

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

AZ ÜZEMI TANÁCSOK MŰKÖDÉSE

ÉS JOGOSÍTVÁNYAIK GYAKORLÁSA

Kisgyörgy Sándor (I–III. fejezet)
Lajtai György (IV. fejezet)
2021. június



A munkavállalói
participáció tartalma



Az üzemi tanácsok
jogosítványai



Az üzemi tanácsok
munkájához szükséges
vállalatgazdasági
információk és értékelésük



A munkaidő beosztás
és a munka díjazása
közötti kapcsolat

MUNKAHELYI DEMOKRÁCIA

AZ ÜZEMI TANÁCSOK MŰKÖDÉSE

ÉS JOGOSÍTVÁNYAIK GYAKORLÁSA

Kisgyörgy Sándor (I–III. fejezet)

Lajtai György (IV. fejezet)

2021. június

Tartalom

I.	A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL (PARTICIPÁCIÓ) FOGALMA ÉS FORMÁI	6
1.	A részvétel kialakulása Európában	7
2.	A magyarországi kezdetek	9
3.	A részvétel fogalma	11
3.1.	Tulajdonosi érdek	11
3.2.	A menedzsment érdeke	11
3.3.	Munkavállalói érdek	11
3.4.	A vállalkozásban résztvevő érdekcsoportok közös érdekei	12
4.	A részvétel típusai	14
4.1.	Közvetlen részvétel	14
4.2.	Intézményesített részvétel	14
4.3.	Mivel segíti a vezetést a munkavállalói részvétel?	15
5.	A szakszervezeti érdekvédelem és a dolgozói részvétel közötti különbség	16
5.1.	A két érdekképviselési intézmény céljában meglévő különbség	16
5.2.	A tevékenység szintjei közötti különbség	16
5.3.	A tevékenység tartalmában meglévő különbség	16
5.4.	A munkaügyi kapcsolatokban elfoglalt hatalmi helyzetük szerinti különbség	16
5.5.	Miért nem tölthetik be a szakszervezetek vállalati szervezeti az üzemi tanács (vagy bármely más munkavállalói részvételi intézmény) szerepét?	17
5.6.	A szakszervezeti kettős funkció kialakulása miatt	17
5.7.	A szakszervezeti és az üzemi tanácsi jogosítványok megosztása vállalati szinten	17
5.8.	Miért az üzemi tanács a legalkalmasabb a dolgozók és a munkáltató közötti információcserére?	18

II.	Az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályok és jogai értelmezése	19
1.	A munka törvénykönyve használatára vonatkozó néhány általános szabály	20
1.1.	Általános magatartási követelmények (Mt. 6. §)	20
1.2.	A rendeltetésszerű joggyakorlás (Mt. 7. §)	21
1.3.	A munkáltató adatközlésének szabályai (a személyhez fűződő jogok védelme, Mt. 9–11. §)	21
1.4.	Az egyenlő bánásmód követelménye [Mt. 12. §, 264. § (2) m)]	21
2.	Az üzemi tanács jogosítványai	22
2.1.	Az ÜT jogok típusai	22
2.2.	Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség [Mt. 233. § (1) a), 262. § (2)-(3); 265. § (1)]	22
2.3.	Az üzemi tanács informálási kötelessége (Mt. 262. § (4))	22
2.4.	Véleményezési jog (Mt. 264. §)	23
2.5.	Konzultáció kérése, és eljárási szabályai [Mt. 233. § (2); 262. § (2)]	23
2.6.	Az üzemi tanács jogosítványai csoportos létszámcsoökkentés esetén (Mt. 71–76. §)	23
2.7.	Együttdöntési jog (Mt. 263. §)	24
2.8.	Normatív üzemi megállapodás (Mt. 268. § (1))	24
2.9.	Ellenőrzéshez való jog [Mt. 262. § (1)]	24
2.10.	A felügyelőbizottságok munkavállalói képviselőinek jelölése. (Ptk. 3:124. §)	24
2.11.	Az üzemi tanács elnökének és tagjainak járó kedvezmények és védettség (Mt. 260. §)	25
2.12.	Az üzleti titkok megtartásának kötelezettsége, adatvédelem (Mt. 234. §)	25
2.13.	Az üzemi tanács magatartása sztrájk esetén (Mt. 266. §)	25
3.	Munkaügyi viták	26
3.1.	Munkajogi igény érvényesítése (Munkaügyi jogvita) (Mt. 285–290. §)	26
3.2.	Kollektív munkaügyi vita (Mt. 291–293. §)	26
III.	Az üzemi tanácsok munkájának megszervezése	28
1.	Az üzemi tanács működésének szabályozása, az ügyrend.	29
1.1.	Az ügyrend szerepe	29
1.2.	A működésre és ügyrendre vonatkozó általános szabályok	29
1.3.	A választás és visszahívás szabályai	29
1.4.	A tanács működésének szabályozása	30
1.5.	A tanács jogosítványainak gyakorlása	31
1.6.	A tanács tagjainak és tisztségviselőinek jogai és kötelezettségei	31
1.7.	Az üzemi tanács kapcsolatai	31
1.8.	A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanácsok működésének és ügyrendjének sajátosságai	31
1.9.	Ajánlások az „Ügyrend minta” használatához	32

2.	Az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata, üzemi megállapodás	33
2.1.	Mi az üzemi megállapodás?	33
2.2.	Mely területekre kell kiterjednie az üzemi megállapodásnak?	33
3.	Az üzemi tanács kapcsolata a szakszervezetekkel, együttműködési megállapodás	42
4.	Tervezés és szervezés az üzemi tanácsok munkájában, munkaterv	44
4.1.	A tervezés szerepe, folyamata	44
4.2.	Módszertani javaslatok a tervezéshez	47
IV.	Vállalatgazdasági és munkaügyi ismeretek	48
1.	Az ÜT munkájához szükséges munkaügyi és vállalatgazdasági információk és értékelésük	49
1.1.	Az ÜT munkáját támogató munkaügyi információk és értékelésük	50
1.2.	Az ÜT munkájához szükséges vállalatgazdasági információk és hasznosságuk	52
1.3.	A vállalati adatkérés időzítése	56
2.	A munkaidőbeosztás kialakítása és véleményezése	58
3.	A vállalati bértarifa rendszer és véleményezése	61
3.1.	Az üzemi tanácsok érdekvédelmi feladatai a bértarifa rendszer kialakításánál	61
4.	A teljesítmény bérezés helye a vállalati bérezésben	63
	MELLÉKLETEK	65
	A SZERZŐKRŐL	86
	IMPRESSZUM	86

I.

A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL (PARTICIPÁCIÓ) FOGALMA ÉS FORMÁI

1.

A RÉSZVÉTEL KIALAKULÁSA EURÓPÁBAN

A gyáripár kialakulásával párhuzamosan a paternalista tulajdonos – munkavállaló kapcsolat következményeként alakultak ki az első munkárszervezeti intézmények: Németországban 1861-ben a Ruhr vidéki Weber D. Peters et Co gyárban jelentek meg az első üzemi tanácsok. Franciaországban 1887-től szervezték a munkástanácsokat. Hollandiában a XIX. sz. végén született meg a Kerner, mint egyfajta munkásképviselet. A változatos munkásképviseleti intézmények közül a németországi üzemi tanácsok fejlődését tekinthetjük ideáltipikusnak, ahol 1890-ben már 50 üzemi tanács működött és egy 1891-es birodalmi törvény záradéka elismerte az üzemi munkásbizottságok működését.¹

Az első világháború utáni Weimari Köztársaságban 1920. februárjában született törvény az üzemi tanácsokról, amely korlátozott jogokat biztosított a vállalati szociális ügyekben. Gyakorlatilag ezzel egyidőben jelent meg Ausztriában is törvény az együttműködési jogokról.

Az üzemi tanácsok újjászületése 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.

A skandináv országokban a vállalatvezetés és a munkavállalók közötti együttműködés más intézménye, ún. vállalati tanácsok jöttek létre. Norvégiában 1945-től, Dániában 1947-től a munkáltatói szövetségek és a szakszervezetek közötti szerződések alapján alakultak üzemi együttműködési tanácsok. A legismertebb svéd rendszert az 1946. augusztus 30-i, vállalati bizottságokról szóló konvenció szerint építették ki. A vállalati tanács létrejöttéhez arra volt szükség, hogy az ágazati szakszervezet és a munkáltatók között erre vonatkozóan megegyezés jöjjön létre és az érintett vállalt dolgozóinak fele a szakszervezet tagja legyen, a magas szervezettséggel (80% feletti) rendelkező svéd szakszervezetek esetében ez nem jelentett gondot. Ezen a megegyezésen alapult a vállalati együttműködési szerződés, amely szabályozta a vállalati tanács működését.

A tanács célja a közös célokra alapuló együttműködés kialakítása az üzemen belül a vezetés és a munkavállalók között. A tanács paritásos elven működött, egyik felét a vezetés jelölte ki a másik felét pedig a szakszervezetek, általában a bizalmiakból².

Az üzemi részvételi intézmények fejlődésének 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, illetve 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 képviselet 50%-os volt, máshol egyharmados. A hetvenes évek közepén hozott törvénnyel az 50%-os részvételi arányt a 2000 fő felett foglalkoztató társaságokra is kiterjesztették. Ennek a felügyelőbizottságnak a feladata többek között a munkaügyi igazgató kinevezése, amit a testület csak 2/3-os többséggel tehet, amiből következik, hogy a dolgozói képviselők hozzájárulása nélkül ez nem történhet meg.

Svédországban 100 fő feletti foglalkoztatottak esetén 1972-es törvény a vállalati tanácsokra és a szakszervezetek re bízta annak a 2 főnek a kiválasztását, akik az igazgatótanácsban a dolgozókat képviselik.

Gyakorlatilag erre az időre vált általánossá Nyugat-Európa kontinentális országainak többségében a dolgozói részvétele a gazdasági társaságok vezető-testületeiben.

A részvételi jogok szabályozásának újabb hulláma a nyolcvanas évek végére, a kilencvenes évek elejére tehető.

A folyamatot nagyon jól elősegítették azok az európai uniós szabályok, amelyek a tagországok munkavál-

¹ Lásd erről bővebben Tolnai Gyula: Üzemi részvételi rendszerek a mai kapitalizmusban, Budapest, 1982. 54–55- old.

² Lásd uo. 100–101. old

lálóinak 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.), és a szabályozás ennek megfelelően került a legújabb Munka Törvénykönyvébe (2012. I. tv.), illetve az európai üzemi tanács létrehozásáról szóló (2003: XXI. tv.), valamint az európai részvénytársaságról szóló (2004: XLV. tv.) törvények elfogadására.

2.

A MAGYARORSZÁGI KEZDETEK

Magyarországon az I. és a II. világháború alatti haditermelést elősegítő együttműködési bizottságokat, valamint a II. világháború utáni ún. üzemi bizottságokat lehet az üzemi tanácsok elődeiként megnevezni. Tévesen ide szokták sorolni az 56-os munkástanácsokat is, de ezek nem participációs intézmények voltak, hanem a munkásönkormányzat intézményei, amelyek átvették a vállalt irányítását.

Magyarországon nem ment 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 összeecsúsztak, összekeveredtek a munkavállalói részvételi jogokkal. Az ebben a korszakban tevékenykedő szakszervezeti vezetők mivel ebben az időszakban szocializálódtak, ezt tartják természetesnek. Ezért gondolhatták úgy, hogy az új Munka Törvénykönyve (1992-es Mt.) megszületésekor a szakszervezettől „zsákmányolt” jogok lettek az üzemi tanács jogosítványai, holott azok csak visszakerültek eredeti tulajdonosukhoz. A részvételi jogok (nem ideértve a speciális társadalmi és gazdasági szerepet betöltő svéd szakszervezeteket) csak a szocializmus viszonyai között lehettek szakszervezeti jogosítványok, amikor is a szakszervezetek saját átalakított, legyengített jogaik kiegészítéseként, mintegy pluszként kapták a részvételi jogokat. Piacgazdasági viszonyok között nem lehet a tárgyalásztal mindkét oldalán helyet foglalni, részt venni a vállaltirányításban, a vállalati döntéshozatalban, majd kollektív alkut folytatni a vezetéssel. Másrészt, hogyan viszonyulna ehhez a (magn)tulajdonos, megengedné-e, hogy egy szervezettel és jogilag önálló ún. harmadik személy, saját foglalkoztatási- és jövedelempolitikát folytató munkavállalói érdekképviselőt részt vegyen a vállalati döntéshozatalban?

Az üzemi tanácsok gondolja, mint a vállalati szociális-jóléti ügyeivel foglalkozó dolgozói képviselő, először a Liga 1989. decemberi kongresszusán vetődött fel. A Munkástanácsoknál az 1956-os munkástanácsok feladatait újra fogalmazó intézményként vetődött fel egy új dolgozói érdekképviselő létrehozása. A munkavállalói részvételi jogok és a szakszervezet érdekvédelmi jogosítványainak újbóli különválasztása már a rendszerváltást megelőzően megtörtént, a régi Mt. 1989-es módosításakor. A törvény úgy szabályozott, hogy a szakszervezet bizonyos jogainak

gyakorlását dolgozói szavazással kell megerősíteni. Ebben az elválasztásban lépett tovább a részvételi jogok intézményes gyakorlásának megteremtésével az 1992-ben életbe lépett új Mt.

Az üzemi tanácsok gondolatának felvetésétől a törvény megszületéséig spontán akciók keretében, mintegy a bajt megelőzendő sok vállalnál hoztak létre saját „üzemi tanácsot”. Abban az időben különösen érdekes volt a Debreceni Konzervgyár kísérlete, amely a részvételi testületet a szakszervezetek képviselőiből (szervezettségük arányában) a nem szervezett dolgozók képviselőiből (általános választással) hozta volna létre.

Kétségtelen ugyanakkor, hogy a törvény alkotói nem tudták a munka világa felé megfelelő módon kommunikálni, hogy milyen célok vezérik az üzemi tanácsok létrehozásával. Azt, hogy egy Nyugat-Európában jól működő, a szakszervezetekkel szorosan együttműködő munkavállalói érdekképviselői intézményről van szó. Tekintettel arra, hogy nem szerves fejlődés eredményeként jöttek létre a tanácsok, egy erőteljesebb elvi, elméleti megalapozásra, a munka világának szereplőivel lefolytatott konzultációs sorozatra lett volna szükség, hogy megértésük a dolgozói részvétel elvi alapjait, célját és szerepét a munkahelyeken.

A konzultáció hiánya magyarázható azzal, hogy létrehozásuk gyakorlatilag a társadalmi, gazdasági rendszerváltással esett egybe, és egy erősen átpolitizált közegben, szakszervezeti „testvérháború” közben, kevés figyelem jutott az új részvételi intézmény számára. Mindennek következtében főleg az ún. 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 ambivalenciát okozott körökben az üzemi tanácsokhoz történő viszonyulásukban, és az új intézmény megítélésében. A tanácsok létrehozása céljának többük a nem szervezett munkavállalók érdekképviselőt gondolták, ami mutatja, hogy mennyire nem vált szét a gondolkodásukban az érdekvédelem és részvétel fogalma.

Ennek is köszönhetően nem került sor a részvétel és az érdekvédelem viszonyának, sajátosságainak feldolgozására. Nem született a kérdésben egységes szakszervezet-politikai stratégia sem az ágazatokban³, sem a konföderációknál. A munkáltatók és a munkavállalók jelentős

része sem tudta elhelyezni a munkahelyek érdekegyeztetési rendszerében a részvétel intézményét. E kiadvány feladatának tekinti, hogy beszéljen a részvétel elvi alapjairól, valamint a szakszervezeti érdekvédelem és a dolgozói részvétel különbségeiről.

3 A stratégia egyik eleme lehetett volna az ágazati szakszervezetek számára, hogy az ÚT választást kötelezően előíró törvény lehetőségeit kihasználva, olyan vállalatokhoz léphetett volna be, ahol addig nem rendelkeztek szervezettel, tagokkal.

3.

A RÉSZVÉTEL FOGALMA

Amikor az 1992-es Mt-be, gyakorlatilag nyersfordításban⁴ bekerült a német munkaalkotmánytörvény üzemi tanácsokról szóló, de erősen legyengített ÜT jogokat tartalmazó része, nem tudtuk vele importálni azt a munkaügycultúrát, azt a társadalmi beágyazottságot és elismertséget, amelyben az üt Németországban több évtizede működik. Ennek a beágyazottságnak része, hogy ott a vállalkozásra valódi társadalmi szervezetként tekintenek. Nem csak árút és profitot termelő elkülönült szervezeti egységnek tartják. A tulajdon kötelez! Az alkalmazottaknak olyan bért kell fizetni, amiből meg tud élni. Be kell fizetni az államnak az adókat, amiből az finanszírozni tudja a feladatait. A termelés során óvni, védeni kell a környezetet. Az előállított terméknek megfelelő minőségűnek, színvonalúnak kell lennie. Ez utóbbi két feladat teljesítésének ellenőrzésére egyre több óriáscég felügyelőbizottságába kérnek fel környezetvédő szakembereket és fogyasztóvédelmi szervezetek képviselőit. Ezek a szempontok, kiegészítve a dolgozói részvétellel a vállalkozás társadalmi legitimációjának feltételei, a társadalmi felelősségvállalás indikátorai.

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.*⁵

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 biztosítja⁶.

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.

3.1. TULAJDONOSI ÉRDEK

Minden tulajdonos elsődleges 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.

3.2. A MENEDZSMENT ÉRDEKE

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

3.3. MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEK

A munkavállalók alapvető érdeke a munkahelyük megtartása, a jövedelmük biztonsága, folyamatos növelése. A tágran értelmezett szociális biztonság, amely nemcsak a vállalat szociális juttatásait, hanem pl. a társadalombiztosítást, a képzés, átképzés lehetőségét stb. jelenti. Munka-

⁴ A nyersfordítás, a kiérleletlenség abból is érződött többek között, hogy az ÜT olyan témában, a személyzeti tervvel kapcsolatban kapott véleményezési jogot, amely Magyarországon ismeretlen volt, külön értelmezésre szorult.

⁵ 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.

⁶ Lásd uo.

vállalói 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 tőkeemegtérülés 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 részvényrel (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 termelés mely pontján dolgoznak, a termelésben vagy az azt segítő, szolgáltatást nyújtó egységeknél tevékenykednek-e, vagy aszerint, hogy a központban vagy egy telephelyen van-e a munkahelyük.

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 képzett, jövedelmével és a munkakörülményeivel elégedett dolgozó több profitot termel.

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

3.4. A VÁLLALKOZÁSBAN RÉSZTVEVŐ ÉRDEKCSOPORTOK KÖZÖS ÉRDEKEI

3.4.1. 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.

3.4.2. 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 közfeladatokot – függetlenül attól, hogy azok nyereségesek-e vagy sem – el kell végeznie (pl. a tömegközlekedés területén működő vállalkozásoknál, egészségügy, oktatás 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 előállítása, 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.

3.4.3. 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. Az ilyen típusú szituációnak nagyon pontos mutatója, a selejt növekedése, a szabadságok kivétele, a betegállomány és a fluktuáció. 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 (képviselőiknek) is elsőrendű érdekük. (De korántsem mindenáron.)

