések kapjanak helyet abban, amelyek a partnerekre rónak kötelezettségeket, például „a munkáltató köteles tájékoztatni a tanácsot...” A törvények vagy megegyezések alapján, a partnerekre kötelező szabályozást a velük együtt elfogadott megállapodásoknak kell tartalmaznia.

Nem tartjuk jó megoldásnak azt sem, ha az ügyrend olyan, csak meghatározott időszakra igaz, aktuális információkat tartalmaz, mint például az üzemi tanács tagjainak névsora. Ezeket az adatokat célszerűbb egy mellékletben feltüntetni és folyamatosan átvezetni azon a bekövetkezett változásokat.

A működésre és ügyrendre vonatkozó általános szabályok

Az ügyrend első fejezetében célszerű rögzíteni azokat az általános elveket és szabályokat, amelyek meghatározóak a működés szempontjából, valamint a tanácsra vonatkozó legfontosabb adatokat.

Itt célszerű szerepeltetni a tanács pontos megnevezését, címét, nagyobb cégek esetében a bélyegző leírását.

Rendelkezni kell arról is, hogy az ügyrend időbeli hatálya milyen időszakra terjed ki, határozott vagy határozatlan ideig érvényes. Javaslatunk az, hogy az ügyrend időbeli hatálya határozatlan időre szóljon.

Az általános részben célszerű megnevezni a jogforrást, amelynek alapján készült az ügyrend. Ajánlott mintánk esetében ez azért is fontos, mivel javaslatunk nem vesz át, nem ismételi meg egy sor rendelkezést, amit a törvény tartalmaz, így szükséges tájékoztatni az ügyrend használóit arról, hogy a további szabályok hol találhatóak.

Javasoljuk, hogy az általános részben kerüljön megfogalmazásra, hogy az ügyrend milyen célokat szolgál és milyen elvek alapján készült. Külön felhívjuk a figyelmet arra, hogy a törvény szerint a részvétel joga a munkavállalókat illeti meg, ezért a működés szabályainak kialakításakor arra kell törekedni, hogy ezt módjuk is legyen gyakorolni. Az elmúlt másfél évtized tapasztalatai azt mutatják, hogy a munkavállalókkal történő kapcsolattartás megszervezése, rendszeressé tétele még azon üzemi tanácsok egy részénél sem sikerült, amelyek egyébként igen színvonalas munkát végeztek. Nyilvánvalóan ebben a döntő szerepet az üzemi tanács intézményének ismeretlensége és az ebből fakadó érdektelenség játszotta. Az ügyrend szabályainak ebből a szempontból történő alakítása azonban hozzájárulhat, hogy a munkavállalói vélemények, törekvések a tanácson keresztül eljussanak a vezetéshez, illetve álláspontjuk kialakításához megfelelő információkkal rendelkezzenek.

A választás és visszahívás szabályai

Az üzemi tanács, illetve tagjainak választását az Mt. részletesen szabályozza. Megítélésünk szerint ezen rendelkezések közül csak azokat érdemes beépíteni az ügyrendbe, amelyek:

- alapvető fontosságúak (pl. a megbízatás időtartama);
- a két választás között szükségessé válható eljárásokat tartalmazzák (pl. visszahívás rendje);
- a helyi sajátosságoknak megfelelően kerülnek alkalmazásra (pl. a választási bizottság létszáma, összetétele).

A 2001. évben megtartott választásoknál a törvényhozók szakítottak azzal a korábbi gyakorlattal, hogy törvénymódosítással meghatározták azt az időszakot, amikor minden munkahelyen választásokat kellett tartani, ez történt 2004-ben és 2007-ben is. Így a törvényben lefektetett alapvető szabály érvényesült, vagyis ott került sor választásra, ahol a tanács három évre szóló mandátuma lejárt. Ebből következően az üzemi tanácsok feladata az, hogy mandátumuk lejárta előtt, megfelelő időben hozzák létre a választási bizottságot, amely megszervezi és lebonyolítja a választást. Akkor is szükséges a választási bizottság létrehozása, ha a tanács vagy egyes tagjainak visszahívásáról kell szavazást tartani, vagy ha valamilyen oknál fogva időközi választást kell rendezni. Abban az esetben, ha megszűnik az üzemi tanács megbízatása és új választásra kerül sor, legitim üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a nem szervezett munkavállalóknak és a szakszervezeteknek kell létrehozniuk saját képviselőikből.

A rendkívüli helyzeteket kivéve tehát a választási bizottság létrehozása az üzemi tanács feladata. A törvény nem határozza meg a bizottság megbízatásának időtartamát. Javaslattunk az, hogy a mandátum az érvényes és eredményes választásig, illetve a második forduló sikeretelensége esetén annak befejezéséig szóljon. Lehetséges olyan megoldás is, hogy a bizottságot három évre, a következő választási bizottság létrehozásáig bízza meg a tanács. Ebben az esetben visszahívás vagy időközi választás esetén nem kell új bizottságot létrehozni.

A hatályos törvény alapján lehetőség van arra, hogy az üzemi tanácsoknak póttagjai is legyenek. Azok a jelöltek, akik megkapták az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát, de nem kerültek be az üzemi tanácsba, póttagok lettek. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a tanács tagjai közül valakinek megszűnik a mandátuma, helyére póttagot lehet behívni. A törvény szabályozza a behívás rendjét is. A távozó tag helyére olyan póttagot kell behívni, aki ugyanannak a szakszervezetnek a jelöltjeként indult a választáson. Ha nem szakszervezeti jelöltként indult tag távozik, akkor értelemszerűen a munkavállalók által jelölt póttagot kell behívni. Amennyiben nincs olyan póttag, aki az által a szakszervezet által volt jelölve, mint a távozó tag, akkor a póttagok közül az kerül be, aki a legtöbb szavazatot kapta a választáson, függetlenül attól, hogy kinek a jelöltjeként indult.

Az ügyrendben célszerű lehetőséget teremteni a tagok időközi választására is, arra az esetre, ha a választás eredménye következtében nem lesz póttag, akkor is legyen lehetőség a ta-

nács választással történő kiegészítésére. Az időközi választás lehetőségéről az egyes tagok pótlására a törvény nem szól, de ezt a lehetőséget nem is zárja ki.

A törvény lehetővé teszi a választók számára a tanács, mint testület vagy egyes tagjainak visszahívását is. Mindkét esetben aláírásgyűjtést kell folytatni, és amennyiben a szavazásra jogosultak legalább harminc százaléka támogatja a visszahívási kezdeményezést, meg kell tartani az erről szóló szavazást.

A tisztségviselők választásáról és visszahívásáról

A törvény csak az elnök választását írja elő; javasoljuk azonban, hogy ezzel egy időben a tanács válasszon elnökhelyettest is, hogy az elnök akadályoztatása esetén is biztosítva legyen a tanács munkájának folyamatos szervezése.

Az elnök (helyettes) választásának szabályairól a törvény nem rendelkezik, a javaslatunk, hogy ez titkos szavazással történjen.

A tisztségviselők visszahívása esetében fontos különbséget tenni a tisztségből és az üzemi tanácsból történő visszahívás között. Az elnöki (helyettesi) megbízatásból a tanács hívhat vissza, az üzemi tanácsból azonban csak a választók.

A tanács működésének szabályozása

A törvény csak néhány szabályt ír elő a tanács belső működésével kapcsolatban, és a részletes szabályozását a tanács ügyrendjének hatáskörébe utalja.

A működés rendjének kialakításánál a helyi sajátosságok figyelembevétele (munkarend, területi elhelyezkedés stb.) rendkívül fontos. Ezért ott, ahol már korábban is működött üzemi tanács, az ügyrend elkészítésénél az előző évek tapasztalatait érdemes áttekinteni és figyelembe venni.

Az Mt. alapján a tanácsnak szükség esetén kell ülést tartania. Javasoljuk azonban, hogy az ügyrend gondoskodjon a rendszerességről is, tehát írja elő, hogy mennyi idő elteltével kötelező összehívni a tanácsot, akkor is, ha azt konkrét feladat nem indokolja. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ahol nincs rendszeresen ülése a tanácsnak, ott idővel el is hal a tevékenysége.

Az ügyrendben célszerű biztosítani a rendkívüli ülés összehívásának lehetőségét is. Előfordulhatnak olyan helyzetek, akár a jogosítványok gyakorlása vagy a tisztségviselők védelme során, hogy nincs idő kivárni a rendes ülés szabályos összehívását, hanem azonnal, szoros határidővel meg kell tartani az ülést.

A határozathozatalról a törvény úgy rendelkezik, hogy az együttdöntési jog gyakorlását kétharmados többséghez köti, más esetekben egyszerű szótöbbséget ír elő.

A tanács munkájának feltétele, hogy tagjai megfelelő időben hozzájussanak az álláspontjuk kialakításához szükséges információkhoz, és módjuk legyen az ülés előtt a munkatársaikkal is konzultálni. Ezért célszerű szigorúan szabályozni a tanács összehívásának rendjét és a felkészüléshez szükséges írásos anyagok eljuttatásának határidejét.

Az üzemi tanács, mint részvételi intézmény a munkahelyi vezetést befolyásoló testület, a munkavállalók érdeke és a munkáltató gazdálkodása szempontjából jelentős döntésekben vesz részt, nyilvánít véleményt. Ezért nagy jelentősége van vagy lehet annak, hogy ülései, határozatai dokumentálva legyenek. A túlságosan sok és terjedelmes dokumentáció elkerülése érdekében azt javasoljuk, hogy az ügyrendben kerüljön szabályozásra, melyek azok a napirendek vagy ügyek, amelyek esetében elegendő emlékeztető készítése, és melyeknél szükséges a részletes jegyzőkönyv, illetve a határozat, állásfoglalás szó szerinti rögzítése. Nyilvánvaló, hogy a jogosítványok gyakorlása, a tisztségviselők védelme vagy a felügyelő bizottsági tag jelölése során mindig részletes jegyzőkönyvet kell készíteni, és szó szerint kell rögzíteni a határozatot.

A tanács ülésein egyes témák kapcsán elhangozhatnak olyan információk, amelyek nyilvánosságra kerülése a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, üzemi titkot vagy a munkavállalók személyiségi jogait sértheti. Ilyen esetekben célszerű zárt ülést elrendelni. Általában az ülések lehetnek nyilvánosak.

A tanács jogosítványainak gyakorlása

Az ügyrendben a jogok gyakorlását csak olyan módon lehet szabályozni, hogy ez az együttműködő partnerek hatáskörét, jogait ne sértse, ne rendelkezzen olyan kérdésekben, amelyek rájuk is vonatkoznak. Ennek indoka az, hogy az ügyrendről a tanács saját hatáskörében dönt, azt senkivel nem kell egyeztetnie, jóváhagyatnia, ezért kötelezettségeket sem róhat másokra.

A jogok a tanácsot, mint testületet illetik meg, ezért elnökére vagy tagjaira ezek nem ruházhatók át. A jogkörbe tartozó kérdésekben a tanács nevében nem dönthet, nem foglalhat állást és nem véleményezhet az elnök, még sürgős esetekben sem.

A jogok gyakorlásához vagy megsértésükhöz kapcsolódnak a kollektív munkaügyi viták és a jogviták rendezését szolgáló intézmények. Ezek igénybevételét és az egyeztetésben részt vevő személyek kijelölését célszerű az ügyrendben szabályozni.

A testület jogkörében érdemes tartani a közvetítés, békéltetés és döntőbíráskodás igénybevételéről szóló döntéseket, beleértve a személyek elfogadását is.

A gazdasági társaságokról rendelkező törvény az üzemi tanács jogkörébe utalja a felügyelő bizottságok munkavállalói tagjának jelölését. A jelöltállítási módjára, szabályaira vonatkozó javaslatunkat az ajánlott választási szabályzatok tartalmazzák. (2. és 3. sz. mellékletek)

A tanács jogkörébe tartozik a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának beszámoltatása. Az ezzel kapcsolatos szabályokat az ügyrendbe célszerű beépíteni.

A tanács tagjainak és tisztségviselőinek jogai és kötelezettségei

A tanács tagjai egyenjogúak. Ez a gyakorlatban csak úgy érvényesülhet, ha megfelelő szabályok biztosítják, hogy az ügyek eldöntésében, véleményük képviselésében és az információkhoz való hozzájutás tekintetében egyenlő lehetőségekkel rendelkezzenek.

A tanács munkájában történő részvétel kötelezettségekkel is jár. Aki elfogadta ezt a megbízatást, az ezzel együtt vállalta azt is, hogy rendszeresen részt vesz a testület munkájában, és a belső munkamegosztásból következően további feladatok ellátására is felkérhetik. A hatékony munka biztosítása és a viták elkerülése érdekében indokolt meghatározni azokat a minimális kötelezettségeket, amelyek elvárhatók a tanács tagjaitól.

A tanács elnökére (helyettesére) alapvetően azok a jogok és kötelezettségek vonatkoznak, mint a tagokra. Lényeges különbség abban van, hogy a tisztségviselők kötelezettsége és felelőssége nagyobb a tanács munkájának szervezésében, képviselésében, a munkaterv és költségvetés végrehajtásában, és általában a törvénynek, a megállapodásoknak és a belső szabályokban meghatározott előírások betartásában.

Az üzemi tanács kapcsolatai

A kapcsolatok szabályozása csak részben tartozik az ügyrendbe, mivel ezt más dokumentumok is rögzítik. A tanács és a munkavállalók kapcsolatának szabályozásában viszont meghatározó szerepe van az ügyrendnek. Megfelelő garanciákat kell kiépíteni arra, hogy a tanács ne a választók helyett, hanem képviselőjükben gyakorolja a részvételi jogokat. Ezért javasoljuk rögzíteni a tájékoztatásra, véleménykérésre és a beszámolási kötelezettségre vonatkozó szabályokat.

A törvény nem ír elő beszámolási kötelezettséget a tanácsnak a választói felé. Ezért – megítélésünk szerint – a tanácsnak önmaga számára kell ezt a kötelezettséget az ügyrendben előírni, hiszen a munkavállalók joggal várják el, hogy legalább évente tájékoztatást kapjanak a tanács tevékenységéről.

A központi üzemi tanácsok működésének és ügyrendjének sajátosságai

Az üzemi tanácsok létrejötte óta eltelt néhány esztendő tapasztalatai azt bizonyították, hogy azoknál a társaságoknál, ahol több üzemi tanácsot választottak és létrehozták a központi üzemi tanácsot, különleges jelentősége volt a működés belső szabályozásának. Azokon a munkahelyeken, ahol a jogosítványok gyakorlását sikerült ésszerűen megosztani a helyi és központi üzemi tanácsok között, és a központi üzemi tanács gondot fordított arra, hogy a döntéseinél figyelembe vegye a különböző egységeknél működő tanácsok véleményét is, ott tartalmas volt a helyi tanácsok munkája is. Ezzel szemben azokon a munkahelyeken, ahol általában a központban születtek a döntések és a központi üzemi tanács jogosítványainak gyakorlása során előzetesen nem kérte ki az üzemi tanácsok véleményét, ott a helyi tanácsok tevékenysége formálissá vált, kiürült. A rendszer demokratikus szabályozásával, működtetésével ez elkerülhető lett volna.

Ezért tartjuk fontosnak azoknál a munkáltatóknál, ahol több üzemi tanácsot választottak és delegálással létrehozták a központi üzemi tanácsot, az egyes tanácsok működésének önálló szabályozása mellett meg kell határozni a közös szabályokat, mint például a delegálás rendjét, és a központi üzemi tanács működésének rendjét is.

A működés rendjének kialakításánál és az ügyrendek elkészítésénél a következő szempontok figyelembevételét tartjuk szükségesnek:

- a központi üzemi tanács képviseleti szerve legyen az üzemi tanácsoknak és nem felettes, irányító szerve,
- a központi üzemi tanács ne vonhassa el az üzemi tanácsok jogait,
- a jogok gyakorlásának rendjét úgy kell kialakítani, hogy az igazodjon a munkáltatói oldal jog- és hatásköréhez,
- a központi üzemi tanács döntéseinél, állásfoglalásainál megjelenhessenek az üzemi tanácsok véleményei, javaslatai,
- rendszeres és folyamatos munkakapcsolat legyen az üzemi tanácsok és a központi üzemi tanács között,
- az üzemi tanácsok és a központi üzemi tanács működési szabályai és ügyrendjei összhangban legyenek.

A fent ajánlott szempontok érvényesülését akkor lehet biztosítani, ha a tanácsok önálló ügyrendet készítenek, esetleg közös minta alapján, és elkészül a központi üzemi tanács ügyrendje is.

A központi üzemi tanács ügyrendje több pontján lényegében azonos kell legyen az üzemi tanácsok ügyrendjével, de tartalmaznia kell néhány olyan sajátos szabályt, amelyek csak két-szintű működés esetén szükségesek. A továbbiakban ezekre a sajátos szabályozásokra teszünk ajánlásokat, amelyek – megítélésünk szerint – beépülve az ügyrendbe segíthetik a központi üzemi tanács hatékony és demokratikus működését.

1. A megalakulás és visszahívás szabályai:

- A központi üzemi tanácsstagok számát és az arányos képviseletet biztosító delegálás módját a központi üzemi tanács határozza meg, a törvény és az ügyrend rendelkezései alapján.
- Az elnököt (helyettest) a tanács saját soraiból titkos szavazással választja.

- A központi üzemi tanács nem hívható vissza. Egyes tagjait a delegáló tanács hívhatja vissza. A visszahívást a központi üzemi tanács is kezdeményezheti.
- Ha a központi üzemi tanács tagjának megbízatása bármilyen okból megszűnik, helyébe az őt delegáló üzemi tanács választ új képviselőt.

2. *A működésre vonatkozó sajátos szabályok*

- A központi üzemi tanácsot össze kell hívni, ha valamelyik üzemi tanács az ok megjelölésével kezdeményezi.
- Akadályoztatás esetén a tag helyettesíthető.
- Döntéshozatal előtt a központi üzemi tanács köteles az üzemi tanácsok véleményét kikérni:
 - ◆ ha együttdöntési jogát gyakorolja,
 - ◆ munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés véleményezése előtt,
 - ◆ saját ügyrendjének elfogadása előtt,
 - ◆ a központilag kötött üzemi és együttműködési megállapodás előtt.
- Határozatait és emlékeztetőit köteles megküldeni az üzemi tanácsoknak, tájékoztatásul.
- A munkáltatótól kapott tájékoztatások alapján a fontosabb információkat köteles megküldeni az üzemi tanácsoknak.
- Nagy horderejű döntések előtt, és tájékoztatás, képzés céljából összehívhatja a tanácsok fórumát, amelyen minden üzemi tanács teljes létszámmal részt vehet.
- A felügyelő bizottság munkavállalói tagjainak jelölésénél előzetesen javaslatokat kér a jelöltek személyére az üzemi tanácsoktól. Abban az esetben, ha a jelölést választás előzi meg, az üzemi tanácsok javaslatait, véleményét a választási szabályzatról kell kikérni.
- A központi üzemi tanács évente köteles (írásban vagy szóban) beszámolni munkájáról az üzemi tanácsoknak.

A helyi sajátosságoknak megfelelően, további szabályok is beépíthetők a központi üzemi tanács ügyrendjébe, csak arra kell ügyelni, hogy ezek ne mondjanak ellent a törvény rendelkezéseinek, és összhangban legyenek a helyi üzemi tanácsok ügyrendjével.

Ajánlások az „Ügyrend minta” használatához

Az általunk készített ügyrend mintában igyekeztünk mindenre kiterjedő szabályozási javaslatot adni. Tudatában vagyunk annak, hogy a tanácsok jelentős részénél nincs szükség ilyen széles körű és részletes szabályozásra. Kérjük a felhasználókat, hogy javaslatainkat választékként kezeljék, és csak azt használják fel belőlük, ami a helyi sajátosságoknak megfelel.

Ajánlásainknak jelentős része bár a törvényi előírásoknak megfelel, de nem következik azokból egyenesen. A javaslatoktól eltérő szabályozás is lehetséges, tehát bátran el lehet térni ezektől. Ilyen esetekben azonban meg kell győződni arról, hogy az elképzelés nem mond-e ellent az Mt. rendelkezéseinek. A törvénynek ellentmondó szabályozás érvénytelen. Minden olyan kérdést, amelyről a törvény nem rendelkezik, az ügyrendben szabályozni lehet.

ÜGYREND

(Minta)

A(z) Zrt. Üzemi Tanácsának Ügyrendje

1. Általános rendelkezések

- 1.1. Az ügyrend elfogadásával lép hatályba és határozatlan ideig érvényes. Módosítására az üzemi tanács jogosult.
- 1.2. Az üzemi tanács:
neve: Zrt. Üzemi Tanács
címe: (irányítószám) (helység neve)
..... (út, utca neve) (házszám)
postacíme:, Pf.:
telefonszám:
fax:
e-mail:
bélyegzője: a körbélyegző felső ívén a felirat: Zrt.
az alsó íven: Üzemi Tanács
- 1.3. Az ügyrend a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) IV. fejezetének 42–70. §-a alapján készült. Az ügyrendben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései az irányadók.
- 1.4. A részvétel joga a munkavállalókat illeti meg, jogaikat az általuk választott üzemi tanács közvetítésével gyakorolják. Az ügyrend elsődleges célja, hogy kereteket és szabályokat biztosítson ahhoz, hogy a munkavállalók megfelelő információk birtokában véleményt tudjanak nyilvánítani a szociális és gazdasági érdekeiket érintő vezetői döntéseknél az üzemi tanácson keresztül.
- 1.5. Az üzemi tanács tagjainak, tisztségviselőinek és póttagjainak névsorát az *Ügyrend 1. sz. melléklete* (Az üzemi tanács tagjai) tartalmazza. A tagok névsorát tartalmazó mellékleten az üzemi tanács személyi összetételében és tisztségviselők megbízatásában bekövetkezett változásokat folyamatosan át kell vezetni.

2. Az üzemi tanács választásának és visszahívásának szabályai

- 2.1. Az üzemi tanács megbízatása három évre szól.
- 2.2. (Az előző ponttól eltérően, két évre szól az üzemi tanács mandátuma, ha a választás érvénytelensége miatt megválasztása a megismételt szavazás során történt.)
- 2.3. Megszűnik az üzemi tanács megbízatása:
 - a) ha tagjainak száma több mint egyharmaddal csökken,
 - b) ha visszahívják,
 - c) ha a munkavállalók száma 50 fő alá csökken,
 - d) ha a munkavállalók száma kétharmaddal csökken,

- e) ha a munkáltató más munkáltatóval egyesül és így több üzemi tanács működne, illetve ha a munkáltató több gazdasági társaságra válik szét, ez esetben az Mt. 56/A.,56/B. paragrafusainak megfelelő szabályát kell alkalmazni,
 - f) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén,
 - g) ha a megbízátság ideje lejár.
- 2.4. Ha az üzemi tanács megbízátsága a 2.3. pont a), b), d), e) alpontjaiban felsorolt okok miatt szűnik meg, harminc napon belül új választást kell tartani.
- 2.5. A választás vagy visszahívás lebonyolítására az üzemi tanács a választást megelőzően legalább nyolc héttel a munkavállalók közül választási bizottságot alakít.
- 2.6. Az ügyrend 2.5. pontjában szereplő választási bizottságot ... fővel kell létrehozni, úgy, hogy abban a helyi szakszervezet(ek) és a nem szervezett dolgozók is képviselve legyenek.
Az üzemi tanács tagja nem vehet részt a bizottság munkájában.
- 2.7. A választási bizottság feladata a jelölés és választás törvényes lebonyolítása. A választási bizottság saját soraiból választ elnököt. A bizottság mandátuma a választás eredményes befejezéséig érvényes.
- 2.8. Az üzemi tanács, illetve tanácstag visszahívására irányuló kezdeményezés írásban történik. A visszahívásról döntő szavazás kiírásához a munkavállalók harminc százalékanak aláírása szükséges. Az aláírásgyűjtő íven fel kell tüntetni a kezdeményezés indokát, és az aláírások azonosíthatósága érdekében az aláírók személyi igazolványának (gyári belépő) számát az aláíró neve mellett.
- 2.9. A visszahívásról szóló szavazás lebonyolítására az üzemi tanács a 2.6. pontnak megfelelően, választási bizottságot hoz létre.

3. Az üzemi tanács tagok választásának és visszahívásának szabályai

- 3.1. Az üzemi tanács tagjainak megbízátsága megszűnik:
- a) lemondással,
 - b) visszahívással,
 - c) cselekvőképességének elvesztésével,
 - d) ha hat hónapot meghaladó időtartamban munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá,
 - e) ha munkáltató, vagy a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik,
 - f) az üzemi tanács megszűnésével,
 - g) a munkaviszonya megszűnésével.
- 3.2. Ha az üzemi tanács tagjának megbízátsága a 3.1. f) pont kivételével bármilyen oknál fogva megszűnik, helyét az Mt.-ben meghatározott szabályok szerint, az üzemi tanács egy pótagja tölti be.
- 3.3. Pótag hiányában az üzemi tanács tagjainak pótlására időközi választást lehet tartani. Az időközi választásra a rendes választás szabályait kell megfelelően alkalmazni. A választást a 2.5. pontnak megfelelően alakított választási bizottság bonyolítja le.
- 3.4. Az üzemi tanács tagjainak visszahívása a 2.8. pontban leírtaknak megfelelően történik.

4. A tisztségviselők választásának és visszahívásának szabályai

- 4.1. A megválasztott üzemi tanács első ülésén tagjai közül elnököt és elnökhelyettest választ.
- 4.2. Az elnök és helyettesének választása titkos szavazással történik.

- 4.3. A tanács első ülését a korelnök vezeti. Az elnök és helyettesének személyére a tanács tagjai tesznek javaslatot.
- 4.4. Az elnök és az elnökhelyettes tisztségéből történő visszahívását a tanács tagjai kezdeményezhetik. A visszahívás akkor eredményes, ha a tanács tagjainak legalább kétharmada erre szavazott. A szavazás titkosan történik.
- 4.5. Az elnök és az elnökhelyettes visszahívása a tanácsból a 2.8. pontban leírtaknak megfelelően történik, azzal az eltéréssel, hogy a visszahívást az üzemi tanács is kezdeményezheti. A szavazás kiírásához ez esetben is szükséges a szavazásra jogosultak harminc százalékának támogatása.
- 4.6. Ha az elnök és az elnökhelyettes megbízatása bármilyen oknál fogva megszűnik, a tanács következő ülésén újat kell választani.

5. Az üzemi tanács működésének szabályai

5.1. Az üzemi tanács üléseinek rendje

- 5.1.1. Megválasztását követően, legkésőbb tizenöt napon belül az üzemi tanács megtartja első ülését.
 - 5.1.2. A tanács üléseit szükség szerint, de legalább kéthavonta tartja.
 - 5.1.3. A tanács ülésén a tagok csak személyesen vehetnek részt. Indokolt esetben az elnök egyetértésével az akadályoztatott tag helyettesíthető, de a helyettes csak tanácskozási joggal vehet részt az ülésen.
 - 5.1.4. A tanács üléseit az elnök, távollétében helyettese hívja össze.
 - 5.1.5. A tanácsot minden esetben össze kell hívni, ha ezt
 - az üzemi tanács tagja,
 - a munkáltató,
 - a munkavállalók húsz százaléka vagy legalább ... fő (aláírásával),
 - a helyi szakszervezet(ek) vezető testületeaz ok megjelölésével kezdeményezi.
 - 5.1.6. Kötelező rendkívüli ülés összehívása nyolc munkanapon belül, ha a munkáltató az üzemi tanács tagjának más munkahelyre történő beosztását vagy munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését kezdeményezi. Három munkanapon belül kell összehívni a rendkívüli ülést, ha a munkáltató az üzemi tanács tagjának munkaviszonyát rendkívüli felmondással kívánja megszüntetni.
 - 5.1.7. Az üzemi tanács tagjait az ülés napirendjéről írásban, legalább öt nappal korábban kell értesíteni, a napirendek írásos anyagait mellékelve. Ez a szabály nem vonatkozik a rendkívüli ülésre.
- 5.2. A tanács üléseit az elnök vagy helyettese vezeti.
 - 5.3. A tanácsülésen új napirendi pontot tárgyalni csak akkor lehet, ha ezzel a tanács tagjainak több mint fele egyetért.
 - 5.4. A tanács napirendjére javaslatot az 5.1.5. pontban felsorolt személyek vagy testületek tehetnek.
 - 5.5. A tanács ülései nyilvánosak. Zárt ülés elrendelését a tanács bármely tagja kezdeményezheti, erről a tanács szótöbbséggel dönt. Az állandó meghívottak személyéről a testület jo-

gosult dönteni. Az egyes ülésekre, illetve napirendekre történő meghívásokról az elnök dönt.

5.6. A határozathozatal rendje

5.6.1. Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha ülésén a tagok legalább fele részt vesz.

5.6.2. Ha a tanács ülése határozatképtelenség miatt elmarad, az ülést három munkanapon belül újra össze kell hívni.

5.6.3. Az üzemi tanács határozatait szótöbbséggel hozza. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

5.6.4. Az előző pontban foglaltaktól eltérően, a jelenlévő tagok legalább kétharmados többségének támogató szavazata szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát gyakorolja.

5.6.5. A tanács döntéseit nyílt szavazással hozza.

5.6.6. Az előző pontban foglaltaktól eltérően, titkos szavazással kell dönteni:

- az elnök és helyettesének megválasztásáról, illetve visszahívásáról,
- minden olyan esetben, ha a tagok kezdeményezése alapján a tanács ezt szótöbbséggel elrendeli.

5.7. Az üzemi tanács üléseinek dokumentálása

5.7.1. Az üzemi tanács üléseiről emlékeztetőt kell készíteni.

5.7.2. Ha a tanács együttdöntési vagy véleményezési jogkörébe tartozó kérdést tárgyal, az ülésről jegyzőkönyvet (hangfelvételt) kell készíteni.

5.7.3. Az üzemi tanács határozatait, állásfoglalásait és nyilatkozatait minden esetben írásba kell foglalni.

5.7.4. Az ülésről készült dokumentumokat, mellékelve azokhoz az írásos előterjesztéseket, legalább három évig meg kell őrizni. Későbbi megsemmisítésükről az üzemi tanács dönt.

5.7.5. A választásról szóló jegyzőkönyvet, amelyet a választási bizottságtól vesz át a tanács, köteles a következő választásig megőrizni.

6. A tanács jogosítványainak gyakorlása

6.1. A tanács a törvényben biztosított jogosítványait csak testületként gyakorolhatja, jogai gyakorlását nem ruházhatja át tagjára vagy tisztségviselőjére. Ezek a szabályok a tagjainak biztosított munkajogi védelem gyakorlására is érvényesek.

6.2. A tanács ugyancsak testületileg jogosult dönteni:

- kollektív munkaügyi vita kezdeményezéséről,
- munkaügyi jogvita kezdeményezéséről,
- békéltetés, közvetítés vagy döntőbíráskodás igénybevételéről, illetve az ezekben közreműködő független személyek elfogadásáról,
- a felügyelő bizottság munkavállalói képviselőjének jelöléséről és visszahívásának kezdeményezéséről.

6.3. Az üzemi tanács jogosult kijelölni:

- kollektív munkaügyi vita esetén, az egyeztető tárgyaláson
- munkaügyi jogvita esetén, a kötelező egyeztetésen részt vevő képviselőit.

- 6.4. Az üzemi tanács jogait az Mt.-ben és az „Üzemi megállapodás”-ban foglaltak szerint gyakorolja. Saját tevékenységéről az „Ügyrend” figyelembevételével dönt.
- 6.5. A tanács szabályzatot készít a felügyelő bizottság munkavállalói küldöttének jelölésére.
- 6.6. A tanács munkáját éves munkaterv alapján végzi. A következő időszak munkatervét az érvényben lévő lejártának időpontjáig kell elfogadni.
- 6.7. Az üzemi tanács szükség szerint, de évente legalább egyszer beszámoltatja tevékenységéről és tapasztalatairól a felügyelő bizottság munkavállalókat képviselő tagját, és gondoskodik a munkavállalók tájékoztatásáról.
- 6.8. A tanács évente és mandátumának lejárta előtt, a munkaterv alapján értékeli a testület és tagjainak tevékenységét.
- 6.9. A tanács meghatározott feladatok elvégzésére munkamegosztást alakíthat ki, munkabizottságokat hozhat létre, szakértőket kérhet fel. A megbízatás lehet alkalmi, időszakos vagy állandó.
- 6.10. A tanács éves költségvetést készít az „Üzemi megállapodás”-ban rögzített keret felhasználására, a gazdálkodásról év végén beszámolót készít.
- 6.11. A tanács állást foglal az Mt.-ben biztosított munkaidő-kedvezmény felhasználásáról, a tagok közötti megosztásáról. A felhasználható munkaidő-kedvezmény mértéke az „Üzemi megállapodás”-ban kerül meghatározásra.
- 6.12. Az elnök (esetleg helyettese, vagy a tagok) díjazásban a tanácsban végzett tevékenységükért csak a testület egyetértésével részesülhetnek. Ennek szabályairól és mértékéről az „Üzemi megállapodás” rendelkezik.

7. Az üzemi tanács tagjainak és tisztségviselőinek jogai és kötelességei

7.1. Az üzemi tanács tagjainak jogai és kötelességei

- 7.1.1. A tag joga, hogy a tanács ülésein véleményét kifejtse, javaslatokat tegyen a munkatervre, rendkívüli napirendi pontra, és részt vegyen a döntések, határozatok meghozatalában.
- 7.1.2. Joga van arra, hogy a többségi döntéstől eltérő álláspontjának jegyzőkönyvben történő rögzítését kérje.
- 7.1.3. A tag, az ok megjelölésével kérheti a testület összehívását, illetve általa fontosnak ítélt kérdés napirendre tűzését.
- 7.1.4. A tanács tagját megilletik mindazok az információk, amelyeket az Mt. és az üzemi megállapodás a tanács számára biztosít. A tagnak korlátlan betekintése van az üzemi tanács dokumentumaiba, anyagaiba, beleértve a munkáltatótól kapott írásos előterjesztéseket, tájékoztató anyagokat is.
- 7.1.5. A tag joga, hogy az üzemi megállapodásban szabályozott módon betekintsen a munkáltató nyilvántartásába, és tőle információkat kérjen.
- 7.1.6. Joga van arra, hogy jogszabály, ügyrend vagy megállapodás előírásainak megsértése esetén az ügy kivizsgálását kezdeményezze.

7.2. Az üzemi tanács tagjának kötelességei

- 7.2.1. A tanács tagjának joga és kötelessége a munkavállalók véleményéről tájékozódni, azt a testület ülésén képviselni. A tanács határozatairól, tevékenységéről tájékoztatni a munkavállalókat.

- 7.2.2. A tanács ülésein rendszeresen részt venni, akadályoztatása esetén távolmaradását előre bejelenteni. A vállalt feladatokat, megbízásokat végrehajtani.
- 7.2.3. A tudomására jutott információkat a jogszabályokban, megállapodásokban előírtaknak megfelelően kezelni és úgy felhasználni, hogy ezzel ne sértsen személyiségi jogokat vagy a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.
- 7.2.4. Tájékoztatni a tanácsot vagy annak elnökét, ha körülményeiben olyan változás következik be, amely korlátozza a tanács munkájában a részvételét, illetve összeférhetetlen a tagsággal, így különösen, ha:
- munkáltatói jog gyakorlására válik jogosulttá,
 - sztrájkban vesz részt,
 - a munkáltató vagy vezetőjének közeli hozzátartozójává válik.
- 7.2.5. Az üzemi tanács tagjának a tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek, ha ideiglenesen, hat hónapot meg nem haladóan válik jogosulttá munkáltatói jogkör gyakorlására.
- 7.3. Az üzemi tanács elnökének (helyettesének) jogai és kötelességei
- 7.3.1. Az ügyrend 7.1–7.2. pontjai alatt felsorolt jogok és kötelességek az elnököt is megilletik, illetve terhelik.
- 7.3.2. Az elnök joga a testület ülései között a tanács megbízásából nevében eljárni, tájékozódni, intézkedni.
- 7.3.3. Az elnök kötelessége a tanács törvényes és az ügyrendben meghatározott szabályok szerinti működtetése, tevékenységének szervezése és koordinálása.
- 7.3.4. Az elnök jogosult a tanács által meghatározott keretek között, a költségvetés alapján a pénzügyi eszközökkel gazdálkodni. Egyben felelős a tanács gazdálkodásáért.
- 7.3.5. Az elnök köteles a tanácsot rendszeresen, munkaterv szerint összehívni és ülésein elnökölni. Felelős a napirendek és az ülés megfelelő előkészítéséért. Gondoskodik az ülések dokumentálásáról.
- 7.3.6. Az elnök gondoskodik a határozatoknak, állásfoglalásoknak az illetékesekhez történő időbeni eljuttatásáról.
- 7.3.7. Az elnök kötelessége a tanács információs és képzési rendszerének megszervezése, működtetése.

8. Az üzemi tanács képviselete és kapcsolatai

8.1. A képviselet általános szabályai

- 8.1.1. A tanács általános képviseletét az elnök, távollétében a helyettese látja el.
- 8.1.2. A tanács meghatározott munkaterületen, ügyben tagjait is felhatalmazhatja a tanács képviseletével. A megbízás lehet eseti, meghatározott időszakra szóló vagy állandó. A felhatalmazásról az együttműködő partnereket értesíteni kell.
- 8.1.3. Az elnök és a tagok felhatalmazása nem terjedhet ki a tanács döntési, egyetértési és véleményezési jogainak gyakorlására.

8.2. A tanács kapcsolata a munkáltatóval

- 8.2.1. A munkáltatóval történő együttműködés tartalmát és formáit az „Üzemi megállapodás” szabályozza.

8.3. A tanács kapcsolata a szakszervezettel (szakszervezetekkel)

8.3.1. A tanács és a szakszervezet(ek) kapcsolatrendszerét az „Együttműködési megállapodás” szabályozza.

8.4. A tanács kapcsolata a munkavállalókkal

8.4.1. A tanács tevékenységéről, döntéseiről és állásfoglalásáról rendszeresen köteles tájékoztatni a munkavállalókat.

8.4.2. A tanács döntése, illetve álláspontjának kialakítása előtt minden esetben köteles tájékozódni a munkavállalók, illetve azok érintett csoportjainak véleményéről a következőkben felsorolt jogainak gyakorlásakor:

- a jóléti pénzeszközök felhasználásának elvei,
- a jóléti jellegű intézmények hasznosítása,
- a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés véleményezése,
- új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények bevezetésének véleményezése,
- a felügyelő bizottság munkavállalókat képviselő tagjának jelölése.

8.4.3. A tanács tevékenységéről köteles évente legalább egyszer, és mandátumának lejártá előtt nyilvánosan beszámolni tevékenységéről.

8.4.4. A tanács kötelessége gondoskodni arról, hogy a munkavállalók észrevételeiket, javaslatokat, panaszait, sérelmeiket megfelelő módon és rövid időn belül el tudják juttatni a tanácshoz. Ennek módjáról, formáiról tájékoztatni kell a munkavállalókat.

9. Az üzemi tanácsra vonatkozó további szabályok

9.1. Az üzemi tanács magatartása sztrájk esetén

9.1.1. Az üzemi tanács sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkkal kapcsolatban semleges magatartást köteles tanúsítani, azt nem ellenezheti és nem támogathatja.

9.1.2. A tanács tagja, ha részt vesz a sztrájkban, ezt köteles bejelenteni, és a részvétel idejére szünetel üzemi tanácsi megbízatása.

9.1.3. Ha a tanácstagok több mint egyharmada részt vesz a sztrájkban, akkor a tanács működését erre az időszakra fel kell függeszteni.

10. Záró rendelkezések

10.1. Az ügyrend mellékletét képezi „Az üzemi tanács névsora”.

10.2. Az ügyrend szövegét meg kell ismertetni a munkavállalókkal, és tájékoztatás céljából meg kell küldeni a munkáltatónak.

Az ügyrend elfogadásra került az üzemi tanács 2008.-i ülésén.

.....
az üzemi tanács elnöke

Az üzemi tanács névsora

A 2007. november . . .-án megtartott választások eredménye alapján:

Az üzemi tanács tagjai:

Az üzemi tanács póttagjai:

Név	Jelölés	Támogatottság
.....	szakszervezet	... %
.....	munkatársak	... %
.....	szakszervezet	... %

Az üzemi tanács 2007. november ...-i ülésén a következő tisztségviselőket választotta meg:
.....-t elnöknek
.....-t elnökhelyettesnek

Változások

2007. december 22-én-nak, a tanács tagjának megbízatása lemondása miatt megszűnt. Ezzel egy időben póttag a tanács tagja lett.

2008. január 4-én elnökhelyettes a tanács saját kérésére felmentette és-t választotta meg elnökhelyettesnek.

VÁLASZTÁSI SZABÁLYZAT

A

.....

RÉSZVÉNYTÁRSASÁG FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGA MUNKAVÁLLALÓI TAGJAINAK JELÖLÉSÉHEZ

(Munkavállalók általi általános választáshoz)

(Minta)

Bevezető

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény értelmében azoknál a társaságoknál, ahol a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a társaság dolgozói a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében. Ezeknél a társaságoknál a felügyelő bizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll. [38. § (1)]

A munkavállalói képviselőket a felügyelő bizottságba az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének meghallgatása után. [39. § (1)]

Az üzemi tanács által jelölt személyeket a gazdasági társaság legfőbb szerve köteles a jelölést követő első ülésén a felügyelő bizottság tagjává választani, kivéve, ha a jelöltekkel szemben törvényben foglalt kizáró ok áll fenn. Ebben az esetben újabb jelölést kell kérni. [39. § (2)]

1. §

A szabályzat célja

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény értelmében, az üzemi tanács maga állapíthatja meg a munkavállalói képviselők választási módját mind a választási szabályzat megalkotására, mind pedig a konkrét személyek kiválasztására vonatkozóan is.

A szabályzat célja olyan választási rend kialakítása, amely biztosítja, hogy **az üzemi tanács a munkavállalók többségének szándéka szerint**, valamint a szakszervezet véleményének figyelembevételével éljen a törvényben biztosított jelölési jogával, annak érdekében, hogy biztosított legyen a munkavállalók érdemi és legitim részvétele a társaság működésének ellenőrzésében.

A központi üzemi tanács, a jelen szabályzat szerint lebonyolított választás és döntés eredményének megfelelően, a társaság igazgatósága elnökének megadja a felügyelő bizottságba jelölt személyek nevét és szükséges adatait, abból a célból, hogy a társaság soron következő közgyűlésén a felügyelő bizottságba megválasszák.

2. § Értelmezések

1. A Zrt. munkaviszonyok tekintetében a jogutódjaként jött létre. Ebből következően, ha a jelen szabályzat a társaságnál fennálló munkaviszonyt említi, akkor a jogelődnél eltöltött munkaviszonyt is be kell számítani.
2. Amennyiben a felügyelő bizottság alapító okiratban, illetve alapszabályban meghatározott létszámának egyharmada tört szám, akkor e számot felfelé kerekítve kell egész számként értelmezni és ennek alapján meghatározni a megválasztásra kerülő munkavállalói tagok számát [38. § (1)]. A társaság alapszabálya szerint a felügyelő bizottság létszáma ... fő. Jelenleg ... taggal működik, tehát ... főt jelölhet az üzemi tanács.
3. A Részvénytársaság esetében, jelöltállítási joggal rendelkező üzemi tanácson a központi üzemi tanácsot⁷ kell érteni. A társaságnál működő szakszervezetek alatt a Munka Törvénykönyve 21. § (4) bekezdése szerinti szakszervezeteket kell érteni.

3. § A munkavállalói képviselő mandátuma

A társaság felügyelő bizottságának üzemi tanács által jelölt munkavállalói képviselőinek mandátuma az alapszabály rendelkezései szerint ... évig, azaz a 200... üzleti évet lezáró közgyűlésig tart.

4. § A választás előkészítése

Választási bizottság

1. A munkavállalói választás előkészítésére és lebonyolítására a központi üzemi tanács, 35 nappal a választás időpontja előtt, választási bizottságot hoz létre. A bizottság 5 főből áll. A bizottságba 2 tagot a társaságnál működő reprezentatív szakszervezet delegálhat. A bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak.
2. A választási bizottság feladata:
 - meghatározza a választás időpontját;
 - megállapítja és közzéteszi a választásra jogosult és a választható dolgozók jegyzékét;
 - közzéteszi a jelöltállítás e szabályzatnak megfelelő módját, valamint határidejét;
 - közzéteszi a jelöltlistát és elkészíti a szavazólapokat;
 - gondoskodik a jelölés és a választás jelen szabályzatnak megfelelő lebonyolításáról;
 - megállapítja és jegyzőkönyvben rögzíti a választás eredményét.

Jelöltállítás

3. A felügyelő bizottság munkavállalói tagjává az jelölhető, akinek a részvénytársaságnál fennálló munkaviszonya legalább 5 év, és a választás időpontjában határozatlan idejű

⁷ Amennyiben a társaságnál üzemi tanács működik, a jelöltállítás joga azt illeti. Ilyen esetben, ahol a szabályzat központi üzemi tanácsot említi, értelemszerűen az üzemi tanácsot kell érteni.

munkaszerződéssel munkaviszonyban áll, valamint esetében nem áll fenn a következőkben meghatározott egyik kizáró tényező sem.

Nem jelölhető az,

- akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesül;
 - akit valamely foglalkozástól eltiltottak, azaz az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő;
 - a Zrt. vezető tisztségviselői [Gt. 25. § (4)] és azok közeli hozzátartozói [Ptk. 685. § b)];
 - aki nem cselekvőképes;
 - aki a választási, illetve szavazatszedő bizottság tagja;
 - aki törvényben meghatározott okok miatt ilyen tisztséget nem vállalhat;
 - aki munkaviszonya mellett saját jogú öregségi nyugellátásban részesül.
4. A jelölésre alkalmas és e szabályzat előírásainak megfelelő személyekre javaslatot tehetnek:
- a Zrt. üzemi tanácsai (amennyiben a társaságnál egy üzemi tanács van, a tagok),
 - az egy-egy üzemi tanács választási körzetéhez tartozó választásra jogosult munkavállalók, ha a javaslatot legalább 10%-uk írásban támogatja (amennyiben a társaságnál egy üzemi tanács van, a munkavállalók 10%-a, de legfeljebb 50 fő állíthat jelöltet),
 - a Zrt.-nél képviselettel rendelkező szakszervezetek.
5. A jelölést minden esetben írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz. Minden jelöléshez csatolni kell a jelölt nyilatkozatát arról, hogy megválasztásának nincs törvényben, illetve a jelen szabályzatban foglalt kizáró oka, és megválasztása esetén vállalja a felügyelő bizottsági tagsággal járó feladatokat és kötelezettségeket. A választási bizottság ellenőrzi a jelölés szabályszerűségét. A szabályos jelölések alapján elkészíti és a választást megelőzően legalább 20 munkanappal az ÜT részére átadja a jelöltek listáját.
6. A javasolt személyek névsorából az üzemi tanács a társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezet(ek) véleményének kikérése után dönt a jelöltekről. A jelöltek száma nem lehet kevesebb, mint a felügyelő bizottságba választható tagok száma, és nem lehet több, mint a választható tagok számának háromszorosa.
7. A véglegesített jelöltlistát a választási bizottság, legkésőbb a választás előtt 10 nappal, nyilvánosságra hozza.
8. A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltek száma ugyanannyi vagy több, mint a felügyelő bizottságba delegálható munkavállalói tagok száma.
9. A listán szereplő személyek jelölése elleni kifogást a közzétételtől számított 5 munkanapon belül, írásban lehet tenni a választási bizottságnál. Kifogásolási joga a jelöltállító szervezeteknek (üzemi tanácstagoknak), a választásra jogosult munkavállalóknak van. A kifogást a választási bizottság a kézhezvételtől számított 3 munkanapon belül köteles megvizsgálni és annak elutasításáról vagy elfogadásáról dönteni.

10. Amennyiben az elfogadott kifogások miatt nem tarthatók a 4. § 7. pontjában foglaltak, a választási bizottságnak kezdeményeznie kell a választás időpontjának elhalasztását, és ha ez szükséges, újabb jelölt(ek) állítását.
11. A véglegesített jelöltlista alapján a választási bizottság elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapon csak és kizárólag a jelöltek abc sorrendben feltüntetett neve szerepelhet.

5. § A választás szabályai

1. A választásra minden, a választás napján a társasággal, mint munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.
2. A választás titkos és közvetlen.
3. A választás akkor érvényes, ha azon a munkavállalók legalább 50%-a + 1 fő részt vett. A részvételi arány teljesülésének megítélésénél nem kell figyelembe venni a gyeden, gyészen, tartós kiküldetésben lévőket, valamint azokat sem, akik tartósan betegállományban vannak.
4. A választás lebonyolításának szabályait a jelöltlistával egy időben a választási bizottság teszi közzé.
5. A választást a társaságnál oly módon kell lebonyolítani, hogy minden, szavazásra jogosult munkavállaló élhessen szavazati jogával. A társaság elkülönült egységeinek központi helyiségeiben szavazófülkékkel ellátott, titkos választásra alkalmas szavazóköröket kell kialakítani.
6. A választási bizottság a szavazás lebonyolítására szavazatszedő bizottságokat hoz létre. Annyi szavazatszedő bizottságot kell felállítani, ahány szavazókör van. Egy-egy bizottság 3 főből áll.
7. A szavazatszedő bizottság ellenőrzi – a rendelkezésére bocsátott lista alapján – a szavazáson megjelentek jogosultságát.
8. Szavazni csak a választási bizottság által készített és hitelesített szavazólappal lehet.
9. A megválasztani kívánt személyek nevét a szavazólapon egyértelműen meg kell jelölni a neve melletti négyzetbe írt X-szel.
10. Érvénytelen az a szavazat:
 - amelyet nem a szavazólapon szereplő nevekre adtak le;
 - amelyről nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szavazó kire adta le szavazatát;
11. Érvénytelen az a szavazólap:
 - amelyen a szükséges felügyelő bizottsági tagok számánál több jelöltre adták szavazatukat;
 - amelyet nem a hivatalos szavazólapon adtak le.

12. Megválasztott jelöltnek az(oka)t a személy(eke)t kell tekinteni, aki(k) a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át kapta(k). Szavazategyenlőség esetén a társaságnál fennálló hosszabb munkaviszonnyal rendelkező személy a megválasztott.
13. Eredményes a választás akkor, ha a megválasztottnak tekinthető tagok száma megegyezik a felügyelő bizottságba választható tagok számával. Eredménytelen választás esetén csak a 30%-ot el nem ért jelöltekkel kell a 14. pont szerinti megismételt szavazást megtartani.
14. Érvénytelen, illetve eredménytelen választás esetén a szavazást legkorábban a választástól számított 7., legkésőbb a 25. munkanapon meg kell ismételni. Ekkor megválasztottnak kell tekinteni – a megjelenési aránytól függetlenül – azt a jelöltet, aki a legtöbb szavazatot kapta.

6. §

A szavazatok összeszámlálása, az eredmény megállapítása

1. A leadott szavazatokat csak a választási bizottság jogosult összeszámolni. Ezért az egyes szavazóhelyeken elhelyezett urnákat, a szavazás befejezése után, lezárva a választási bizottsághoz kell eljuttatni.
2. A szavazatok összeszámlálásakor a választási bizottság jegyzőkönyvet vesz fel. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:
 - a választás helyét, idejét,
 - az összes leadott szavazatok számát,
 - az érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
 - az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
 - a megválasztott személyek nevét.A jegyzőkönyvet a bizottság tagjai hitelesítik. A választás eredményéről a választási bizottság a jegyzőkönyv átadásával értesíti a központi üzemi tanácsot. A hitelesített jegyzőkönyvet a jelöltlista közzétételével azonos módon kell nyilvánosságra hozni.
3. A választással kapcsolatos vitás kérdésekben 3 munkanapon belül a választási bizottság határoz.

7. §

A munkavállalói képviselő visszahívása

1. A munkavállalói képviselő visszahívásának kezdeményezésére, amelyre képviselőnként legfeljebb évente egy alkalommal kerülhet sor, a jelölésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
2. A javaslat(ok) alapján a központi üzemi tanács dönt a visszahívást eldöntő szavazás lebonyolításáról. A visszahívásra vonatkozó szavazás esetén a választás szabályait kell megfelelően alkalmazni.
3. A központi üzemi tanács akkor élhet visszahívási jogával, ha a szavazásra jogosultak több mint fele részt vesz a szavazáson és az érvényesen szavazók többsége a visszahívás mel-

lett dönt. A visszahívás kezdeményezésének és az arról való döntésnek a szabályait a központi üzemi tanács ügyrendjében kell szabályozni.