3.4.4. 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 közérzete 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 mértékű 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 érdekképviseleteknek 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.”⁷

⁷ Lásd mint előző lábjegyzetnél.

4.

A RÉSZVÉTEL TÍPUSAI

A participáció egyrészt jelenti a termelési folyamat alakításában, 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.⁸

4.1. 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 lebonyolított kísérletek nyomán megvalósuló termelés-szervezési technikák; a Japánban alkalmazott „minőség körök” tevékenysége; a Toyota autógyárban kialakított, és azóta gyakorlatilag a szalagszerű termelésben mindenütt átvett, „karcsúsított termelési modell” alkalmazása.⁹

A részvételnek ez a típusa a munkavállalók számára jelentős ellentmondásokat hordoz. Mert miközben javaslatokkal, ötleteikkel (amelyek a technológia korszerűsítésére, az élőlátás 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.

4.2. 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 képviseleteken (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, igazgatóságokban), másrészt jelenti, hogy *a maguk választotta testületeken keresztül* (üzemi tanács, munkavédelmi képviselet) részt vesznek a munkavállalók foglalkoztatását, munkakörülményeit, gazdasági és szociális érdekeit érintő, ill. a közösen megtermelt javak elosztására vonatkozó vállalati döntések meghozatalában.

A rendszerváltás óta Magyarországon ezen a területen jelentős változások történtek, hiszen a vállalati érdek egyeztetés rendszerében munkavállalói oldalon a szakszervezetek mellett megjelentek az üzemi tanácsok, a munkavédelmi képviselők, illetve a munkavállalói képviselet 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.

⁸ Tóth Ferenc a participáció 13 típusát különbözteti meg könyvében. Lásd *Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere*. Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 2003. 215–216. old.

⁹ A létezett szocializmusban ez volt a szakszervezetek termelést segítő tevékenysége, amely egyébként idegen az érdekvédelmi munkától.

- *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 információt, szempontokat, javaslatokat az észszerűbb vagy humánu-

sabb megoldásokhoz. *Mindezt az összes munkavállaló nevében és érdekében teszi.*

4.3. 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.

5.

A SZAKSZERVEZETI ÉRDEKVÉDELEM ÉS A DOLGOZÓI RÉSZVÉTEL KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG

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

5.1. A KÉT ÉRDEKKÉPVISELETI 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 munkaerjük eladóként 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 képviselésével felelősségteljes közreműködést jelent a vállalat hosszú távú, piacképes működésének fenntartásában.”

5.2. A TEVÉKENYSÉG SZINTJEI KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG

A szakszervezet önálló jogi személyiségű, vállalaton kívüli szervezetként (un. 3. személy) átfogja az egész gazdaságot. Tevékenysége legalább három szintre (makro, mezo, mikro), és mezo szinten az ágazati, alágazati, szakágazati tevékenység mellett országos régióra, területre terjed ki (Magyarországon az önkormányzati tulajdonú cégek esetében tapasztalunk, ilyen területi jellegű szakszervezeti együttműködést).

Az üzemi tanács tevékenysége csak a vállalaton (és az azonos tulajdonosi csoportba tartozó vállalatcsoportokon) belül értelmezhető.¹⁰ Szigorúan a vállalat alkalmazásában lévő, a vállalat munkavállalói által választott tagok, vállalati struktúráján belüli testülete.

5.3. A TEVÉKENYSÉG TARTALMÁBAN MEGLÉVŐ KÜLÖNBSÉG

Az üzemi tanács tevékenységének tartalma, céljából vezethető le. Ez pedig a munkavállalói érdekek képviselésével 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.

A szakszervezet, céljából következően, önálló gazdasági (ágazati), foglalkoztatási és jövedelempolitikával rendelkező 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.

5.4. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOKBAN ELFOGLALT HATALMI HELYZETÜK SZERINTI KÜLÖNBSÉG

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

¹⁰ Az európai üzemi tanácsok működésével ez a tevékenység az azonos tulajdonban lévő európai uniós társaságok szintjére is kiterjed.

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

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

5.5. MIÉRT NEM TÖLTHETIK BE A SZAKSZERVEZETEK VÁLLALATI SZERVEZETEI AZ ÜZEMI TANÁCS (VAGY BÁRMELY MÁR MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTELI INTÉZMÉNY) SZEREPÉT?

Az előzőekben kifejtettekén túl, ennek a következők az okai:

5.5.1. A munkáltató megítélése

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

5.5.2. 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 vezetőktől.”¹¹

5.6. A SZAKSZERVEZETI KETTŐS FUNKCIÓ KIALAKULÁSA MIATT

Ha a szakszervezet részt vesz a vállalatvezetés döntéseiben, akkor az az elmúlt rendszerben oly sokat bíralt, 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 esetleg 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.

5.7. 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

¹¹ 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.

döntéseinek lehetőségét. Ugyanakkor ezeken a kereteken belül (vagy túl, amennyiben nem sikerül a foglalkoztatás minden lényeges elemét előre szabályozni, esetleg a vállalat folyamatait 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 érvényesülésének ellenőrzése. A 2012-es Mt-ből ugyan tételesen kikerült a szakszervezetek ellenőrzési joga, de mint (kollektív)szerződést kötő fél joga van annak betartását ellenőrizni. 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 döntéseket kívánja megváltoztatni a munkáltatóval folytatott tárgyaláson keresztül, végső soron akár nyomásgyakorlással is.

Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a KSZ-nek nincsenek tematikai korlátjai, abban minden szabályozásra kerülhet, amiben a két fél megegyezik.

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 szakembereink keresztül a munkáltató megszerezheti. 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.

5.8. MIÉRT AZ ÜZEMI TANÁCS A LEGALKALMASABB A DOLGOZÓK ÉS A MUNKÁLTATÓ KÖZÖTTI INFORMÁCIÓCSERÉRE?

Miért nem tudja ezt az információt a hivatalos munkaszervezeten keresztül, az ún. hivatalos úton 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 valóság-talmát.

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 mindenhol, 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 torzíthatják-e az információt?

II.

AZ ÜZEMI TANÁCSOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK ÉS JOGAI ÉRTELMEZÉSE

E fejezetben segítséget kívánunk nyújtani az üzemi tanácsoknak tevékenységüket érintő törvényi rendelkezések értelmezésében, alkalmazásában. Ez a rész nem csak a jogosítványokkal kapcsolatos jogszabályokat értelmezi, hanem e mellett kitér az együttműködési és magatartási

kötelezettségekre vonatkozó általános szabályoktól 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.

1.

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE HASZNÁLATÁRA VONATKOZÓ NÉHÁNY ÁLTALÁNOS SZABÁLY

Az Mt. rendelkezései általában kötelező érvényű (kogens) szabályok, amelyeket betű szerint be kell tartaniuk az alkalmazóknak. Különösen így van, ha a törvényben az szerepel, hogy a megnevezett §-tól (bekezdéstől) eltérni nem lehet. A törvény azonban néhány esetben megengedi a szabályaitól 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, hogy a munkáltató és az üzemi tanács üzemi megállapodást köthet, és ezzel a felekre bízta, hogy élnek-e ezzel a lehetőséggel.
- A törvény keretjellegű kötelező rendelkezést hoz, de a helyi szabályozást az alkalmazók hatáskörébe utalja. Például rendelkezés van arról, hogy a tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségeket a munkáltatónak kell fedeznie, de arról, hogy milyen mértékű az indokolt költség, már a feleknek kell megállapodniuk.
- Különleges rendelkezéseket tartalmaz a törvény, melyeket az egyes fejezetek végén „eltérő megállapodás” címszó alatt jelez. Innen tudható meg, hogy bizonyos szabályoktól milyen módon, illetve milyen irányban lehetséges az eltérés. Tehát a felek megállapodása vagy kollektív szerződés eltérő rendelkezései útján a munkavállalóra nézve kedvezőbb, vagy pedig mindkét – tehát kedvezőbb és kedvezőtlenebb – irányban is el lehet térni a munka törvénykönyvének meghatározott szabályaitól.

1.1. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK (MT. 6. §)

A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

Ez értelmezésünk szerint feltételezi a felek közötti bizalmat, az együttműködés kötelezettségét, 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. 262. § (3)]. 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).

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 Mt. 6. § (4) bekezdése arról is rendelkezik, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesek.

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 szempontjából a munkáltatónak tudomást kell szereznie.

1.2. A RENDELTETÉSSZERŰ JOGGYAKORLÁS (MT. 7. §)

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 rendeltetészerű, ha mások jogos érdekeinek csorbítására, vagy az érdekvényesítési lehetőségeik korlátozására, zaklatására, véleményük elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

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 alkalmazta, hogy a létszámcsökkentés ne minősüljön csoportosnak. Ez is nyilvánvalóan rendeltetésellenes joggyakorlás.

1.3. A MUNKÁLTATÓ ADATKÖZLÉSÉNEK SZABÁLYAI (A SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME, MT. 9–11. §)

Az Mt. 10. § (2) 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 munkavállalók lakcímét, elérhetőségét egy reklámügynökségnek a hozzájárulásuk nélkül.

Az érdekképviseleti 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 – személyazonosításra alkalmatlan módon – nyilvánosságra is hozhatóak.

A munkavállalók adatainak gyűjtése, nyilvántartása, kezelése és védelme során mind a munkáltatónak, mind az üzemi tanácsnak be kell tartania GDPR szabályait. (EU. 2016/679 rendelete, 2011. évi CXII. információs törvény, 2019. évi XXXIV. törvény)

1.4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE [MT. 12. §, 264. § (2) M)]

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 betartása, illetve a megsértésükkel kapcsolatos panaszok kivizsgálása az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán (Ombudsman) belül működő Egyenlő Bánásmód Főigazgatóság jogkörébe tartozik.

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

Az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozik az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítását előíró ún. esélyegyenlőségi szabályzat, e témára vonatkozó munkáltatói intézkedés, vagy annak tervezete.

A 2012. július 1-jétől hatályba lépett változások eredményeképpen a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakértelmséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, és a *munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni*. Ez utóbbi lehetőséget teremt arra, hogy egy munkáltatón belül azonos értékű munkáért eltérő díjazásban részesítsék a munkavállalókat, például azért, mert valamelyik telephely környezetében olyan a munkaerőpiac helyzete, hogy alacsonyabb bérért is elvégzik azt a munkát.

2.

AZ ÜZEMI TANÁCS JOGOSÍTVÁNYAI

2.1. AZ ÜT JOGOK TÍPUSAI

Az ÜT-t a törvény alapján az alábbi egymásra épülő és egymásnak feltételt teremtő jogok illetik meg:

- tájékozási- és tájékoztatás jog
- véleményezési jog
- konzultációs (tárgyalási) jog
- csoportos létszámleépítés esetén konzultációs jog
- együttdöntési jog
- új típusú (normatív) üzemi megállapodás megkötésére vonatkozó jog
- ellenőrzési jog
- a Polgári törvénykönyv (2013. V. tv.) III. könyve szerint az ÜT jelöli a felügyelőbizottság dolgozói képviselőit

2.2. MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG [MT. 233. § (1) a), 262. § (2)-(3); 265. § (1)]

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 aktussal, mint ez a tapasztalatok szerint gyakran előfordult.

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

- a cég gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a bérek és keresetek alakulásáról,
- a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkaidő felhasználásáról,
- a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról.

Az üzemi tanács tájékozáshoz való joga nem merül ki a fentebb meghatározott esetekben, ugyanis a tanács a feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. Tehát az üzemi tanács gyakorlatilag korlátlanul hozzájuthat minden olyan információhoz, ami a tevékenységéhez szükséges. A széles körű tájékozási 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 személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A tájékoztatás nyilvánvalóan alapjául szolgál egy a változásokkal kapcsolatos konzultáció lebonyolításának.

2.3. AZ ÜZEMI TANÁCS INFORMÁLÁSI KÖTELESSÉGE (MT.262.§ (4))

A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon, a helyileg szokásos eszközök felhasználásával biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzé tegye.

A munkavállalók és az üzemi tanács kapcsolatának sok helyen már meghonosodott intézménye az üzemi gyűlés.

Az üzemi gyűlés biztosíthatja az Mt. 262. § (4) bek. szerinti féléves üzemi tanácsi beszámoló lehetőségét, amit adott esetben írásos és elektronikus beszámolókkal is ki lehet kiegészíteni. Az üzemi gyűlést a nagyobb látogatottság elősegítése érdekében javasoljuk munkaidő alatt tartani. Mindezek miatt fontos, hogy az előkészítést és a lebonyolítást pontosan szabályozzák.

2.4. VÉLEMÉNYEZÉSI JOG (MT. 264. §)

A munkáltató köteles az üzemi tanács véleményét kérni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Tehát minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók nagyobb csoportját érinti – még a törvényben nem szabályozott esetekben is –, megilleti az üzemi tanácsot a véleményhez való jog.

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 szabálytalanságának megállapítása érdekében az üzemi tanács a munkaügyi bírósághoz fordulhat, amely nemperes eljárásban dönt.

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

(Az ÜT véleményezési jogára vonatkozó részletes szabályokat lásd az üzemi megállapodás c. fejezetben.)

2.5. KONZULTÁCIÓ KÉRÉSE, ÉS ELJÁRÁSI SZABÁLYAI [MT. 233. § (2); 262. § (2)]

A konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

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, 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 döntés előtt, megfelelő időpontban kell lefolytatni, amikor még lehetőség van a tervezett intézkedés megváltoztatására.

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 tanácsi álláspont egyaránt részletesen kifejtésre kerülhessen, és a felek azokat érdemben megtárgyalhassák.

A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre.

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 javaslat.

2.6. AZ ÜZEMI TANÁCS JOGOSÍTVÁNYAI CSOPORTOS LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS ESETÉN (MT. 71–76. §)

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 döntése előtt konzultációt kell kezdeményezni és lefolytatni a tanáccsal.

Csoportos létszámcsökkentésnek az minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, egy harmincnapos időszakban felmondással szünteti meg több munkavállaló munkaviszonyát. Amennyiben a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók száma húsznál több, de 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 30 napon belüli elbocsátása minősül csoportos létszámcsökkentésnek. Ha a munkáltatónak több telephelye van akkor a létszám-

csökkentésben érintett dolgozókat azonos megyében (fővárosban) található telephelyek szerint össze kell számítani és így kell elérniük a kritikus létszámot a csoportos létszámcsökkentéshez. A törvény szerint a létszámba a közös megegyezéssel megszüntetett munkaviszonnyal érintetteket is bele kell számolni.

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 keresenek 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.

2.7. EGYÜTTDÖNTÉSI JOG (MT. 263. §)

A törvény szerint az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

Az együttdöntésnél a felek egyenrangúak, egyoldalúan hozott döntéseik semmiek, 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 [Mt. 293. § (2)]. A felek közösen felkérik egy döntőbíró, 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 gyakorlásával kapcsolatos részleteket lásd az üzemi megállapodás című fejezetben.

2.8. NORMATÍV ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS (MT. 268. § (1))

Az Mt. lehetővé teszi, hogy az üzemi megállapodás a munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatának szabályozásán túl, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat is tartalmazzon (KSZ szerű megállapodás). Az ún. normatív megállapodás feltétele az, hogy a munkáltatónál ne legyen 10%-osan szervezett (KSZ kötésre jogosult) szakszervezet, ill. a munkáltató ne tartozon általa kötött KSZ hatálya alá. Ilyen KSZ lehet a többmunkáltatós, a szak-, ill. ágazati valamint ágazati KSZ. A normatív üzemi megállapodás hatálya megszűnik a munkáltató által kötött KSZ hatályba lépésével, ill. szakszervezet KSZ kötési jogosultságának munkáltató számára történő bejelentésével. A normatív üzemi megállapodás nem tartalmazhat bérmegállapodást.

Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a munkáltató bérrel kapcsolatos döntése több ponton is érinti az üzemi tanács jogosítványait. Egyrészt, mint a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés az ÜT véleményezési jogkörébe tartozik, másrészt a munka díjazása elveinek kialakítása tételesen szerepel az ÜT véleményezési jogai között. A munka díjazásának elve értelmezésünk szerint a bérszerkezet, a bérstruktúra. E két témában pedig az ÜT konzultációt kérhet a munkáltatótól.

2.9. ELLENŐRZÉSHEZ VALÓ JOG [MT. 262. § (1)]

A törvény szerint az üzemi tanácsnak jogában áll a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat (pl. az Mt. szabályainak, a KSZ-nek vagy az általa kötött normatív üzemi megállapodás előírásainak érvényesülését), figyelemmel kísérni, azaz ellenőrizheti azok betartását. Szabályozott feltételek mellett, többek között ellenőrizheti a munkaidőnyilvántartást, a szabadságok kiadását, a munkavállalók ellenőrzésére szolgáló eszközök szabályszerű működését.

2.10. A FELÜGYELŐBIZOTTSÁGOK MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐINEK JELÖLÉSE. (PTK. 3:124. §)

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény III. könyve az üzemi tanácsok jogkörébe utalja a felügyelőbizottságok munkavállalói tagjának jelölési jogát. Erre akkor kerül sor, ha a gazdasági társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak létszáma éves átlagban meghaladja a kétszáz főt. Ez esetben a felügyelőbizottság egyharmada a munkavállalói küldöttekből áll. A törvény az üzemi tanácsokra bízta a jelöltek kiválasztásának módját, (amelyre a szakszervezetek véleményének figyelembevételével kerülhet sor) a velük való kapcsolattartás technikáját. A munkavállalói küldött köteles tájékoztatni a munkavállalókat a felügyelőbizottság tevékenységéről.

Fontos, hogy a munkáltató technikai, pénzügyi és erkölcsi támogatásával elősegítse azt, hogy az üzemi tanács gyakorolhassa törvényben meghatározott jogát.

2.11. AZ ÜZEMI TANÁCS ELNÖKÉNEK ÉS TAGJAINAK JÁRÓ KEDVEZMÉNYEK ÉS VÉDETTSÉG (MT. 260.§)

Feladataik ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagjait beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő *munkaidő-kedvezmény* illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább öt nappal korábban be kell jelenteni. Mivel a munkaidő kedvezmény igénybevétele nem egyenletesen, egyenlő havi mértékben történik (július és augusztus hónapokban, a rendkívüli esetektől eltekintve nincsenek ÜT ülések) az üzemi megállapodásban javasoljuk az éves munkaidőkedvezmény szabályozását. *Ennek részleteiről lásd az Üzemi megállapodásról szóló fejezetet.*

Az üzemi tanács elnökének *munkajogi védelmével* kapcsolatban az Mt. úgy fogalmaz, hogy az ÜT egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez. Ugyanez a szabály érvényes, ha a munkáltató üzemi tanács elnökét átirányítja (munkaszerződésétől eltérő munkakörben foglalkoztatja), kiküldetésben foglalkoztatja (nem a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen foglalkoztatja), ill. kirendeli (más munkáltató irányítása alá rendeli). A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapra át betöltötte.