8. § Időközi választás

1. Időközi választást kell tartani akkor,
 - ha a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának munkaviszonya bármely okból a megbízás időtartamának lejárta előtt megszűnik,
 - ha a felügyelő bizottsági munkavállalói tag lemond tisztségéről,
 - ha a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezik,
 - ha a felügyelő bizottsági munkavállalói tagot a központi üzemi tanács visszahívja.
2. Az időközi választásra a választás szabályait kell megfelelően alkalmazni, azzal a különbséggel, hogy az időközi választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosult munkavállalók több mint 30%-a részt vesz. Megválasztottnak azt a jelöltet kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 20%-át megkapta.
3. Az időközi választáson megválasztott munkavállalói képviselő mandátuma (a közgyűlésen történő megválasztása után) addig érvényes, amennyi idő a választástól a választási ciklus végéig még hátravan.

9. § A szabályzat hatálybalépése

A szabályzat 200... ..-vel a központi üzemi tanács elfogadó határozatával lép hatályba, érvényes a visszavonásig.

....., 200... ..

.....
a központi üzemi tanács
elnöke

VÁLASZTÁSI SZABÁLYZAT

A

.....

RÉSZVÉNYTÁRSASÁG FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGA MUNKAVÁLLALÓI TAGJAINAK JELÖLÉSÉHEZ

(Üzemi tanács általi választáshoz)

(Minta)

Bevezető

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény értelmében azoknál a társaságoknál, ahol a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a társaság dolgozói a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében. Ezeknél a társaságoknál a felügyelő bizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll. [38. § (1)]

A munkavállalói képviselőket a felügyelő bizottságba az üzemi tanács jelöli a munkavállalók sorából, a gazdasági társaságnál működő szakszervezetek véleményének meghallgatása után. [39. § (1)]

Az üzemi tanács által jelölt személyeket a gazdasági társaság legfőbb szerve köteles a jelölést követő első ülésén a felügyelő bizottság tagjává választani, kivéve, ha a jelöltekkel szemben törvényben foglalt kizáró ok áll fenn. Ebben az esetben újabb jelölést kell kérni. [39. § (2)]

1. §

A szabályzat célja

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény értelmében, az üzemi tanács maga állapíthatja meg a munkavállalói képviselők választási módját mind a választási szabályzat megalkotására, mind pedig a konkrét személyek kiválasztására vonatkozóan is.

A szabályzat célja olyan választási rend kialakítása, amely biztosítja, hogy az üzemi tanács, a szakszervezet véleményének figyelembevételével éljen a törvényben biztosított jelölési jogával, annak érdekében, hogy biztosított legyen a munkavállalók érdemi és legitim részvétele a társaság működésének ellenőrzésében.

Az üzemi tanács, a jelen szabályzat szerint lebonyolított választás eredményének megfelelően, a társaság igazgatósága elnökének megadja a felügyelő bizottságba jelölt személyek nevét és szükséges adatait, abból a célból, hogy őket a társaság soron következő közgyűlésén a felügyelő bizottságba megválasszák.

2. § Értelmezések

1. A Zrt. munkaviszonyok tekintetében a jogutódjaként jött létre. Ebből következően, ha a jelen szabályzat a társaságnál fennálló munkaviszonyt említ, akkor a jogelődnél eltöltött munkaviszonyt is be kell számítani.
2. Amennyiben a felügyelő bizottság alapító okiratban, illetve alapszabályban meghatározott létszámának egyharmada tört szám, akkor e számot felfelé kerekítve kell egész számként értelmezni és ennek alapján meghatározni a megválasztásra kerülő munkavállalói tagok számát [38. § (1)]. A társaság alapszabálya szerint a felügyelő bizottság létszáma ... fő. Jelenleg ... taggal működik, tehát ... főt jelölhet az üzemi tanács.
3. A Részvénytársaság esetében, jelöltállítási joggal rendelkező üzemi tanácson a központi üzemi tanácsot⁸ kell érteni. A társaságnál működő szakszervezetek alatt a Munka Törvénykönyve 21. § (4) bekezdése szerinti szakszervezeteket kell érteni.

3. § A munkavállalói tag mandátuma

A társaság felügyelő bizottságának üzemi tanács által jelölt munkavállalói tagjainak mandátuma a 200... üzleti évet lezáró közgyűlésig tart.

4. § A választás előkészítése

Választási bizottság

1. A munkavállalói választás előkészítésére és lebonyolítására a központi üzemi tanács, 35 nappal a választás időpontja előtt, választási bizottságot hoz létre. A bizottság 5 főből áll. A bizottságba 2 tagot a társaságnál működő reprezentatív szakszervezet delegálhat. A bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak.
2. A választási bizottság feladata:
 - meghatározza a választás időpontját;
 - megállapítja és közzéteszi a választható dolgozók jegyzékét;
 - közzéteszi a jelöltállítás e szabályzatnak megfelelő módját, valamint határidejét;
 - közzéteszi a jelöltlistát és elkészíti a szavazólapokat;
 - gondoskodik a jelölés és a választás jelen szabályzatnak megfelelő lebonyolításáról;
 - megállapítja és jegyzőkönyvben rögzíti a választás eredményét.

Jelöltállítás

3. A felügyelő bizottság munkavállalói tagjává az jelölhető, akinek a részvénytársaságnál fennálló munkaviszonya legalább 5 év, és a választás időpontjában határozatlan idejű munkaszerződéssel munkaviszonyban áll, valamint esetében nem áll fenn a következőkben meghatározott egyik kizáró tényező sem.

⁸ Amennyiben a társaságnál üzemi tanács működik, a jelöltállítás joga azt illeti. Ilyen esetben, ahol a szabályzat központi üzemi tanácsot említ, értelemszerűen az üzemi tanácsot kell érteni.

Nem jelölhető az,

- akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előlélethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesül;
- akit valamely foglalkozástól eltiltottak, azaz az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő;
- a Zrt. vezető tisztségviselői [Gt. 25. § (4)] és azok közeli hozzátartozói [Ptk. 685. § b)];
- aki nem cselekvőképes;
- aki a választási, illetve szavazatszedő bizottság tagja;
- aki törvényben meghatározott okok miatt ilyen tisztséget nem vállalhat;
- aki munkaviszonya mellett saját jogú öregségi nyugellátásban részesül.

4. A jelölésre alkalmas és e szabályzat előírásainak megfelelő személyekre javaslatot tehetnek:
 - a Zrt. üzemi tanácsai (amennyiben a társaságnál egy üzemi tanács van, a tagok);
 - az egy-egy üzemi tanács választási körzetéhez tartozó választásra jogosult munkavállalók, ha a javaslatot legalább 10%-uk írásban támogatja (amennyiben a társaságnál egy üzemi tanács van, a munkavállalók 10%-a, de legfeljebb 50 fő állíthat jelöltet);
 - a Zrt.-nél képvisellel rendelkező szakszervezetek.
5. A jelölést minden esetben írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz. Minden jelöléshez csatolni kell a jelölt nyilatkozatát arról, hogy megválasztásának nincs törvényben, illetve a jelen szabályzatban foglalt kizáró oka, és megválasztása esetén vállalja a felügyelő bizottsági tagsággal járó feladatokat és kötelezettségeket. A választási bizottság ellenőrzi a jelölés szabályszerűségét. A szabályos jelölések alapján elkészíti és a választást megelőzően legalább 20 munkanappal az ÜT részére átadja a jelöltek listáját.
6. A javasolt személyek névsorából az üzemi tanács a társaságnál képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) véleményének kikérése után dönt a jelöltekről. A jelöltek száma nem lehet kevesebb, mint a felügyelő bizottságba választható tagok száma, és nem lehet több, mint a választható tagok számának háromszorosa.
7. A véglegesített jelöltlistát a választási bizottság, legkésőbb a választás előtt 10 nappal, nyilvánosságra hozza.
8. A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltek száma ugyanannyi vagy több, mint a felügyelő bizottságba delegálható munkavállalói tagok száma.
9. A listán szereplő személyek jelölése elleni kifogást a közzétételtől számított 5 munkanapon belül, írásban lehet tenni a választási bizottságnál. Kifogásolási joga a jelöltállító szervezeteknek (üzemi tanácstagoknak) és a munkavállalóknak van. A kifogást a választási bizottság a kézhezvételtől számított 3 munkanapon belül köteles megvizsgálni és annak elutasításáról vagy elfogadásáról dönteni.
10. Amennyiben az elfogadott kifogások miatt nem tarthatók a 4. § 7. pontjában foglaltak, a választási bizottságnak kezdeményeznie kell a választás időpontjának elhalasztását, és ha ez szükséges, újabb jelölt(ek) állítását.

11. A véglegesített jelöltlista alapján a választási bizottság elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapon csak és kizárólag a jelöltek abc sorrendben feltüntetett neve szerepelhet.

5. § A választás szabályai

1. A választásra a KÜT (ÜT) tagjai, a felügyelő bizottság tagjait megválasztó ülésen jogosultak.
2. A választás titkos és közvetlen.
3. A választás akkor érvényes, ha a KÜT (ÜT) tagjainak legalább a háromnegyede azon részt vesz.
4. A szavazást a választási bizottság szervezi és irányítja.
5. Szavazni csak a választási bizottság által készített és hitelesített szavazólappal lehet.
6. A megválasztani kívánt személyek nevét a szavazólapon egyértelműen meg kell jelölni a neve melletti négyzetbe írt X-szel.
7. Érvénytelen az a szavazat:
 - amelyet nem a szavazólapon szereplő nevekre adtak le;
 - amelyről nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szavazó kire adta le szavazatát.
8. Érvénytelen az a szavazólap:
 - amelyen a szükséges felügyelő bizottsági tagok számánál több jelöltre adták szavazatukat;
 - amelyet nem a hivatalos szavazólapon adtak le.
9. Megválasztott jelöltnek azt a személyt kell tekinteni, aki a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok több mint 50%-át kapta. Szavazategyenlőség esetén a társaságnál fennálló hosszabb munkaviszonnyal rendelkező személy a megválasztott.
10. Eredményes a választás akkor, ha a megválasztottnak tekinthető tagok száma megegyezik a felügyelő bizottságba választható tagok számával. Eredménytelen választás esetén az(oka)t a jelölte(ke)t, aki(k) a szavazatok több mint 50%-át megkapták, megválasztottnak kell tekinteni. A be nem töltött helyekre a szavazást, változatlan feltételek mellett, meg kell ismételni.
11. Érvénytelen a választás akkor, ha az ÜT tagjainak több mint egynegyede nem vesz részt a választáson, illetve nem adja le szavazatát. Ebben az esetben a szavazást, változatlan feltételek mellett, egy héten belül meg kell ismételni.

6. § A szavazatok összeszámlálása, az eredmény megállapítása

1. A leadott szavazatokat a választási bizottság összeszámolja, és az eredményről jegyzőkönyvet vesz fel. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:
 - a választás helyét, idejét,

- az összes leadott szavazatok számát,
- az érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott személyek nevét.

A jegyzőkönyvet a választási bizottság tagjai hitelesítik.

A választás eredményét a választási bizottság ismerteti a KÜT (ÜT) tagjai számára.

A szavazás eredményéről készült jegyzőkönyvet átadják a KÜT (ÜT) részére, amelyet nyilvánosságra kell hozni.

2. A választással kapcsolatos vitás kérdésekben a választási bizottság határoz.

7. §

A munkavállalói tag visszahívása

1. A munkavállalói képviselő visszahívásának kezdeményezésére, amelyre képviselőnként legfeljebb évente egy alkalommal kerülhet sor, a jelölésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
2. A KÜT (ÜT) a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának visszahívásáról, megválasztásával megegyező eljárás keretében dönt.

8. §

Időközi választás

1. Időközi választást kell tartani akkor,
 - ha a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának munkaviszonya bármely okból a mandátuma időtartamának lejárta előtt megszűnik,
 - ha a felügyelő bizottsági munkavállalói tag lemond tisztségéről,
 - ha a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezik,
 - ha a felügyelő bizottság munkavállalói tagját az üzemi tanács visszahívja.
2. Az időközi választás szabályai megegyeznek a rendes választás szabályaival, azzal a különbséggel, hogy a munkavállalói képviselő mandátuma (a közgyűlésen történő megválasztása után) addig érvényes, amennyi idő a választástól a választási ciklus végéig még hátravan.

9. §

A szabályzat hatálybalépése

A szabályzat 200... ..-vel a KÜT (ÜT) elfogadó határozatával lép hatályba, érvényes a visszavonásig.

....., 200... ..

.....
a KÜT (ÜT) elnöke

Az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata

Üzemi megállapodás

Mi az üzemi megállapodás?

Az üzemi megállapodás a munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatát, az együttműködés szabályait, az üzemi tanács működésének feltételeit tartalmazó dokumentum. Mindkét fél számára az előre kiszámítható, rendezett, szabályozott kapcsolat kialakítása és működtetése szempontjából fontos.

A Munka Törvénykönyve (Mt.) 64/A. §-ában történik utalás az üzemi megállapodásra, ahol az üzemi megállapodás ajánlásként szerepel, mint a felek közötti intézményes kapcsolat eszköze.

Az elmúlt időszak tapasztalatai és kutatási eredmények is azt bizonyították, hogy lényegesen jobb együttműködés és kevesebb konfliktus volt azokon a munkahelyeken, ahol megállapodást kötöttek.

Az üzemi megállapodás megkötése sok esetben az üzemi tanács státusának megváltozását eredményezi: a hallgatóságos tudomásulvétel helyett a valóságos együttműködés kereteit, a jogosítványok értelmezését, eljárási szabályokat, a működés szükséges feltételeinek biztosítását jelentheti. A megállapodásban értelmezett üzemi tanácsi jogosítványok a munkáltatótól szabályszerűséget, a törvényes előírások betartását, és tevékenységének egyfajta nyilvánosságát igényli. Ugyanakkor a vállalati célokat jobban megismerő, elfogadó, ezen keresztül motíváltabb munkavállalókat eredményezhet.

Az üzemi megállapodásnak az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatát kell szabályoznia.

Milyen területekre kell kiterjednie az üzemi megállapodásnak?

Az üzemi megállapodásnak öt témakört érdemes szabályoznia:

- I. Az üzemi megállapodás megkötésének általános szabályait;
- II. Az üzemi tanács működésének feltételeit;
- III. Az üzemi tanács elnökének, tagjainak kedvezményeit és védettségüket;
- IV. Az üzemi tanács jogainak értelmezését és a joggyakorlás eljárási rendjét;
- V. Az üzemi tanács és a munkáltató intézményes kapcsolatát.

Nézzük meg az egyes fejezetek tartalmát részletesebben. *(A fejezetcímek és alcímek után zárójelben következő szám a mellékletben szereplő Üzemi megállapodás minta fejezetcím és alcím számozása.)*

Mire vonatkoznak az üzemi megállapodás megkötésének általános szabályai (I. fejezet)

E fejezet keretében ajánlatos rendezni az üzemi megállapodás megkötésére és „kezelésére” vonatkozó előírásokat. Ezek közül érdemes kitérni a következőkre:

- ***Kik a megállapodást kötő felek (1.)***

Meg kell nevezni a munkáltatót (vagy annak azt a részlegét, ahol az üzemi tanács működik) és az üzemi tanácsot.

- ***A megállapodásnak milyen időbeli és területi hatálya van (2.)***

A megállapodás időbeli hatályánál az merülhet fel kérdésként, hogy egy vagy három évre, esetleg határozatlan időre kössék-e meg? A kérdésre csak a helyi feltételek ismeretében adható helyes válasz.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol arra lehet számítani, hogy a megállapodást évről évre finomítani lehet és van mód a kedvezőbb feltételek elérésére, ott egy évre kössék. Ahol ennek esetleg pont az ellenkezőjére van kilátás (például a nehezedő gazdasági helyzet, vagy egy közelgő vezetőváltás miatt), ott érdemes az előkészítésre több figyelmet fordítani és hosszabb távra megkötni a megállapodást. Véleményünk szerint a fentiek figyelembevételével, minden újonnan megválasztott üzemi tanácsnak meg kell adni a jogot arra, hogy maga kössön a munkáltatóval megállapodást.

Ha az üzemi megállapodás időbeli hatályát konkrét naptári időponthoz kötjük, az új megkötésének esetleges késése miatt lehet olyan időszak, amelyben nincs érvényes megállapodás. Ezért az új megállapodásról időben el kell kezdeni a tárgyalásokat. A tárgyalások várható nehézségeitől függően ez akár a régi lejártá előtt 6-8 hét is lehet.

Az általunk megadott üzemi megállapodás mintában szereplő javaslat ezt a problémát megoldja azzal, hogy a régit az új megkötéséig tartja érvényben.

- ***A megállapodás előkészítésének, aláírásának, módosításának, felmondásának és megszűnésének szabályai (3.)***

A megállapodás előkészítésére (ill. a későbbiekben gondozására) vonatkozóan javasolható egy, a felek képviselőiből álló közös bizottság létrehozása. A bizottság feladata a megállapodás mindkét fél számára elfogadható előkészítése, majd az aláírást követően annak „karbantartása”.

Az aláírás után lehetséges, hogy valamelyik fél változtatni szeretne a megállapodás tartalmán, vagy fel akarja mondani annak reá nézve időközben kedvezőtlené vált részeit, esetleg az egészet, ill. olyan törvénymódosítás történt, amely a megállapodás lényegi változtatását igényli. Mindezek a lehetőségek teszik szükségessé a bizottság működését és munkájuk szabályozását.

Melyek az üzemi tanács működésének feltételei (II. fejezet)

Az üzemi tanács működésének

- tárgyi, technikai,
- személyi,
- pénzügyi feltételei

vannak, amelyeket az Mt. alapján a munkáltatónak kell biztosítania.

Arra nézve, hogy ezeket a feltételeket konkrétan hogyan, milyen mértékben kell a munkáltatónak biztosítania, nem lehet mindenki számára egységesen ajánlható javaslatunk. Ez nyilván függ a gazdálkodó szervezet anyagi lehetőségétől, a foglalkoztatottak létszámától, az üzemi tanács elismertségétől, a munkáltató szándékaitól stb. Erről tehát minden üzemi tanács-

nak magának kell megállapodnia a munkáltatóval. Az azonban általában megfogalmazható, hogy a feltételek hiánya nem akadályozhatja az üzemi tanács működését.

Amiről tehát a következőkben szó lesz, az egy kínálat, amiből mindenki kiválaszthatja a maga számára használható ajánlatot.

- ***Az üzemi tanács működésének tárgyi, technikai feltételei (1.)***

A megállapodásnak ebben a részében azokat a tárgyi, technikai feltételeket kell leírni, amelyeket a munkáltató biztosít az üzemi tanács rendeltetészerű működéséhez. Pl. az üzemi tanács irodát, annak berendezéseit és eszközeit, továbbá az iroda működéséhez elengedhetetlenül szükséges szolgáltatásokat (pl. telefon, fax, a számítógép, az Internet-hozzáférés, az e-mail használata, postai szolgáltatások, fűtés, világítás, karbantartás, takarítás stb.), a tárgyalót, a helyileg szokásos tájékoztatási eszközök használatát stb.

- ***Az üzemi tanács működésének személyi feltételei (2.)***

Az üzemi tanács iroda folyamatos, szakszerű működtetéséhez, az adminisztratív, pénzügyi és iratkezelési ügyek intézéséhez szükség van egy felkészült adminisztrátor munkájára, aki ezt a tevékenységet akár részmunkaidőben is végezheti.

- ***Az üzemi tanács működésének pénzügyi feltételei (3.)***

Az Mt. 63. §-a alapján az üzemi tanács választási és működési költségeit (így a pénzügyi költségeket is) a munkáltatónak kell fedeznie. Nehezen is lenne biztosítható ez más módon, hiszen az üzemi tanács nem rendelkezik más, önálló bevétellel. Azt gondoljuk, hogy az üzemi tanács tervszerű, tudatos és szakszerű működéséhez elengedhetetlen egy munkaterv elkészítése. E munkaterv megvalósításának pénzügyi feltételei is vannak (pl. utazási, képzési és szakértői költségek, közlönyök és szaksajtó vásárlása stb.). Mindezek tervezhetősége, átláthatósága érdekében javasolható, hogy az üzemi tanács készítsen egy költségvetést, és ezt tárgyalja meg a munkáltatóval. A költségvetési keret elfogadása esetén, bizonyos rovatokon belül az üzemi tanács szabadon gazdálkodhatna, természetesen a gazdálkodó szervezet pénzügyi előírásait betartva.

Minden más, az üzemi tanács kiadásainak fedezésére szolgáló technika csorbítja az üzemi tanács önállóságát. (Sok esetben tapasztaltuk, hogy az üzemi tanács minden egyes konkrét pénzügyi kiadása előtt kénytelen a munkáltatóval vagy annak megbízottjával előzetesen alku-
dozni, ami egyrészt időrabló, másrészt konfliktusok forrása lehet.)

Ebben a fejezetben a lehető legkonkrétabban kell szabályozni a pénz felhasználását és az azzal való elszámolás módját.

Hogyan biztosíthatók az üzemi tanács tagjainak kedvezményei és védettségük (III. fejezet)

- ***Az üzemi tanács elnökének kedvezményei (1.)***

Az elnök kedvezményeinek meghatározásánál természetesen az Mt. előírásaiból, és az elmúlt évek tapasztalataiból érdemes kiindulni. A törvény általánosan az elnök havi munkaidő-kedvezményének mértékét munkaidejének 15%-ában határozza meg. Ezt a szabályozást a tapasztalatok alapján rendkívül rugalmatlannak ítélnéljük, hiszen van olyan hónap, amikor

nincs szükség a kedvezmény igénybevételére, és vannak időszakok, amikor ennek többszörösére lenne szükség.

Ezért javasoljuk, hogy a munkaidő-kedvezmény vetítési alapja két vagy több hónap, esetleg egy év legyen, amely sokkal nagyobb rugalmasságot biztosít az igénybe vevő számára.

Ezer fő feletti foglalkoztatotti létszám esetén az Mt. 64. §-a biztosítja, hogy az elnök munkáját díjazás ellenében végezhesse. A törvény itt az üzemi tanácsra és a munkáltatóra bízta a döntést a függetlenítéssel kapcsolatban. Az Mt. indokolása erről így szól:

„Az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a Javaslat az üzemi tanács elnökének díjazást állapít meg. A Javaslat nem rendelkezik arról, hogy ezt a díjazást munkaviszony keretében kell-e a munkáltatónak folyósítania. Ez a munkáltató és az üzemi tanács közötti megegyezés tárgya, **nekik kell eldönteni**, hogy az üzemi tanács elnöke tisztségét **függetlenül**, tehát munkavégzés alól mentesítve látja-e el, vagy esetleg csak **jelentősebb mértékű** munkaidő-kedvezmény mellett.”

Ezt az Mt. 64. §-ában foglalt speciális szabályt gyakran keverik össze egy későbbi módosítás során a 62. §-ba került szabályozással. Ez általános szabályként (így az ezer fő alatti munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál is) lehetővé teszi az üzemi tanács elnökének és tagjainak járó munkaidő-kedvezmény összevonását és újraelosztását úgy, hogy adott esetben az egy főre eső kedvezmény mértéke nem haladhatja meg a kedvezményezett munkaidejének 50%-át. Erre a szakaszra hivatkozva tagadják meg gyakran az ezer fő felett foglalkoztató munkahelyeken az elnök teljes függetlenítését.

Mit mond az indokolás a törvényalkotó eredeti szándékáról? Húz egy határvonalat, és azt mondja, hogy az ezer fő feletti munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra speciális szabályok vonatkozhatnak, más minőséget jelentenek az ez alatti létszámot foglalkoztatókhoz képest. Ezer fő felett a két fél akaratától függően lehetővé teszi az üzemi tanács elnök függetlenítését, amire a munkáltatónak az Mt. 107. §-ának h) pontja ad felhatalmazást. (Munkáltató egyébként ezzel a lehetőséggel az ezer fő alatti munkavállalói létszám esetén is élhet.)

Amennyiben a függetlenítést szükségesnek tartják, már csak a díjazás mértékéről kell megállapodniuk. Ha úgy ítélik meg, hogy nem szükséges a teljes függetlenítés, akkor a munkaidő-kedvezmény mértékében is közösen kell megállapodniuk, amely e szerint az indokolás szerint 15 és 100% között bárhol lehetséges.

A két szabályt alkalmazva [Mt. 62. § (2) bek. és 64. §] ezer fő feletti dolgozói létszám esetén lehetséges az elnök függetlenítése és további tag vagy tagok munkaidő-kedvezményének 50%-os meghatározása.

Az azonban biztos, hogy messzemenő következtetésekre ad lehetőséget a munkáltató üzemi tanácsról alkotott felfogásáról az, hogy mekkora munkaidő-kedvezményt tart szükségesnek az üzemi tanács elnöke és tagjai számára.

Érdekes tapasztalatot jelent az, hogy az elnökök bizonyos szakmákban és bizonyos esetekben nem szívesen vállalják a teljes függetlenítést, mondván, nem kívánnak évekre kiesni a szakmai gyakorlatból egy rövid távra szóló, „kétes” egzisztencia miatt. Ilyenkor mindig felmerül a kérdés, hogy az elnök szándékaitól függetlenül ellátható-e a feladat „részmunkaidőben”? Véleményünk szerint nem. Ezt azonban csak az üzemi tanács maga ítélni tudja.

Az elnök (és esetleg a tagok) díjazásának mértékével kapcsolatban a következő szempontok figyelembevételét ajánljuk:

- az üzemi tanács tevékenységével a társaságon belüli érdekharmonizációhoz járul hozzá, amelynek eredménye végső soron a vállalat céljait elfogadó, motivált munkaerő;
- az üzemi tanács a döntésben való részvétellel együtt az azzal járó felelősség egy részét is átvállalja a vezetéstől;
- a közösen kialakított döntéseket az üzemi tanácsnak kell elfogadtatni választóival;
- az üzemi tanács irányítása, szakszerűségének és hozzáértésének biztosítása egyre inkább a menedzsmentével megegyező felkészültséget és informáltságot igényel.

Mindezek következtében, az elnök díjazásának és egyéb kedvezményeinek megállapításánál vezetői kategóriába történő besorolásukat tartjuk szükségesnek. Ez növelni fogja az elnök presztízsét, és egészséges versengést indíthat el a munkavállalók és a vezetés számára egyaránt oly fontos tisztség betöltéséért.

Az elnök tevékenységének kontrollja miatt fontosnak tartjuk, hogy felette a díjazásának és kedvezményeinek megállapítására vonatkozó jogokat az üzemi tanács és a munkáltató együttesen gyakorolja.

Növelheti az elnök biztonságérzetét, és ezzel együtt a munkavállalók érdekeiért való elkötelezettségét, ha a munkáltató az üzemi megállapodás keretében garantálja a tisztességes visszavonulás lehetőségét, mandátumának lejárta után.

Az Mt. egyik nagy hiányossága, hogy sem az elnök, sem pedig a tagok részére nem biztosít a képzésükre törvényesen igénybe vehető fizetett szabadságot. A munkáltatók közül azonban sokan belátták, hogy nekik is érdekük a képzett partner, és az üzemi megállapodásban biztosítottak szabadságot képzés céljára.

- ***A tagok kedvezményei (2.)***

Az üzemi tanács tagjainak járó kedvezmények megállapításánál, hasonlóan az elnökök kedvezményeihez, az Mt. előírásait és a gyakorlati tapasztalatokat ajánlatos figyelembe venni. A törvényesen előírt havi 10%-os munkaidő-kedvezményről ugyanaz a véleményünk, mint az elnökök esetében, vagyis a vetítési idő több hónapra, ill. akár egy évre való kiterjesztésével biztosítani kell a rugalmas igénybevétel lehetőségét. Ugyanakkor a munkaidő-kedvezmény korrekt, mindkét fél által ellenőrizhető nyilvántartásával elejét kell venni az esetleges visszaéléseknek. Az általunk e területen megvalósításra javasolt elv:

- a tagok számára is mindig legyen idő vállalt megbízatásuk teljesítésére,
- de ezt az időt csak erre a célra vehessék igénybe.

Indokolt esetben élni kell azzal a lehetőséggel, hogy a munkaidő-kedvezmény összevonható és újraosztható. Az egyes tagok által igénybe vehető kedvezményt az általuk végzendő feladatok mennyisége alapján a tanács határozza meg.

Tapasztaltuk, hogy több gazdálkodó szervezetnél gyakorlattá vált az üzemi tanács tagok munkájának egyéb kedvezményekkel való elismerése. Az elnök esetében már megfogalmazott érvek és megfontolások alapján a tagok munkájának (anyagi és erkölcsi) elismerését is helyesnek tartjuk.

Mivel a törvény nem biztosítja, a megállapodásban rögzíteni kell a tagok képzéséhez szükséges, fizetett rendkívüli szabadságot.

- ***Az üzemi tanács tagok és az elnök védettsége (3.)***

Az üzemi tanács elnökének és tagjainak törvényi védettsége, a megállapodásban foglalt garanciák több szempontból is fontos biztosítékot jelentenek:

- csökkentik a tagok és az elnök kiszolgáltatottságát, növelik biztonságérzetüket, és ennek következtében nyíltan vállalhatják a dolgozói érdekek közvetítését;
- a védettség hiánya a felkészült és elkötelezett potenciális üzemi tanács tagokat elriasztja e funkció vállalásától, és ezzel egy kontraszelektív folyamat indulhat el, amely nem csak a munkavállalói érdekek iránti elkötelezettséget, hanem a szakértelmet is csökkentheti az üzemi tanácsban.

Ezért állítható, hogy a védettség mindkét fél számára fontos, garanciális elem.

Az üzemi megállapodásban nem csak e védettségnek az Mt.-ben megfogalmazott rendelkezését, hanem a helyi viszonyokra vonatkoztatható értelmezését, továbbá a védettség gyakorlásának eljárási rendjét is le kell írni.

Két megjegyzés a konkrét szabályozáshoz:

➤ Az Európai Unió országaiban nem gyakorlat, hogy létszámcsökkentések alkalmával – az éppen e folyamatban is – a munkavállalók érdekeit képviselő, általuk választott tisztségviselőket bocsássák el. Ha mégis, akkor az elbocsátott tisztségviselő számára a munkáltató a törvényben vagy a kollektív szerződésben foglalt végkielégítés kétszeresét (vagy többszörösét) fizeti ki.

Ez azonban csak a legvégső megoldás, és akkor következhet, ha a felek a védettség érvényesítésének már minden lehetőségét kimerítették, és ha ezt mindkét fél (és itt főleg az érdekelt véleménye a fontos) elfogadja.

Nálunk ennek kétféle változata terjedt el: az egyik a fentiekben ismertetett megoldás jelentősen csökkentett változata: az elbocsátott tisztségviselő 2-4 hónappal kap több végkielégítést; a másik pedig az, amikor a végkielégítés kiszámolásánál a védettségből még hátralévő időt veszi figyelembe. Amíg az előző megoldás fix összeget jelent a védettség bármely időszakában, addig a második megoldásban az összeg nagysága attól függ, hogy az érdekelt tisztségviselő védettségéből még mennyi idő van hátra.

A magunk részéről mindkét megoldást elfogadhatónak tartjuk, és az érdekelt számára kedvezőbbet javasoljuk.

➤ A másik megjegyzésünk az üzemi tanács elnökével vagy tagjaival szemben alkalmazott rendkívüli felmondás esetére vonatkozik. A törvény előírása szerint, a rendkívüli felmondás alkalmazása előtt a munkáltató erről előre ki kell, hogy kérje az üzemi tanács véleményét.

Értelmezésünk szerint erre azért van szükség, hogy a még ebben a helyzetben lehetséges védelmet az üzemi tanács képes legyen biztosítani a tag számára.

Fontos megjegyezni, hogy ha az üzemi tanács elnök vagy a tagok munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése előtt a munkáltató elmulasztja az üzemi tanács egyetértését kérni, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult vétót gyakorolni az intézkedése ellen.

Hogyan értelmezhetők az üzemi tanács jogai, és a joggyakorlás eljárási rendszere (IV. fejezet)

Ezt a fejezetet tekinthetjük a megállapodás leglényegesebb részének. Tulajdonképpen itt történik meg a törvényben igen általánosan és keret jelleggel leírt jogok értelmezése, és a helyi viszonyoknak megfelelő adaptálása. Ha ez az értelmezés és adaptálás nem vagy rosszul történik meg, az üzemi tanács emiatt nem képes a törvény által biztosított jogait gyakorolni.

A joggyakorlás módja nem más, mint az az eljárási rend, ahogy az üzemi tanács jogosítványainak érvényt szerez: kinek, mikor, milyen határidővel, mi a feladata azért, hogy az üzemi tanács az előírásoknak megfelelően gyakorolhassa jogait.

• Melyek a feltételei a jóléti célú pénzeszközökkel kapcsolatos együtdöntési jogosítvány gyakorlásának (1.)

- A kollektív szerződésben szerepeljen a teljes összeg meghatározása;
- a megállapodásnak pontosan tartalmaznia kell azt, hogy a munkáltatónál milyen jóléti célú pénzeszközök vannak; (1.1.)
- minél nagyobb a gazdálkodó szervezet, annál inkább szükség van egy, a jóléti pénzek név szerinti elosztásával foglalkozó, és az üzemi tanácsnál rugalmasabban működő bizottságra, amely az üzemi tanács albizottságaként működik. (1.3.)

A bizottságban az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkáltató képviselője vesz részt. Ez tehermentesíti az üzemi tanácsot a pénzek konkrét kezelése alól, és nem vonja el az időt más, lényegesebb feladatoktól.

Az üzemi tanácsnak viszont a jóléti pénzek konkrét elosztására vonatkozó szabályzatokra kell nagy figyelmet fordítania, ezzel kapcsolatban kell az együttdöntési jogát fenntartani. (1.2.)

Olyan szabályozásra kell törekedni, amely pontosan rögzíti az érintettek körét, a kiosztható pénzek nagyságát és ezek feltételeit, kritériumait, és nagyon kevés kivételre ad lehetőséget. Ha a szabályzat jó, teljesen mindegy, hogy ki osztja a pénzeket.

A szociális, jóléti alapok elosztására egyre elterjedtebb módszer az ún. választható béren kívüli juttatások rendszere (kafetéria rendszer). Ennek lényege, hogy az erre a célra fordítható pénzeszeget minden munkavállaló számára egyenlően osztják el, és lehetőséget adnak számára, hogy a vállalat által kidolgozott kínálatból az élethelyzetének, szükségleteinek leginkább megfelelő célokra használja fel az adott szolgáltatásnak megfelelő, adóval csökkentett összeget.

- ***Együttdöntési jog a jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatban (2.)***

A legutóbbi Mt. módosításig értelmezési problémák merülhetnek fel a jóléti jellegű intézményekre vonatkozó üzemi tanácsi jogosítványok gyakorlásával kapcsolatban. A módosítás következtében a jóléti jellegű intézmények felsorolása a kollektív szerződésben a joggyakorlás feltétele. (2.1.)

Továbbra sincs jogszabály, amelyik teljeskörűen, pontosan felsorolná azt, hogy melyek azok az intézmények és ingatlanok, amelyek ebbe a körbe tartoznak. Véleményünk szerint elsősorban azt kell figyelembe venni, hogy milyen tényleges célokkal hozták létre, milyen pénzeszközökből, valamint azt, hogy most milyen céllal üzemel, és milyen elszámolási helyen biztosítják működésének anyagi feltételeit.

Az üzemi megállapodásban értelmezni kell a törvényben szereplő „hasznosítás” kifejezést. (2.2.) Véleményünk szerint az üzemi tanács együttdöntési joga kiterjed:

- a hagyományos rendeltetésszerű használatukra, annak megváltoztatására, esetleges megszüntetésükre;
- eladásukra, bérbeadásukra, lízingeltetésükre;
- társaságba apportálásukra, alapítványba vitelükre;
- koncesszióba adásukra;
- jelzáloggal történő megterhelésükre.

- ***Az üzemi tanács véleményezési jogosítványait széleskörűen, ámde általános értelmezéssel, keret jelleggel határozza meg az Mt. (3.)***

➤ Kiemelkedik ezek közül is a munkáltatónak az a kötelezettsége, hogy *a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedéseinek tervezetét* véleményeztetnie kell az üzemi tanáccsal. (3.1.)

A megállapodásban a következőket kell tisztázni:

- ◆ A dolgozók mekkora létszámát, milyen körét tekintik „nagyobb csoportnak”? (3.1.1.) Az Mt. 94/A. §-a a munkáltatónál, illetve önálló telephelyén (részlegénél, ahol üzemi tanács működik) csoportos létszámcsökkentés esetén a következőképpen határozza meg a nagyobb csoport „létszámát” az összes foglalkoztatott számának figyelembevételével:
 - a) 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén 10 fő;

b) 100-nál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén a dolgozók 10%-a;

c) 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén 30 fő.

Ajánljuk, hogy a nagyobb csoport meghatározásánál, a társaság sajátosságaira tekintettel, a fentieket vegyék figyelembe!

◆ A munkáltatói intézkedések mely típusát tekintik e kérdéskörbe tartozónak? (3.1.2.) Nyilvánvalóan a munkavégzéssel kapcsolatos technikai, technológiai, irányítási jellelű intézkedéseket nem kell véleményeztetni. Úgy gondoljuk, e témakörbe tartoznak viszont mindazok a kérdések, amelyek közvetve vagy közvetlenül érintik a dolgozók munkaviszonyát, befolyásolják gazdasági és szociális érdekeiket. Ebből a szempontból az Mt.-ben felsoroltakat csak kiemelt példának, és semmiképpen nem a teljes körnek kell tekinteni.

◆ Melyek e jog gyakorlásának eljárási szabályai?

Mivel az intézkedések tervezetéről van szó, a véleményezésre a döntést megelőzően kell sort keríteni. Azt gondoljuk, hogy a döntés előtt úgy kell a munkáltató által előterjesztett tervezetet átadni az üzemi tanácsnak, hogy az érdemben képes legyen megtárgyalni és véleményezni. Ehhez szakértők igénybevételére is szükség lehet, ami ugyancsak növelheti az adott téma megtárgyalására szükséges időt. Mindezt figyelembe véve kell a dokumentumok átadásának határidejét meghatározni.

➤ A munkáltatónak véleményeztetnie kell az üzemi tanáccsal a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a munkavállalókról nyilvántartandó adatok körére, és az ezt szolgáló adathordozók tartalmára vonatkozó elképzeléseket, ill. a személyügyi tervet. (3.2.)

◆ Ez a jogosítvány tekinthető az egyik legspeciálisabb üzemi tanácsi jogosítványnak, amit azonban a munkáltatóval való együttes értelmezés nélkül nem, vagy csak hiányosan tud gyakorolni. A törvény rendelkezésének az első része a dolgozók személyiségi jogainak védelmét szolgálja. Az Mt. 77. §-a erre vonatkozóan úgy szabályoz, hogy a dolgozótól csak olyan adatok kérhetők, amelyek nem sértik személyiségi jogait, és amelyek a munkaviszony szempontjából lényegesek. Mindezek ellenőrzésének jogosítványát a törvény az üzemi tanácsnak adja.

◆ A *személyügyi terv*, mint kategória is értelmezést kíván. (3.2.2.)

A fogalom magyarázatával kapcsolatban szeretnénk megjegyezni, hogy néhány nyugat-európai ország (különösen Németország) gazdasági társaságaiban az összes munkavállalóra kiterjedő ún. vállalati karriertervet készítenek. Ez azt jelenti, hogy figyelembe véve a vállalat fejlesztési, beruházási elképzeléseit, megtervezik a munkavállalók át- és továbbképzését. E tervnek része a vezetői utánpótlás terve is.

A dolgozóknak természetesen nálunk is érdeke ilyen tervek léte, és az üzemi tanács ellenőrzése melletti kialakításuk, működtetésük. Tapasztalataink alapján elmondhatjuk, hogy ilyen terv Magyarországon nagyon kevés helyen van. Fentiek hiányában, ez a jogosítvány a gyakorlatban csak a vezetők pályázat útján történő kinevezése esetén jelent véleményezési lehetőséget az üzemi tanács számára. Ilyenkor vagy a pályázat kiírásánál, vagy a beérkezett pályázatok elbírálásánál élhet jogával az üzemi tanács.

➤ Az előző pontban leírtakkal van szoros összefüggésben az üzemi tanácsnak az a joga, hogy *a munkavállalók képzésével, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételével, valamint a korengedményes nyugdíjazással* kapcsolatos munkáltatói tervek is csak az üzemi tanács véleményének kikérése mellett fogadhatók el. (3.3.)

Megítélésünk szerint, főleg csoportos létszámcsökkentés esetén, ez a jogosítvány nem értelmezhető az Mt. 94/A. §-a nélkül, hiszen ez részletesen szabályozza a munkavállalók leépí-

tésével kapcsolatos eljárásokat, további fontos jogosítványokat biztosít az üzemi tanács számára.

E jogosítványok gyakorlásával kapcsolatban ugyancsak nagyon fontosak az eljárási szabályok.

➤ A *megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjával* kapcsolatos intézkedési tervre vonatkozó üzemi tanács véleményezési jogosítvány gyakorlása az érdekeltek bevonását igényli. (3.4.)

Ajánlatos, hogy az üzemi tanács a megváltozott munkaképességű munkavállalókból hozzon létre egy albizottságot, és a rehabilitációjukra vonatkozó tervet velük véleményezteti, mielőtt az üzemi tanács véleményt nyilvánít. Ez különösen szűkös anyagi körülmények között működő vállalatoknál ajánlatos, ahol a megváltozott munkaképességűek és a változatlan munkaképességűek között komoly érdekkülönbség lehet a rehabilitációra fordítható anyagiak megítélésében.

➤ Az *éves szabadságolási tervre* vonatkozó véleményezési jog gyakorlásakor az üzemi tanács feladata az, hogy a szabadságolásra vonatkozó törvényi előírások betartása mellett, a munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket érje el. (3.5.)

➤ Az új *munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények bevezetésével* kapcsolatos jogaik gyakorlásakor az üzemi tanácsnak több összefüggést is figyelembe kell vennie (3.6.):

- ◆ Javasoljuk, hogy mindenekelőtt tisztázzák a munkáltatóval azt, hogy mit értenek ezen a két kategórián! (3.6.2.)

Több esetben tapasztaltuk, hogy például új teljesítménykövetelmények alatt csak a fizikai dolgozók normáját értik, miközben alkalmazotti területen nyelvtudást, számítógép-kezelési ismereteket követel meg a munkáltató. Sokszor fordul elő, hogy ilyen típusú átképzést helyileg szerveznek meg, és erről az üzemi tanácsnak nincs tudomása. Hasonló értelmezési gondok merülhetnek fel az új munkaszervezési módszerekkel kapcsolatban, amelyek szorosan összefüggenek a teljesítménykövetelményekkel.

- ◆ Vegyék figyelembe azt, hogy az új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények bevezetésének bér- vagy keresetváltozás lehet a következménye! Bér- és keresetváltozáshoz a kollektív szerződés módosítása szükséges, amihez a szakszervezetek hozzájárulása kell.

➤ A törvény nem ad bővebb felvilágosítást arról, hogy mit kell a *munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatok* alatt érteni. (3.7.)

Ez a jogosítvány is csak úgy gyakorolható, ha a megállapodásban pontosan rögzítik azt, hogy a két fél mely belső szabályzatokat tekint ilyennek. (3.7.1.)

E szabályzatok körébe tartozhat pl. a szervezeti és működési szabályzat, a kollektív szerződés, a titoktartási szabályzat stb. Általában tehát minden szabályzat, ami a dolgozók munkaviszonyát érinti, ill. befolyásolja gazdasági és szociális érdekeik érvényesülését. Nem tartoznak ebbe a körbe a gazdasági munka technikai, technológiai, vezetési kérdéseire vonatkozó utasítások.

➤ Főleg a nagyobb (külföldi tulajdonban lévő) társaságoknál a *munkáltató anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokkal* serkenti és ismeri el a nagyobb munkavállalói teljesítményeket. (3.8.)

Meghirdetésükkel és értékelésükkel kapcsolatban az üzemi tanácsnak véleményezési joga van.

➤ Az üzemi tanács a munkáltatónál konzultációt kezdeményezhet az Mt. 65. § (3)–(4) bekezdésében, a véleményezési jogkörébe utalt, illetve a munkáltató tájékoztatási kötelezettségeit meghatározó kérdésekben.

A konzultáció kezdeményezésére a véleménykérés megérkezésétől, illetve a tájékoztatást követően 15 napon belül kerülhet sor.

- ***A Munka Törvénykönyve 94/A–94/G. §-a szabályozza a csoportos létszámcsökkentés szabályait, eljárási rendjét, az üzemi tanács ezzel kapcsolatos jogosítványait. (4.)***

Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően tizenöt nappal köteles az üzemi tanáccsal konzultálni, és a konzultációt döntésének meghozataláig, vagy a megállapodás megkötéséig folytatni a következők szerint:

➤ *Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző féléves időszakra vonatkozó átlagos létszáma szerint (4.1.):*

- a) 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- b) 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a dolgozók 10%-a,
- c) 300 vagy annál több munkavállaló esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja 30 napon belül rendes felmondással megszüntetni.

Ezt a szabályt a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon munkaügyi központ illetékességi körébe tartozó telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számolni.

- ◆ A konzultációt megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles az üzemi tanáccsal írásban közölni:
 - a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
 - az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportonként,
 - az adott időszakban foglalkoztatottak létszámát.
- ◆ A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben írásban köteles közölni:
 - a végrehajtás tervezett időtartamát, időbeni ütemezését,
 - a kiválasztás szempontjait, valamint
 - az érintettek jogszabálytól, kollektív szerződéstől eltérő juttatásának feltételeit, a mérték meghatározásának módját.
- ◆ A konzultációnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés
 - elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
 - elveire,
 - következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
 - az érintett munkavállalók számának csökkentésére.
- ◆ Ha a konzultáció során megállapodás születik, azt írásba kell foglalni, és meg kell küldeni a területileg illetékes munkaügyi központnak.

➤ *Ha a konzultációt követően a munkáltató a végrehajtásról dönt, a döntésben meg kell határozni (4.2.):*

- az érintett munkavállalók létszámát, foglalkoztatási csoportok szerint,
- a végrehajtás kezdő és befejező időpontját, ill. a végrehajtás időbeni ütemezését.

- ◆ Az időbeni ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.

- ◆ A 30 napos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató adott időszakon belül az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, ill. megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.
 - Jognyilatkozatnak a rendes felmondást, a határozott idejű munkaviszony megszüntetését [Mt. 88. § (2) bek.] és a közös megegyezést kell tekinteni.
- *Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot. (4.3.)* Az értesítést az üzemi tanács tájékoztatásával egy időben kell megküldeni a munkaügyi központnak, és ennek másolatát az üzemi tanács számára is át kell adni.
 - ◆ Munkáltató döntéséről a munkaügyi központot a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:
 - személyi adatait,
 - utolsó munkakörét,
 - szakképzettségét,
 - átlagkeresetét.
 - *Munkáltató a döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. (4.4.)* Ennek másolatát az üzemi tanács és a munkaügyi központ számára is meg kell küldeni.
 - ◆ Védelem alatt álló munkavállalóval [Mt. 90. § (1) bek.] rendes felmondás csak a védelem megszűnése után közölhető.
 - *Ha a munkáltató a munkaügyi központtal és a munkavállalóval kapcsolatos, ill. az üzemi tanáccsal kötött megállapodásban foglalt kötelezettségeit nem teljesíti, a rendes felmondása jogellenes. (4.5.)*
 - ◆ Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács jogait, ennek megállapításáért az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. Bíróság nem peres eljárásban nyolc napon belül dönt.
- ***A 2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról – képvisellel rendelkező szakszervezetek véleményének meghallgatása után – az üzemi tanács jogosítványaként határozza meg a felügyelő bizottságok munkavállalói képviselőinek jelölését. (5.)***

Fontos, hogy a munkáltató technikai, pénzügyi és erkölcsi támogatásával elősegítse azt, hogy az üzemi tanács gyakorolhassa törvényben meghatározott jogát. Az üzemi megállapodásnak ki kell terjednie mindazokra a kérdésekre, amelyet a felek az üzemi tanács joggyakorlásával kapcsolatban fontosnak tartanak (pl. az esetleges választási eljárás feltételeire, a munkavállalói képviselő védettségére stb.).

 - Amiért az Mt. egyértelműen dicsérhető, az az üzemi tanács gyakorlatilag korlátlan információs lehetősége. (6.)
 - *A törvény előírja, hogy mely témákból, milyen időszakonként köteles a munkáltató tájékoztatást adni. (6.1., 6.2., 6.3.)*

Az előírt időintervallumoktól a vállalat helyzetének megfelelően el lehet térni. Pl. egy pénzügyi likviditási gondokkal küzdő vállalatnál a bérfizetés helyzetére vonatkozó munkáltatói tájékoztatóval felesleges hat hónapot várni, hiszen addig a gondok fizetési napok alkalmával úgymint kiderülnek stb.

➤ *Az üzemi tanács jogosítványai 2005-ben kibővültek a konzultációkérés lehetőségével. Azokban a kérdésekben, amelyekben a tanácsnak véleményezési joga, illetve a munkáltatónak tájékoztatói kötelezettsége van, a tanács konzultációt kezdeményezhet, és a munkáltató ettől nem zárkozhat el. (3.)*

Konzultációt a véleményezési jogok alapján a következő esetekben, illetve kérdésekben kérhet az üzemi tanács:

- nagyobb csoportot érintő munkáltatói intézkedések,
- személyügyi nyilvántartás, tervek,
- képzési tervek,
- rehabilitációs tervek,
- szabadságolási tervek,
- új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények bevezetése,
- belső szabályzatok tervezete,
- pályázatok meghirdetése.

Konzultációt a véleményezésre rendelkezésre álló tizenöt napon belül lehet kezdeményezni. A munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések, és az új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelmények bevezetése esetén, a konzultáció kezdeményezésétől számított hét napon belül az intézkedést nem lehet végrehajtani. Ennél hosszabb határidőben is meg lehet állapodni.

A munkáltató tájékoztatását követően tizenöt napon belül konzultáció kezdeményezhető:

- a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
- a tevékenységi kör változásáról, beruházásokról szóló döntéseknél,
- a bérek, keresetek alakulásáról,
- a bérfizetési likviditásról,
- a foglalkoztatás jellemzőiről,
- a munkaidő felhasználásáról,
- a munkafeltételek jellemzőiről.

A konzultációkérési lehetőségnek azért nagy a jelentősége, mert hatékonyabb képviselőt tesz lehetővé a tanács számára fontos kérdésekben. A konzultáción lehetőség nyílik a tervezett intézkedésekkel kapcsolatos további információk kérésére, az álláspont árnyaltabb kifejtésére, vitára, az álláspontok indoklására.

➤ *Új szabály [Mt. 193/P. § (2) bek.], hogy munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönvevő munkáltatónak a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot (ill. a képviselővel rendelkező szakszervezet is) rendszeresen, de legalább évente egy alkalommal tájékoztatnia kell. (6.5.)*

- A tájékoztatói jog nagy erénye, hogy az együttdöntési és véleményezési jogosítványainak gyakorlása érdekében az üzemi tanácsnak betekintési joga van a vállalat nyilvántartási rendszerébe. (7.)

A betekintési jog gyakorlása, és az ehhez kapcsolódó egyéb köteleességek (lásd a titoktartással kapcsolatos problémákat) pontos eljárási szabályokat igényelnek, pl. ki gyakorolhatja

az üzemi tanács részéről ezt a jogot, és hogyan (7.1.), milyen felhatalmazással, vagy mit is jelent konkrétan a betekintési jog stb.

- Üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint a hátrányos megkülönböztetés szabályainak megtartásával kapcsolatos. (7.2.) A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.
- A munkáltató és üzemi tanács (képviselettel rendelkező szakszervezet hiányában) együttesen meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el. (8.)

Az esélyegyenlőségi terv célja a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok (pl. nők, negyven évnél idősebb munkavállalók, romák, gyermeküket egyedül nevelő szülők, fogyatékos személyek stb.) foglalkoztatási helyzetének javítása, esélyegyenlőségük biztosítása.

- ***A munkavállalók és az üzemi tanács kapcsolatának sok helyen már meghonosodott intézménye az üzemi gyűlés. (9.)***

A magunk részéről nagyon fontosnak tartjuk, hogy évente legalább egy alkalommal erre a rendezvényre sor kerüljön, és a tanács ennek keretében beszámoljon választóinak tevékenységéről. A rendezvény keretében a munkáltatónak is lehetősége van a társaság helyzetéről és céljairól tájékoztatni a munkavállalókat. Az üzemi gyűlést a nagyobb látogatottság elősegítése érdekében javasoljuk munkaidő alatt tartani. Mindezek miatt fontos, hogy az előkészítést és a lebonyolítást pontosan szabályozzák.

Hogyan szabályozható az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata (V. fejezet)

Ebben a fejezetben az üzemi tanács és a munkáltató hivatalos, formális kapcsolatát ajánlatos szabályozni. Ez a kapcsolat a két fél információcseréjétől a tárgyaláson keresztül a konfliktusok kezeléséig előírja a hivatalos érintkezés módját és formáit.

Mindez nem jelenti azt, hogy nem tartjuk fontosnak az informális (nem hivatalos) kapcsolatokat. Éppen ellenkezőleg, ezeket a kapcsolatrendszer elengedhetetlen részének tekintjük, de a nem hivatalos kapcsolat nem igényel szabályozást.