A munkajogi védelemmel kapcsolatban komoly viszály történt az előző szabályozáshoz viszonyítva: nem védi az elnököt az azonnali hatályú elbocsátástól és a fegyelmi vizsgálatától, annak következményeitől. Az üzemi tanács tagjai részére pedig semmilyen munkajogi védelmet nem biztosít. Ennek korrigálására az üzemi megállapodásban kell sort keríteni. (lásd Üzemi megállapodás fejezetet)

2.12. AZ ÜZLETI TITKOK MEGTARTÁSÁNAK KÖTELEZETTSÉGE, ADATVÉDELEM (MT. 234. §)

Kifejezetten fontos az üzemi megállapodás jelentősége ebben a kérdésben, mivel a munkáltató megtagadhatja a tájékoztatást vagy a konzultációt, ha az olyan információ vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a mun-

káltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné. Amennyiben nincs a munkáltatónál „titoktartási szabályzat” javasoljuk az ilyen típusú információkat meghatározni és kezelésükre vonatkozó szabályokat az üzemi megállapodásban rögzíteni.

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, őrizték meg. 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, hogy hívja a figyelmet, vagy ha írásos formában juttatja el, akkor az anyagon ezt fel kell tüntetni.

Az üzemi tanács tagjai tevékenységük során számos olyan adathoz, információhoz juthatnak, amelyek ugyan nem képeznek üzleti titkot, de nyilvánosságra kerülésük mások érdekeit, személyhez fűződő jogait sértik sérthetik. Ilyen esetekben, ahogy erről fentebb már írtunk a GDPR szabályokat be kell tartani.

2.13. AZ ÜZEMI TANÁCS MAGATARTÁSA SZTRÁJK ESETÉN (MT. 266. §)

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”, a vállalati érdekintegráció szervezete.

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 sztrájkjoggal, részt vehetnek a sztrájkban, annak szervezésében, de erre az időszakra fel kell függeszteniük üzemi tanácsi tagságukat. 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.

3.

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 jóléti célú pénzeszköz felhasználásáról szeretne döntenek és kéri az üzemi tanács együttdöntését, de nincs összhang a felek között, akkor ezt a konfliktust a kollektív munkaügyi vitára vonatkozó szabályok szerint kell feloldani. (Ez esetben kötelező a döntőbíráskodás.)

Azonban, ha a munkáltató egyoldalú döntéssel, az üzemi tanács együttdöntésének a hiányában dönt a jóléti célú pénzeszközökről, akkor ezzel jogszabályt sért, és ez munkaügyi jogvitának minősül, amiben a munkaügyi bíróság járhat el (munkajogi igény érvényesítése).

3.1. MUNKAJOGI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE (MUNKAÜGYI JOGVITA) (MT. 285–290. §)

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

Jogvita kezdeményezhető az üzemi tanács részéről például akkor, ha a munkáltató nem tartja be a törvény által meghatározott kötelezettségeit, amelyek az üzemi tanács-csal 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 dön-

tés előkészítésére vonatkozó szabályokat megsértette. Így például az üzemi tanács jogvitát kezdeményezhet, ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés során a konzultáció lefolytatására vonatkozó szabályokat megsértette.

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 eljárás lefolytatása nem érinti a törvényben meghatározott keresetindítási határidőket. A békéltető személyt a felek közösen kérik 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 békéltető a létrejött megállapodást köteles írásba foglalni.

Sikertelen békéltetés esetén a felek az elévülési időn belül a munkaügyi bírósághoz fordulhatnak jogorvoslatért. A munkáltató, ill. az üzemi tanács a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

3.2. KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA (MT. 291–293. §)

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

Ilyen vitára kerülhet sor például, ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tudnak megállapodni a jóléti keret felhasználásáról.

Lehetőségük van a feleknek arra, hogy a kollektív munkaügyi vitát egyeztető tárgyaláson, egyeztető bizottság (a továbbiakban: bizottság) megalakításával folytassák le, megállapodásra törekedve. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Az egyeztető tárgyalás folyamata a kezdeményező fél írásba foglalt álláspontjának átadásával kezdődik. A felek az egyeztetés ideje alatt nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását veszélyeztetheti.

Ezen a tárgyaláson lehetőség nyílik a felek álláspontjának, az esetleges félreértéseknek a tisztázására, érvek és ellenérvek megfogalmazására, esetleg kompromisszumos megoldás kidolgozására. Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik. A munkáltató és

az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

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.

Döntőbírókat kell igénybe venni akkor is, ha a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról, amelyek együttdöntési jogkörbe tartoznak, a munkáltató és üzemi tanács nem tudnak megállapodni.

A munkaügyi viták feloldásánál közvetítők, békéltetők és döntőbírók biztosításával segítséget nyújthat a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. (<https://www.munkaügyivitarendezes.hu>)

III.

AZ ÜZEMI TANÁCSOK MUNKÁJÁNAK MEGSZERVEZÉSE

1.

AZ ÜZEMI TANÁCS MŰKÖDÉSÉNEK SZABÁLYOZÁSA, AZ ÜGYREND.

„Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.” [Mt. 259. § (3) bek.] Ezzel a rendelkezéssel bízva az üzemi tanácsokra a törvény saját belső szabályzatuk elkészítését. Az üzemi tanácsok működésének közel 30 éves tapasztalata alapján kijelenthető, hogy az ügyrend biztosítja az üzemi tanácsok törvényes és demokratikus működését. Nélkülözhetetlen szerepe van a működésével, a tanács összehívásával, döntéshozatalával kapcsolatos viták megelőzésében és a kialakult viták rendezésében. Az ügyrend fontosságát az is erősíti, hogy az esetlegesen bíróság elé kerülő ügyekben a bíróság – a választási dokumentumokon túl – az ÜT ügyrendben foglaltak szerinti működését vizsgálja és használja fel döntésekor.

Az Mt.-ben nincs erre utalás, mégis az javasolható, hogy a korábbi ügyrendet és szabályozásának tapasztalatait felhasználva, minden újonnan választott üzemi tanács készítse el a maga működési szabályzatát.

1.1. AZ ÜGYREND SZEREPE

Az ügyrend tehát szabályozott kereteket ad az üzemi tanács tevékenységéhez, jogainak gyakorlásához, ülései összehívásához, döntései törvényességéhez, határozatai végrehajtásának szervezéséhez és ellenőrzéséhez, a működés kontrolljához.

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 az üzemi tanács választásával, felépítésével, működésével, a döntéshozatal rendjével kapcsolatos szabályokat, valamint a tagok és tisztségviselők jogait és kötele-ségeit;
- biztosítani kell a tagok egyenjogúságát, az intézmény demokratikus működését;
- fontos már itt megjegyeznünk, hogy az üzemi tanács csak, mint testület gyakorolhatja jogait, és ez nem

helyettesíthető az elnök vagy valamelyik más tisztségviselő véleményével.

- rendelkeznie kell a testület tevékenységének dokumentálásáról.

1.2. A MŰKÖDÉSRE ÉS ÜGYRENDRE VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

Az ügyrend első fejezetében érdemes 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.

Rendelkezni kell arról is, hogy az ügyrend időbeli hatálya milyen időszakra terjed ki, mikor szűnik meg és hogyan lehet módosítani. Az általános részben célszerű megnevezni a jogforrást, amelynek alapján készült az ügyrend.

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 Mt. [262. § (4) bek.] az üzemi tanács részére előírja, hogy tevékenységéről félévente tájékoztassa a munkavállalókat.

1.3. 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 esetlegesen szükséges eljárásokat tartalmazzák (pl. visszahívás rendje, időközi választások szabályai);

- a helyi sajátosságoknak megfelelően kerülnek alkalmazásra (pl. a választási bizottság létszáma, összetétele).

Az üzemi tanácsok feladata, 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.

Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre. [Mt. 240. § (4) bek.]

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

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 a megszerzett szavazatok számának sorrendjében kell a póttagokat behívni. (Mt. 257. §)*

Az ügyrendben célszerű lehetőséget teremteni a tagok időközi választására is, arra az esetre, ha a választás eredménye következtében vagy bármely más okból kifolyólag nincs póttag, akkor is legyen lehetőség a tanács 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.

1.3.1. A tisztségviselők választásáról és visszahívásáról

A törvény csak az elnök választását írja elő; javasoljuk azonban, hogy ezzel egy időben a tanács válasszon elnök-helyettest 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, egyszerű szótöbbséggel 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.

Előfordulhat, hogy további tisztségviselők (ÜT képviselők) megválasztása is szükségessé válik, pl. KÜT, vállalatcsoport szintű ÜT, ill. EÜT képviselő. Az ő megválasztásukra és visszahívásukra az elnöknel és helyettesénél alkalmazott eljárásokat javasoljuk.

1.4. 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. nem szabályozza az üzemi tanács üléseinek gyakoriságát, ezt ugyancsak az ügyrendben szükséges szabályozni. Javasoljuk azonban, hogy az ügyrend gondoskodjon a rendszerességről is, tehát írja elő, hogy milyen időközönként kötelező összehívni a tanácsot.

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

A határozathozatalról a törvény nem rendelkezik, ezért ezt az ügyrendben kell szabályozni. A hagyományos szabályozásnak megfelelően javasoljuk, hogy az ügyrend írja elő a tanács határozatképességét. Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha tagjainak több mint 50%-a jelen van. Érdemes az együttdöntési jog gyakorlását kétharmados többséghez kötni, más esetekben egyszerű szótöbbséget előírni.

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 szabályozni a tanács összehívásának rendjét és a felkészüléshez szükséges írásos anyagok eljuttatásának határidejét.

Az üzemi tanács, mint részvételi intézmény a munkahelyi vezetés döntéseit 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 felügyelőbizottsági 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 és alkalmazni kell a GDPR szabályait. Általában az ülések lehetnek nyilvánosak.

1.5. A TANÁCS JOGOSÍTVÁNYAINAK GYAKORLÁSA

Az ügyrendben a jogok gyakorlását csak oly 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 egyes 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 dönt a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás igénybevételéről, beleértve a személyek elfogadását is.

A Ptk. III. könyve az üzemi tanács jogkörébe utalja a felügyelőbizottságok munkavállalói tagjának jelölését. A tanács jogkörébe tartozik a felügyelőbizottság munkavállalói tagjával való kapcsolattartás. Az ezzel kapcsolatos szabályokat az ügyrendbe kell beépíteni.

1.6. 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 megbízást, 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 elkészítésében, végrehajtásában, általában a törvényekben, a megállapodásokban és a belső szabályzatokban meghatározott előírások betartásában.

1.7. 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 képviselőikben gyakorolja a részvételi jogokat. Ezért javasoljuk rögzíteni a tájékoztatásra, véleménykérésre és a beszámolási kötelezettségre vonatkozó szabályokat.

A törvény hathavonta tájékoztatási kötelezettséget ír elő az üzemi tanácsnak a választók részére. Úgy gondoljuk, hogy fontos esetekben ez sűrűbben is történhet. A tájékoztatás módjára javasoljuk az üzemi gyűlések keretében történő szóbeli beszámolót. Ezt jól kiegészítheti a tájékoztató írásos és elektronikus formája.

1.8. A KÖZPONTI ÉS A VÁLLALATCSOPORT SZINTŰ ÜZEMI TANÁCSOK MŰKÖDÉSÉNEK ÉS ÜGYRENDJÉNEK SAJÁTOSÁGAI

A munkavállalók az egyes társaságokon belül, azok önálló részlegében, telephelyén, ahol az egység vezetője rendelkezik az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogokkal, üzemi tanácsot választhatnak. Ebben az esetben a társaság vezetésének szintjén az ÜT-k képviselőiből ún. központi üzemi tanácsot (KÜT) kell létrehozni. Az Mt. lehetővé teszi,

hogy az elismert vagy tényleges vállalatcsoportnál az egyes társaságokban létrehozott KÜT-ök vagy ÜT-k delegáltjaiból ún. vállalatcsoport szintű üzemi tanács (VÜT) alakuljon.

A vállalatcsoportok tagvállalatainál tehát KÜT-ök és ÜT-k is működhetnek, ezért a továbbiakban az anyag rövidítése céljából párhuzamosan írunk a VÜT-öt és a KÜT-öt érintő javaslatainkról. Kérjük, ennek megfelelően értelemszerűen alkalmazni a leírtakat, pl. ahol az ÜT szerepel, a VÜT-ök vonatkozásában KÜT-öt is értünk.

Az ÜT-k, KÜT-ök és VÜT-ök működési rendjének kialakításánál és ebből adódóan az ügyrendek elkészítésénél a következő szempontok figyelembevételét tartjuk szükségesnek:

- a VÜT és a KÜT képviselői szerve legyen az „alsóbb” szinten működő ÜT-knek, és ne felettes, irányító szerve;
- a VÜT és a KÜT ne vonhassa el az alsóbb szinten működő ÜT-k jogait;
- a jogok gyakorlásának rendjét úgy kell kialakítani, hogy az igazodjon a munkáltatói oldal jog- és hatásköréhez;
- a VÜT és a KÜT döntéseibe, állásfoglalásaiba épüljön be az alsóbb szinten működő ÜT-k véleménye, javaslata;
- rendszeres és folyamatos munkakapcsolat legyen a VÜT, KÜT és az ÜT-k között;
- a VÜT, KÜT és az ÜT-k működési szabályai és ügyrendjei legyenek összhangban.

A fent ajánlott szempontok érvényesülését akkor lehet biztosítani, ha a tanácsok önálló ügyrendet készítenek, esetleg közös minta alapján, és ennek figyelembevételével készül el a KÜT, ill. a VÜT ügyrendje.

A VÜT, a KÜT ügyrendje több pontján lényegében azonos kell legyen az ÜT-k ügyrendjével, de tartalmaznia kell néhány olyan sajátos szabályt, amelyek csak két-, ill. háromszintű működés esetén szükségesek. A továbbiakban ezekre a sajátos szabályozásokra teszünk ajánlásokat, amelyek – megítélésünk szerint – beépülve az ügyrendbe segíthetik a VÜT és a KÜT hatékony és demokratikus működését.

1.8.1. A megalakulás, a tisztségviselő választás és visszahívás szabályai

- A VÜT és a KÜT tagjainak számát és az arányos képviseletet biztosító delegálás módját a VÜT és a KÜT megalakulását előkészítő ülésen határozzák meg a törvény rendelkezései alapján.
- Az elnököt (helyettest) a tanács saját soraiból titkos szavazással választja. Értelemszerűen további küldöttek választására is sor kerülhet, pl. az EÜT-be, ill. a VÜT-be.
- A VÜT és a KÜT egyes tagjait a delegáló tanács hívhatja vissza.
- Ha a VÜT vagy a KÜT tagjának megbízatása bármilyen okból megszűnik, helyébe az őt delegáló testület választ új képviselőt.

1.8.2. A működésre vonatkozó sajátos szabályok

- A VÜT-öt és a KÜT-öt össze kell hívni, ha valamelyik ÜT az ok megjelölésével kezdeményezi.
- Akadályoztatás esetén a tag helyettesíthető.
- Döntéshozatal előtt a VÜT és a KÜT köteles az ÜT-k véleményét kikérni:
 - ha együttdöntési jogát gyakorolja,
 - munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés véleményezése előtt,
 - saját ügyrendjének elfogadása előtt,
 - a központilag kötött üzemi- és a szakszervezettel kötött együttműködési megállapodás előtt,
 - ha döntése érinti az alsóbb szinten működő tanács által képviselt munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit.
- Határozatait és emlékeztetőit köteles megküldeni az ÜT-knek tájékoztatásul.
- A munkáltatótól kapott tájékoztatások alapján a fontosabb információkat köteles megküldeni az ÜT-nek.
- Nagy horderejű döntések előtt, és tájékoztatás, képzés céljából összehívhatja a tanácsok fórumát, amelyen minden ÜT teljes létszámmal részt vehet.
- A KÜT felügyelőbizottság 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 VÜT és a KÜT félévente köteles (írásban vagy szóban) beszámolni munkájáról az üzemi tanácsoknak.

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

1.9. 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, a törvényeknek megfelelő szabályozás is lehetséges. A törvénynek ellentmondó szabályozás érvénytelen. Minden olyan kérdést, amellyről a törvény nem rendelkezik, az ügyrendben szabályozni lehet.

2.

AZ ÜZEMI TANÁCS ÉS A MUNKÁLTATÓ KAPCSOLATA, ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

2.1. MI AZ ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS?

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

Az Mt. 267. §-ában történik utalás az üzemi megállapodásra, ahol az üzemi megállapodás a munkáltató és az üzemi tanács együttműködését előmozdító ajánlásként szerepel. Újdonsága az Mt.-nek, hogy amennyiben a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés (KSZ) hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs, az üzemi megállapodás szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket (Mt. 268. §). E bonyolult megfogalmazás kollektív szerződést helyettesítő szabályozást jelent, amely nem tartalmazhat a munka díjazására vonatkozó bérmegállapodást. Megszűnik ez a lehetőség a munkáltató által kötött KSZ hatálybalépésével, ágazati kollektív szerződés munkáltatóra való kiterjesztésével, vagy, ha a munkáltatónál szakszervezet KSZ kötési jogosultságot jelent be. *Jelen módszertani kiadvány munkaviszonyra vonatkozó szabályjavaslatokat nem tartalmaz.*

Megjegyezzük, hogy az Mt. 204. § hatálya alá tartozó (többségi állami és önkormányzati tulajdonú cégeknél) az üzemi megállapodás tartalma nem térhet el az Mt. szabályaitól, minden más tulajdonos esetén azonban igen. Arról, hogy miben, milyen mértékben és milyen irányban, azt az Mt. egyes részei után található „Eltérő megállapodás” lehetőségét tartalmazó szabályok tartalmazzák.

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 státuszának megváltozását eredményezi: a hallgatólagos 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 a munkavállalók előtti nyilvánosságát igényli. Ugyanakkor a vállalati célokat jobban megismerő, elfogadó, ezen keresztül motiváltabb munkavállalókat eredményezhet.

2.2. MELY TERÜLETEKRE KELL KITERJEDNIE AZ ÜZEMI MEGÁLLAPODÁSNAK?

Az üzemi megállapodásnak öt témakört érdemes szabályoznia:

1. Az üzemi megállapodás megkötésének általános szabályait;
2. Az üzemi tanács működésének feltételeit;
3. Az üzemi tanács elnökének, tagjainak kedvezményeit és védettségüket;
4. Az üzemi tanács jogainak értelmezését és a joggyakorlás eljárási rendjét;
5. Az ÜT és a munkáltató kapcsolata

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.)*

2.2.1. 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:

2.2.1.1. A megállapodást kötő felek (1.)

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

2.2.1.2. A megállapodás időbeli és területi hatálya (2.)

A megállapodás időbeli hatályára vonatkozóan az Mt. úgy szabályoz, hogy az határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízásának tartamára köthető, vagyis maximum 5 évre. Javasoljuk ez utóbbi lehetőség kihasználását, de nagy valószínűséggel lesznek olyan elemei a megállapodásnak, amelyeket évente érdemes áttekinteni, pl. az üzemi tanács költségvetését.

Az Mt. 268. § (3) bek. szerint az üzemi megállapodást, ha az munkaviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmaz, megszűnésétől számított hat hónapig alkalmazni kell, ha azért szűnik meg, mert:

- a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságát a munkáltatónak bejelenti,
- telephelyi üzemi tanács esetében a vezető egyes üzemi tanácsi jogokkal kapcsolatos jogköre megszűnik,
- az üzemi tanács megbízási ideje lejárt,
- az üzemi tanács lemond,
- az üzemi tanácsot visszahívják,
- az üzemi tanács tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- a munkavállalók létszáma 50 fő alá vagy 2/3-dal csökkent.