- ***A vállalat helyzetéről, a várható eseményekről, az elképzelésekről, tervekről szóló információ elengedhetetlenül szükséges az üzemi tanács gyakorlati tevékenységéhez. (1.)***

Csak ezeknek az információknak a birtokában képes jogosítványait gyakorolni. Az információhoz jutás hivatalos módjai:

➤ *az üzemi tanács elnöke vagy megbízottja rendszeres résztvevője a vezetői értekezleteknek (1.1.)*

Tulajdonképpen csak így kerülhet bele a vállalati információk vérkeringésébe. Ezek az értekezletek egyszerre működnek döntés-előkészítő műhelyekként, döntéshozó és feladatmeghatározó fórumokként. Itt van mód a helyzet pontos felmérésére, bizonyos döntések hátterének felderítésére, és az előkészítés alatt lévő ügyek megismerésére, esetleges befolyásolására. Az ezeken való személyes részvételt nem pótolhatja semmilyen utólagos tájékoztató vagy emlékeztető.

➤ *az üzemi tanács írásban is kérhet információt (1.2.)*

Az információ adását a munkáltató nem tagadhatja meg. Az írásos információkérésnél érdemes szabályozni annak módját, azt, hogy erre hány napon belül kell a választ megadni.

- ***Az információ értelmezéséhez szükség lehet konzultációra. (2.)***

Ennek formai kérdéseit ugyancsak érdemes leírni. Pl. a konzultációra a kéréstől számítva hány napon belül kell sort keríteni, kiknek kell részt venni stb. (2.2.)

- ***A tárgyalás az üzemi tanács és a munkáltató közötti érdekkülönbségek egyeztetésének technikája. (3.)***

Szemben a szakszervezetekkel, az üzemi tanács számára nem áll rendelkezésre egyetlen nyomásgyakorló eszköz sem. Ennek használata ugyanis nem egyeztethető össze az üzemi tanács működési elveivel, hiszen az üzemi tanács a munkavállalók képviselőjét a munkabéke biztosítása mellett kell, hogy ellássa.

A tárgyalás fontosságára való tekintettel, ennek eljárási szabályait pontosan rögzíteni kell:

➤ *ki, hogyan kezdeményezhet hivatalos tárgyalást, (3.2.)*

➤ *kik és milyen felhatalmazással vehetnek részt a tárgyaláson. (3.3.)*

Az üzemi tanács delegációjának hivatalos tárgyalásra a felhatalmazást az üzemi tanács adhat, formális (az ügyrendnek megfelelő) határozattal, vagy a munkavállalók közössége (pl. a kérdéses ügyben lebonyolított üzemi gyűlés, vagy szavazás keretében).

Ugyancsak itt merülhet fel kérdésként (külső) szakértő részvételének lehetősége. Tény, hogy a munkáltatót a vállalat szakértőgárdája segíti a tárgyalások folyamán. Ugyanez a lehetőség az üzemi tanács oldalán nem biztosított, pedig egy külső szakértő jelenléte és részvétele a vitában csak az alaposabb, átgondoltabb előkészítést segítené.

➤ *a feleket milyen kötelezettség terheli a tárgyalás előkészítése ügyében (3.4.)*

Pl. a tárgyaláshoz szükséges információk és dokumentumok átadása.

➤ *mi a további eljárás a tárgyalás sikertelensége esetén*

Új tárgyalási időpont kitűzése, esetleg további információk átadása, vagy újabb szakértői vélemények beszerzése.

➤ *hogyan készüljön, és mit tartalmazzon a tárgyalási jegyzőkönyv*

➤ *mit tartalmazzon megegyezés esetén a megállapodás.*

- ***Munkaügyi vita (4.)***

Egyeztetési eljárást (4.1.) kell tartani a törvény szerint abban az esetben, ha a felek a tárgyalás során nem tudnak megállapodni. Az egyeztetési eljárás még egy esélyt ad a felek számára a konfliktus „belső” rendezésére. Ha ugyanis az egyeztetési eljárás is sikertelen, a vita rendezésére, annak jellegétől függően, külső intézményt, békéltetőt, munkaügyi bíróságot, vagy külső, független szakértőket (közvetítőt vagy döntőbíró) kell igénybe venni.

Az egyeztetési eljárás lefolytatásáról (összehívás, résztvevők, ügyrend, kompetencia, további ügymenet) érdemes részletes eljárási szabályt készíteni, hiszen nem kizárt, hogy a vita a munkaügyi bíróság elé kerül.

Az egyeztetési eljárás ideje alatt, de legfeljebb hét napig a vitatott intézkedést végrehajtani nem szabad.

A munkáltató és az üzemi tanács között két típusú vita lehetséges:

➤ *Kollektív munkaügyi vita (4.2.)*

Ennek lényege az, hogy a munkáltató a szabályok betartásával hozza meg a döntést, ez azonban sérti az üzemi tanács vagy a munkavállalók közösségének érdekeit. Ebben az esetben a felek a vita rendezésére külső, független közvetítő vagy döntőbíró közreműködését vehetik igénybe. A két eljárás abban különbözik, hogy amíg a közvetítő csak elősegíti a felek közötti megállapodás létrejöttét, a döntőbíró a felek írásban megbízhatják azzal, hogy helyettük döntse el a vitatott kérdést. Döntőbíró igénybevételét a törvény kötelezővé teszi abban az esetben, ha a vita tárgya az üzemi tanács együttdöntési jogkörébe tartozik, ill. ha a felek az üzemi tanács választás és működés szükséges és indokolt költségeinek mértékében nem tudnak megegyezni.

➤ *Munkaügyi jogvita (4.3.)*

Ez olyan esetben alakulhat ki, ha a munkáltató nem tartja be az üzemi tanács jogosítványaira vonatkozó törvényi előírásokat. Ebben az esetben az egyeztetés, békéltető igénybevétele után az üzemi tanács bírósághoz fordulhat a szabálysértés megállapításáért. Tudni kell, hogy a bíróság döntéséig a vitatott munkáltatói döntés, amennyiben az az üzemi tanács együttdöntési és véleményezési jogát sérti, nem hajtható végre.

A munkaügyi vitákkal kapcsolatos tapasztalatunk, hogy a felek nem veszik igénybe a konfliktusfeloldás külső lehetőségeit, de az ismeretek birtokában is tartózkodnak ezek igénybevételeitől. Ez azért okoz problémát, mert a megoldatlan konfliktusok nehezítik a tárgyszerű együttműködést, és felhalmozódva komolyabb feszültségek forrásaivá válhatnak.

Javasoljuk, hogy békéltetőnek, közvetítőnek, ill. döntőbírónak az e célból létrehozott Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) erre felkészült és kiképzett tagjait vegyék igénybe.

Az MKDSZ elérhetőségei:

Igazgatóság: 1086 Budapest, Szeszgyár u. 4. – igazgató: dr. Kovács Géza

levelezési cím: 1089 Budapest, Kálvária tér 7.

telefonszám: (1) 219-5700

ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

(Minta)

I. Fejezet Általános szabályok

1. Az üzemi megállapodást egyrésztől a(z) Zrt. (Kft.) [székhelye:], mint munkáltató, másrésztől a (a munkáltatónak, és/vagy önálló telephelyének megnevezése, ahol az üzemi tanácsot választották és tevékenységét kifejti) Üzemi Tanácsa (székhely ugyanott) közös elhatározásából köti.
2. Felek az üzemi megállapodás (a továbbiakban: megállapodás) időbeli hatályára vonatkozóan megegyeznek abban, hogy az a következő üzemi megállapodás megkötéséig marad érvényben.
3. A megállapodás előkészítésével, aláírásával, módosításával, felmondásával és megszűnésével kapcsolatos szabályok:
 - 3.1. Az üzemi megállapodást aláíró felek megegyeznek abban, hogy a jövőben a megállapodás módosításának előkészítésére paritásos elven (két-két fővel) létrejövő és működő, közös szakértői bizottságot hoznak létre. A bizottságot minden esetben működtetni fogják, amennyiben a megállapodás értelmezésében nem tudnak megegyezni, módosítására valamelyik fél javaslatot tesz, illetve, ha egyikük részben vagy egészében felmondja azt. A bizottság első ülésén elnököt választ, döntéseit konszenzussal hozza, saját hatáskörben ügyrendet fogad el.
 - 3.2. A megállapodást a(z) Zrt. (Kft.) nevében a vezérigazgató (ügyvezető igazgató), az üzemi tanács (a továbbiakban: ÜT) nevében az elnök írja alá. Munkáltató gondoskodik arról, hogy az érintett gazdasági vezetők, az ÜT tagjai és a választott szak szervezeti tisztségviselők rendelkezzenek a megállapodás 1-1 példányával. A megállapodás aláírásának napján lép hatályba.
 - 3.3. A hivatalos választáson, érvényesen megválasztott új üzemi tanács joga a régi üzemi megállapodás felmondása, illetve módosítása.
 - 3.4. A megállapodás módosítására mindkét fél tehet írásbeli javaslatot, amelyről az előkészítő bizottságnak kell 10 napon belül állást foglalni.
 - 3.5. A megállapodást mindkét fél három hónapos határidővel részben vagy egészben felmondhatja. Az aláírást követő hat hónap alatt a megállapodás nem mondható fel. Ha a felek közül bárki a megállapodást részben felmondja, a kifogásolt rész kivételével az továbbra is érvényben marad. A megállapodás bármilyen felmondása esetén az előkészítő bizottságot 10 napon belül össze kell hívni.
 - 3.6. A megállapodás megszűnik a munkáltató, ill. az ÜT megszűnésével.

II. Fejezet

Az ÜT működésének feltételei

1. Az ÜT működésének tárgyi, technikai feltételei

1.1. Munkáltató az ÜT működéséhez biztosítja:

1.1.1. az ÜT székhelyén (helység) utca sz. alatti épület emeletén lévő számú irodahelyisége(ke)t, és a található tárgyalót, amelyeknek felszerelését a mellékelt leltár tartalmazza, valamint a működéshez szükséges infrastruktúrát;

1.1.2. a nyomdai, postai, írószer szükségletet;

1.1.3. évi legalább egy, legfeljebb négy alkalommal az üzemi gyűlés megtartásához arra alkalmas bármely helyiséget (pl. az ebédlőt, vagy bérelhető alkalmas helyiséget);

1.1.4. az ÜT működése nyilvánosságának biztosítása érdekében hozzájárul ahhoz, hogy az ÜT híreit, közleményeit a társaságnál szokásos módon közzétegye;

1.1.5. az ÜT működéséhez elengedhetetlen, törvényesség és szakszerűség biztosítása érdekében a szükséges és indokolt jogszabályokat, szakirodalmat és szaksajtót.

2. Az ÜT működésének személyi feltételei

2.1. A munkáltató az ÜT adminisztrációs feladatainak ellátásához – a Zrt.-nél (Kft.-nél) adminisztratív munkakörben foglalkoztatott dolgozók átlagbérének megfelelő díjazással – teljes munkaidőben (vagy napi óra időtartamra) egy fő adminisztrátort biztosít.

2.2. Az adminisztrátor személyére a társaságnál alkalmazásban állók közül az ÜT tesz javaslatot.

3. Az ÜT működésének pénzügyi feltételei

3.1. Az ÜT működésének pénzügyi feltételeit – a megállapodás mellékletét képező költségvetés figyelembevételével – a munkáltató biztosítja. A költségvetés elfogadására a társaság gazdasági évéhez igazodóan kerül sor.

3.2. Az ÜT elnökének az elfogadott költségvetés keretein belül Ft, azaz (az összeg betűvel) összeghatárig utalványozási joga van. Ezen felül az ÜT-elnök a munkáltató képviselőjével (beosztás) együttesen gyakorolja az utalványozás jogát.

3.3. Az ÜT a költségvetés alapján rendelkezésére álló keretet (pl. negyedéves bontásban) a társaságnál szokásos elszámolással használhatja fel.

III. Fejezet

Az ÜT elnökének, tagjainak kedvezményei és védettségük

1. Az elnök kedvezményei

1.1. Tekintettel a vállalat létszámára (a vállalat és az ÜT előtt álló feladatokra), az ÜT és a munkáltató közötti megállapodásnak megfelelően, az elnököt ... %-os munkaidő-kedvezmény illeti meg.

1.2. Az elnök (munkaidő-kedvezményére jutó) díjazását a vezetői kategóriába sorolva a munkáltató az ÜT-vel egyetértésben állapítja meg. Az elnök a kategóriájában alkalmazott vezetők kedvezményeire jogosult.

1.3. Az elnök státusára (jogállására) vonatkozóan a felek megállapodnak abban, hogy feladatait az ÜT határozza meg, felette a munkáltatói jogokat a vezérigazgató (ügyvezető igazgató) az ÜT-vel egyetértésben gyakorolja.

1.4. Az elnök számára mandátumának lejártá után a munkáltató biztosítja a tisztességes visszavonulás lehetőségét: vagy korábbi beosztásában, vagy az időközben megszerzett felkészültségének megfelelő új beosztásban még legalább 3 évig tovább foglalkoztatja.

2. A tagok kedvezményei

2.1. Tekintettel a társaság (és az ÜT) előtt álló feladatokra és az ÜT tagjainak e feladatokkal kapcsolatos várható leterheltségére, a tagokat éves munkaidejük ... %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A kedvezmény igénybevételét ... órával korábban közvetlen felettesüknek jelezniük kell, helyettesítésük megszervezése miatt.

2.2. A munkaidő-kedvezmény nyilvántartását az ÜT-tag közvetlen felettese végzi a tag ellenjegyzésével.

2.3. Az ÜT-t tagonként évi 5 nap rendkívüli fizetett szabadság illeti meg, amelyet képzésükre, ill. továbbképzésükre fordíthatnak, és amelynek felhasználásáról az ÜT rendelkezik.

3. Az ÜT-elnök és a tagok védettsége

3.1. Az ÜT előzetes egyetértése szükséges elnökének és tagjainak kirendeléséhez, 15 napot elérő kiküldetéséhez, más munkáltatónál történő foglalkoztatásához [Mt. 150. § (1)], átírányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez.

3.2. Az ÜT elnökével és tagjaival szemben alkalmazott rendkívüli felmondás előtt ki kell kérni az üzemi tanács véleményét. Előzetesen értesíteni kell az ÜT-t, ha tagjaival szemben az Mt. 109. § szerinti jogkövetkezményt kívánja alkalmazni a munkáltató, ill. ha a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselőt más munkahelyre kívánja beosztani.

3.3. Az ÜT a 3.1–3.2. pontokban foglalt munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban álláspontját a munkáltató tájékoztatójának kézhezvételétől számított 8 napon belül, írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait is írásba kell foglalni.

3.4. Amennyiben átszervezés vagy létszámcsökkentés miatt az ÜT elnökének vagy tagjának munkahelye szűnik meg, a munkáltató köteles a megszünttel azonos, vagy más, esetleg átképzéssel betölthető munkakört felajánlani számukra. Az érintett ÜT-elnököt vagy tagot az áthelyezéssel semmilyen szempontból nem érheti hátrány.

3.5. Rendkívüli esetben az ÜT hozzájárulhat elnöke, ill. tagja(i) rendes felmondással történő elbocsátásához. Ebben az esetben az érintett ÜT-tag vagy az elnök végkielégítése a kollektív szerződésben rögzített mérték kétszerese.

3.6. Ez a védettség az ÜT elnökét, ill. a tagjait megbízásuk idejére, ill. annak megszűnését követő 1 évre illeti meg, abban az esetben, ha tisztségüket legalább hat hónapig ellátták.

IV. Fejezet

Az ÜT jogainak értelmezése és a joggyakorlás eljárási rendje

1. Az ÜT-t együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban.

1.1. A munkáltatónál a következő jóléti célú pénzeszközök tartoznak a felek együttdöntési hatáskörébe:

1. segélyezési keret
2. lakásépítési támogatás
3. üdülési támogatás
4.
5.
- n.

1.2. Az ÜT együttdöntési jogát a felhasználásáról rendelkező *szabályzatok* elfogadásával kapcsolatban tartja fenn. A szabályzat elkészítésére, ill. felülvizsgálatára minden év tervezési időszakában a felek közös bizottságot hoznak létre. Az így előkészített szabályzatot, elfogadása esetén, a munkáltató és az ÜT elnöke írja alá.

1.3. Felek megállapodnak abban, hogy a jóléti alapok névre szóló felosztását végző bizottságot hoznak létre, a szakszervezetek képviselőinek bevonásával. (Illetve, ha ilyen működik, kiegészítik az ÜT képviselőjével.)

2. Az ÜT-t továbbá együttdöntési jog illeti meg a jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatban.

2.1. A munkáltató a következő jóléti jellegű intézményekkel és ingatlanokkal rendelkezik:

1. (sportlétesítmény)
2. (üdülő)
3. (kultúrház)
4. (ebédlő)
5.
- n.

2.2. Felek a felsorolt intézmények és ingatlanok hasznosítására vonatkozóan gyakorolják együttdöntési jogosítványukat. Az együttdöntés kötelezettsége kiterjed:

- 2.2.1. hagyományos, rendeltetésszerű használatukra, illetve annak megváltoztatására,
- 2.2.2. eladásukra, lízingbe vagy bérbeadásukra, társaságba apportálásukra, ill. alapítványba vitelükre;
- 2.2.3. az ingatlanok jelzáloggal történő megterhelésére, az intézmények, ill. ingatlanok koncesszióba adására.

2.3. Az ÜT együttdöntési jogát mind a jóléti intézmények és ingatlanok hasznosításáról szóló tervek, elképzelések elfogadásával, mind pedig a fentiekben felsorolt egyes ügyletek megvalósításával kapcsolatosan gyakorolja.

3. Munkáltató döntése előtt az ÜT-vel véleményeztetni:

3.1. *a munkavállalók nagyobb csoportját érintő minden munkáltatói intézkedés tervezetét, de különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egységek önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó tervezeteket;*

3.1.1. Felek a megállapodás keretében a munkavállalók nagyobb csoportjának tekintik a munkáltatónál, illetve önálló részlegénél, egységénél:

- a) 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén 10 főt,
- b) 100-nál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén a dolgozók 10%-át,
- c) 300 vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén 30 főt.

A felek önálló részlegnek és egységnek tekintik a:

1.
2.
3.
- n.

- 3.1.2. A munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedésének tervezetét – a terv elfogadását megelőzően legalább 2 héttel – írásban az ÜT-nek átadni. A tervnek ki kell térnie mindazon kérdésekre, amelyek a munkavállalók munkaviszonyát, gazdasági és szociális érdekeit érintik, így különösen az érintett dolgozók foglalkoztatására, bér és kereseti viszonyaikra, szociális ellátásukra, munkafeltételükre, képzésükre, átképzésükre vonatkozó elképzelésekre.
- 3.1.3. Munkáltató vállalja, hogy privatizáció esetén tervet dolgoz ki a dolgozók kedvezményes tulajdonszerzésének lehetőségéről, amelyet írásban bocsát az ÜT rendelkezésére.
- 3.2. a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a munkavállalókról nyilvántartandó adatok körére, az ezt szolgáló adathordozók tartalmára vonatkozó elképzeléseket, ill. a személyügyi tervet;*
- 3.2.1. Munkáltató vonatkozó elképzeléseit – az Mt. 77. §-át figyelembe véve – két héttel döntését megelőzően, írásban adja át az ÜT-nek.
- 3.2.2. Munkáltató vállalja, hogy humán stratégiai tervet, ill. – a foglalkoztatás szempontjait is figyelembe véve – az összes munkavállaló „vállalati életútjára” vonatkozóan személyügyi tervet készít, amelynek tartalmaznia kell a közvetlen vezetői utánpótlás-tervet is. Ezt a tervet két héttel elfogadása előtt az ÜT-nek véleményezésre átadja.
- 3.3. a munkavállalók képzésével összefüggő tervet, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, ill. a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket;*
- 3.3.1. Felek megállapodnak abban, hogy a 3.3. pontban foglalt ÜT-jogosítványt, csoportos létszámcsökkentés esetén, az Mt. 94/A–94/G. §-ával, ill. a 3.2.2. pontban leírt személyügyi tervvel együtt értelmezik és érvényesítik.
- 3.3.2. Munkáltató vállalja, hogy a 3.3. pontban foglalt ÜT-jogosítványokkal kapcsolatos elképzeléseit, döntését megelőzően két héttel, írásban fogja a tanács rendelkezésére bocsátani.
- 3.4. a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézkedési tervet;*
- 3.4.1. Felek vállalják, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozókból (küldötteiből) külön bizottságot hoznak létre a munkáltató elképzelésének előzetes véleményezésére.
- 3.4.2. Az ÜT vállalja, hogy véleményének kialakításánál e bizottság álláspontjára támaszkodik.
- 3.5. az éves szabadságolási tervet;*
- 3.5.1. A szabadságolási tervet a munkáltató készíti, és bevezetésével kapcsolatos döntése előtt 2 héttel átadja véleményezésre az ÜT számára.
- 3.5.2. Felek megállapodnak abban, hogy az éves szabadságolási terv elkészítésénél – a szabadság mértékére és kiadására vonatkozó jogszabályok betartásával – a dolgozók számára kedvező megoldást keresik.
- 3.6. az új munkaszervezési módszereket és a teljesítménykövetelmények bevezetését;*

3.6.1. A teljesítménykövetelményekre és a teljesítménybér-tényezőkre vonatkozó terveket a munkáltató dolgozza ki, és elfogadásuk előtt legalább két héttel átadja az ŰT-nek.

3.6.2. Felek értelmezése alapján e kérdéskörbe tartozik minden olyan szervezeti, szervezési, technikai, technológiai változtatás, amely a teljesítménykövetelmények és a munkaköri leírások módosulását eredményezi.

3.7. *a munkavállalók lényeges érdekeit érintő szabályzatainak tervezetét;*

3.7.1. Felek értelmezésében a társaságnál a munkavállalók lényeges érdekeit érinti minden olyan szabályzat, ami a dolgozók munkaviszonyát, gazdasági és szociális érdekeit befolyásolja, és amely a technológiai, technikai előírások betartásán kívül kötelező magatartást ír elő számukra. Így különösen ebbe a körbe tartozik a szervezeti és működési szabályzat, a törzsgárda-szabályzat, a kollektív szerződés (ez utóbbival kapcsolatos szakszervezeti jogosítványokat az ŰT véleményezési joga nem gátolhatja), az esetleges privatizáció – a kedvezményes dolgozói tulajdon lehetőségének felmerülése – esetén a kedvezményes dolgozói tulajdont elosztó szabályzat, továbbá a vállalati titoktartási szabályzat, valamint bármilyen, a munkavállalók viselkedését előíró magatartási, etikai kódex.

3.7.2. A szabályzatokat a munkáltató készíti, és elfogadásuk előtt 2 héttel adja át az ŰT-nek.

3.8. *a munkáltató által meghirdetett, anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat;*

3.8.1. A megállapodás aláírói mindazokat a pályázatokat ide értik, amelyek a dolgozók kollektív vagy egyéni munkateljesítményének, és munkájuk minőségének elismerését szolgálja.

3.8.2. A pályázatokat a munkáltató írja ki, és meghirdetése előtt legalább 2 héttel véleményeztetni az ŰT-vel.

4. Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően köteles az ŰT-vel konzultálni a következők szerint: (Mt. 94/A–94/G. §)

4.1. Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző féléves időszakra vonatkozó átlagos statisztikai létszáma szerint:

- a) 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- b) 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a dolgozók 10%-a,
- c) 300 vagy annál több munkavállaló esetén legalább 30 fő munkaviszonyát kívánja 30 napon belül rendes felmondással megszüntetni.

Ezt a szabályt a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon munkaügyi központ illetékességi körébe tartozó telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számolni.

- A konzultációt megelőzően legalább 7 nappal, a munkáltató köteles az üzemi tanács-csal írásban közölni:
 - a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait,
 - az érintett munkavállalók létszámát foglalkoztatási csoportonként,
 - az adott időszakban foglalkoztatottak létszámát.
- A konzultáció során a munkáltató megfelelő időben írásban köteles közölni:
 - a végrehajtás tervezett időtartamát, időbeni ütemezését,
 - a kiválasztás szempontjait, valamint

- az érintettek jogszabálytól, kollektív szerződéstől eltérő juttatásának feltételeit, az eltérés mértékének meghatározási módját.
 - A konzultációnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés
 - elkerülésének lehetséges módjára, eszközére,
 - elveire,
 - következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint
 - az érintett munkavállalók számának csökkentésére.
 - Ha a konzultáció során megállapodás születik, azt írásba kell foglalni és meg kell küldeni az illetékes munkaügyi központnak.
- 4.2. Ha a konzultációt követően a munkáltató a végrehajtásról dönt, a döntésben meg kell határozni:
- az érintett munkavállalók létszámát, foglalkoztatási csoportok szerint,
 - a végrehajtás kezdő és befejező időpontját, ill. a végrehajtás időbeni ütemezését.
 - Az időbeni ütemezést 30 napos időszakok alapján kell meghatározni.
 - A 30 napos időszak szempontjából a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. Ha a munkáltató, adott időszakon belül, az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől, vagy megállapodás kötésétől számított 30 napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl, ill. megállapodást köt, az ezzel érintett munkavállalókat az előző ütemben érintett munkavállalók létszámához kell számítani.
 - Jognyilatkozatnak a rendes felmondást, határozott idejű munkaviszony megszüntetését [Mt. 88. § (2) bek.] és a közös megegyezést kell tekinteni.
- 4.3. Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központot. Az értesítést az ÜT tájékoztatásával egy időben kell megküldeni a munkaügyi központnak, és ennek másolatát az ÜT számára is át kell adni.
- Munkáltató döntéséről a munkaügyi központot a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:
 - személyi adatait,
 - utolsó munkakörét,
 - szakképzettségét,
 - átlagkeresetét.
- 4.4. Munkáltató döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal, írásban tájékoztatja. Ennek másolatát az ÜT és a munkaügyi központ számára is meg kell küldeni.
- Védelem alatt álló munkavállalóval [Mt. 90. § (1) bek.] rendes felmondás csak a védelem megszűnése után közölhető.
- 4.5. Ha a munkáltató a munkaügyi központtal és a munkavállalóval kapcsolatos, ill. az ÜT-vel kötött megállapodásban foglalt kötelezettségeit nem teljesíti, rendes felmondása jogellenes.
- Ha a munkáltató eljárása során megsérti az ÜT jogait, ennek megállapításáért az ÜT bírósághoz fordulhat. Bíróság nem peres eljárásban nyolc napon belül dönt.
- 5. Munkáltató technikai, pénzügyi és erkölcsi támogatásával elősegíti azt, hogy az ÜT gyakorolhassa törvényben szabályozott, munkavállalói küldött jelölési jogát a gazdasági társaságok felügyelő bizottságába. (2006: IV. tv. a gazdasági társaságokról)**

- 5.1. Az ÜT jelölési jogát az ügyrend mellékleteként elfogadott választási szabályzat szerint kívánja gyakorolni. *(Lásd a 3. sz. mellékletet.)*
- 5.2. Munkáltató a felügyelő bizottság munkavállalói képviselője számára az ÜT elnökét és tagjait megillető védettséget biztosít.