Ha az üzemi megállapodás nem tartalmaz munkaviszonyra vonatkozó szabályt, akkor az Mt. szabályai miatt a régi üzemi tanács mandátumának lejártá és az új üzemi tanács által a munkáltatóval kötött megállapodás hatálybalépése között hosszabb idő is eltelhet. Ezért a választást és az új üzemi tanács felállása után az üzemi megállapodás megkötését úgy kell időzíteni, hogy a megállapodásmentes időszak minél rövidebb legyen.

2.2.1.3. 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.

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 történik, amely a megállapodás lényegi változtatását igényli. Mindezek a lehetőségek teszik szükségessé a bizottság működését és munkájuk szabályozását.

2.2.2. 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 javaslatot tenni. Ez nyilván függ a társaság anyagi lehetőségétől, a foglalkoztatottak létszámától, az üzemi tanács elismertségétől, a munkáltató szándékaitól stb. Erről tehát minden üzemi tanácsnak magának kell megállapodnia a munkáltatóval. Meg kell jegyeznünk, hogy a megállapodás feltételei az új Mt.-ben romlottak. Az azonban általában megfogalmazható, hogy bizonyos feltételek hiányában az üzemi tanács legfeljebb látszattevékenységet folytathat. Semmiképpen nem javasolható, hogy a munkáltató az új Mt.-re való hivatkozással megszüntesse 30 év jó gyakorlatát, és lerontsa az üzemi tanács működési feltételeit.

Amiről tehát a következőkben szó lesz, az a *törvények által lehetővé tett* kínálat, amiből minden üzemi tanács kiválaszthatja a maga számára használható ajánlatot. *Sajnos, mint ezt korábban említettük, az Mt.-től való eltérés lehetősége nem lehetséges az Mt. 204. § hatálya alá tartozó társaságnál (állami, önkormányzati tulajdonú cégek).*

2.2.2.1. 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 rendeltetésszerű működéséhez. Pl. az üzemi tanács irodát, annak berendezéseit és eszközeit, továbbá az iroda működéséhez elengedhetetlenül szükséges szolgáltatásokat (pl. telefon, számítógép, internet-hozzáférés, e-mail használata, postai szolgáltatások, fűtés, világítás, karbantartás, takarítás stb.), a tárgyalót, a helyileg szokásos tájékoztatási eszközök használatát stb.

2.2.2.2. Az üzemi tanács működésének személyi feltételei (2.)

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

2.2.2.3. Az üzemi tanács működésének pénzügyi feltételei (3.)

Az Mt. 236. § (4). bek. alapján az üzemi tanács választásának és működésének indokolt költségei (így a pénzügyi költségek is) a munkáltatót terhelik. Nehezen is lenne biztosítható ez más módon, hiszen az üzemi tanács nem rendelkezik más, önálló bevételi forrással. 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 szakajtó 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 gazdálkodhat, természetesen a társaság 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 alkudozni, ami egyrészt időrabló, másrészt konfliktusok forrása lehet.)

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

2.2.3. Az üzemi tanács elnökének és tagjainak kedvezményei és védettségük (III. fejezet)

2.2.3.1. Az üzemi tanács elnökének kedvezményei (1.)

Említettük már, hogy az új Mt. a réginél rosszabb feltételeket (tárgyalási alapot) biztosít az üzemi tanács számára a működés feltételeire, az elnök és a tagok kedvezményeire és védettségre vonatkozóan. Ezt azzal a módszerrel éri el, hogy a szabályozásból kihagyta azokat a lehetőségeket, amelyeket a régi Mt. tartalmazott, de a róluk folytatott tárgyalást nem tiltja. Így kikerült az Mt. szövegéből a tagok munkaidő-kedvezményének összevonására, leterheltségük szerinti, de az egyes tagok munkaidejének legfeljebb 50%-áig történő újraosztására vonatkozó lehetősége. Nincs az Mt.-ben az a korábbi szabályozás, hogy 1000 fő fölött az üzemi tanács elnöke munkáját díjazás ellenében végzi, e szabály alapján gyakran függetlenítették az üzemi tanács elnökét. Úgy tűnik, hogy a törvényalkotók ezt a hosszú ideje kialakult gyakorlatot nem kívánták erősíteni. Mindezt azért említettük, mert ha fenti lehetőségek ki is kerültek az Mt. szövegéből, az üzemi megállapodásba bekerülhetnek. *(Kivéve az Mt. 204. § hatálya alá tartozó társaságokat!)*

Az elnök kedvezményeinek meghatározásánál természetesen az Mt. előírásából, 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 ítélnélhetjük, 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 egy év legyen, amely sokkal nagyobb rugalmasságot biztosít az igénybe vevő 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 megbízás miatt. Ilyenkor mindig felmerül a kérdés, hogy az elnök szándékaitól függetlenül ellátható-e a feladat „részmunkaidőben”? Véleményünk szerint egy bizonyos foglalkoztatotti létszám esetén nem. Ezt azonban csak az üzemi tanács maga ítélni tudja.

Az elnök (és esetleg a tagok) díjazásának mértékéről is rendelkezni lehet az üzemi megállapodásban.

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

2.2.3.2. 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 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 megbízásuk teljesítésére,
- de ezt az időt csak erre a célra vehessék igénybe.

Indokolt esetben élni kell a munkaidő-kedvezmény összevonásával és újraelosztásával. 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. 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.

2.2.3.3. Az üzemi tanács elnökének és a tagok védettsége (3., 4.)

A védettséggel kapcsolatban az új Mt. hasonló módszert alkalmaz, mint a munkaidő-kedvezmény esetében, vagyis a korábbi szabályozást, ami a 30 éves gyakorlat alapját jelentette, jelentősen megváltoztatta. Csökkentette mind a védett személyek számát (csak az elnök védett), mind a védettség tartalmát. Viszont nem tiltja az Mt. szabályaitól üzemi megállapodásban való eltérés lehetőségét. Az Mt. jelenlegi szabályozása szerint a munkáltató úgy alkalmazhat hátrányos jogkövetkezményt az üzemi tanács elnökével és tagjaival szemben, ill. azonnali hatállyal úgy szüntetheti meg munkaviszonyukat, hogy a testület még csak nem is kap hivatalos információt erről. Ez az állapot senkinek nem jó, ezért az üzemi tanácsok számára feltétlenül javasolható, hogy állapodjanak meg a munkáltatóval a tagok védettségéről és a védettség tartalmának kiterjesztéséről.

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 kontraszelekciós 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 vonatkozatható értelmezését, továbbá a védettség gyakorlásának eljárási rendjét is le kell írni.

Egy 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 (mintegy megnehezítve az elbocsátását) a munkáltató a törvényben vagy a kollektív szerződésben foglalt végkielégítés kétszeresét (vagy többszörösét) fizeti ki.

Nálunk e „technikának” 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.

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

2.2.4. Az üzemi tanács jogai, és a joggyakorlás eljárási rendje (IV. fejezet)

Ezt a fejezetet tekinthetjük a megállapodás leglényesebb 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 lesz képes a törvény által biztosított jogait gyakorolni.

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

Az Mt. (233. §) – átvéve az EU-s jogokat – definiálja a tájékoztatás (információátadás) és a konzultáció (tárgyalás) fogalmát. E szerint a tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon.

A konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a. a felek megfelelő képviselése,
- b. a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c. az érdemi tárgyalás.

A törvény a továbbiakban úgy rendelkezik, hogy a folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja

vége. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

2.2.4.1. Az üzemi tanács információs joga

Minden joggyakorlás alapja az információ, éppen ezért az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult *tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni*, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. [Mt. 262. § (2) bek.]

A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot: (5.)

- a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A tájékoztatás területeinek bővítését és gyakoriságát üzemi megállapodásban szabályozni lehet.

Információ a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén (5.4.)

Az Mt. 265. § (1) bek. szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A fentiekben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg.

A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

Az üzemi tanács informálási kötelessége

A munkavállalók és az üzemi tanács kapcsolatának sok helyen már meghonosodott intézménye az üzemi gyűlés. (6.)

Az üzemi gyűlés biztosíthatja az Mt. 262. § (4) bek. szerinti üzemi tanácsi beszámolók lehetőségét, amit adott esetben írásos és elektronikus beszámolókkal is ki lehet kiegészíteni. Az üzemi gyűlést a nagyobb látogatottság elősegítése érdekében javasoljuk munkaidő alatt tartani. Mindezek miatt fontos, hogy az előkészítést és a lebonyolítást pontosan szabályozzák.

A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közzé tegye.

2.2.4.2. Az üzemi tanács együttdöntési joga (1.)

Az Mt. 263. § szerint a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt (ez tekintjük az üzemi tanács együttdöntési jogának) a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról. E jog gyakorlásához elsősorban meg kell határozni, hogy a felek mit tekintenek jóléti célú pénzeszköznek. Munkáltató joga, hogy a béren kívüli juttatások biztosítására pénzügyi alapot hozzon létre, és támogassa a munkavállalók kulturális, egészségügyi, rekreációs és szociális igényeit. Ugyancsak joga a munkáltatónak, hogy a rendkívüli élethelyzetbe került munkavállalóknak – segélyek, támogatások, fizetési előleg formájában – pénzügyi segítséget nyújtson. A gyakorlatban az előzőekben leírt pénzalapot tekinthetjük jóléti célú pénzeszközöknek (általában ennek felhasználására nyújt keretet a káféteria rendszer), a munkáltató által nyújtott segélyezési és támogatási rendszert pedig szociális alapnak. Megítélésünk szerint az üzemi tanács együttdöntési joga mindkét esetre vonatkozik. A tapasztalatok alapján elmondható, hogy ahol van kollektív szerződés, ott a jóléti és szociális pénzeszközök nagyságát abban határozzák meg. Amennyiben a társaságnál nincs KSZ, úgy a fenti célokat szolgáló pénzalap nagyságáról az üzemi megállapodásban kell megállapodni.

Mint látható, a jóléti intézmények és ingatlanok hasznosítására vonatkozó együttdöntési jog kikerült az Mt. szabályaiból, azzal, hogy e jog megtartásáról az üzemi megállapodásban rendelkezni lehet. Megjegyezzük, hogy amennyiben nem sikerül megállapodni erről, a témakör az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozik, hiszen a szociális, jóléti intézmények hasznosítása a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésnek minősül.

Csak érdekességként jegyezzük meg, hogy a jelenlegi Mt. szabályozás szerint az üdülő hasznosítása nem, de az üdülő fenntartására fordítható összeg (mivel ez jóléti célú pénzeszköznek minősül) az üzemi tanács együttdöntési jogkörébe tartozik.

Javaslatunk:

- Az üzemi megállapodás pontosan tartalmazza, hogy a munkáltatónál milyen jóléti, szociális célú pénzeszközök vannak. (1.1.)
- A pénzeszközök név szerinti felosztását egy bizottság végezze, 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 társasági szabályzatokra (igazgatói utasításokra) 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.
- A jóléti alapok elosztására egyre elterjedtebb módszer az ún. választható béren kívüli juttatások rendszere (kafetéria rendszer). Ennek lényege, hogy az erre a célra fordítható pénzösszeget minden munkavállaló számára egyenlően osztják el, és lehetőséget adnak számára, hogy a vállalat és az ÜT által kidolgozott kínálatból az élethelyzetének, szükségleteinek leginkább megfelelő célokra használja fel az adott szolgáltatásnak megfelelő, adóval csökkentett összeget.
Sajnos az utóbbi évek adóváltozásai szűkítik azokat a szolgáltatásokat, amelyek kedvezményes adózással vehetők igénybe, így egyre inkább a SZÉP kártya igénybevételére ösztönzi a munkavállalókat.

2.2.4.3. Az üzemi tanács véleményezési jogosítványait széleskörűen, ámde általános értelmezéssel, keret jelleggel határozza meg az Mt. (2.)

Kiemelkedik ezek közül is a munkáltatónak az a kötelezettsége, hogy a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedéseinek és szabályzatainak tervezését véleményeztetnie kell az üzemi tanáccsal. (2.1.1)

A megállapodásban a következőket kell tisztázni:

- *A dolgozók mekkora létszámát, milyen körét tekintik „nagyobb csoportnak”? (2.1.)*

Az Mt. 71. §-a a munkáltatónál, illetve önálló telephelyén csoportos létszámcsökkentés esetén a következőképpen határozza meg a munkavállalók nagyobb csoportját az összes foglalkoztatott számának figyelembevételével:

- a. 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén 10 fő;
- b. 100 vagy annál 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? (2.2.)*

Nyilvánvalóan a munkavégzéssel kapcsolatos technikai, technológiai, irányítási jellegű 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. 264. § (2) bekezdésében felsoroltakat csak kiemelt példának, és semmiképpen nem a teljes körnek kell tekinteni.

Az Mt. így is fogalmaz: munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:

- a. a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- b. termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- c. a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- d. a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- e. az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- f. az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- g. a képzéssel összefüggő tervek,
- h. a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- i. az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- j. a munkarend meghatározása,
- k. a munka díjazása elveinek meghatározása,
- l. a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- m. az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- n. a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- o. munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

Munkáltató és üzemi tanács fontos feladata, hogy ezeket a jogokat együtt értelmezzék a társaság helyzetére, viszonyaira. Különösen fontos ez azokra az új jogokra (d), e), j), k), l), m), n) pontok], amelyek eddig nem szerepeltek szövegszerűen az üzemi tanács véleményezési jogkörében.

- *Felek a szabályzatok mely körét tekintik az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozónak*

Ez a jogosítvány is csak úgy gyakorolható, ha a megállapodásban pontosan rögzítik azt, hogy a két fél mely szabályzatokat, belső utasításokat tekinti ilyennek. E szabályzatok körébe tartozhat pl. a szervezeti és működési szabályzat, a kollektív szerződés, a titoktartási szabályzat, magatartási kódex 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.

- *Melyek a jogok gyakorlásának eljárási szabályai? (2.1.1.)*

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 következőkben azoknak a véleményezési jogosítványoknak az értelmezéséhez kívánunk segítséget nyújtani, amelyek a régi Mt.-ben nem szerepeltek. Ilyenek:

- *a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása*

E jogosítvány gyakorlásának egyik feltétele, hogy definiálni kell, hogy melyek lehetnek ezek a technikai eszközök; pl. kártyás beléptetési rendszer, megfigyelésre szolgáló kamera, GPS stb. Nagyon fontos tisztázni, hogy a megfigyelés milyen célból történik: egészség-, tűz- és vagyonvédelem lehet a cél, a dolgozó munka közbeni megfigyelése, pl. normázás céljából nem. A megfigyelésről tájékoztatni kell a dolgozókat, sőt, amennyiben nem csak megfigyelés, hanem felvétel (adatkezelés) is történik, egy adatvédelmi ombudsmani állásfoglalás szerint szükséges a dolgozó hozzájárulása is. Ajánlatos a dolgozók ellenőrzéséről egy szabályzatot elkészíteni és az üzemi tanácsnak ezt véleményezni.

- *az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés*

Mivel Magyarországon 1993 óta önálló intézményrendszer működik (munkavédelmi képviselők) a munkavállalók egészséges, biztonságos munkafeltételeit biztosító szabályok megtartásának ellenőrzése érdekében, ezen a területen egyfajta kettősség tapasztalható. Az javasolható, hogy mivel a munkavédelmi képviselőt közel 30 éves tapasztalattal rendelkezik, ezt figyelembe véve, velük együttműködve gyakorolja jogosítványait az üzemi tanács.

- *a munkarend meghatározása*

A munkarendnek a munkaidő-beosztás szabályait nevezzük. Meghatározása, ha a társaságnál van kollektív szerződés, a szakszervezet és a munkáltató megállapodási körébe tartozik. Amennyiben nincs KSZ (vagy KSZ kötésre alkalmas szakszervezet), akkor az üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabályokat is tartalmazhat, és a munkarendet ez szabályozza. Ha a társaságnál sem KSZ nincs, sem az üzemi megállapodás nem tartalmaz munkaviszonyra vonatkozó szabályt, a munkarendet munkáltatói utasításban szabályozzák. A jogosítvány tehát a KSZ, ha ez nincs, a munkarendre vonatkozó munkáltatói szabályzat véleményezésére vonatkozik.

- *a munka díjazása elveinek meghatározása*

A munka díjazásának elvei alatt a társaságnál alkalmazott bérrendszereket értjük, pl. munkakör alapú bércategória rendszer (Hay rendszer), egyéb bértarifák. A bérrendszerek sajátossága, hogy a munkavállalókat munkájuk jellege alapján csoportokba sorolja, és rendszerbe foglalva a csoportokhoz különböző béreket rendelnek. Fontos figyelni a munkavállalók csoportba sorolásának feltételeire, a különböző csoportok közötti bér arányaira, ezek állandóságára. Egyebekben erre a jogosítványra ugyanazok a megjegyzések vonatkoznak, mint a munkarend véleményezésére.

- *a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés*

Megítélésünk szerint ez a terület szorosan összekapcsolódik a munkavállalók egészséges, biztonságos munkavégzésével és az ezzel kapcsolatos jogokat gyakorló munkavédelmi képviselő feladataival. Az üzemi tanácsnak ezeket a jogosítványait, ezek figyelembevételével javasoljuk gyakorolni.

- *az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés*

Az üzemi tanácsnak ez a jogosítványa az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőségi törvény előírásainak érvényesítését, szabályzatba foglalását (esélyegyenlőségi terv) és a szabályzat betartásának ellenőrzését jelenti.

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

– a családi élet és a munkatevékenység összehangolása

Ez a jogosítvány széles körű lehetőséget teremt a társaságnál alkalmazásban álló családok és szülők segítésére (pl. gyermekmegőrzők, esetleg bölcsődék, óvodák újraindítása, ilyen jellegű kapacitások szerzése; a számukra megfelelő munkarend, munkaidő-beosztás kialakítása), és ezen keresztül a család életének és munkájának összehangolására.

2.2.4.4. Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése (7.)

Ez a jogszabály lehetővé teszi az üzemi tanács számára, hogy szabályozott módon, minden olyan előírás, szabály megtartását ellenőrizze a munkáltatónál, amely a munkaviszonyt szabályozza, így többek között az Mt.-t, a KSZ-t, az üzemi megállapodást stb.

2.2.4.5. Az Mt. 71–76. §-a szabályozza a csoportos létszámcsökkentés szabályait, eljárási rendjét, az üzemi tanács ezzel kapcsolatos jogosítványait (3.)

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző féléves időszakra vonatkozó átlagos létszáma szerint: (3.1.)

- 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 fő,
- 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a dolgozók 10%-a,
- 300 vagy annál több munkavállaló esetén legalább 30 fő

munkaviszonyát kívánja 30 napon belül megszüntetni.

Ezt a szabályt a munkáltató önálló telephelyén is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon megyében (fővárosban) található telephelyek esetén az ott dolgozókat össze kell számolni.

Munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni. A tárgyalást a megállapodás megkötéséig vagy a megkezdéstől számított 15 napig folytatnia kell.

- A tárgyalást 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 az állami foglalkoztatási szervnek.

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni: (3.2.)

- 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 munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,
- megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

A csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók körébe bele kell számolni a munkáltatói felmondást, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezéssel megállapodást, a határozott idejű munkaviszony megszüntetését [Mt. 79. § (1) bek. b) pont].

Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet. (3.3.) Az értesítés másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

- Munkáltató döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:
 - azonosító adatait,
 - munkakörét,
 - szakképzettségét.

Munkáltató a döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. (3.4.) Ennek másolatát az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek meg kell küldeni.

2.2.4.6. A felügyelőbizottságok munkavállalói képviselőinek jelölése. (Ptk. 3:124. §) (4.)

A gazdasági társaságokról szóló szabályozás átkerült a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény III. könyvébe. A törvény alapján az éves átlagban 200 főt foglalkoztató a gazdasági társaságok esetében a felügyelőbizottságába az ÜT joga munkavállalói képviselők jelölése. A dolgozói képviselők száma az FB létszámának 1/3-a. A jelöltek kiválasztásának és a velük való kapcsolattartás módját a törvény az ÜT-kre bizza.

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 stb.).

Munkaügyi vita (V. fejezet 3.)

2.2.4.7. Munkajogi igény érvényesítése (3.1.)

Munkáltató és üzemi tanács között lehetnek olyan vitás kérdések, amelyek alapja, hogy a munkáltató döntésének meghozatalánál nem vette figyelembe az Mt. vagy az üzemi megállapodás vonatkozó szabályait. Az Mt. 285. §-a szerint üzemi tanács és munkáltató e törvényből és az üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

Az üzemi tanács a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály munkáltató általi megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül felleb-

bezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

Javasolható, hogy felek az üzemi megállapodás keretében dolgozzanak ki olyan eljárási rendet, amely a bírósághoz fordulás előtt előírja a békéltetést. Az eljárás során felek képviselőikből alakítsanak egyeztető (békéltető) bizottságot, amely külső, független elnök vezetésével működik és oldja meg a felmerülő jogi vitákat. Az egyeztetési eljárás még egy esélyt ad a felek számára a konfliktus „belső” rendezésére.

Az egyeztetési eljárás lefolytatásáról (összehívás, résztvevők, ügyrend, kompetencia, további ügymenet) érdemes részletes eljárási szabályt készíteni, amelyet a bizottság maga fogad el.

Kollektív munkaügyi vita (3.2.)

Az Mt. 291. § (1) bek. lehetővé teszi, hogy munkáltató és az üzemi tanács – a közöttük felmerült nem jogi természetű viták (ún. érdekviták) feloldására – egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat, amely állandó jelleggel is működhet, és amelynek költsége a munkáltatót terheli. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

A bizottság ügyrendjét maga határozza meg, de eljárásánál az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

Felek előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező (döntőbíráskodás). Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Az üzemi tanács választási és működési költségeivel [Mt. 236. § (4) bek.], ill. a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával, munkáltató és üzemi tanács közös döntésével (Mt. 263. §) kapcsolatos vita esetén kötelező döntőbíró alkalmazása. Döntése a felekre kötelező.

A felek megállapodásának hiányában a döntőbíró a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

A munkaügyi viták feloldásánál közvetítők, békéltetők és döntőbírók biztosításával segítséget nyújthat a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. (<https://www.munkaugyivitarendezes.hu>)

3.

AZ ÜZEMI TANÁCS KAPCSOLATA A SZAKSZERVEZETEKEL, EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS

Az üzemi tanács és a szakszervezet vezetőtestülete 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, ha a két testületnek sok azonos tagja van, a személyi átfedések miatt az intézményes, megállapodáson alapuló kapcsolat szükségtelen is.

Mások viszont, tapasztalva – igaz, mára már egyre kevesebb helyen és egyre kevesebb területen – a két testület vetélkedését, különösen, ha a személyi átfedés kicsi vagy egyáltalán nincs, nagyon is szükségesnek tartják a szabályozott, a tagok vagy egyes vezetők szubjektív szándékaitól, személyes ambícióitól, hangulati tényezőitől független kapcsolatot.

Az alkalmi testületi erőpróbák mögött nem csak az egyéni vagy testületi törekvések, hanem a szabályozás, a jogszabályok szétválasztása körüli hiányosságok is tapasztalhatók. Gyakran mindkét fél szándékaiként fogalmazódik meg, hogy pontosabban, egyértelműbben írják le és válasszák szét a jogszabályokat. Megítélésünk szerint ebben a törvényalkotók nem nyújtottak megfelelő segítséget a munkavállalói érdekképviselet számára, sőt. Míg a korábbi szocialista–szabaddemokrata többségű parlament a szakszervezetek jogszabályait bővítette részvételi jogokkal, addig a Fidesz–kereszténydemokrata többség érdekvédelmi (értsd szakszervezeti) típusú jogszabályokkal „erősítette” az üzemi tanács jogait. Ha megvizsgáljuk a két jogszabályrendszert, arra a megállapításra jutunk, hogy nem a jogszabályok tartalmában (társasági, intézményi szinten majdnem teljes az átfedés), hanem gyakorlásuk módjában, a képviselet erejében, az érdekvédelem eszközrendszerében van jelentős különbség.

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 szakszervezet egyébként azokról a témákról is információt kérhet, konzultációt kezdeményezhet, amelyek nincsenek kollektív szerződésbe foglalva. Adott esetben és ügyben, a vonatkozó szabályokat betartva, teljes eszközrendszerét bevetheti, és nyomást gyakorolhat a munkáltatóra akaratának érvényesítéséért.

A *másik*: gyakorlatilag korlátlan az üzemi tanács jogosítványrendszere is, hiszen a munkáltató köteles véleményeztetni a testülettel a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedései és szabályzatai tervezetét, továbbá az üzemi tanács jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást (konzultációt) kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem tagadhat meg.

Mint látható, mikroszinten a részvételi és az érdekvédelmi *jogosítványok tartalma csúszik össze*, esetleg egyazon témában különböző erejű és szintű jogokat biztosítva mindkét érdekképviselet számára. Ebben a helyzetben a szakszervezet és az üzemi tanács számára nem marad más lehetőség, mint az együttműködés, a megegyezéses, a tudatos, egymásra épített, megosztott joggyakorlás.

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 teremt, 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 érdekképviselet 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** érdemes rögzíteni azt, hogy kik a megállapodást kötő felek és miért kötik a megállapodást.

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 érdekképviseletét 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 felek együttműködése. Ezek a gazdálkodó szervezet távlati céljaiból, aktuális helyzetéből, a két szervezet jogosítványainak értelmezéséből lesznek meghatározhatók.

Fontos kitérni az üzemi tanács azon jogosítványára, amely a felügyelőbizottság dolgozói képviselőjének jelölésére vonatkozik, és amit a társaságnál képviselettel rendelkező szakszervezetek véleményének kikérése után gyakorolhat.

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

Ismételten utalnunk kell az együttműködés időbeli dimenzióra, 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.

Befejezésként 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.

4.

TERVEZÉS ÉS SZERVEZÉS AZ ÜZEMI TANÁCSOK MUNKÁJÁBAN, MUNKATERV

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

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

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.

4.1. A TERVEZÉS SZEREPE, FOLYAMATA

A tervezés lényege, hogy az általánosságban megfogalmazott 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.

A tervezést mindig csak a megfelelő információk birtokában érdemes megkezdeni. Kedvező helyzetben vannak azok az üzemi tanácsok, amelyek már kiépítették információs hálózatukat. Ott, ahol a testületnek ez még nem sikerült, a munkaterv készítésének folyamatát arra is érdemes felhasználni, hogy megvizsgálják az információs csatornák kiépítésének lehetőségét.

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

- Tájékozódás a külső feltételekről, azok változásairól. Mindenekelőtt a törvények, jogszabályok ismerete és

módosulásuk követése. Ez biztosítható a közlönyök rendszeres figyelemmel kísérésével, szakfolyóirat vagy módszertani anyagok beszerzésével, képzéseken, konferenciákon történő részvétellel, illetve olyan klubokhoz történő csatlakozással, amelyek egyik célja éppen ezen információk folyamatos biztosítása. Utóbbiak előnye, hogy a tájékozódáson kívül más üzemi tanácsok működésének tapasztalatairól képet lehet kapni.

- Tájékozódás a gazdasági társaság működési feltételeiről, 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 dokumentumait, emlékeztetőjét. Rendszeresen kell élni azzal a lehetőséggel is, hogy a törvény félévenkénti tájékoztatásra kötelezi a munkáltatót a cég helyzetével és perspektívájával kapcsolatban. Célszerű formális és informális kapcsolatokat kiépíteni a menedzsment más, mindenekelőtt személyügyi kérdésekkel foglalkozó tagjaival is. Fontos ismereteket adhat a felügyelőbizottság munkavállalói tagjának rendszeres beszámolója a bizottság tevékenységéről.
- Tájékozódás a munkahelyeken tapasztalható viszonyokról, problémákról, a munkavállalókat foglalkoztató kérdésekről, véleményükről, elvárásairól. Ennek eszközeire, módszereire később részletesebben kitérünk.
- Folyamatosan információkkal kell rendelkezni más munkavállalói érdekképviselői intézmények, mindegyik előtti 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.

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, pl.:

- vállalatgazdálkodás, szociális- jóléti ügyek, a munkadíjazás,
- humánpolitikai terület (személyügyi, képzési, foglalkoztatási kérdések),
- a munkarend kialakítása, teljesítménykövetelmények,

- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása, az esélyegyenlőség,
- környezetvédelem stb.
- üzemi tanács kommunikációja

1.2.3. A munka megosztható az elvégzendő feladatok sajátos jellege szerint is. Megbízásokat kaphatnak az üzemi tanács tagjai

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

1.2.4. A munkavállalókkal (a választókkal) rendszeres, folyamatos kapcsolat kialakítására javasolható az üzemi tanácsban belül egy ún. területfelelősi rendszer létrehozása. Ennek lényege, hogy az üzemi tanács tagjai egymás között felosztják a vállalat egyes elkülöníthető egységeit (pl. üzem-, gyáregység egyes területei, telephely, műhely; vagy 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 „felelőse” vezesse a bizottságot, de fontos, hogy tagjai az adott kérdés vállalati szakértői (tehát nem csak üzemi tanácsstagok) 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 fél évente írja elő az üzemi tanács beszámolási kötelezettségét. A kapcsolattartás módszereit és technikáit célszerű az „Ügyrend”-ben szabályozni. A kialakítandó kapcsolatrendszert 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, röplap, faliújság, esetleg külön kiadvány, újság. Lehetséges módszer a szóbeli tájékoztatás vállalati rendezvényeken, gyűléseken. Sok üzemi tanács használja ki az elektronika eszközeit, internet és intranet, önálló weboldal, zárt facebook csoport, SMS, egyéb technikai eszközök.

- 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 képviseletére.

- 2.5. A tanács tagjainak személyes kapcsolattartása a munkavállalókkal, ún. területfelelősi rendszer kialakításával (lásd a munkamegosztásról szóló részt).
- 2.6. Rendszeres (fél éves vagy éves) beszámoló az üzemi tanács munkájáról, eredményeiről, a munkája közben adódó problémáiról, üzemi gyűlések keretében és/vagy írásos formában.
- 2.7. Ün. nyílt napok szervezése a munkáltató, a munkavállalói érdekképviselet 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, 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.
- 3.3. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése/ellenőrzése külön figyelmet, átgondolt szervezőmunkát igényel az üzemi tanácstól: ki, milyen felhatalmazással, hogyan végezheti ezt az ellenőrzést, milyen következményei lehetnek az ellenőrzésen tapasztalt szabálytalanságoknak stb.

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 helyzetelemzés 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 tervek, egyes eseményekre értelmezi a jogosítványait, és ezeket beépíti a feladattervébe. Ilyen aktuális esemény, folyamat lehet pl. az esetleges tulajdonoscsere, a ki-szervezés, a csoportos létszámcsökkentés, átszervezés, modernizálás, új technológia bevezetése, a kereseti viszonyok alakulása, a szociális ellátás színvonala, a kedvezményes dolgozói tulajdonszerzés lehetőségei stb.

Az, hogy milyen ügyekben gyakorolhatja az üzemi tanács a jogait, nagyban függ az Mt. 264. §-ának értelmezésétől.

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 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 felügyelőbizottságainak dolgozói delegáltjai; a munkavédelmi képviselők/bizottságok, multinacionális vállalatok 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.

4.2. 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 5. sz. mellékletet.)*

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

IV.

VÁLLALATGAZDASÁGI ÉS MUNKAÜGYI ISMERETEK

1.

AZ ÜT MUNKÁJÁHOZ SZÜKSÉGES MUNKAÜGYI ÉS VÁLLALATGAZDASÁGI INFORMÁCIÓK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A vállalat vezetéssel kialakítandó **partneri viszony** elengedhetetlen feltétele a megfelelő informáltság. Az információk egy része **az ÜT tag kapcsolatrendszeréből** származik, a munkatársaktól, a mindennapi munkatapasztalatokból.

Vannak azonban olyan információk is, amelyeket az ÜT tag csak **a vállalatvezetéstől** tud beszerezni, mert ezek a cég működésének általános jellemzőit tartalmazzák és, mert ezeket a vállalat adminisztratív apparátusa állítja elő. Az ÜT tag munkájának elvégzéséhez ezekre az információkra is szükség van, mert az ÜT a vállalat vezetés partnereként működik. Ismernie és értenie kell a vállalat működését, mert csak így tud önálló és megalapozott véleményt alkotni és képviselni a konzultációs fórumon.

Ezt a törvényalkotó is így látja, ezért nevesíti az Mt. azon **információkat, amelyek átadása a munkáltató részéről nemcsak kívánatos, hanem egyenesen kötelező az ÜT tagok számára**, mégpedig évente legalább **két alkalommal**.

Mt. 262 §

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

- a. a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- b. a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- c. a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A törvényben felsorolt, kötelezően átadandó információk egy része **munkaügyi** jellegű, másik része a vállalat **gazdasági helyzetére**, ezen belül pedig külön is **a bérfizetés forrására, a fizető képességre, idegen szóval a likvidításra**, illetve a likviditást meghatározó tényezőkre vonatkozik. A gazdasági információk beszerzése, még konkrétabban, a béremelési lehetőségekre vonatkozó információk kiadása kifejezetten az ÜT számára megjelölt jogosítvány. Ilyen nevesített információs joggal a szakszervezet **nem rendelkezik, miközben ezek az informá-**

ciók éppen a bértárgyalásokra való felkészüléshez is nélkülözhetetlenek.

A jogszabály tehát a vállalati szintű információk két nagy csoportjának beszerzésére ad felhatalmazást az ÜT számára

1. **Munkaügyi információk** (bérek, foglalkoztatás, munkaidő, munkakörülmények), amelyek annak megítélésében segítenek, hogy miképpen értékelhető a vállalat munkaerő piaci pozíciója, ezen belül, **milyen a munkaerő megtartó és vonzó képessége.**
2. **Vállalatgazdasági információk** (árbevétel, költségek, hozzáadott érték, eredmény),

amelyek abban igazítanak el, hogy miképpen alakulnak a vállalat bevételei és ráfordításai, milyen a jövedelmezősége, a bérfizető képessége.

Nem mindegy, hogy az ÜT a törvény által biztosított információkat **a munkáltató belátására hagyatkozva** kapja meg, **vagy ő maga határozza meg annak a tartalmát és az átadás formátumát.** A következőkben azt kívánom bemutatni, hogy miért célszerű az, ha az ÜT maga határozza meg **az információ kérés tartalmát, idejét és az átadás módját, hogyan segíti ez elő az adatok érdekvédelmi célú hasznosítását.**

1.1. AZ ÜT MUNKÁJÁT TÁMOGATÓ MUNKAÜGYI INFORMÁCIÓK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A munkavállalók helyzetét egy vállalatnál **átfogóan tükrözi** az, hogy **milyen a cég** létszám megtartó / létszám vonzó képessége? Javasolható ezért, hogy az ÜT által bekérendő munkaügyi információk főként ennek a kérdésnek a megválaszolásában nyújtsanak segítséget.

A vállalat létszám megtartó és munkaerő vonzó képességét jelző mutató számok

- a leggyakrabban előforduló munkakörök **átlagbére, az átlagbér változása**
- **az egyes bérelemek (alap bér, pótlékok, mozgóbér) kereseten belüli aránya** és változása
- a **létszám cserélődés (fluktuáció) nagysága, időbeli változása**: a kilépők- belépők száma, munkaköre, képzettsége, átlagos alapbére, az üres pozíciók (betöltetlen munkakörök) száma, aránya
- a **létszám összetétel jellemzői**, időbeli változása: kor, képzettség, foglalkoztatási státusz (teljes munkaidős, részmunkaidős, határozott/határozatlan idős, kölcsönzött) szerint,

- a **ledolgozott munkaidő** alakulása: a ledolgozott munkaidő hossza, a megterhelő munkaidőbeosztás (túlóra, éjszakai, hétvégi munkaidő) aránya és az abban dolgozók részaránya,
- a **kiesett munkaidő nagysága**, időbeli alakulása a távolmaradás okai szerint: betegség/baleset, állásidő, munkahelyi képzésre fordított idő.

A fenti adatok túlnyomó része munkáltatói adatszolgáltatásból szerezhető be, míg az úgynevezett **referencia (összehasonlító ágazati, területi) adatok** beszerzése a bérekre és a ledolgozott munkaidőre vonatkozóan a **KSH adatbázisából** lehetséges. A felsorolásban szereplő adatok megismerése és értékelése segítséget nyújt abban, hogy az üzemi tanács felkészülten tárgyalhasson meg olyan napirendeket, mint a **vállalat bérversenyképessége, a káros létszám cserélődés csillapítása, az állásidők előfordulásának gyakorisága és annak okai, a munkahelyi megbetegedések megelőzése, a munka melletti képzés megfelelősége.**

A következő táblák az ÜT számára ajánlott formátumban tartalmazzák a munkáltatótól kikérni javasolt munkaügyi adatokat.

1. táblázat

Tárgyévet megelőző év tény, tárgy év várható, jövő év terv	Szakképzetlen fizikai	Szakképzett fizikai	Fizikai összesen	Beosztott szellemi	Vezető szellemi (akinek legalább egy beosztottja van)	Szellemi összesen	Vállalat összesen
Létszám							
Átlagos állományi létszám							
Teljes munkaidős létszám							
Határozott munkaidős létszám							
Kölcsönzött létszám							
Belépettek száma							
Kilépettek száma							
Munkaidő							
Ledolgozott munkaidő, óra							
Ledolgozott munkaidő, csak a teljes munkaidős létszámra, óra							
Túlóra, csak a teljes munkaidős létszámra							
Kölcsönzött munkaidő, óra							

2. táblázat

Tárgyévet megelőző év tény, tárgy év várható, jövő év terv	Szakképzetlen fizikai	Szakképzett fizikai	Fizikai összesen	Beosztott szellemi	Vezető szellemi (akinek legalább egy beosztottja van)	Szellemi összesen	Vállalat összesen
Díjazás, csak teljes munkaidős létszámra							
Alapbér tömeg							
Műszak pótlék tömeg							
Mozgóbér tömeg (jutalom, prémium is)							
Kereset tömeg							
Béren kívüli juttatás, Cafeteria							
Kölcsönzött létszám költsége							
Belépettek átlag alapbére							
Kilépettek átlag alapbére							

3. táblázat

Tárgyévet megelőző év tény, tárgy év várható, jövő év terv	Szakképzetlen fizikai	Szakképzett fizikai	Fizikai összesen	Beosztott szellemi	Vezető szellemi (akinek legalább egy beosztottja van)	Szellemi összesen	Vállalat összesen
Kieső munkaidő							
Fizetett távollét nap							
Fizetetlen távollét nap							
Betegszabadságos napok száma							
Betegszabadságban érintett létszám							
Táppénzes napok száma							
Táppénzben érintett létszám, kivéve a gyermekek után járó táppénz eseteit							

A továbbiakban a fenti adatszolgáltatásból származó információk értékelésére mutatunk be néhány példát.