6. A munkáltató köteles tájékoztatni az ÜT-t:

6.1. negyedévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről;

6.1.1. Felek értelmezésében a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdésnek kell tekinteni a vállalat nyereségességét, likviditását, a nyereség, bér és termelékenység összefüggéseit, valamint a megrendelési állományt.

6.2. félévente a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosításáról, beruházásának tervezetéről;

6.2.1. A tájékoztatónak tartalmaznia kell minden, az eredeti tevékenységi körtől eltérő elképzeléseket, valamint a 10 millió Ft feletti beruházási terveket.

6.3. kéthavonta a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel kapcsolatos likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő-felhasználásról és a munkafeltételekről.

6.4. Munkáltató e tájékoztatókat írásos előterjesztés alapján, szóbeli kiegészítővel tartja az ÜT ülésein, vagy az ÜT által szervezett üzemi gyűlések keretében.

6.5. Munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatónak a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről az üzemi tanácsot rendszeresen, de legalább évente egy alkalommal tájékoztatnia kell.

7. Az ÜT jogosítványainak gyakorlása érdekében jogosult a munkáltató gazdasági, pénzügyi és személyügyi nyilvántartásába, dokumentumaiba, terveibe, szerződéseibe betekinteni.

7.1. Az ÜT-nek ezt a jogosítványát az ÜT elnöke vagy az ezzel megbízott tagja gyakorolhatja. Az ÜT által megbízott személy a megismert dokumentumokról az ÜT ülésére másolatokat készíthet, melyeket sorszámozni kell, és az ülés után a munkáltató megbízottjának át kell adni.

7.2. Az ÜT minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint a hátrányos megkülönböztetés szabályainak megtartásával kapcsolatos. Munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg, és azt öt napon belül köteles teljesíteni.

8. A munkáltató és üzemi tanács (képviselettel rendelkező szakszervezet hiányában) együttesen 5 évre szóló esélyegyenlőségi tervet fogad el.

8.1. Az esélyegyenlőségi terv célja a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok (pl. nők, negyven évnél idősebb munkavállalók, romák, gyermeküket egyedül nevelő szülők, fogyatékos személyek stb.) foglalkoztatási helyzetének javítása, esélyegyenlőségük biztosítása.

8.2. Az esélyegyenlőségi tervet a munkáltató készíti el. A hátrányos helyzetű dolgozói csoportok felmérését és az előzetes elképzelések kidolgozását végző csoport munkájában az ÜT egy tagja is részt vesz.

9. Munkáltató munkaidő alatt lehetőséget biztosít az ÜT által összehívott üzemi gyűlések megtartására, évente legfeljebb négy alkalommal.

9.1. Üzemi gyűlések keretében az ÜT tájékoztatja a munkavállalókat a társaság működésével kapcsolatos információkról, fontos döntései előtt tájékozódik a munkavállalók álláspontjáról, beszámol tevékenységéről.

9.2. Az üzemi gyűlésen részt vevő munkavállalókat erre az időre átlagkeresetük illeti meg.

V. Fejezet
Az ÜT és a munkáltató kapcsolata

Felek megállapodnak abban, hogy az ÜT jogosítványaira építve olyan kapcsolat kialakításra törekszenek, amely az információátadástól a tárgyaláson keresztül az esetleg kialakult konfliktus kezeléséig előírja a felek közötti érintkezést, az eljárási szabályokat.

1. Az információátadás

1.1. Munkáltató vezetői értekezletein, ülésein az ÜT elnöke tanácskozási joggal vesz részt.

1.2. Munkáltató 5 napon belül az ÜT által felvetett kérdésben írásos tájékoztatást ad.

1.3. Amennyiben az ÜT 15 napon belül a munkáltató véleménykérésére nem reagál, úgy kell tekinteni, mintha azzal egyetértene.

1.4. Munkáltatót – külön kérésére – az ÜT a tevékenységéről informálja.

2. Konzultáció

2.1. Felek megállapodnak abban, hogy információátadás után, az átadót konzultációs kötelezettség terheli. Konzultáció során az információ értelmezése és az álláspontok rögzítése történik.

2.2. Konzultációt bármelyik fél kezdeményezhet, amelyet 5 napon belül le kell bonyolítani.

3. Tárgyalás

3.1. Felek megállapodnak abban, hogy a közöttük felmerülő vitás kérdések rendezésére tárgyalást kezdeményeznek.

3.2. A tárgyalást kezdeményező fél írásban rögzíti a kérdéssel kapcsolatos álláspontját, a tárgyalás általa javasolt helyét és időpontját. A tárgyalásra az írásos dokumentum átadását követő 5 napon belül sort kell keríteni.

3.3. A tárgyalási dokumentumokban meg kell nevezni az elvárt partnert. A tárgyalás előtt sort kell keríteni a napirend (ügyrend) egyeztetésére. Tisztázni kell a szakértők részvételének lehetőségét.

3.4. Tárgyalásokra felek kölcsönösen egymás rendelkezésére bocsátják a szükséges adatokat.

3.5. A tárgyalások eredményét felek megállapodásban rögzítik.

4. Munkaügyi vita

4.1. Egyeztető tárgyalás

4.1.1. Amennyiben a tárgyalások eredménytelenül zárultak, felek 5 napon belül egyeztető tárgyalást kezdeményeznek. Az egyeztetés a kezdeményező fél írásban foglalt álláspontjának a másik fél számára történő átadásával indul.

4.1.2. Az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet.

4.2. Kollektív munkaügyi vita

4.2.1. Egyeztetés eredménytelensége esetén – amennyiben a nézeteltérés oka nem minősül munkaügyi jogvitának – felek a konfliktus rendezésére a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) segítségét veszik igénybe.

4.2.2. Közvetítő feladata felek közötti egyeztetéssel a konfliktus rendezése.

4.2.3. Törvény előírása értelmében, felek döntőbíróat vesznek igénybe, ha a vita tárgya az ÜT indokolt és szükséges költségeivel, illetve az ÜT együttdöntési jogosítványával kapcsolatos.

4.2.4. Az egyeztető tárgyalás, közvetítés, döntőbíráskodás ideje alatt az intézkedés végrehajtását fel kell függeszteni (összesen legfeljebb 12 nap).

4.2.5. Az egyeztetés, közvetítés, döntőbíráskodás során felek tanúkat hallgathatnak meg, szakértőket vehetnek igénybe. Az eljárás költségei a munkáltatót terhelik.

4.3. Munkaügyi jogvita

4.3.1. Felek, ha az egyet nem értés oka a másik fél jogszabálysértő magatartásának vélelme (pl. ÜT úgy érzi, hogy a munkáltató nem adott lehetőséget jogainak gyakorlására stb.), munkaügyi jogvitát kezdeményezhetnek.

4.3.2. Felek a bírósági eljárást megelőzően egyeztetni kötelesek. Felek az egyeztetést békéltető igénybevételevel kísérlik meg. Békéltetőt, a személyre vonatkozó egyetértésük után, az MKDSZ-től vesznek igénybe.

4.3.3. Ha a békéltetés nem vezet eredményre, felek bírósághoz fordulnak. A békéltetés és a bírósági eljárás végéig a jogvita alapjául szolgáló döntés nem hajtható végre, ha az az Mt. 65. § (1), (3) bekezdésében foglalt ÜT-jogosítványokat érinti.

....., 2008. hó nap

Aláíró felek:

Munkáltató nevében

Üzemi Tanács elnöke

Az üzemi tanács kapcsolata a szakszervezetekkel

Együttműködési megállapodás

Az üzemi tanács és a szakszervezet közötti megállapodás szükségességéről megoszlanak a vélemények. Sokan gondolják úgy, ez a megállapodás teljesen felesleges a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei között, hiszen a közös cél és feladat eleve adott, ráadásul a személyi átfedések miatt az intézményes kapcsolat szükségtelen is. Nyilván ezekben az esetekben az üzemi tanács és a szakszervezet kapcsolata a gyakorlatban is felhőtlen.

Mások viszont, tapasztalva a két testület gyakran még a munkavállalók számára is káros vetélkedését, nagyon is szükségesnek tartják közöttük a szabályozott, a tagok vagy egyes vezetők szubjektív szándékaitól, személyes ambícióitól, hangulati tényezőitől független kapcsolatot.

Mi a magunk részéről a gyakran tapasztalható testületi erőpróbák mögött nem csak az egyéni vagy testületi törekvéseket, hanem a szabályozás, a jogosultságok szétválasztása körüli hiányosságokat is látjuk. Nyilván nem véletlen, hogy gyakran mindkét fél szándékaiként fogalmazódik meg: pontosabban, egyértelműbben írják le és válasszák szét a jogosítványokat.

A kérdés: szét lehet-e választani ezeket a jogosítványokat? Alapulhat-e ez a kapcsolat, a jelenlegi szabályozás körülményei között egy teljesen szétválasztott jogosítványrendszeren?

Megítélésünk szerint, adott feltételek mellett ez a jogosítványok egy meghatározott részénél megoldható: a gyakorlat alapján az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos üzemi tanácsai jogosítványok ítélték ilyennek, pl. a személyügyi nyilvántartás rendszere és a személyügyi terv; a munkavállalók képzésével összefüggő tervek; az anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatok stb.

A jogosítványok nagyobb része azonban olyan tartalmi átfedéseket tartalmaz, ami miatt ezeket nem lehet (de talán nem is kell) szétválasztani.

Külön szeretnénk kiemelni két dolgot ezzel kapcsolatban. Az első: a kollektív szerződés tartalmának nincsenek korlátai, vagyis a szakszervezet bármilyen aktuális kérdést, amely a munkavállalók munkaviszonyát, gazdasági és szociális érdekeit érinti, a kollektív szerződés tematikájának tekinthet. Természetesen az, hogy mi és hogyan kerül be a kollektív szerződésbe, a két fél akaratán, lehetőségén, erőviszonyán, tárgyalási készségén múlik.

A második: törvények a joggyakorlás aktusában átfedésekkel ugyan, de nevesítik a munkavállalói képviseleti szerveket: lehet tudni, hogy ki, mikor, hogyan köthet kollektív szerződést, ki emelhet kifogást (vétót), ki és hogyan szervezhet sztrájkot. Törvény írja elő, hogy mi tekinthető részvételi jognak, ki és milyen módon gyakorolhatja azokat. A részvételi és az érdekvédelmi *jogosítványok tartalma csúszik össze*, esetleg egyazon témában különböző erejű és szintű jogokat biztosítva mindkét érdekképviselet számára.

Egy példával szeretnénk érzékeltetni a leírtakat: a vállalatnál alkalmazott összes munkavállaló munkaviszonyának szabályait, valamint gazdasági, szociális érdekeiket érintő előírásokat a kollektív szerződés rögzíti. Ugyanakkor az e keretek között hozott konkrét munkáltatói intézkedés, amely a munkavállalók nagyobb csoportját érinti (és ez ugyancsak vonatkozhat az e csoportba tartozó munkavállalók munkaviszonyára, gazdasági és szociális érdekeire), már az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozik.

Vagy gondoljuk csak meg, van-e a gyakorlatban értelme a jóléti pénzeszközök nagyságának kialakítására és elosztására vonatkozó jogosítványok elválasztásának? Vagy mi történik abban az esetben, ha a kollektív szerződésben van foglalkoztatási fejezet, és bizonyos foglalkoztatási alapelvekben, eljárási szabályokban a szakszervezet és a munkáltató egyezik meg?

A bér és jövedelem kérdéseiben a kollektív szerződés keretében (általában) egy évre előre szabályozzák a munkáltató lehetséges döntéseit, ugyanakkor az üzemi tanácsnak a bérrel kapcsolatos döntések két véleményezési jogosítványát is érintik (érinthetik): a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésről van szó, és a döntés új teljesítménykövetelmények kialakításával is kapcsolatos lehet.

A gyakorlatban azt tapasztaljuk, hogy az alapos, jól megírt, a munkaviszony minden lényeges kérdésére kiterjedő kollektív szerződés, annak időbeli hatályáig, mindazokban a kérdésekben, amit tartalmaz, keretet szab a vállalatnál meghozható konkrét döntéseknek. Lényegében tehát nem az üzemi tanács és a szakszervezet jogosítványainak tartalmában, hanem azok erejében, gyakorlásuk technikájában, és érvényesülésük szintjeiben van különbség.

Ezeken a területeken nem a jogok szétválasztásával, hanem az együttműködés szélesítésével növelhető a munkavállalói érdekérvényesítés. Márpedig mindkét szervezetnek csak ez lehet a célja.

Az együttműködés a közös stratégia kialakításától az egyeztetett taktika alkalmazásán keresztül az egyes lépések együttes kidolgozását igényli.

A megállapodás az ilyen típusú együttműködés kereteit teremti meg. Egy jól átgondolt megállapodás azzal, hogy (legalább testületi, esetleg szervezeten belüli) nyilvánosságot terem, kevesebb lehetőséget ad a személyes motívumok érvényesülésére. Nehezebb megkerülni előírásait, biztosíthatja a rendszeres együttműködést, szabályszerűséget és folyamatosságot igényel, számot kell adni megvalósulásáról, meg kell magyarázni érvényesülésének hiányosságait.

Mindezek ellenére mi is úgy gondoljuk, hogy lesznek munkahelyek, ahol a kapcsolatok intézményesítése teljesen felesleges. Javaslatunk az, hogy itt ne kössenek megállapodást. Ahol viszont az elmúlt évek tapasztalatai szükségessé teszik, ott akár e kiadvány mellékletében ajánlottól eltérő tartalommal is, de rendelkezni kell a két munkavállalói érdekképviselő együttműködéséről.

A mintát akár csak gondolatébresztőnek, a megállapodás tartalmára vonatkozó kínálatnak is fel lehet fogni.

Néhány gondolatot a megállapodás tartalmi kérdéseiről. A megállapodás fejezetei:

Bevezető

I. Általános rendelkezések

II. Az együttműködés elvei

III. Az együttműködés területei

IV. Az együttműködés technikái

A **Bevezetőben** feltétlenül érdemes rögzíteni azt, hogy kik a megállapodást kötő felek.

Az **Általános rendelkezések** tartalma magára a megállapodásra vonatkozik: felek hogyan készítik elő, hogyan kötik meg, milyen módon „tartják karban”, mi a módosítás eljárási szabálya, hogyan mondható fel, mikor szűnik meg.

Az **együttműködés elveinek** tisztázása fontos alapot jelenthet a gyakorlati együttműködés tartalmának és technikáinak szabályozásához. Rögzítését különösen ott ajánljuk megfontolásra, ahol az előző években az együttműködés terén rosszak voltak a tapasztalatok, és kevés a remény (bár a végső cél ez) a konkrét ügyekre vonatkozó, gyakorlati szempontú megállapodás megkötésére.

Az együttműködés elveinek leírásakor fontos rögzíteni, hogy mindkét fél legfontosabb feladatának a munkavállalók érdekképviselőt tartja. Ebből következően, a dolgozók számára meghatározó kérdésekben együttműködnek, közös rendezvényeket szerveznek a munkavállalók véleményének megismerésére, tájékoztatásukra; felek között felmerülő vitás kérdéseket tárgyalásos úton kívánják rendezni, tartózkodnak egymás nyilvános bírálatától; közös információs, oktatási és szakértői bázis kialakítására törekcsenek.

Az együttműködés területeinek meghatározása gyakorlatilag azokat a témaköröket veszi számba, amelyekben kívánatos a felek együttműködése. Ezek a gazdálkodó szervezet távlati céljaiból, aktuális helyzetéből, a két szervezet jogosítványainak értelmezéséből lesznek meghatározhatók.

Fontos kitérnünk az üzemi tanács azon jogosítványára, amely a felügyelő bizottság dolgozói képviselőjének jelölésére vonatkozik, és amit a társaságnál képviselettel rendelkező szak-szervezetek véleményének kikérése után gyakorolhat.

Az együttműködés területeinek a megnevezésénél elsősorban azokból a jogosítványokból kell kiindulni, amelyek nehezen szétválaszthatók.

Ismételten utalnunk kell az együttműködés időbeli dimenzióira, a stratégiai tervezés, a taktikai és konkrét lépések egyeztetésének fontosságára.

Az együttműködés módszereinek, technikáinak a leírásakor javasoljuk átgondolni és felsorolni mindazokat a lehetőségeket, amelyeknek segítségével a közös stratégia, taktika és konkrét egyeztetett lépések meghatározhatók és megvalósíthatók, pl.: közös szakértői előkészítő egyeztetések, közös vezetői megbeszélések, együttes testületi ülések, tájékoztatók stb.

Befejezőként a két szervezet megbízottja (vezetője) a testületek nevében írja alá a megállapodást.

Úgy gondoljuk, hogy a jó megállapodás sem biztosítéka, legfeljebb feltétele a tartalmas együttműködésnek, hiszen ismert a mondás, miszerint minden megállapodás annyit ér, amennyit betartanak belőle.

EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS

(Minta)

amely egyrészről a (Rt./Kft., vagy a társaságon belül annak az egységnek a megnevezése, ahol az üzemi tanács működik) **Üzemi Tanácsa**, másrészről a (a szakszervezetnek, vagy szervezeti egységének megnevezése) közös elhatározásából jött létre.

A megállapodás az üzemi tanács és a szakszervezet együttműködését és intézményes kapcsolatát szabályozza.

1. Általános rendelkezések

1.1. Felek megállapodnak abban, hogy a megállapodás az üzemi tanács mandátumának végéig érvényes.

1.1.1. A megállapodás megszűnik:

- felmondással,
- az üzemi tanács mandátumának lejártával,
- a két fél valamelyikének megszűnésével,
- a társaság megszűnésével.

1.2. A megállapodást részben vagy teljes egészében felmondani csak ... hónapos határidővel lehet. Nem lehet felmondani a megállapodást az aláírástól számított ... hónapon belül.

1.3. A megállapodás előkészítését és „karbantartását” felek küldötteiből paritásos elven létrehozott, ill. működő bizottság végzi.

1.4. Felek a megállapodás módosítására, részben vagy egészben történő felmondására írásban, részletes indokolással tehetnek javaslatot. A közös bizottság ez alapján dolgozza ki saját állásfoglalását.

1.5. A közös bizottság működésének szabályait (ügyrendjét) saját hatáskörben dolgozza ki.

2. Az együttműködés elvei

2.1. Felek a törvényekben meghatározott jogosítványukat a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek érvényesítéséért kívánják felhasználni, amelyet legfontosabb feladatuknak tekintenek.

2.2. Tudatában vannak annak, hogy céljaikat csak közösen képesek elérni. Készek és képesek együttműködni. A felmerülő vitás kérdéseket tárgyalásos úton kívánják rendezni és tartózkodnak egymás nyilvánosság előtti bírálatától.

A megállapodást kötő felek megegyeznek abban, hogy a munkavállalók munkaviszonyát, valamint gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdésekben az alábbiak szerint működnek együtt.

3. Az együttműködés területei

3.1. Felek a munkavállalói érdekvégyesítés szempontjából meghatározóan fontos területnek tekintik:

- a kollektív szerződést, melynek előkészítésében együttműködnek;
- a Zrt.-nél/Kft.-nél érvényesülő foglalkoztatáspolitikát, így különösen:
 - a csoportos létszámcsökkentésre, ill. azok kiváltására vonatkozó elképzeléseket,
 - az átszervezésre, a képzésre, átképzésre vonatkozó terveket;
- a társaság átalakítását, privatizációját (az esetleges kedvezményes tulajdonszerzést), korszerűsítését;
- a munkavállalók bér és kereseti viszonyainak alakulását;
- az új munkaszervezési módszereket és teljesítménykövetelményeket tartalmazó munkáltatói terveket;
- a szociális, jóléti pénzeszközök nagyságát és elosztását, valamint az ilyen jellegű intézmények, ingatlanok hasznosítását;
- a munkavállalók nagyobb csoportját (melynek nagyságát az üzemi megállapodás szabályozza) érintő munkáltatói intézkedéseket;
- a munkáltató belső szabályzatait;
- a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket;
- a munkáltató munkarendjének kialakítását, az éves szabadságolási tervet,
- a munkáltató által meghirdetett anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat.

3.2. Koordinálják tevékenységüket, együttműködve a munkavédelmi képviselőkkel (bizottsággal), az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításáért.

3.3. Felek megállapodnak abban, hogy a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának jelölése előtt az ÜT ügyrendjének mellékleteként elfogadott választási szabályzat szerint működnek együtt. *(Lásd e kiadvány 3. sz. mellékletét.)*

3.4. Együttműködnek továbbá a munkavállalók hosszú távú érdekvégyesítését szolgáló stratégiai koncepciók kialakításában. Együttműködésükbe bevonják a munkavédelmi képviselőket (ill. a belőlük alakult bizottságot), valamint a felügyelő bizottság munkavállalói tagját (tagjait).

4. Az együttműködés eszközei

4.1. Felek vállalják, hogy azokat a birtokukba jutott információkat, amelyek a munkavállalók munkaviszonyát, gazdasági és szociális érdekeit érintik, a titoktartásra vonatkozó előírások betartásával megosztják egymással.

4.2. A stratégiai célok kialakítására minden év első negyedévében ún. munkavállalói érdekvégyesületi konferenciát szerveznek, a 3.4. pontban meghatározott szervek, ill. személyek részvételével.

4.3. A közösen kidolgozott célokat szolgáló döntéseik előkészítésére közös bizottságokat, szakértői teameket hoznak létre.

4.4. Elképzeléseikről, ill. taktikai lépéseikről közös testületi üléseken döntenek.

4.5. Kölcsönös képviseletet biztosítanak egymás testületi ülésein és rendezvényein. Testületi üléseik jegyzőkönyvét kölcsönösen megküldik egymásnak.

4.6. A munkavállalók tájékoztatására, véleményük megismerésére közös fórumokat, rendezvényeket, esetleg szavazásokat rendeznek.

- 4.7. A törvényekben megfogalmazott jogosítványaik gyakorlása, vagy a munkáltatóval szemben való alkalmazása előtt tájékoztatják egymást.
- 4.8. Együttműködnek testületi tagjaik, választott tisztségviselőik és a munkavállalók képzésében, informálásában. Ennek érdekében közös képzési, oktatási és tájékoztatási rendezvényeket szerveznek.

Felek a megállapodásban nem érintett kérdésekben, annak szellemében kívánnak eljárni.

....., 2008. hó ... nap

.....
a szakszervezet elnöke

.....
az üzemi tanács elnöke

Tervezés és szervezés az üzemi tanácsok munkájában

Munkaterv

Az üzemi tanács munkájának tervezésénél célszerű hosszabb távú stratégiai tervet készíteni, meghatározva azokat a legfontosabb célokat, irányokat, amelyeket kívánatosnak tartunk. Ezeknek a fejlődési irányoknak megfelelően kell azután a rövidebb távú, féléves, éves munkát tervezni.

Az elmúlt másfél évtized tapasztalatai azt bizonyítják, hogy az üzemi tanácsok működésének törvényi feltételrendszere stabil, ami egyik feltétele annak, hogy az üzemi tanácsok hosszabb távon is meghatározzák az elérni kívánt céljaikat, stratégiát dolgozzanak ki. A működés törvényi feltételeinek kiszámíthatóságát, várható kedvező alakulását az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk is erősíti. A munkavállalók részvételi jogosítványaival kapcsolatban kiadott uniós irányelvek, és az ezeket követő hazai jogharmonizációs módosítások kedvezőbb feltételeket teremtettek a hatékonyabb munkához, és biztosítékot nyújtanak arra, hogy a dolgozói részvétel feltételei csak kedvezőbb irányban változhatnak.

A hosszabb távon történő tervezésnek csak egyik feltétele a törvényi háttér kiszámíthatósága, szükséges az üzemi tanácsok eddigi működésének, az abban tapasztalt tendenciáknak a megismerése is. A hazai létrehozásuk óta eltelt tizenkét esztendő tapasztalatai, az ezek vizsgálatából levont elméleti következtetések megfelelő alapot nyújthatnak a stratégiai célok ki-munkálásához. Ebben segítséget nyújthat a tanácsok számára a kutatási eredmények, és mások tapasztalatainak megismerése tanulmányokból, szakfolyóiratból, konferenciákon vagy klubszerű összejöveleken.

A távlati tervezés szempontjából differenciáltabb és bizonytalanabb a helyzet a kiszámítható feltételrendszerrel, az egyes cégek helyzete és jövőjének várható alakulása szempontjából. Általánosan a korábbinál valamivel kedvezőbb a helyzet, mivel a tulajdonviszonyokban, a gazdasági szerkezetben a nagy átalakulási hullám már lezajlott, de még mindig sok a bizonytalanság. Ezért a stratégiai tervezés egyik meghatározó elemének kell lennie egy olyan információs rendszer kialakításának, amely megfelelő képet nyújt a cég helyzetéről, és annak várható alakulásáról.

A stratégia kialakításának elengedhetetlen feltétele az üzemi tanács saját történetének feldolgozása, a létrejöttétől kezdve. A munkaterv, emlékeztetők, beszámolók, határozatok feldolgozásával áttekinteni, hogy milyen tendenciák érvényesültek az elmúlt másfél évtizedben, honnan, hová fejlődött a tanács tevékenysége. Miben sikerült elérni a kitűzött célokat és miben nem, milyen okok játszottak közre ebben, milyen változtatásokra van szükség.

A történeti értékelés után egy mélyebb, szélesebb körű elemzés elvégzése szükséges a jelenlegi helyzetről, amely már alapja lesz a rövidebb távú célok meghatározásának, a munkaterv elkészítésének is.

Természetesen nagyon eltérő lehet a célok és feladatok meghatározása az egyes üzemi tanácsok esetében. Valószínűsíthető, hogy az egyes üzemi tanácsok, a megelőző időszakban végzett munka színvonalától függően, különböző helyzetben vannak a munkaterv elkészítésének nehézségét illetően. Azokon a munkahelyeken, ahol az üzemi tanács már az előző években is munkaterv alapján dolgozott, és évente, illetve a megbízatása lejártá előtt értékelte saját tevékenységét és elkészítette a beszámolót, ott kedvező feltételek között kezdheti meg munkáját a most megválasztott tanács, könnyebb lesz a tervezés. A korábbi működés értékelése, a tapasztalatok feldolgozása jó alapot nyújt a tervező munkához, és az üzemi tanács a munkaterv elkészítésében is rendelkezik már gyakorlattal.