4. táblázat

Mutató	Összes fizikai 2020	2020/2019
Összes kereset, Ft/fő/hó, vállalat	481 541	102,8%
Ft/óra vállalat	3 172	102,1%
ágazat ft/ fő/hó	512 228	108,4%
Vállalat/ágazat, ft/fő	94,0%	
ágazat ft/óra	3 415	107,0%
Vállalat/ágazat, ft/óra	92,9%	

Jellemezzük a fenti tábla alapján a vállalat fizikai foglalkozású dolgozóinak a relatív bérhelyzetét (a vállalat bérversenyképességét) a bérszint és a bér dinamika (a bérszint változása) alapján!

Megoldás:

A vállalat fizikai dolgozóinak egy főre jutó átlagbére az ágazati átlagtól 6%-kal maradt el 2020-ban, az óra bér 7,1%-kal, utóbbi azt tükrözi, hogy az egy főre jutó ledolgozott munkaidő a vállalatnál meghaladta az ágazati átlagot.

Az egy főre jutó kereset emelkedés a vállalatnál mindössze 2,8%-ot ért el 2020 1–9 hónapban, az ágazatban 3-szor ekkora, 8,4%-os volt az átlag kereset növekedési üteme.

5. táblázat

Mutató	Összes fizikai 2020	2020/2019
Alapbér/fő/hó/ft változás	260 588	114,80%
Alapbér/kereset arány	54,10%	
Munkaidő pótlékok változás		103,40%
Mozgóbér változás		76%

Jellemezzük a fenti tábla alapján a vállalat bérszerkezetét és a bérszerkezet változását. Milyen összetevők alakították a fizikai dolgozók keresetének alakulását 2019 és 2020 között?

Megoldás:

Az előbb láttuk, hogy a keresetek mindössze 2,8%-kal emelkedtek a vállalatnál. Hogyan lehetséges ez, ha az alapberek csaknem 15%-kal nőttek. A válasza két másik adatból következtethetünk. Egyrészt látható, hogy az alapberek aránya a keresetben mindössze 54%-ot ér el, magas tehát a bérpótlékok és a mozgóberek hányada az alapbéren felül. És ezek közül az alapbéren felüli elemek közül a pótlékok mindössze 3,4%-kal nőttek, a mozgóberek pedig egyenesen csökkentek, mégpedig jelentősen, 24%-kal. Ez a két tényező magyarázza tehát a keresetek alacsony növekedési ütemét és egyben rávilágít arra a fontos tanulságra, hogy a bér tárgyalások során nem elegendő az alapberekben megállapodni, a többi bér elem alakulásáról is kell tárgyalni és lehetőség szerint megállapodást kötni. De mindenképpen célszerű figyelni a bérelemek egyenkénti és összesített változását.

1.2. AZ ÜT MUNKÁJÁHOZ SZÜKSÉGES VÁLLALATGAZDASÁGI INFORMÁCIÓK ÉS HASZNOSÍTÁSUK

Az üzleti szférában minden szervezet tevékenységének alapfeltétele, hogy legalább akkora **árbevétel** realizáljon, amelyből a működési költségeit fedezi. A vállalat fő bevételi forrásai az előállított termékek, szolgáltatások értékesítéséből, esetenként állami támogatásokból származnak.

6. táblázat

Fluktuáció	Összes fizikai 2020	2020/2019
Belépettek száma, fő	65	44,8%
Belépettek aránya a létszámra vetítve	6,6%	45,2%
Kilépettek száma, fő	53	37,90%
Kilépettek aránya a létszámra vetítve	5,4%	38,2%
Belépettek átlag alapbére, ft/hó/fő	294 154	120,4%
Belépettek átlag alapbére a vállalati átlagra vetítve	112,9%	108,4%
Kilépettek átlag alapbére, ft/fő/hó	302 111	109,8%
Kilépettek átlag alapbére a vállalati átlagra vetítve	115,9%	98,9%

Jellemezzük a fluktuáció, a vállalat létszám megtartó/szerző képességének a változását a fenti adatok alapján! Milyen szerepe lehet a bérszintnek a létszám mozgásban?

Megoldás:

A vállalat fizikai állományában jelentősen csökkent a kilépési ráta, a belépettek száma pedig meghaladta a kilépetteket. Ez a munkaerő-piaci versenyképesség javulására utalna, nem szabad azonban elfelejteni, hogy a 2020. év különleges év volt, a létszám mozgásra nagymértékben rányomta a bélyegét a járvány. Jobban jellemzi ezért a vállalat bérpiaci versenyképességét, ha a ki-és belépők átlagbérét vetjük össze a helyben maradt dolgozókéval. Ekkor azt látjuk, hogy mind a belépettek, mind a kilépettek átlagbére meghaladta az állománycsoport átlagát. A kilépetteket különösen szembetűnő módon, 16%-kal volt magasabb a vállalati állománycsoportos átlagbérnél, ami vagy arra utal, hogy még a jobban fizetett állásokban sem tudta megtartani a létszámot a vállalat, vagy arra, hogy a vállalati átlagnál magasabb béren is el tudtak helyezkedni hasonló munkakörökben a kilépők. A belépők magasabb átlag alapbére már nagy valószínűséggel azért adódik, mert a magasabb átlagbérű kilépetteket pótolták velük. Kérdés persze, hogy a belépők munkatapasztalata, felkészültsége valóban indokolta-e a már ott dolgozóknál magasabb alapbért, vagy pedig az imént bemutatott, az ágazati átlaghoz képest elmaradó bérek miatt kényszerült magasabb béren felvenni a vállalat a belépőket.

A bér a munkavállaló szempontjából jövedelem, a munkaadó (a vállalati gazdálkodás szempontjából) azonban költség, amelynek a fedezetét folyamatosan meg kell teremteni. Tekintsük át a következőkben, hogyan is képződik meg a forrás a bérek kifizetésére, mitől függ a béremelésre rendelkezésre álló forrás?

A vállalat működése kapcsán felmerült **költségek** jelentős része **külső szállítóktól vásárolt alapanyag, alkatrész, energia beszerzés. Ezek mellett egyes szolgáltatásokat is külső „szállítók” teljesítenek:** ilyen az őrzés, takarítás, szállítás, informatikai szolgáltatás, vagy éppen a könyvelés, bérszámfejtés, marketing, adótanácsadás stb. Ezeket a külső szállítóktól vásárolt termékeket, szolgáltatásokat együtt a vállalati nyilvántartás az **anyagi jellegű ráfordítások között** tartja nyilván.

A vállalat tehát **nem oszthatja fel a teljes árbevételét** a működésében részt vevő szereplők között, csak azzal a részzel rendelkezik, amely **a szállítók kifizetése után** megmarad. Nos ezt, az árbevételből a szállítók kifizetése után megmaradó forrást nevezi a vállalat gazdaságtan **hozzáadott értéknek, mert ez képezi azt a többletet, amelyet a munkavállalók és a menedzsment a munkavégzés során a felhasznált termelési tényezők értékéhez hozzátesz. A hozzáadott érték tehát** a szállítók kifizetése után a vállalatnál maradó árbevétel jelenti, ez az a többlet érték, amely egyebek mellett **a bér, illetve a béremelés forrása lehet.**

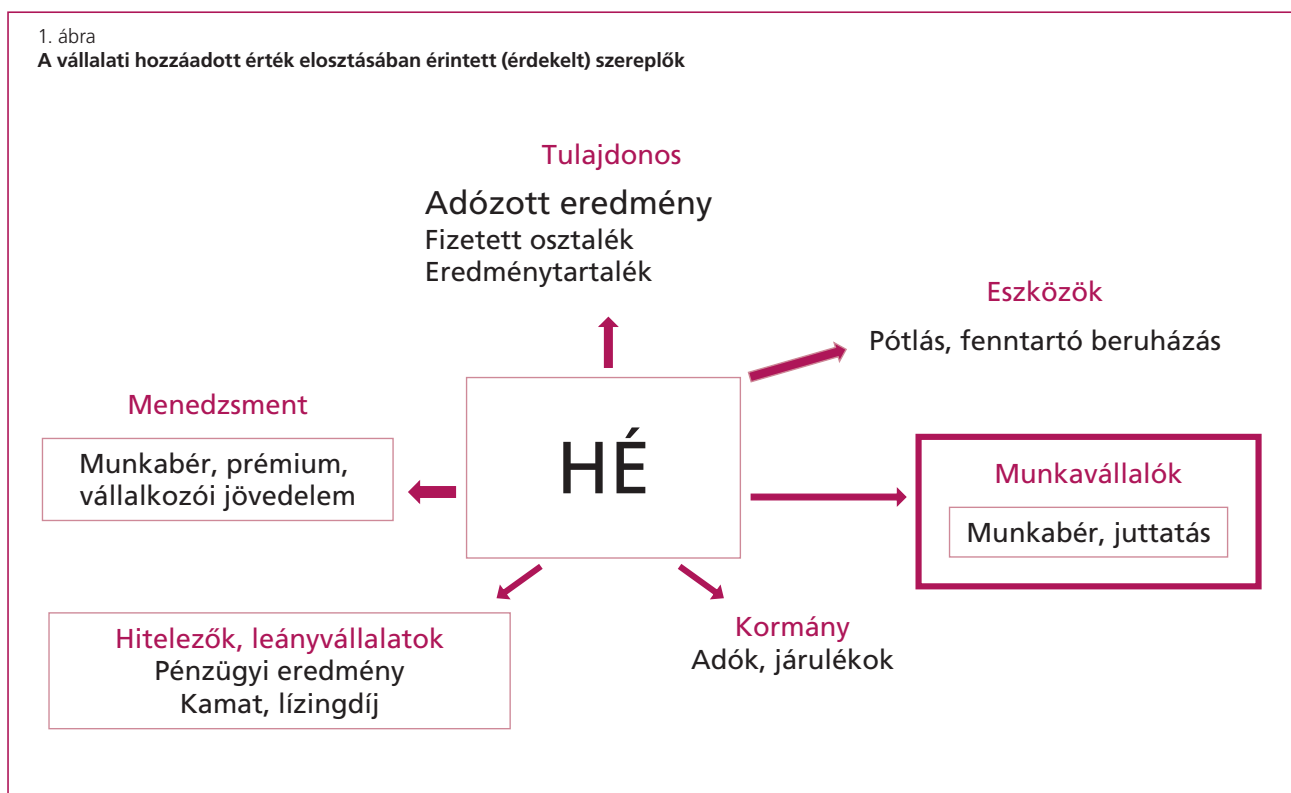
A hozzáadott értékből való osztozkodásra azonban nemcsak a munkavállalók tartanak igényt (1. ábra). Kik részesednek még a hozzáadott értékből a munkavállalókon kívül?

Részesedik a hozzáadott értékből:

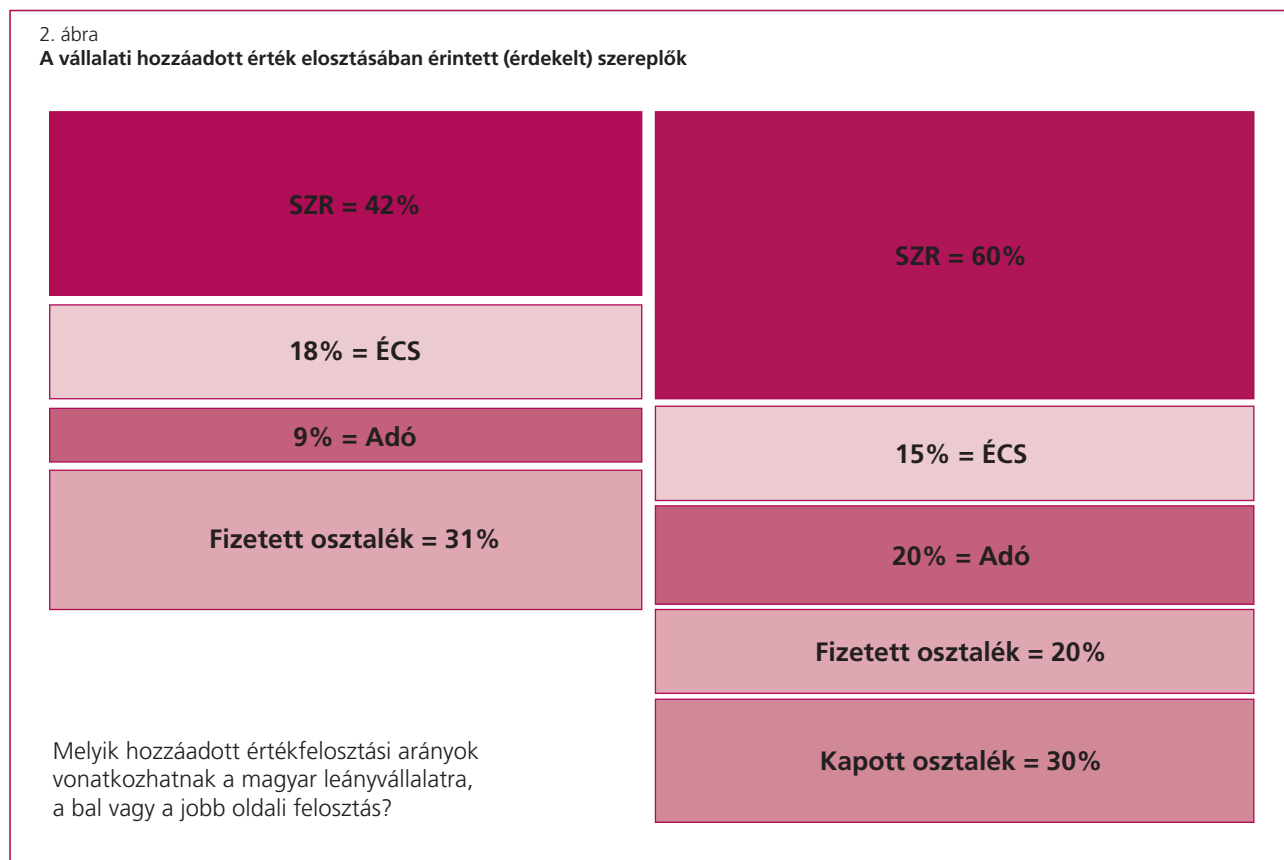
- **a menedzsment** (munkabér, vagy vállalkozói díj formájában)
- **a pótlási alap**, amely a munkavállalók által kezelt **tárgyi eszközök, a gyártási eljárást tartalmazó szellemi javak felújítására, cseréjére képez forrást,**

- **a hitelező bank**, a hitelért járó **kamatok** révén részesedik a hozzáadott értékből,
- **a kormány** a központi adók, járulékok beszedésével, az önkormányzat a helyi adó kivetésével jut hozzá a hozzáadott érték egy részéhez,
- **a tulajdonos az adózás utáni eredmény formájában részesedik**, amelyet kivonhat **osztalékként a vállalatból, vagy** félretehet az **eredmény tartalékba, amit aztán beruházásra, vagy későbbi osztalék kivételre fordíthat.** Utóbbiból az is következik, hogy **a tulajdonos – ellentétben a munkavállalókkal – nemcsak a folyó jövedelem (az osztalék) formájábanl részesedik a hozzáadott értékből,** hanem azon fejlesztések, beruházások végrehajtása révén is, amely **a cég vagyonának a növekedését** eredményezik.

A fenti levezetésből kitűnik az, amit a mindennapokban mindannyian megtapasztalunk: **a hozzáadott érték felosztásával, és ezen belül a bérek részesedésével** kapcsolatos szándékok a 3 főszereplő, a munkavállaló, a menedzsment és a tulajdonos között nem mindig és nem teljesen esnek egybe, azok sok tekintetben ellentétesek, hiszen **a felosztható torta rövid távon véges, a munkának jutó jövedelem csökkenti például a tőkének jutó részt.**



Álljon itt egy valós gyógyszeripari példa a hozzáadott érték felosztására **a külföldi anyavállalat és a magyar leányvállalata** esetében (2. ábra).



A válasz: a baloldali a magyar leányvállalat, a jobb oldali a külföldi anyavállalat ábrája.

Melyek a feltűnő eltérések a hozzáadott érték felosztásában a hazai leányvállalat és a külföldi anyavállalat esetében?

- **A bérek részesedése** a hozzáadott értékből: a magyar leányvállalatnál jóval kisebb
- **Az adó kulcs:** Magyarországon jóval alacsonyabb
- **A kapott osztalék léte/ vagy hiánya:** az anyavállalat osztalék jövedelemre tesz szert a leányvállalat adózás utáni nyereségéből, a leányvállalat számára ez a többlet jövedelem nem áll rendelkezésre.

A magyar leányvállalatnál megfigyelt hozzáadott értéken belüli alacsonyabb személyi ráfordítás arányban az alacsonyabb magyarországi bérszint tükröződik vissza.

A 3. ábra jól szemlélteti, hogy **a magyar gyógyszeripari bérek euróban kifejezve 2018-ban harmadát tették ki a németországi gyógyszeripari béreknek.** Sőt a különbség még nőtt is a két ország bérei között, mivel a német bérszint 2018 és 2015 között négyszer nagyobb ütemben nőtt, mint a magyar (az olasz kétszer, az osztrák növekedés háromszor volt nagyobb!).

Felmerül a kérdés: hogyan növelhető a hozzáadott értékből a bérekre jutó forrás?

Az egyik, kevésbé konfliktusos mód, **a hozzáadott érték nagyságának, azaz az elosztható torta nagyságának a megnövelése** az alábbiak módokon:

- árbevétel emelése
- anyagi ráfordítások csökkentése (anyag, energia, segédanyag, selejt), vásárolt szolgáltatások (tanácsadás, reklám)

A másik mód, **a hozzáadott értékből a munkavállalók részesedésének a növelése,** ekkor a torta felosztásából a munkavállalók nagyobb részhez jutnak hozzá. Nőhet a munkabérek részesedése:

- a tulajdonosi-befektetői-hitelezői jövedelem rovására, kevesebb lesz a profit, a kamat
- az állami adók-járulékok rovására, alacsonyabb a nyereség adó, kisebb a munkaadói járulék, kisebb a személyi jövedelem adó, a TB járulék, kevesebb az iparüzési adó. Ez esetben persze annak is be kell következnie, hogy az állami elvonás csökkenéséből adódó többlet forrás ne kizárólag a tulajdonost gazdagítsa, hanem abból a munkavállalók is részesüljenek.