Nehezebb azoknak a tanácsoknak a helyzete, amelyeket olyan munkahelyeken választottak meg, ahol korábban egyáltalán nem működött ez a részvételi intézmény, vagy ha létezett is, nem tervszerűen végezte a munkáját. Ezekben az esetekben ugyanis az alapoktól kell kezdeni a tervszerű és szervezett munka kiépítését.

Módszertani javaslatainkat igyekszünk úgy összeállítani, hogy azokat hasznosítani tudják a megfelelő tapasztalatokkal már rendelkező és a tevékenységet most kezdő üzemi tanácsok is.

Kiadványunknak ebben a részében az üzemi tanács munkájának tartalmi meghatározásához, a testület munkamegosztásához és a költségek tervezéséhez kívánunk segítséget nyújtani javaslatainkkal, és a tervezés néhány szempontjának ismertetésével.

A tevékenység előzetes végiggondolása, megtervezése jelentős mértékben hozzájárulhat az üzemi tanács munkájának tudatosságához, hatékonyságához és rendszerességéhez.

A korábbi tapasztalatok alapján, az üzemi tanácsokat tevékenységük alapján két csoportba sorolhatjuk: az ún. passzív, ill. aktív üzemi tanácsok csoportjába. A passzív üzemi tanácsokat kívülről foglalkoztatják; működésük ritmusát és tartalmát is az adja, hogy adott időszakban éppen melyik vállalati szervezet (munkáltató, szakszervezet, más részvételi intézmények) milyen ügyben igényli közreműködését.

Az aktív üzemi tanácsok a törvényben meghatározott jogosítványaikat értelmezve, maguk döntenek el, hogy milyen kérdések tartoznak hatáskörükbe, maguk választják ki, hogy az adott időszakban mely feladatokkal kívánnak foglalkozni. Természetesen ezzel párhuzamosan a munkáltató vagy más vállalati szervezet által kezdeményezett, jogosítványaikat érintő feladatokat is elvégzik.

Az üzemi tanácsok tudatos, tervszerű tevékenységéhez megítélésünk szerint nélkülözhetetlen három dokumentum: a munkaterv, az ülésterv és a költségvetés.

Minden üzemi tanács számára egyaránt használható munkaterv javaslatot nem lehet készíteni. Saját munkaterv átgondolásához javasoljuk átolvasni a *6. sz. mellékletet*. Az alábbiakban ehhez a munkához kívánunk további szempontokat adni.

A tervezés szerepe, folyamata

A tervezés lényege, hogy céljainkból konkrét, végrehajtható és – egy adott időszak végén – ellenőrizhető feladatokat határozzunk meg. A tervezés nehézségét az adja, hogy egyszerre kell figyelembe venni az elérni kívánt célokat, a külső feltételrendszert, amelyben a feladatokat végre akarjuk hajtani, és a megvalósítás belső személyi és tárgyi feltételeit. Ez lehet a biztosíték arra, hogy elkerüljük azokat a hibákat, amelyek az ilyen testületek működésében tipikusnak mondhatók.

Ilyen torzulások lehetnek az üzemi tanácsok tevékenységében: a munkavállalóktól történő elszakadás, a formális tevékenység, a diszfunkcionális (nem a szerepének megfelelő) működés, a rendszertelenség stb.

A munka megtervezésénél ezért egyszerre kell kiindulni:

- a stratégiai elképzeléseink alapján pontosan megfogalmazott célokból,
- a törvények által meghatározott jogokból,
- a helyi viszonyok elemzéséből,
- a munkavállalók helyzetének és véleményének ismeretéből,
- a tulajdonos és a munkáltató hosszú és rövid távú terveinek az ismeretéből,
- a saját testületünk személyi összetételéből és lehetőségeiből.

A tervezést ezért mindig csak a megfelelő információk birtokában érdemes megkezdeni. Kedvező helyzetben vannak azok az üzemi tanácsok, amelyek már rendelkeznek a különböző területekről információkat szállító, tudatosan kiépített információs csatornákkal. Ott, ahol a tes-

tületnek ezt még nem sikerült kiépíteni, a munkaterv készítésének folyamatát arra is érdemes felhasználni, hogy megvizsgálják ezen csatornák kiépítésének lehetőségét.

A teljesség igénye nélkül, a következő területeket és eszközöket tartjuk a legfontosabbaknak az információ szempontjából:

- Tájékoztatás a külső feltételekről, azok változásairól. Mindenekelőtt a törvények, jogszabályok ismerete és módosulásuk követése. Ez biztosítható a közlönyök rendszeres figyelemmel kíséréssel, szakfolyóirat vagy módszertani anyagok beszerzésével, képzéseken, konferenciákon történő részvétellel, illetve olyan klubszerű együttműködéshez történő csatlakozással, amelyek egyik célja éppen ezen információk folyamatos biztosítása. Utóbbiak előnye, hogy a tájékozáson kívül más tanácsok működésének tapasztalatairól képet lehet kapni.

- Tájékoztatás a gazdasági társaságon belüli feltételrendszerről, annak várható változásairól. Milyen eredmények, problémák vannak a cégen belül, ezek hogyan érintik a munkavállalókat, milyen tervek, elképzelések vannak a jövőt illetően. Ezeknek az információknak a folyamatos beszerzése egyre több helyen úgy történik, hogy az üzemi tanács elnöke állandó meghívottja az igazgató által tartott vezetői értekezleteknek, vagy megkapja azok jegyzőkönyvét, emlékeztetőjét. Rendszeresen kell élni azzal a lehetőséggel is, hogy a törvény fél-évenkénti tájékoztatásra kötelezi a munkáltatót a cég helyzetével és perspektívájával kapcsolatban. Célszerű formális és informális kapcsolatokat kiépíteni a menedzsment más, mindezenelőtt személyügyi kérdésekkel foglalkozó tagjaival is. Fontos ismereteket adhat a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának rendszeres beszámolója a bizottság tevékenységéről.

- Tájékoztatás a munkahelyeken tapasztalható viszonyokról, problémákról, a munkavállalókat foglalkoztató kérdésekről, véleményükről, elvárásaikról. Ennek eszközeire, módszereire később részletesen kitérünk.

- Folyamatosan információkkal kell rendelkezni más munkavállalói intézmények, mindezenelőtt a szakszervezetek tevékenységéről, terveiről is. Később ezekről is részletesebben szólnunk.

Ezeknek az információs csatornáknak a működése a tervezés és a munka megszervezésének időszakában is nagyban segítheti a hatékony munkát.

Ideális esetben a tervek, feladatok és tevékenységek minden részletükben a célokat szolgálják. A valóságban ez természetesen nincs mindig így, de erre kell törekedni.

A tervezés során fontos szempont lehet az előző időszak munkájának elemzése, értékelése az örökül hagyott dokumentumok, vagy ahol készült, az üzemi tanács beszámolója alapján. Ilyenkor célszerű megvizsgálni, hogy a tanács tevékenységében, kapcsolataiban melyek voltak azok az elemek, amelyek beváltak, jól működtek, és a jövőben nem kell változtatni azokon, csak stabilizálni, „szokássá” kell tenni azokat. Megállapítani, milyen területeken kellett volna hatékonyabban munkálkodni, és átgondolni, hogyan dinamizálhatók ezek a tevékenységek.

A továbbiakban a tervezés és a működés megszervezése során figyelembe veendő *néhány szempontot* részletesebben is ismertetünk.

1. Az üzemi tanács belső tevékenységének megszervezése

A hatékony munkavégzés szempontjából különösen nagy jelentősége van a tevékenység belső szabályozásának, a munkamegosztásnak, a tagok együttműködésének.

1.1. A működés és a döntéshozatal szabályait, a tagok jogait és kötelezettségeit a tanács „Ügyrend”-jében célszerű rögzíteni.

1.2. *A munkamegosztás*

A tagok közötti munkamegosztás módját meghatározza, hogy milyen létszámú üzemi tanács működik, illetve, hogy a munkahely jellegéből fakadóan milyen területekkel kell kiemelten foglalkozni.

A munkát több nézőpont szerint lehetséges megosztani, de természetesen egymás mellett is működhetnek a különböző megoldások.

1.2.1. *Az elnök és elnökhelyettes munkamegosztása*

Az elnök (tartós távolléte esetén a helyettes) feladata a testület munkájának megszervezése, vezetése, a tagok munkájának összehangolása. Elsősorban az elnök képviseli az üzemi tanácsot. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy „egyszemélyes üzemi tanács” alakuljon ki, ahol minden munkát az elnök végez. A munkamegosztás kialakítása azonban elsősorban az elnök feladata.

1.2.2. *A munka szakmai területenként történő megosztása*

Az üzemi tanács jogosítványai viszonylag jól elkülöníthető szakmai területekre bonthatók. Az egyes területekre a tanács olyan tagjának célszerű szakosodni, aki képzettségénél, ismereteinél, érdeklődésénél, kapcsolatainál fogva ezt a területet a legjobban ismeri.

A szakosodás lehetséges területei:

- szociális, jóléti ügyek,
- humánpolitikai terület (személyügyi, képzési, foglalkoztatási kérdések),
- vállalatgazdálkodási terület.

1.2.3. *A munka megosztható az elvégzendő feladatok sajátos jellege szerint is. Megbízatásokat kaphatnak a tanács tagjai*

- a szervezési feladatokra,
- a tájékoztatásra,
- az üzemi tanács adminisztratív, gazdálkodási és pénzügyeinek elvégzésére,
- a képzéssel, az információszerzéssel, a szakértőkkel kapcsolatos ügyek intézésére,
- a külső kapcsolatok szervezésére,
- a különböző tárgyalások vezetésére, a tárgyaló delegáció felkészítésére.

1.2.4. *A munkavállalókkal (a választókkal) rendszeres, folyamatos kapcsolat kialakítására javasolható az üzemi tanácson belül egy ún. területfelelősi rendszer létrehozása. Ennek lényege, hogy az üzemi tanács tagjai egymás között felosztják a vállalat egyes elkülöníthető egységeit (pl. üzem, gyáregység, telephely, műhely; vagy újabban projekt, divízió stb.) és az ott dolgozókkal rendszeresen kapcsolatot tartanak, tájékoztatást adnak az üzemi tanács munkájáról, tájékoznak problémáikról és közbenjárnak azok megoldása érdekében. A természetes és kézenfekvő területfelosztás egy módja, hogy minden tag annak a területnek a képviselője, ahol dolgozik. Így egyszerűbb a kapcsolattartás, és nagyobb a megértés a problémák iránt.*

1.2.5. *Nagy létszámú vállalatoknál, ahol egy üzemi tanács működik, szükség lehet az üzemi tanács munkáját segítő bizottságok létrehozására. Javasolható, hogy az üzemi tanács „reszortosa” vezesse a bizottságot, de fontos, hogy tagjai az adott kérdés vállalati szakértői (tehát nem csak üzemi tanácstagok) is lehessenek.*

A központi üzemi tanácsok mellett működő bizottságokat célszerű úgy létrehozni, hogy az egyes üzemi tanácsok képviselve legyenek azokban.

1.3. *A tevékenység tervezését és megszervezését – ott, ahol többszintű üzemi tanács jött létre – úgy kell végezni, hogy a feladatok összehangolása megtörténjen az egyes üzemi tanácsok és a központi üzemi tanács között, de célszerű az üzemi tanácsok közötti egyeztetés is a munka tervezésénél.*

2. Az üzemi tanács kapcsolata a munkavállalókkal

Abból kiindulva, hogy a munkahelyi döntésben való részvétel (a participáció) joga a munkavállalókat illeti meg, és az üzemi tanács a nevükben gyakorolja azokat, a tervezés során különös figyelemmel kell lenni a munkavállalókkal történő kapcsolattartásra.

A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy még a sikeresen működő üzemi tanácsoknak sem jutott elegendő figyelmük, energiájuk és idejük ezeknek a kapcsolatoknak a kialakítására és ápolására az elmúlt időszakban.

A törvény nem ír elő kötelezettségeket az üzemi tanácsnak a kapcsolattartás módszereire és gyakoriságára, ezért azt célszerű az „Ügyrend”-ben szabályozni. A kialakítandó kapcsolatrendszer többszintűre érdemes megtervezni:

2.1. Az üzemi tanács nyilvános ülései.

2.2. Az ülések témáiról, az azokkal kapcsolatos döntésekről történő rendszeres tájékoztatás.

2.3. Folyamatos információ biztosítása az üzemi tanács egyéb tevékenységével kapcsolatban.

Ennek keretében a munkahelyi folyamatokról és az üzemi tanács munkájáról szóló információk közzététele.

Formája lehet írásos tájékoztató, újságcikk, rölap, faliújság, esetleg külön kiadvány, újság. Lehetséges módszer a szóbeli tájékoztatás vállalati rendezvényeken, gyűléseken.

2.4. A munkavállalók véleményének megismerése fontosabb döntések, állásfoglalások előtt.

Az üzemi tanács egyes jogainak gyakorlása előtt tájékozódjon a munkavállalók véleményéről gyűléseken, szakszervezeti rendezvényeken, vállalati fórumokon, esetleg személyes beszélgetéseken. Fontosabb ügyekben ajánlatos a munkavállalók körében szavazást szervezni véleményük megismerésére. Ez természetesen nagyon körültekintő előkészítő munkát igényel, viszont teljes felhatalmazást ad adott ügyben a dolgozói érdekek képviselésére.

2.5. A tanács tagjainak személyes kapcsolattartása a munkavállalókkal, ún. területfelelősi rendszer kialakításával (lásd a munkamegosztásról szóló részt).

2.6. Rendszeres (féléves vagy éves) beszámoló az üzemi tanács munkájáról, eredményeiről, a munkája közben adódó problémáiról, üzemi gyűlések keretében és/vagy írásos formában.

2.7. Ún. nyílt napok szervezése a munkáltató, a munkavállalói érdekképviselők és a munkavállalók részvételével.

A nyílt napok keretében az érdekeltek között közvetlenül nyílik mód a vállalat problémáinak megvitatására.

3. Az Mt.-ben meghatározott jogokból következő feladatok

3.1. Az együttdöntési jogkörbe tartozó szociális, jóléti döntések előkészítésével kapcsolatos feladatok tervezése. A különböző pénzügyi keretek felhasználásáról, a felosztás elveinek, szabályainak kidolgozására, módosítására vonatkozó döntések előkészítése, ütemezése.

3.2. A munkáltató által tervezett és a munkavállalók nagyobb csoportját érintő döntések, az ugyancsak általa előterjesztett szabályzatok, elképzelések, intézkedési tervek véleményezése. Ezek a munkatervben csak részben ütemezhetők, mert egyes esetekben a munkáltató sem látja előre az intézkedés szükségességét. Törekedni kell azonban arra, hogy információkat kapjon az üzemi tanács arról, hogy milyen változtatásokat, intézkedéseket tervez a munkáltató a jövőben, és ezt is figyelembe kell venni a tervezésnél.

4. *A munkahelyeken kialakult helyzet elemzéséből vagy a munkavállalók helyzetéből következő kezdeményezések*

A munkáltató működését vagy a munkavállalók érdekeit érintő fontos kérdésekben az üzemi tanács is kezdeményezheti a konzultációt vagy tárgyalásokat. A megfelelő helyzet-elemzés alapján az ilyen kezdeményezések előre is tervezhetők.

5. *A vállalati folyamatokra, eseményekre vonatkozó aktuális tervek*

Az üzemi tanács munkaterv készítésének egyik leglényegesebb szempontja, hogy a vállalat aktuális helyzetére, folyamataira, a készülő tervekre, egyes eseményekre értelmezi a jogszabályait, és ezeket beépíti a feladattervébe. Ilyen aktuális esemény, folyamat lehet a privatizáció, a dolgozói tulajdonszerzés lehetőségei, a kiszervezés, a csoportos létszámcsökkentés, átszervezés, modernizálás, a kereseti viszonyok alakulása, a szociális ellátás színvonala stb.

Az, hogy milyen ügyek kerülhetnek az üzemi tanács hatáskörébe, nagyban függ a 65. §, de különösen ennek (3) bek. a) pontja értelmezésétől. E szerint ugyanis:

„(3) Munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni:

a) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket.”

Nagyon fontos, hogy az „Üzemi megállapodás”-ban pontosítsuk, hány főre és milyen munkáltatói intézkedésekre vonatkozik az üzemi tanács véleményezési joga. (A munkavállalók nagyobb csoportját az Mt. 94/A. §-a vállalati létszámot alapul véve, pontosan szabályozza. Az üzemi megállapodás mintánál ezt vettük figyelembe.)

6. *A dolgozókat foglalkoztató kérdések*

Nyilván minden munkahelyen van néhány olyan kérdés, amely a dolgozókat különösen foglalkoztatja. Ezekre vonatkozóan, az üzemi tanács feladatai közé tartozik, hogy információt szerez adott ügyekről és tájékoztatja erről a dolgozókat. Ennek érdekében, szükség esetén tájékoztatást kérhet, konzultációt vagy tárgyalást kezdeményezhet a munkáltatóval.

Különösen nagy figyelmet kell erre fordítani akkor, ha érzékelhető a munkavállalók elbizonytalanodása vagy félelme vélt vagy valódi változásoktól, és ez komolyan foglalkoztatja őket.

Ilyen esetekben a legmobilabb munkaerő (ez általában a legképzettebb dolgozók csoportja, akik könnyen tudnak másik munkahelyet keresni) elhagyja a vállalatot, ami a munkáltatónak sem érdeke.

7. *Az üzemi tanács kapcsolatrendszerének kiépítése, működtetése*

7.1. A munkavállalókkal történő közvetlen kapcsolattartásra a 2. pontban tettünk javaslatot.

7.2. A munkáltatóval történő intézményes kapcsolattartás módját, a különböző eljárási szabályokat az „Üzemi megállapodás” rendezi. A munka tervezése során azt célszerű meghatározni, hogy az adott időszakban milyen ügyekben és mikor kérjünk tájékoztatást, konzultációt.

7.3. Feltétlenül javasolható az üzemi tanács és a szakszervezet, az üzemi tanács és egyéb részvételi intézmények (a gazdasági társaságok felügyelő bizottságainak dolgozói delegáltjai; a munkavédelmi képviselők/bizottságok, az MRP szervezet; a dolgozói részvénytulajdonosi egyesület; a vállalatnál működő önkéntes egészségpénztár; multinacionális vállalata-

tok esetében a társaság európai üzemi tanácsa stb.) kapcsolatának megtervezése, és amennyiben szükséges, egy megállapodásban való rögzítése.

Ezt a kapcsolatot ajánlatos kiterjeszteni az információcserére, a közös cél meghatározására, az alkalmazandó taktika egyeztetésére és a jogok gyakorlása előtti tájékoztatásra.

Az intézményes kapcsolatok kialakítását, működtetését is célszerű előre tervezni és konkrét eseményeit a munka-, illetve üléstervben rögzíteni.

Módszertani javaslatok a tervezéshez

A munka megtervezését úgy célszerű elvégezni, hogy a tanács minden tagja aktívan vehessen részt a folyamatban. Ennek érdekében a terveket tárgyaló üzemi tanácsülést megelőzően a tanács tagjai kezdeményezzenek megbeszéléseket, beszélgetéseket a munkavállalókkal, szakszervezeti aktivistákkal arról, hogy ők milyen problémákat, feladatokat látnak, amelyekkel a tanácsnak foglalkoznia kell.

A tervezéssel kapcsolatos első üzemi tanácsülésen a tervek, feladatok és munkamegosztás általános megvitatására kerüljön sor. A vita alapja az elnök által készített javaslat legyen, amelynek a következőkre érdemes kitérnie:

- milyen kérdésekkel foglalkozzon a tanács a következő időszakban,
- ezek közül melyeket kezeljen kiemelten, és hogyan alakuljon fontossági sorrendjük,
- a munkáltató tervei alapján milyen témák várhatók,
- javaslat a munka megosztására.

A javaslat vitája után szülessen döntés arról, hogy:

- a munkatervbe milyen feladatok kerüljenek be,
- milyen munkamegosztást alakítanak ki,
- a munkaterv egyes részeit kik készítik elő,
- mikorra kell elkészíteni a munkatervet, üléstervet és a költségvetést.

A munkaterv vitájára az elkészített javaslat alapján kerüljön sor. A munkaterv tartalmazza, hogy az elkövetkező időszakban:

- mely területeken és milyen feladatokat kell megoldani, esetleg rövid indokolást,
- milyen feladatokat kell kiemelten kezelni,
- az egyes területekért ki a felelős, és szükséges-e munkabizottság(ok) létrehozása.

A munkaterv alapján készüljön el az ülésterv, amely az egyes ülések várható időpontját, napirendjét, az egyes napirendek előkészítéséért felelős személyek és az előadók nevét, valamint a napirendre meghívottak neveit tartalmazza.

Az ülésterv úgy készüljön, hogy lehetőség legyen az üléseken az aktuálisan felmerülő, előre nem tervezhető napirendek beiktatására is. *(Lásd erről a 7. sz. mellékletet.)*

A munkaterv figyelembevételével készüljön el erre az időszakra a tanács költségvetése is.

AZ ÜZEMI TANÁCS MUNKATERVE

2008

(Minta)

Az üzemi tanács az előző hároméves ciklus tapasztalataiból kiindulva, a 2008. évben az alábbi feladatokat kívánja elvégezni:

1. Az üzemi tanács *szakmai munkáját* a következő intézkedésekkel tervezi fejleszteni:
 - belső munkamegosztás kialakításával,
 - a feladatok ellátásához szükséges szakmai felkészítéssel,
 - szakanyagok, kiadványok, szakmai folyóiratok felhasználásával,
 - szakértők igénybevételeivel.
2. A következő időszakban javítani kívánja kapcsolatrendszerét, ennek érdekében áttekinti a munkáltatóval, a szakszervezettel, a felügyelő bizottság munkavállalói tagjaival, valamint a munkavédelmi bizottsággal kialakított együttműködés tartalmát és technikáit. Szükség esetén javaslatot tesz ezek módosítására.
3. Felülvizsgálja a munkavállalók és az üzemi tanács közötti kapcsolat tartalmát és eszközeit. Új megoldási lehetőségeket dolgoz ki e kapcsolat hatékonyságára és folyamatosságára.
4. Megvizsgálja a választható béren kívüli juttatások rendszere vállalati bevezetésének lehetőségét, és javaslatot tesz a munkáltatónak a szociális, jóléti rendszer átalakítására.
5. Áttekinti az egészségügyi ellátás vállalati rendszerét, különös tekintettel a VITALITÁS Egészségpénztár tevékenységére.
6. A társaság átalakításával kapcsolatos feladatokat folyamatosan figyelemmel kíséri, erről rendszeres tájékoztatót kér a munkáltatótól, különös tekintettel az esetleges létszámcsökkentésre, a szervizüzem kiszervezésére, a munkavállalók szükséges átképzésére.

A testületi ülések előkészítése, vezetése

Az üzemi tanács elnökeként egy ÜT-ülés, vagy alkalomadtán egy rendezvény levezető elnökeként, hasonló nehézséggel találjuk szembe magunkat. (A továbbiakban az egyszerűség kedvéért mindkét funkcióra az *elnök* elnevezést használjuk.)

Az elnök problémáinak egy része az üzemi tanács (a rendezvény) személyi összetételéből adódik, amely több ok miatt lehet megosztott, érdektagolt. Ezek közül sorolunk fel néhányat:

- *Érdek- és értékkülönbségek*, amelyek a testület tagjainak szakmai, beosztási, munkahelyi különbségeiből fakadhatnak;
- *A személyes kvalitásokból* (képesség, képzettség, informáltság) adódó eltérések;
- A testület egyes tagjainak *kreatív feladatmegoldó képességéből* adódó különbségek;
- A tagok eltérő *affinitása az általuk képviseltek, a munkavállalók gondjaihoz*;
- A tagoknak a *döntés felelősségéhez*, annak következményeihez való viszonya;
- A testület tagjainak nagy száma.

A testületek (rendezvényeken részt vevők) összetételének tagoltságából adódó sajátosságokat anarchisztikus (diffúz) jegyeknek tekinthetjük.

A testületeknek ezeket a közös munkát nehezítő sajátosságait csökkenthetjük átgondolt jelöltállítással, a testület demokratikus működését elősegítő ügyrenddel, a tanácsok nyilvános működésének biztosításával (annak érdekében, hogy a munkavállalók legyenek képesek követni és kontrollálni az őket képviselők tevékenységét), a testületen belüli munkamegosztással, a tagok képzésével, munkájuk anyagi és erkölcsi elismerésével.

Az üzemi tanács rendezvényein részt vevők érdektagoltságával mindig számolni kell.

Az említett feltételek között rendkívül fontos az elnök szerepe, magatartása, tevékenységének színvonala, a felelősségérzet, amellyel munkáját végzi. Mindez mintául szolgál a többiek számára. Az ÜT-elnök feladata:

- létrehozni egy feladatmegoldásra orientált, demokratikusan működő közösséget;
- biztosítani minden döntés és felelősségvállalás alapját, az információt;
- kialakítani egyfajta feladatmegosztást a testületben, amelyben mindenki képességeinek megfelelő, ugyanakkor a saját fejlődését elősegítő feladatot kapjon;
- azon munkálkodni, hogy a döntések az adott körülmények között a legjobbak legyenek, és a lehető legtöbb munkavállaló érdekeit szolgálják.

Az elnök feladatkörébe tartozik a testületi ülések (rendezvények) technikai és tartalmi előkészítése.

Technikai előkészítés

Az ülés *technikai előkészítésében* jó szolgálatot tehet egy szervezési és egy lebonyolítási forgatókönyv. A *szervezési forgatókönyvben* részletesen ki kell térnünk a szervezéssel kapcsolatos összes kérdésre, pl.:

- hol kerül sor a rendezvényre (helyiség);
- mikor kerül lebonyolításra (pontos időpont);
- milyen előkészítő munkát igényel a szervezés (a szükséges döntések, engedélyek, egyeztetések, segítő szervezők);
- kiknek szánjuk [a rendezvényvel célzottak köre, a potenciális résztvevők (testületi ülés esetén értelemszerűen a tagok)];
- kikkel (előadók, meghívottak);

- milyen körülmények és feltételek között (a résztvevők ellátása, a szükséges technikai eszközök stb.).

A *lebonyolítási forgatókönyv* a rendezvény eseményeinek egymás utáni sorrendjét, időrendi ütemezését foglalja össze, pl.:

- gyülekezés (a résztvevők és a vendégek fogadásának megszervezése);
- a rendezvény megnyitása (a jelenlévők és a vendégek köszöntése, az utóbbiak bemutatása, a rendezvény céljának megjelölése, a program ismertetése);
- bevezető előadás (vagy referátum), korreferátumok (felkért hozzászólók), vita;
- összefoglaló, további teendők megfogalmazása;
- a rendezvény értékelése, zárása.

Tartalmi előkészítés

a) A témával kapcsolatos információk összegyűjtése:

Ajánlatos lenne megtudni, hogy:

- van-e az adott kérdésben stratégiai célkitűzése a munkavállalói érdekképviselőknek, a tulajdonosnak vagy a munkáltatónak;
- tárgyalta-e már a témát vállalati/intézményi vezetői fórum;
- vannak-e ágazati, szakmai tapasztalatok, példák stb.

A megszerzett információk feldolgozására érdemes szakértőket felkérni, és egy bizottságot megbízni a szakértői vélemények alapján az alternatívák kidolgozására, egy döntéselőkészítő anyag elkészítésére. Az előkészítés során ajánlatos a döntéssel érintett munkavállalók (képviselőik) bevonása, a kérdéssel kapcsolatos részérdekek feltárása, megismerése.

Adott esetben fontos lehet a végrehajtás feltételeinek, adottságainak vizsgálata, a döntés következményeinek modellezése.

b) Az ülés előkészítése:

Az ülés előkészítése folyamán, nyilván az adott kérdés tartalmától, fontosságától függően kell eldönteni, hogy legyen-e írásos előterjesztés, szóbeli kiegészítés. A testület (fórum) minél teljesebb körű tájékoztatására – az ügyben pro és kontra érintettek, ellenző és támogató szakértők semlegesek álláspontjának megismerésére – érdemes a hozzászólókat előzetesen felkérni.

Fontos lehet előzetesen átgondolni az ülés (rendezvény) időrendi ütemezését, a témával kapcsolatban az ülésen meghozandó (hozható) döntéseket, amelyeknél az ÜT ügyrendjét figyelembe kell venni.

Az üzemi tanács ülését (vagy más rendezvényt) levezető elnök általános feladatai

- *Megnyitójában* jelölje meg a rendezvény okát és célját;
- Lebonyolításának módját, időrendi ütemezését (milyen problémát kell megoldania a testületnek, miért és hogyan);
- *Teremtsen jó tárgyalási klímát*; biztosítsa valamennyi résztvevő *egyenrangúságát*;
- Figyelje a *felszólalókat* és *figyelmeztesse őket esetleges hiányosságaikra*, hibáikra (szét-szórtság, szakzsargon, tömörítés, redundancia, lényeglátás helyett részletekbe merülés, kezelje a sztárszereplőket, figyelmeztessen a témától való eltérésre, akadályozza meg a személyes jellegű viták kialakulását, a személyeskedést);

- *Figyelje a hallgatóság reagálásait* (tudják-e követni, értik-e az előadót/felzólalót, nem fáradtak-e már túlságosan, az előadás/felzólalás egyes részeire hogyan reagálnak, állapítsa meg a felzólalásra jelentkezők sorrendjét);
- Figyelmeztessen az *egymásnak ellentmondó állításokra, az alternatív megoldásokra*;
- Aktivizálja az érintetteket hozzászólásra;
- Időszakonként *foglalja össze*, hogy hol tartanak a vitában, miben sikerült megegyezni, mely témákban nem közeledtek az álláspontok;
- Ha a felzólalások nem tartalmaznak új elemeket, nincsenek már új érvek, zárja le a vitát és összegezze az elhangzottakat, külön kiemelve azokat a témaköröket, amiben megállapodásra jutottak, és amelyekben nem (ez utóbbiak folytatásáról feltétlenül tegyen konkrét javaslatot: új szakértői anyagok, vizsgálatok, új időpontok a folytatásra).

Testületi ülések típusai

1. Véleményt, álláspontot megsokszorozó típusú rendezvény

Ilyen üzemi tanácsülés abban az esetben alakulhat ki, ha az a cél, hogy a testület tagjai elfogadjanak, támogassanak egy már kialakult, és az előadó, ill. a vitavezető által ismertett véleményt. Gyakorlatilag ugyanez a szituáció játszódik le abban az esetben is, ha a testület tagjainak több előterjesztett (valamilyen szempontból nagyon hasonló) variációból kell választaniuk egyet.

Ez például olyan – a demokrácia szempontjából és a testület közös felelősségéből adódó okok miatt nagyon is kifogásolható – esetben fordulhat elő, ha az előterjesztett ügyben az információ teljessége valamilyen ok miatt nem biztosítható valamennyi résztvevő számára, vagy nincs megfelelő idő a téma alapos feldolgozására, gyors döntésre van szükség stb.

2. Álláspontkialakító ülés, közvetítői (moderátori) szerep

Ez az előző szituációs helyzetnek éppen az ellenkezője: vagyis az előterjesztőnek/vitavezetőnek nincs határozott megoldási javaslata, így kialakult véleménye sincs. A testület tagjaitól várja a megoldási javaslatokat, az ő véleményüket akarja megismerni, és velük akarja megoldani a problémát. Az így kialakult véleményt kívánja képviselni.

Az elnöknek szükségszerűen moderátornak kell lennie ebben a helyzetben. Semleges magatartást kell tanúsítania:

- részt vesz a téma előkészítésében, nincs elkötelezve egyetlen megoldási variáció mellett sem;
- a testület számára csak eszköz a megfelelő eredmény elérése érdekében;
- a téma és a hozzászólások tartalmával szemben is neutrális (semleges) álláspontot képvisel;
- metodikai eszközök alkalmazásával élesztője és ébren tartója a kialakult eszmecserének, pl.:
 - ◆ kérdések feltevésével éri el, hogy a hozzászólók indokolják álláspontjukat,
 - ◆ a vitában az érveké legyen a döntő szerep az érzelmek helyett;
 - ◆ kihasználhatja a demonstrációs lehetőségeket (táblára írja a véleményeket, csoportosítja azokat különböző szempontok szerint, kiemeléseket végez ugyanancsak hasonló módszerekkel, rendszeresen összefoglalja az elhangzottakat, felhívja a figyelmet a hasonlóságokra és a különbözőségekre).

Ebben a helyzetben különös figyelemmel kell lennie a vita sajátosságaira:

- vajon minden jelenlévőt a közösen kialakított és minden érdekelt számára elfogadható döntés meghozatala vezérel-e;
- milyen eszközöket használnak a nagy befolyással rendelkező testületi tagok;
- a hozzászólók a tisztességes érvelés technikáját alkalmazzák-e;
- az ellenvéleményt képviselőt is partnernek tekintik-e;
- csak „felülvizsgált” érvekkel dolgoznak-e;
- egyenlő módon sorolja-e az általa javasolt megoldás előnyeit és hátrányait is;
- képes-e a tényeket objektíven nézni, vagy éppen ellenkezőleg:
 - ◆ az ellenvéleményt képviselő személyiségét akarja valamilyen módon lejáratni, érveivel való megküzdés helyett;
 - ◆ esetleg nyomást akar gyakorolni rá, hogy visszafogottabb legyen;
 - ◆ a tényeket úgy csoportosítja, hogy az ő állításait igazolják, miközben megfélemlít az ezt tagadó érvekről;
 - ◆ értékítélete előítéletes.

A felsoroltakból igazán jól kitűnik, hogy az elnöknek milyen nagy szerepe van abban, hogy a vita teljesítse „hivatását”, vagyis segítsen megtalálni az adott kérdésben a lehető legtöbb ember számára a lehető legjobb megoldást. Minden ellen fel kell lépnie, ami ezt a célt akadályozza.

AZ ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSTERVE
2008. I. félév
(Minta)

Az üzemi tanács üléseit minden hónap második keddjén, 14 órai kezdettel tartja a központi irodaház II. emeleti tárgyalójában. Az ülések minden vállalati alkalmazott számára nyitottak, kivéve, ha olyan téma kerül napirendre, amelynél a munkáltató zárt ülésre kötelezi a tanácsot, vagy a zárt ülést legalább az üzemi tanács tagjainak egyharmada kéri. Az ülések állandó meghívottjai a szakszervezet elnöke, a munkavédelmi bizottság elnöke, a felügyelő bizottság munkavállalói képviselői.

Január 15.

1. Az üzemi tanács munka- és üléstervének elfogadása
Előadó: az üzemi tanács elnöke
2. Az üzemi tanács munkamegosztásának kialakítása, a tagok képzési tervének elfogadása
Előadó: az üzemi tanács elnökhelyettese

Február 12.

1. Az üzemi tanács kapcsolatrendszerének áttekintése, javaslat a rendszer javítására
Előadó: az üzemi tanács elnöke
Meghívottak: a munkáltató képviselője, a szakszervezet elnöke, a munkavédelmi bizottság elnöke, a felügyelő bizottság munkavállalói tagjai
2. Javaslat a munkavállalókkal kialakított kapcsolat tartalmának és technikai eszközeinek fejlesztésére
Előadó: az ÜT információs bizottságának elnöke
Meghívott: a vállalati újság szerkesztője

Március 11.

1. Tájékoztató a vállalat gazdasági, pénzügyi helyzetéről, az átszervezés aktuális kérdéseiről
Felkért előadó: vezérigazgató
2. Állásfoglalás az átszervezéssel együtt járó csoportos létszámcsökkentés elveiről
Előadó: az üzemi tanács elnöke
Meghívott: humánpolitikai igazgató

Április 15.

1. Javaslat a választható béren kívüli juttatások rendszerének vállalati bevezetésére
Előadó: az ÜT szociális, jóléti bizottságának vezetője
Meghívott: humánpolitikai igazgató

Május 13.

1. Beszámoló az egészségügyi ellátás vállalati rendszeréről, a VITALITÁS Egészségpénztár tevékenységéről
Előadó: humánpolitikai igazgató
Meghívott: Vitalitás Egészségpénztár képviselője, munkavédelmi bizottság elnöke

Június 10.

1. Tájékoztató a vállalati átszervezés aktuális kérdéseiről, a vállalat gazdasági, pénzügyi helyzetéről
Felkért előadó: vezérigazgató
2. Az ÜT első féléves munkájának értékelése, II. féléves üléstervének elfogadása
Előadó: ÜT elnöke

Az üzemi tanács gazdálkodása

Költségvetés

I. A gazdálkodás forrásai

A Munka Törvénykönyve alapján megválasztott üzemi tanácsok olyan testületek, melyek nem jogképesek, nem minősülnek önálló jogi személynek, vagyonuk, követelésük, kötelezettségük nem lehet.

Ezek a testületek azonban működésük során szolgáltatásokat vesznek igénybe, eszközöket használnak fel, önállóság nélkül azonban ezek hatásait saját szervezetük keretein belül elszámolni nem tudják. (Tulajdonképpen olyannak tekinthetők, mint az adott munkáltató egy szervezeti egysége, mely viszonylagos, a szervezeten belüli önállósággal bír, de harmadik személyekkel szemben maga a munkáltató jelenik meg, mint szerződő fél, kötelezett, vagy éppen követelés jogosultja.)

A Munka Törvénykönyve 63. §-ában rendelkezik arról, hogy az üzemi tanács működésének **indokolt és szükséges** költségeit a munkáltatónak kell biztosítani, és ezzel megoldja, illetve háttérrel teremt a fent említett probléma kezelésére.

Ezek a költségek a vállalkozással kapcsolatos költségek közé tartoznak.

Mértékét tekintve ezt a költségkeretet az üzemi tanácsnak és a munkáltatónak közösen célszerű kialakítani. Erre jogszabályban előírt kötelezettsége is van (lásd 63. §, illetve 197. §), de az alább leírtakból is kiderül, hogy mindenképpen javasolt erre törekednie mind a munkáltatónak, mind az üzemi tanácsnak.

Célszerű, de nem kötelező, ha az üzemi tanács, számba véve a működés általános költségeit és a munkaterve alapján adódó feladatokkal kapcsolatos várható költségeket és egyéb kiadásokat, készít egy **költségvetési tervet**.

A költségvetés egy olyan, a munkáltató költségtervezési struktúrájához igazodó kimutatás, melyben az üzemi tanács a tárgyévre várható feladatait is figyelembe véve, a várható kiadásokat – leggyakrabban – költségnemenként veszi számba.

Ez képezheti alapját a munkáltatóval történő megállapodásnak, illetve, ha már ez megtörtént, akkor e keretösszeg felhasználását támasztja alá.

Ahol most választanak először üzemi tanácsot, a működés első évében gondot okozhat a pénzügyi tervezés, mivel még hiányoznak a tapasztalatok, ezért célszerű valamivel magasabbra tervezni a kiadásokat, vagy tartalékot is tervezni. Nem célravezető az a gyakorlat, amelyet néhány munkáltatónál alkalmaznak, hogy minden egyes felmerülő kiadás esetében külön engedélyezésre, utalványozásra kerül sor.

A költségek tervezése és az elszámolás módjának meghatározása azért is szükséges, mert egyrészt a munkáltatót is számviteli, pénzügyi szabályok kötik, másrészt a vállalkozás szempontjából ezen kiadások kihatásának előzetes ismerete mindenképpen indokolt.

II. A szükséges és indokolt költségek

A gyakorlatban az üzemi megállapodás megkötése során e kérdéskörrel kapcsolatban problémák merülnek fel. Nevezetesen:

- milyen fajta költségek tekintendők szükségesnek és indokoltnak,
- hogyan történjen az üzemi tanáccsal kapcsolatos költségek nyilvántartása,
- milyen időtartamra készüljön a költségvetés,
- milyen legyen a költségvetés szerkezete.

A költségvetés elkészítésénél az üzemi tanács jogosítványaival összhangban kell a különféle várható kiadások jellegét és összegét meghatározni.

Az üzemi tanácson belül célszerű az egyes szakterületekhez kapcsolódó munkamegosztás kialakítása.

Az egyes szakterületek felelősei munkájukat akkor tudják a legjobban ellátni, ha ehhez tájékoztatókon, **szakmai képzéseken, oktatásokon** vehetnek részt. Kiemelkedő jelentőségűnek tekinthető az, hogy az éves költségvetés keretén belül erre a célra megfelelő összeg álljon a rendelkezésre. Ez a költség egyéb költségként kerül elszámolásra, és járulékos kiadások sem terhelik.

Hasonlóan fontos az, hogy a kapcsolódó **szakkönyvek, folyóiratok**, és esetenként – ha a lehetőségek engedik – **CD Jogtár** is az üzemi tanács rendelkezésére álljanak. Ennek módja lehet az, hogy a költségvetés tartalmazza az ezzel kapcsolatban várható kiadás nagyságát. Jobb megoldásnak tekinthető azonban az, ha az adott munkáltatónál megszokott módon, a megrendelt kiadványokból az üzemi tanács is kap egy-egy példányt. Ez egyébként anyagköltségnek, illetve anyagjellegű szolgáltatásnak minősül.

Fentiekhez hasonlóan anyagjellegű szolgáltatásnak tekintendő és az üzemi tanács esetében is gyakorta felmerülő költségek a **posta, telefon, telefax, fénymásolás, sokszorosítás** költségei is. Ezek esetében is a leginkább célravezető megoldás az, hogy ne legyen az éves költségvetés része, ezek elszámolása az adott munkáltatónál szokásos módon történjen, vagyis előre meghatározott összegszerű korlátja ne legyen.

Ahhoz, hogy az üzemi tanács feladatait minél jobban el tudja látni, különösen a szakmai kérdések felvetődése esetén, **szakértő** igénybevétele válhat indokolttá.

A költségvetés kialakítása során figyelemmel kell lenni arra, hogy várhatóan a szakértő bevonása milyen horderejű és milyen jellegű kérdésekben válik szükségessé, és ennek előre láthatóan milyen költségvonzatai lehetnek.

A jelentősebb szakértői munka igénybevétele esetén egyeztetnie kell az üzemi tanácsnak és a munkáltatónak, tekintettel az ehhez kapcsolódó szerződéskötésre és a szakértői feladat ellátásához szükséges információ biztosítására. (Arra is tekintettel kell lenni, hogy mint fentebb említettük, az üzemi tanács nem jogképes, ezért szerződéseket sem köthet.)

Egy meghatározott keretösszeg a költségvetésben is szerepeljen ilyen címen, melyet az üzemi tanács belátása szerint – azaz előzetes engedélyeztetés nélkül – használhat fel.

Általános tapasztalat, hogy a szakértői közreműködést nem szívesen látja a munkáltató, mint az adott kérdésben ellenérdekelt partner. Ez abban jut kifejezésre, hogy sok esetben nem járul hozzá, hogy a költségvetés ilyen címen kiadást tartalmazzon, a szakértő alkalmazását előzetes engedélyezéshez köti, vagy olyan alacsony összeget ismer el a költségvetésben, hogy annak terhére szakértőt alkalmazni szinte lehetetlen. (Természetesen kivételek vannak.)

Ezek a szakértői díjak személyi jellegű kifizetések vagy egyéb költségek lehetnek, attól függően, hogy magánszemély, illetve gazdálkodó szervezet látja el a tevékenységet.

Az üzemi tanács működésével kapcsolatosan felmerülő költségek lehetnek még a következők:

- tiszteletdíjak, mely alatt az üzemi tanácstagoknak adható kifizetéseket értjük; ezek személyi jellegű kifizetések;
- reprezentációs költségek, melyek szintén személyi jellegű ráfordításnak minősülnek;
- költségtérítések, melyeket a munkáltatónál megszokott módon fizetnek az üzemi tanácstagoknak is a megfelelő feltételekkel (tipikus példája ennek a gépkocsi költségtérítés lehet, melyet saját gépjárműve használatáért kaphat az üzemi tanácstag, ha pl. az-za megy el egy vidéki telephelyre), mely szintén személyi jellegű ráfordítás;
- fenti pontban említettek alapján fordulhat elő az ún. anyagjellegű szolgáltatások egész sora, így a belföldi (külföldi is lehet) utazási, illetve kiküldetési költségek (taxiköltség, szállásdíjak stb.).

Úgy gondoljuk, hogy ezen költségfajtákra is célszerű a költségvetésben egy keretösszeg meghatározása, hiszen a példálózó felsorolásból is látszik, mennyire sokrétűek ezek a költségek, és az üzemi tanács szempontjából kedvezőbb helyzetet jelenthet (pénzügyi lehetőségeit tekintve) egy részletező felsorolás, mintha az egyéb költségek fogalma alatt mindezek összevonásra kerülnének.

III.A költségvetés szerkezete

A számviteli törvény (2000: C. tv.) minden vállalkozás számára kötelezővé teszi a költségek **költségnemenkénti** elszámolását.

Ez azt jelenti, hogy nem elegendő egy kiadásról annyit „tudni”, hogy ez az üzemi tanácsal kapcsolatban merült fel, hiszen ezt a kiadást a vállalkozás számviteli nyilvántartásában valamilyen költségnemhez kell rendelni (a költséget igazoló számla vagy belső bizonylat alapján).

Tehát el kell dönteni azt, hogy anyagjellegű, személyi jellegű, vagy egyéb ráfordításnak tekintendő-e a szóban forgó kiadás.

Fenti részletes felsorolásban utaltunk rá, hogy az üzemi tanácsok lehetséges költségei milyen „költségnemekhez” rendelhetők hozzá.

A vállalkozások többsége – a nagy termelő és szolgáltató vállalatok – azonban elsődlegesen ún. **költséghely–költségviselő** elszámolást alkalmaz költségei nyilvántartására.

A költségeket elszámolhatóságuk alapján közvetlen, illetve közvetett költségnek tekintjük. Azt a tevékenységet, amelyre a felmerülés pillanatában egyértelműen elszámolható az azzal kapcsolatban közvetlenül felmerült költség, **költségviselőnek** nevezzük. Amennyiben csak a költségek felmerülésének helye határozható meg a felmerülés pillanatában, ezt a felmerülési helyet nevezzük **költséghelynek**.

Ez a fajta elszámolási mód lehetőséget teremt arra, hogy az üzemi tanácsot egy költséghelyként kezelve globálisan figyelhető és kontrollálható legyen az a költségfelhasználás, melyben az üzemi megállapodás keretei között megállapodtak.

E költséghelyen a költség fajtájától függetlenül kerülnek elszámolásra az üzemi tanács működésével kapcsolatos kiadások, és jellegüknél fogva illeszkednek a vállalati általános költségek körébe.

A költségvetés készítése során célszerű figyelemmel lenni arra a tényre, hogy az üzemi tanáccsal kapcsolatos költségek, mint vállalkozás érdekében felmerült ráfordítások részét képezik a munkáltató elszámolásainak.

Az üzemi tanács rendelkezésére álló keretösszeg kialakítását ebből a megfontolásból célszerű abban a struktúrában elkészíteni, ahogy a munkáltató költségtervezése, üzleti terveinek struktúrája megkívánja.

Arra a kérdésre, hogy ennek rendszere adott munkáltatónál hogyan épül fel, a kialakított számviteli politika ad választ (melyet egyébként nemcsak ebből a szempontból célszerű „ajánlott irodalomként” kezelniük az üzemi tanácsoknak).

Mint már említettük, a költséghely–költségviselő elszámolás teljes mértékben biztosítja az üzemi tanács költségkeretének évközi vizsgálatát.

Miután összesítő kimutatások az év folyamán szinte minden munkáltatónál készülnek (havi, negyedévi, akár félévi rendszerességgel, attól függően, hogy a számviteli politika e kérdéskörben mit tartalmaz), az üzemi tanács megjelölt költséghelyénél szereplő összeget a megállapodásban rögzített keretekhez viszonyítva a felhasználás arányáról pontos információ nyerhető.

Az a munkáltató, ahol ez az információ nem biztosított, ott analitikus nyilvántartásokkal lehet követni az üzemi tanács „gazdálkodásának” helyzetét.

Ahogy a mellékletben szereplő költségvetés mintában is látható, a költségnemek szerinti bontás a legelőnyösebb ebből a szempontból.

IV. A felhasználás szabályozása

Problematikus lehet a megállapodott keretösszeg felhasználásának „adminisztrációs” lebonyolítása.

Legcélszerűbb megoldásnak az tekinthető, ha az üzemi tanács elnöke a megállapodásban rögzített keretek között – mely alatt akár annak összege, akár az egyes költségfajták értendők – utalványozási jogkört kap, és ezen felül további egyeztetés nem válna szükségessé a költségek számviteli rendben történő elszámolásához.

Ezzel elkerülhető az a felesleges és mindkét fél számára időrabló folyamat, melynek során minden kiadási tétel külön-külön kerül engedélyezésre a munkáltató, illetve az általa kijelölt vezető által.

Ha minden egyes kiadási tételt a gazdasági vezetéssel egyeztetni, engedélyeztetni kellene, rendkívüli módon nehézkessé válna pl. egy szakkönyv beszerzése.

Az ilyen helyzet nem is oly elképzelhetetlen, hiszen ha az üzemi tanács, illetve annak elnöke nem diszponál megállapodás hiányában e keretösszeg felett, csak ez a megoldás kínálkozik a költségek érvényesítése terén.

Fentebb már érintettük, hogy bizonyos kérdések terén feltétlenül szükséges az adott esetben a várhatóan jelentkező kiadások egyeztetése, engedélyeztetése a munkáltatóval (lásd szakértői megbízások), de ezek gyakorisága általában nem oly mértékű, hogy az üzemi tanács, illetve a munkáltató részére ennek megtárgyalása problémát okozhatna.

V. Szempontok a költségvetés kialakításához

1. Az egyes költségnemek összegének meghatározásánál feltétlenül figyelemmel kell lenni az esetlegesen előforduló járulékos költségekre is (pl. tb-járulék, áfa), melyek a maguk „szerény” mértékeivel igencsak befolyásoló tényezővé válnak.
2. A fentiekből már látható volt, hogy célszerű, ha a költségvetés mindenképpen költségnemenkénti bontásban készül, mely megfelelőképpen illeszkedik a munkáltató által készített üzleti és költségtervezésbe.
3. A költségvetésben meghatározott és a munkáltató által elfogadott keret felhasználása a számviteli nyilvántartásban is megfelelő módon nyomon követhető az ún. költséghely–költségviselő elszámolás alkalmazásával, mely rendszerben az üzemi tanács önálló költséghelyet kap, s ezen a költséghelyen a költségek fajtáitól függetlenül kerülnek elszámolásra a kiadások. Ez a megoldás azon munkáltatóknál jelenthet problémát, akik nem alkalmazzák ezt a fajta költségelszámolási módszert, hiszen a számviteli szabályok nem teszik ezt kötelezővé, a rendszer kialakítását a vállalkozóra bízzák. (Ebben az esetben kizárólag költségnemenként számolják el a felmerülő költségeket.)
4. A költségvetést az üzleti elszámolásokhoz igazodóan, gyakoriságát tekintve évente kell elkészíteni egy teljes üzleti évre vonatkozóan, s mint az üzemi megállapodás mellékletét célszerű kezelni. Mellékletként való kezelés oka egyrészt az, hogy változhat ennek az összegnek a mértéke, másrészt a „belső szerkezete”, azaz egyes kiadások adott év üzemi tanács munkaterve, feladatai alapján más súllyal jelenhetnek meg. (Pl. privatizáció, átalaku-

lás, szervezeti egységek leválása miatt szakértőt vesz igénybe az üzemi tanács, vagy pl. az esedékes üzemi tanács választások miatt növekszik a képzési költségek aránya.)

5. A többször említett „keretösszeg” nagyságának kialakulásában több tényező is szerepet játszik. Figyelembe veendő a munkáltató nagysága, költségviselő képessége, és befolyásoló tényező a munkáltató „hajlandósága” is. Az Mt. 63. §-ának „sajátos” értelmezése a munkáltató szemszögéből nézve egészen szűk spektrumát adhatja a II. pont alatt említett működési költségeknek. Ez a fajta restrikciónak a munkáltató szempontjából sem túl előnyös, tekintve az adminisztrációs terheket, ezért javasolható, hogy az üzemi tanács mindenképpen törekedjen e keretösszegben történő megállapodásra (és itt most nem elsősorban ennek nagysága, hanem a „léte” tekinthető fontosnak).

KÖLTSÉGVETÉS**2008. év****(Minta)**

1.	Szakkönyvek Folyóiratok, kiadványok CD Jogtár	250 ezer Ft
2.	Tanfolyami, képzési költségek Oktatási költségek Tagsági díjak	500 ezer Ft
3.	Utazási költségtérítések (gépkocsi költségtérítés, egyéb)	60 ezer Ft
4.	Szakértő igénybevétele	200 ezer Ft
5.	Egyéb kiadások – taxiköltségek – sokszorosítás, fénymásolás – telefon, telefax – reprezentációs költség stb.	100 ezer Ft 20 ezer Ft 30 ezer Ft 25 ezer Ft 25 ezer Ft
	Költségek összesen:	1100 ezer Ft

A mellékletben szereplő összegek csak mintául szolgálnak!