3. ábra

Gyógyszeripari bérek, ezer EUR/fő/év

Forrás: Eurostat, Structural business statistics

A hozzáadott értékből való osztozkodás megvilágítására alkalmas vállalati mutatószámok

- *Hozzáadott érték arány:*
 $HÉ / \text{Árbevétel}$ ($HÉ = \text{Árbevétel} - \text{anyag ráfordítások}$)
Megmutatja, hogy az árbevétel milyen hányada marad a vállalatnál és mekkorát visznek el a beszállítók? Külön figyелendő költségek: tanácsadási díjak, jogdíjak, menedzsment díjak (a vásárolt szolgáltatások soron).
- *Béarány:*
 $\text{Személyi Ráfordítás} / \text{Hozzáadott Érték}$
Megmutatja, hogy mekkora a bér részesedése a hozzáadott értékben, követi-e a béremelkedés a hozzáadott érték növekedését, megkapják-e a munkavállalók azt a részesedést a hozzáadott értékből, mint a versenytársaknál, követi-e a béarány az ágazati átlagot?
- *Beosztotti béarány:*
 $\text{Vezetői keresetek} / \text{Beosztott munkavállalók keresete}$
Arányos-e a vezetők–beosztottak bére és béremelkedése?
- *Bérré jutó eredmény:*
 $\text{Adózás előtti eredmény} / \text{Személyi ráfordítások}$
Mekkora a forrás áll rendelkezésre a béremelésre, hány %-os béremelést tudna finanszírozni az adózás előtti eredmény?
- *Fejlesztési hányad:*
 $\text{Eszköz beszerzés} / (\text{Adózás utáni eredmény} + \text{Értékcsökkenés})$
Mennyit költ a tulajdonos a nyereségből és a pótlási alapból modernizálásra, a munkakörülmények javítására?
- *Támogatási ráta:*
 $(\text{Adókedvezmény} + \text{támogatásból származó egyéb bevétel}) / \text{adózás utáni eredmény}$
Mekkora az állami támogatások hányada a tulajdonosi jövedelemben?
- *Osztalék ráta:*
 $\text{Osztalék} / \text{Adózás utáni eredmény}$
Az adózott nyereség mekkora részét veszi (viszi) ki a tulajdonos jövedelemként?
- *Vezetői jövedelem / Osztalék és Munkavállalói jövedelem / Osztalék*
Mekkora a menedzsment és a munkavállalói jövedelem aránya a tulajdonosi jövedelemhez képest?

A 7/a. és 7/b. táblázatokban a fentiekben bemutatott mutatószámok előállítását és használatát gyakorolhatjátok.

7/a. táblázat

Mekkora az alábbi vállalatnál előállított hozzáadott érték?

Üzleti adatok, a hozzáadott érték keletkezése, ezer EUR	2020 Tény
Értékesítés nettó árbevétele (ÉNB)	168 920
2 Egyéb bevételek (EB)	524
3 Anyagjellegű ráfordítások (AR)	136 598
Egyéb ráfordítás (ER)	3 137
Hozzáadott érték (HÉ)	???

HÉ=ÉNB + EB – AJR-ER**A megoldás:**

Üzleti adatok, a hozzáadott érték keletkezése, ezer EUR	2020 Tény
Értékesítés nettó árbevétele (ÉNB)	168 920
2 Egyéb bevételek (EB)	524
3 Anyagjellegű ráfordítások (AR)	136 598
Egyéb ráfordítás (ER)	3 137
Hozzáadott érték (HÉ)	29 709

7/b. táblázat

Az alábbi adatok ismeretében

- hány %-os éves **többlet** bérfejlesztést lehetne végrehajtani a vállalatnál, ha a megtermelt adózás előtti eredmény egyharmadát béremelésre fordítanák?
- mekkora osztalékot vehetne ki a tulajdonos a vállalatból a kiszámított többlet béremelés végrehajtása esetén, ha a nyereség adó kulcsa 9% és a teljes adózás utáni eredményt osztalék fizetésre fordítják?

Üzleti adatok, a hozzáadott érték keletkezése, ezer EUR	2020 Tény
Béreköltség	18 231
Bérijárulékok	3 099
Személyi jellegű ráfordítások (SZR)	24 388
Értékcsökkenési leírás (ÉCS)	2 730
Pénzügyi műveletek eredménye (PÜE)	0
Adózás előtti eredmény	???
Béremelés, %	???
Osztalék	???

ADÓZÁS ELŐTTI EREDMÉNY, (AeE) = HÉ-SZR-ÉCS-PÜE)**A megoldás:**

Üzleti adatok, a hozzáadott érték keletkezése, ezer EUR	2020 Tény
Béreköltség	18 231
Bérijárulékok	3 099
Személyi jellegű ráfordítások (SZR)	24 388
Értékcsökkenési leírás (ÉCS)	2 730
Pénzügyi műveletek eredménye (PÜE)	0
Adózás előtti eredmény béremelés előtt, ezer EUR	2 591
Adózás előtti eredmény egyharmada	855
Béremelés, %	4%
Adózás előtti eredmény béremelés után	1 736
Társasági adó, 9%	156
Adózás utáni eredmény	1 581
Osztalék	1 581

Az emelési % számítása során figyelembe kell venni a béremelés munkáltatói járulék költségét is.

1.3. A VÁLLALATI ADATKÉRÉS IDŐZÍTÉSE

Az üzemi tanácsnak az évente kétszeri adatkérés ütemezésénél két szempontot érdemes figyelembe vennie.

- az egyik, a kapott adatok **megbízhatósága**,
- a másik, a kapott adatok **használhatósága**.

A munkáltatói adatszolgáltatás megbízhatóságát a múltbeli tényadatok tekintetében a könyvvizsgálói auditálás tanúsítja. A tervadatok tekintetében a tulajdonosi jóváhagyás a döntő.

A megelőző évi mérleg és eredmény kimutatás adatokról **az auditálás a következő év márciusára, áprilisára** állhat rendelkezésre, az elkészítés végső határideje május 31. Az üzleti tervet a tulajdonos többnyire **a megelőző év utolsó hónapjaiban** hagyja jóvá.

A fenti szempontokból kiindulva az adatkérés egyik időpontjaként a március, április ajánlható, mert

- ekkorra már elkészülnek **a megelőző évi auditált munkaügyi és üzleti adatok**, véglegessé vált az üzleti beszámolók tartalma és
- **az üzleti terv is jóváhagyásra került** a tulajdonos részéről.

A pénzügyi adatok **hasznosításának** további kiemelt szempontja a következő évi béremelésre rendelkezésre álló források ellenőrzése. **Az adatkérés másik időpontjaként ezért az október–november hónap** ajánlható, mert ekkorra elérhetők **a tárgyévi 1–9 havi tényadatok és ezek alapján jó előrejelzés adható a várható 1–12 havi éves adatokra. Utóbbi pedig alkalmas lehet a szakszervezeti bérigény forrás oldali alátámasztására** akkor, amikor még valószínűsíthetően **nem történt meg a következő évi üzleti terv véglegesítése,**

így annak a bérekre, munkafeltételekre vonatkozó fejezetei még alakíthatók.

Ezzel lezárjuk a vállalat munkaerőpiaci és gazdasági/jövedelmezőségi helyzetének ismeretéhez szükséges, a munkáltatótól rendszeres időközönként (évente legalább kétszer) beszerzendő információk tárgyalását.

Az ÜT jogosultsága nem csak az információ szerzésre terjed ki, hanem arra is, hogy a munkáltató **eseti intézkedéseinek tervezetét – azok bevezetése előtt –** megismerje és azokról **véleményt formáljon, illetve konzultációt kezdeményezzen,** beleértve a lehetséges **korrekciós javaslatok előterjesztését és megvitatását.**

Az Mt **264. §** (1) szerint

„A munkáltató **döntése előtt** legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.”

Az e paragrafusban nevesítetten felsorolt **15 intézkedés** közül kiemelt jelentőségű

- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása.

A következőben ezeket témaköröket tekintjük át.

2.

A MUNKAI DŐBEOSZTÁS KIALAKÍTÁSA ÉS VÉLEMÉNYEZÉSE

A munkarend meghatározásának központi kérdése a munkaidő beosztás megválasztása és a napi, heti munkaidő ennek megfelelő meghatározása. A munkaidő beosztás két leggyakrabban előforduló formája az **általános teljes munkaidős és az egyenlőtlen munkaidő beosztás**.

A kétféle munkaidő beosztási rend legfőbb eltérése, annak rugalmasságában rejlik.

Az általános teljes munkaidő beosztás legfontosabb jellemzői:

- a napi munkaidő 8 óra,
- heti munkanapok száma 5 hétköznapi munkanap
- a heti pihenő napok száma 2 hétvégi pihenő nap,
- heti munkaidő 40 óra.

Az előzőtől eltérően, egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén:

- a napi munkaidő 4-12 óra között mozoghat,
- a heti 40 óra munkaidő több hónap átlagában számolható el,
- a heti 2 pihenőnapnak nem kell hétvégére esnie,
- a heti 2 pihenőnapot csak a munkaidőkeret végéig kell elszámolni.

Az egyenlőtlen munkaidő tehát jóval rugalmasabb munkaidő gazdálkodást tesz lehetővé a munkáltató számára, mint az általános munkaidő beosztás, de néhány törvényi megkötés azért itt is létezik:

- az egyenlőtlen munkaidő beosztás alapegysége, a **munkaidő keret**, amelynek hossza egy műszakos munkarend esetén maximum 4 hónap, több műszakos esetén maximum 6 hónap, kollektív szerződésben kötött megállapodás alapján 12 hónap is lehet,
- két egymást követően munkára beosztott napon a pihenőidők együttes tartama **legalább huszonkét óra** kell legyen,
- a **heti beosztás szerinti munkaidő túlórával együtt sem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a 48 órát,**

- **havonta egy pihenőnapot** ki kell adni, és annak **vasárnapra** kell esnie,
- a **havi bérnek (a betegség és az igazolatlan hiányzás eseteit kivéve) el kell érnie a besorolási alapbért, az alapbér egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén sem ingadozhat** havonta a munkáltató által meghatározott munkaidő beosztástól függően,
- a **fel nem használt munkaidőt** nem lehet visszafizettetni, sem átvinni a következő időszakra.

Munkavállalói szempontból az egyenlőtlen munkaidő beosztás azért problémás, mert a rugalmassága, **csak a munkaadó számára** adatik meg, hiszen alapesetben egyoldalúan ő rendelkezik a munkaidő beosztásáról, így nála jelennek meg a rugalmassági előnyök.

A munkavállaló oldalán ugyanakkor egy sor hátrány említhető meg:

- a munkavállaló (és családja) számára **romlik a munkaidőbeosztás tervezhetősége**, ezzel párhuzamosan **nő annak a kiszámíthatatlansága,**
- **nő a munka intenzitása**, hiszen a napi és a heti munkaidő egyaránt meghaladhatja a 8, illetve a negyven órát, sőt heteken át lehet a munkaidő beosztást úgy alakítani, hogy a heti pihenőidő nem kerül kiadásra,
- **csökkenhet a munkajövedelem**, mert az egyenlőtlen munkaidő beosztás segítségével a munkaadó megtakaríthatja a túlórák után járó pótlékokat,
- a végül mégis elszámolandó túlórák kifizetése **késleltetetten**, a munkaidő keret végén történik, tehát akár hónapokkal később is annál, mint amikor a napi többlet munkaidő felmerült,
- **romlik a bér-és munkaidőelszámolás áttekinthetősége**, hiszen a ledolgozott munkaidő és a pihenő idő kiadásának összesítése **több hónapos időszakot is magában foglalhat.**

Az egyenlőtlen munkaidő beosztás okozta bér csökkenés (illetve a munkaadó oldaláról nézve bérmegtakarítás) illusztrálására tekintsük át az alábbi, egyszerűsített példát (8. táblázat).

8. táblázat

Vizsgáljuk meg, hogyan alakul a munkavállaló keresete egy hónap alatt az általános teljes munkaidős munkaidő beosztás és az egy hónapos munkaidő keret esetén?

Lássuk először az általános munkaidő beosztást:

Általános munkarend	Munkaóra/hét
1. hét	32
2. hét	41
3. hét	48
4. hét	38
Összes ledolgozott munkaidő	159

Ha 2000 Ft/óra az alapórabér:

Mekkora az alapbér a 4 hétre a ledolgozott munkaidőre?

$159 \times 2000 = 318\ 000$

Mekkora az állásidőre fizetendő bér?

$10 \times 2000 = 20\ 000$ (1. és 4. hét)

Mekkora a túlórára fizetendő bér?

$9 \times 1000 = 9\ 000$ (2. és 3. hét)

Mekkora az összes kereset?

Összesen: 347 000 Ft

Következzen az egy havi munkaidő keret alkalmazása:

Egy hónapos munkaidőkeret	Munkaóra/hét
1. hét	32
2. hét	41
3. hét	48
4. hét	38
Összes ledolgozott munkaidő	159

2000 Ft/óra besorolási alapbér mellett az alapbér 4 hétre a ledolgozott munkaidőre:

$159 \times 2000 = 318\ 000$

Az állásidőre fizetendő bér:

10 óra állásidő -9 többletóra $= 1 \times 2000 = 2000$ Ft fizetett állásidő

A túlórára fizetendő bér:

0 Ft

Az összes kereset:

Összesen: 320 000 Ft

A példa alapján egy hónap alatt 27 000 Ft a munkavállaló keresetvesztése az általános munkaidő beosztáshoz képest, ami **8%-os kereset csökkenéssel** egyenlő. Minél hosszabb munkaidő keret kerül bevezetésre annál nagyobb a bérmegtakarítás a munkaadónál és a keresetvesztés a munkavállalónál.

Jogosan merül fel ezek után a kérdés, **hogyan kompenzálható a munkavállalók számára a munkaidőkeret bevezetésével járó kiszámíthatatlanság a munkaidő beosztásban és veszteség a munkajövedelemben.** Nos erre található figyelemre méltó példák az érdekvédelmi gyakorlatban. Ezek közül mutatunk be néhányat olyan **kollektív megállapodások alapján**, amelyekben igyekeztek ellentételezni a munkavállalók számára adódó, hátrányokat. Íme néhány megoldás:

- **bármelyik egybefüggő 7 napon át a munkaidő nem lehet több 56 óránál**
- havonta egyszer **mindkét heti pihenőnapnak hétvégére** kell esnie
- **6 nap munkavégzést követően 1 pihenőnap** kiadása kötelező
- **6 hónapon belüli 100 óra feletti túlóra esetén** a pótlék 20%-kal nő
- ha a napi rendes munkaidőt meghaladó ledolgozott munkaidő eléri a **100 órát, akkor az e feletti részt a következő havi bérfizetéskor túlóráként kell kiegyenlíteni (és nem a munkaidőkeret / elszámolási időszak végén).**
- **a beosztás szerinti munkaidő meghosszabbítása, vagy lerövidítése** csak a szakszervezet egyetértésével lehetséges,
- **a beosztás szerint munkanapra elrendelt pihenőidőre az alapbéren felül a mozgóbér is jár**
- **4 napon belüli munkaidő beosztás módosítása esetén** a rendkívüli munkaidő pótlék **100%-os mértékű**
- **2 napon belül** a munkaidőbeosztás már rendkívüli indokkal sem módosítható
- **a kumulált (összeadódó) megtakarított munkaidő nem lehet több havi 20 óránál (azaz nemcsak a túlórákat kell korlátozni).**
- **az általános munkaidő beosztás szerint számoltnál több munkaidőből havonta csak 12 óra vihető át a következő időszak munkaidő alapjába,** a többit a tárgyhavi bérral ki kell fizetni.
- a kumulált többlet munkaidő terhére **a munkavállaló is rendelkezhet 2 pihenőnap kivételéről és a kivétel dátumáról,** munkavállaló a pihenőnapot **2 nappal korábban kérheti** és a kiadást csak rendkívüli esetben lehet megtagadni. Ilyenkor azonban **legkésőbb 4 héten belül ki kell adni** a kért két pihenőnapot.
- a munkavállaló jelszóval belépve **ellenőrizheti a számítógépes munkaidőnyilvántartását.**

Amint korábban említettük, **több havi munkaidőkeret esetén** gondot okozhat a munkavállaló számára a munkaidő nyilvántartás és a hozzá kapcsolódó bérelszámolás **nyomon követése.** Erre való tekintettel javasolható, hogy a több havi munkaidő keretet alkalmazó munkáltató **a szakszervezetnél több információt tartalmazó elszámolást** adjon át a munkavállalónak **a munkaidőkeret elején, havonta és a munkaidő keret végén** is. Itt egy példa erre a **kibővített munkaidő elszámolási** tartalomra:

- **A munkaidőkeret indításakor havi bontásban kerüljön kimutatásra a munkaidőkeretben esedékes munkaidő alap napban és munkaórában,** valamint a munkaidőkeretben esedékes pihenő napok és munkaszüneti napok száma.
- **A munkaidőkeret elindulását követően** havonta kerüljön kimutatásra:

- A munkaidőkeret indulása óta **ténylegesen ledolgozott munkanapok és munkaórák száma,**
 - A munkaidőkeret indulása óta **összesen kiadott pihenő napok száma,**
 - A munkaidő keret végéig (rendkívüli munkaidő felmerülése nélkül) **ledolgozandó munkanapok, munkaórák száma** és a **kiadandó pihenő napok száma,**
 - Az év eleje óta igénybe vett **szabadság napok száma, az év végéig még kivehető szabadságnapok száma,** ebből a munkavállaló választása szerint kivehető szabadság napok száma.
- **A munkaidő keret zárásakor havi bontásban és összesítve kerüljön kimutatásra:**
 - A munkaidőkeretben ledolgozott munkanapok és munkaórák száma,
 - A munkaidőkeretben kiadott pihenőnapok száma, ebből a vasárnapra kiadott pihenőnapok száma,
 - A munkaidőkeretben az általános napi munkaidő beosztástól eltérő (napi 8 óra felett, illetve 8 óra alatt) igénybe vett munkaórák száma,
 - a munkaidőkeretben felhalmozódott túlórák száma.

3.

A VÁLLALATI BÉRTARIFA RENDSZER ÉS VÉLEMÉNYEZÉSE

A vállalati bértarifa rendszer az adott vállalatnál alkalmazott besorolási alpbérek bérkategóriák szerinti rendszerezését tartalmazza.

Az alpbér a munkavállalói jövedelem sarkalatos elemét képezi több okból is:

- ez szerepel a munkaszerződésben, nagysága **csak a szerződő felek (munkavállaló és munkaadó) együttes akaratával** módosítható,
- lefelé csak kivételes esetben mozoghat,
- a bérelemek közül **ez a leginkább kiszámítható**, mert az alpbért (a betegség, vagy igazolatlan hiányzás esetét kivéve) minden hónapban ki kell fizetni,
- **a további bérelemek (pótlékok, mozgóbérek) jelentős része az alpbérrre épül**
- a megélhetéssel kapcsolatos költségeknek az alpbér a fő fedezete, az alpbérek inflációs indexálása alapvető érdekvédelmi követelmény,
- a munkaadóval folytatott kollektív bértárgyalások súlypontja is az alpbérek rendszeres emelésére irányul.

A vállalati bérrendszer kialakításának két meghatározó mozzanata van:

- **a munkakörök meghatározása/elhatárolása** a munkaköri feladatok, teendők alapján,
- **az egyes munkakörök bérkategóriákba történő besorolása az adott munkakör által igényelt készségek, képességek és munkakörülmények felmérése révén.**

A bér kategória lehet:

- fix összegű
- alsó-felső határok közé eső,
- a legkisebb bértételhez rendelt szorzó szám által meghatározott.

A munkakör értékelésénél figyelembe vett szempontok közül a legfontosabb az adott munkakör **vállalati értékteremtésben betöltött szerepe** (hozzájárulása az értékteremtéshez). Ez leginkább a következő munkaköri jellem-

zőktől függ: **a munkakör betöltésének képzettségi-képességi** igénye, a munkakör betöltéséhez szükséges **munkatapasztalat, az adott munkakör ellátásának a többi munkatárs munkájára gyakorolt befolyása, a munkakör által igényelt probléma megoldási készség, önálló döntési képesség, felelősség.** Végül, nem elhanyagolható a munkakör **munkaerőpiaci értékelő-dése** sem, amely az adott munkakört betöltő személyek iránt aktuálisan érvényesülő kereslet/kínálat függvénye. A munkakör értékelés alapelve, hogy az értékelés **nem a munkakört ellátó személyre, hanem a munkakörre,** illetve az annak ellátásához szükséges készségekre és képességekre irányul. Ennek megfelelően, **az azonos munkakört ellátó személyek alpbére nem térhet el jelentősen egymástól, mert** a személyi képességekben, adottságokban, a munkához való hozzáállásban meglévő esetleges különbségeket **nem az alpbérnek, hanem a teljesítmény béreknek, a mozgó béreknek** kell kifejezniük.

A bértarifarendszer alkalmazásának legnagyobb **előnye** érdekvédelmi szempontból, hogy **átláthatóvá teszi** az adott vállalatnál kialakított munkakörök és a hozzájuk rendelt bértételek halmazát. A munkakörök értékelése kifejezi egyúttal **a munkáltató érték preferenciáit** az ott végzett tevékenységekről, ami egyben jelzés a munkavállalók felé is **a cégen belüli előrelépési, karrier építési utakról.** Ezeknek az előnyöknek a kifejezésre juttatása azonban csak akkor lehetséges, ha a vállalati bértarifa rendszer, tehát a munkakörök bérkategóriákba történő besorolása **nyilvános** a munkavállalók számára.

3.1. AZ ÜZEMI TANÁCSOK ÉRDEKVÉDELMI FELADATAI A BÉRTARIFA RENDSZER KIALAKÍTÁSÁNÁL

A munkakörök elkülönítésénél, a munkaköri leírások elkészítésénél ügyelni kell arra, hogy a munkakörhöz tartozó feladatok **a rendes munkaidőben (napi 8 óra, heti 40 óra), átlagos fizikai és szellemi erőfeszítéssel elvégezhetőek legyenek.** Az egyes munkakörökhöz tartozó feladatok világosan különüljenek el. Ugyanazon feladat elvégzése lehetőleg ugyanazon munkakörhöz kerüljön besorolásra.

A munkakörök **személyi feltételeinek** meghatározásánál a tényleges igényt kell alapul venni. Ezen a ponton különösen fontos **a szakképzettségi követelmény meghatározása**, mivel **a törvényi minimálbér nagysága** a szakképzettségi szint függvényében eltér. Ha például egy adott munkakört kivétel nélkül középfokú szakképzettséggel rendelkező munkavállalók töltenek be, akkor ezt eleve ilyen képzettségi követelménnyel indokolt ellátni.

A munkaköröknek a bérkategóriákba történő besorolást szolgáló értékelése kapcsán az ÜT alkosson véleményt **a lehetséges értékelési szempontokról és azok súlyozásáról**. A munkakörök értékelése leggyakrabban **pontozásos módszeren** alapul, ahol az egyes értékelési szempontok (pl. a munkakör által megkövetelt iskolai végzettség, szakképzettség, betanulási-gyakorlati idő, felelősség, az önálló munkavégzés igénye, probléma megoldási igény, a többi munkatárs tevékenységének eredményére gyakorolt befolyás stb.) mind meghatározott pontszámot kap és **az adott munkakör összesített pontszáma** határozza meg végül azt, hogy milyen magas bértételbe sorolják a munkakört, illetve a munkakört betöltő munkavállalót.

Nem mindegy tehát, hogy az adott munkakör értékelési szempontjait hogyan választják ki és hogyan súlyozzák. A munkavállalói érdekeket az szolgálja, **ha az értékelési szempontok objektívek, ellenőrizhetőek** (ilyen

az iskolai végzettség, a szakképzettségi igény, a szakmai tapasztalat, a felelősség (utóbbit pl. számszerűsíteni lehet azzal, ha a hibás munkavégzés által okozott anyagi kár nagyságát vesszük alapul).

Az ÜT és a szakszervezet közös felelőssége **a vállalati legkisebb bértétel, az ún. vállalati minimálbér meghatározása**, hiszen a továbbiakban ez lesz az igazodási pont a magasabb bértételek kialakításánál is. A vállalati legkisebb bértétellel megkereshető havi alapbérnek fedeznie kell a vállalat lakókörnyezetében jelentkező megélhetési költségek nagyságát, **a tisztos megélhetés** költségét.

Arra is figyelemmel kell lenni, hogy a technológiai fejlődés felgyorsulásával, a termék szerkezet váltással **a munkakörök tartalma is változik, sőt egyes munkakörök megszűnnek és újak jönnek létre**. A munkakörök meghatározását, az ellátásához kapcsolódó követelményeket, azok értékelését és bérkategóriákba való besorolását ezért **rendszeresen felül kell vizsgálni** és szükség esetén korrigálni. Nem szükségszerű az sem, hogy ilyen igényvel, javaslattal csak a munkaadó álljon elő. Ha az ÜT tagjai, a saját és a munkatársak jelzései alapján arra a felismerésre jutnak, hogy a korábban kialakított munkaköri és bérbesorolási rendszer **elavult, ellentmond az aktuális tapasztalatoknak és elégedetlenséget vált ki** a munkavállalók körében, akkor az ÜT is kezdeményezheti a meglévő bérrendszer felülvizsgálatát és korrekcióját.

4.

A TELJESÍTMÉNY BÉREZÉS HELYE A VÁLLALATI BÉREZÉSBEN

Amíg az alaphér közvetlenül a munkakört (és nem a munkakört betöltő személyt), ismeri el, addig **a teljesítménybér a személyi teljesítményt, az egyéni és csoportos teljesítményben megnyilvánuló eltéréseket** díjazza.

A teljesítmény bérezés esetében két típus és ezek kombinációja különböztethető meg:

1. Az első **a munkaköri feladat ellátásának kimenetét, eredményességét** méri, értékeli és ismeri el, pl. ilyen lehet az időegység alatt előállított termék mennyisége, minősége, vagy a ráfordított költségekben elért megtakarítás,
2. A második típus a tevékenységet elvégző **személy tulajdonságait** értékeli és ismeri el, mint például a megbízhatóságot, a kezdeményezőkézséget, a segítőkészséget, az együttműködést, a rugalmasságot, a szabálykövetést stb.
3. És végül vannak vegyes teljesítmény bérrendszerek, amelyek az előző két modell kombinációját alkalmazzák valamilyen pontozásos, súlyarányos módszer alkalmazásával.

Néhány példa egyes munkakörökben dolgozók teljesítmény értékelési szempontjaira:

- *Vevőszolgálati munkatárs:*
Udvariasság, figyelmesség, segítőkészség, probléma megoldás
- *Gyártósori szerelő:*
Termelékenység, minőség-selejtárány,
- *Karbantartó:*
Elérhetőség, rendelkezésre állás, karbantartásra fordított idő, meghibásodási gyakoriság,
- *Művezető:*
Bánásmód, munkahelyi légkör, fluktuáció, beosztottak teljesítménye

Mást vár el a teljesítménybér alkalmazásától **a munkaadó és mást a munkavállaló.**

A munkaadó célja a teljesítmény bér alkalmazásával a munkavállalók nagyobb/jobb teljesítmény elérésére való ösztönzése, a dolgozók **motiválása, ezáltal a vállalati kötődés fokozása.**

A munkavállaló elvárása teljesítménybér alkalmazásától az alaphér feletti **többlet kereset** lehetősége, a többlet szellemi, vagy fizikai erőfeszítés arányos **elismerése**, de elvárás az is, hogy a teljesítmény értékelés **elfogulatlan, objektív és igazolható** módon történjen.

A jól működő, a munkavállalók által igazságosnak elismert teljesítménybér rendszert a tapasztalatok szerint az alábbiak jellemzik:

1. a kitűzött teljesítmény cél **érthető**
2. a cél elérése **objektív módon mérhető**,
3. a teljesítés sikere a munkavállalók által **befolyásolható**,
4. a teljesítmény cél **reálisan elérhető**, ami azt jelenti, hogy:
 - a munkavállalók többsége képes a 100%-os teljesítésre
 - nem keletkezik rendszeresen megtakarítás a mozgóbérekre elkülönített bértömegben
 - nem túlzott a teljesítmény (és mozgóbérek) szórása
 - a célok teljesítése ne igényeljen túlzott fizikai-szellemi erőfeszítést.
5. a teljesítménybér legyen **ösztönző, motiváló**:
 - a teljesítménytől függő díjazás **nagysága legyen érzékelhető**,
 - a díjazás **kifizetése ne szakadjon el időben** a teljesítéstől.

A teljesítménybérezés hatékony alkalmazása nagyban függ attól, hogy **miképpen készítik elő** a bevezetést. A rendszer átláthatóságát, közérthetőségét javítja, ha a bevezetést megelőzően **képzéssel készítik fel** a munkavállalókat a rendszer működésére, bemutatják a teljesítmény javítását segítő megoldásokat, munkamódszereket, elmagyarázzák a teljesítmény mérését és az értékelési eljárást. Ugyancsak jól szolgálja, mind az érthetőséget, mind az eredményes alkalmazást **a bevezetés fokozatossága**, például az, ha a kezdeti, tanulási időszakban kisebb mértékű a teljesítménytől függő bér differenciálás és csak a bevezetés későbbi fázisában élecsik az anyagi ösztönzést (pl. az első 2-3 hónapban az alpbér 0-20%-át kitevő differenciálás helyett az csak 10-20% között mozog, azaz a 10%-os mozgóbért az alul teljesítők is megkapják átmeneti ideig). Javítja a teljesítmény bérezés hatékonyságát, ha az értékelésről az érintettek rendszeres **visszajelzést kapnak**, illetve, ha létezik **panasztételi eljárás** a méltánytalannak érzett értékelés esetén. A teljesítmény bérezésben fellépő túlzott differenciálódást segít felszámolni **az alul teljesítők kiegészítő képzése** a teljesítmény javításának lehetőségeiről, vagy **a tanácsadás** ugyanezzel a céllal, de meglepően kedvező eredménnyel járt az a kísérlet is, amikor **tapasztalat cseréje** biztosítottak lehetőséget a legjobban teljesítő munkatársak és a kevésbé jól teljesítők között.

A teljesítménybérezés eredményes alkalmazásának keveset hangsúlyozott, de fontos feltétele **az ún. együtt mozgás (szinergia) követelményének** érvényesítése. Ez annak a feltételnek a megvalósulását jelenti, hogy a vezetők és a beosztottak teljesítménybérezése között van kapcsolat, érvényesül az együtt sárunk, együtt nevetünk elve.

Itt nemcsak arról van szó, hogy a vezetői és beosztotti jövedelmek különbsége ne legyen visszatetszően nagy mértékű, hanem arról is, hogy **a vezetők mozgóbére (jutalma, prémiuma) függjön közvetlen beosztottaik átlagos teljesítményétől és ehhez kapcsolódó átlagos mozgóbérértől. A vezetői munka elismerésénél kapjon továbbá szerepet az, hogy a beosztottak milyen véleményyt adnak a főnök munkájáról az alábbi kiemelt szempontok szerint:**

- **szakmai tekintély,**
- **emberséges bánásmód,** megfelelő hangnem,
- az elvárt beosztotti teljesítményhez szükséges **munkafeltételek biztosítása,**
- **a munkatársak támogatása,** a felmerült problémák elhárításában nyújtott segítség,
- **a munkahelyi légkör** kiegyensúlyozottsága,
- a kivételezés, szubjektívizmus kerülése.

A fejezet zárásaként vesd össze az elméletet a gyakorlattal és jelöld meg, hogy a saját teljesítmény bérezésed esetében hány feltétel érvényesül az alábbi felsorolásból (érvényesül-e legalább a fele a követelményeknek?):

1. a teljesítmény cél objektív módon mérhető,
2. a teljesítés a munkavállalók által befolyásolható,
3. a teljesítménytől függő mozgóbér nagysága kellően ösztönző
4. a teljesítmény cél reálisan elérhető,
5. nincs nagyarányú teljesítmény és bér szórás a rendszerben részt vevők között
6. nem túlzott az elvárt cél(ok) eléréséhez szükséges fizikai-szellemi erőfeszítés
7. az alul teljesítők rendszeres képzésben, vagy tanácsadásban részesülnek arra vonatkozóan, hogyan érhetnek el magasabb teljesítményt és magasabb mozgóbért,
8. az egyes munkatársak, munkacsoportok kedvezőbb teljesítése támogatja más munkatársak, munkacsoportok mozgóbér szerzési képességét,
9. a teljesítmény kifizetés és értékelés közérthető és a bevezetést megelőző képzéssel társul
10. a teljesítmény értékelésről van rendszeres visszajelzés az érintetteknek,
11. van panasztételi eljárásra lehetőség (célszerűen a szakszervezeti bizalmin keresztül),
12. a vezetők mozgóbére (jutalma, prémiuma) függ a beosztottaik átlagos teljesítményétől és ehhez kapcsolódó átlagos mozgóbérértől,
13. a vezetők jutalma, prémiuma függ attól, hogy a beosztottaik milyen értékelést adtak róluk.

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet

ÜGYREND

(Minta)

A(z) Zrt./Kft. Üzemi Tanácsának Ügyrendje

1. Általános rendelkezések

1.1. Az ügyrend az elfogadásával lép hatályba és az üzemi tanács megbízatásának lejártáig érvényes. Módosítására az üzemi tanács jogosult.

1.2. Az üzemi tanács:

neve: Rt./Kft. Üzemi Tanács

címe: (irányítószám) (helység neve)

..... (út, utca neve) (házsám)

postacíme:, Pf.:

telefonszáma:

e-mail:

1.3. Az ügyrend a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XX. fejezetének 235–269. §-a alapján készült. Az ügyrendben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései az irányadóak.

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 öt évre szól.
- 2.2. Az üzemi tanács megszűnik, ha
- a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
 - az Mt. 236. § (2) bekezdésében meghatározott feltétel megszűnik, vagyis az önálló telephely vezetője már nem rendelkezik jogkörrel az üzemi tanács egyes részvételi jogaival kapcsolatban,
 - megbízatási ideje lejárt,
 - lemond,
 - visszahívják,
 - tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
 - a munkavállalók létszáma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
 - a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
 - törvényben meghatározott egyéb esetben.
- 2.3. Az üzemi tanács a 2.2. b)–c) és f)–g) pontban meghatározott ok miatti megszűnése esetén megbízatása az új üzemi tanács megválasztásáig, de legfeljebb a megszűnéstől számított három hónapig fennmarad.
- 2.4. A választás vagy visszahívás lebonyolítására az üzemi tanács a választást megelőzően legalább 60 nappal a munkavállalók közül választási bizottságot alakít.
- 2.5. Az ügyrend 2.4. pontjában szereplő választási bizottságot fővel kell létrehozni, úgy, hogy abban a helyi szak-szervezet(ek) és a nem szervezett dolgozók is képviselve legyenek.
Az üzemi tanács tagja nem vehet részt a bizottság munkájában.
- 2.6. A választási bizottság feladata a választás előkészítése, lebonyolítása, valamint a választási eljárás részletes szabályainak megállapítása. A bizottság mandátuma a választás befejezéséig érvényes.
- 2.7. Az üzemi tanács, illetve a tanács tag visszahívásról döntő szavazás kiírásához a munkavállalók harminc százalékának írásbeli indítványozása szükséges. Az aláírásgyűjtő íven fel kell tüntetni a kezdeményezés indokát, és az aláírások azonosíthatósága érdekében az aláírók személyi igazolványának (gyári belépő) számát.
- 2.8. A visszahívásról szóló szavazás lebonyolítására az üzemi tanács a 2.4–2.5. pontnak megfelelően, választási bizottságot hoz létre.

3. Az üzemi tanács tagok választásának és visszahívásának szabályai

- 3.1. Az üzemi tanács tagjainak megbízatása megszűnik:
- lemondással,
 - visszahívással,
 - cselekvőképességének elvesztésével,
 - az üzemi tanács működési területéről a társaság más telephelyére kerül,
 - ha munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá,
 - ha a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozójává válik,
 - az üzemi tanács megszűnésével,
 - a munkaviszonya megszűnésével.
- 3.2. Ha az üzemi tanács tagjának megbízatása a 3.1. g) pont kivételével bármilyen oknál fogva megszűnik, helyét az Mt.-ben meghatározott szabályok szerint, az üzemi tanács egy póttagja tölti be.
- 3.3. Póttag hiányában az üzemi tanács tagjainak pótlására időközi választást lehet tartani. Az időközi választásra a rendes választás szabályait kell megfelelően alkalmazni. Az időközi választáson megszerzett mandátum addig tart, amíg a többi üzemi tanács tag mandátuma. A választást a 2.4–2.5. pontnak megfelelően alakított választási bizottság bonyolítja le.

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 választás lebonyolításáig 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 2.7. pontban leírtaknak megfelelően történik.
- 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 személyesen vagy online módon vehetnek részt.
- 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 legalább 2 tagja,
 - a munkáltató,
 - a munkavállalók húsz százaléka vagy legalább fő (aláírásával),
 - a helyi szakszervezet(ek) vezető testülete
- az ok megjelölésével kezdeményezi.
- 5.1.6. Kötelező rendkívüli ülés összehívása nyolc munkanapon belül, ha a munkáltató az üzemi tanács elnökének munkaszerződésétől eltérő foglalkoztatását vagy munkaviszonyának felmondással történő megszüntetését kezdeményezi.
- 5.1.7. A fenti pontban megegyező eljárás szükséges akkor is, ha a munkáltató az ÜT tagok üzemi megállapodásban foglalt munkajogi védeltségével kapcsolatos intézkedést kezdeményez.
- 5.1.8. Az üzemi tanács tagjait az ülés napirendjéről írásban, legalább öt nappal korábban kell értesíteni, a napirendi pontok 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 egyszerű szótöbbséggel dönt. Az állandó meghívottak személyéről a testület jogosult dönteni. Az egyes ülésekre, illetve egészségvédelmi rendekre történő meghívásokról az elnök dönt.

5.6. Zárt ülést kell tartani:

- a munkáltató kérésére, vagy
- ha a tárgyalt téma adatainak nyilvánosságra kerülése sértené a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, vagy
- a munkavállaló személyiségi jogait vagy
- a GDPR szabályait.

5.7. A határozathozatal rendje

- 5.7.1. Az üzemi tanács akkor határozatképes, ha ülésén a tagok legalább fele részt vesz.
- 5.7.2. Ha a tanács ülése határozatképtelenség miatt elmarad, az ülést három munkanapon belül újra össze kell hívni.
- 5.7.3. Az üzemi tanács határozatait szótöbbséggel hozza. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
- 5.7.4. Az előző pontban foglaltaktól eltérően, a jelenlévő tagok legalább kétharmados többségének támogató szavazata szükséges, ha az üzemi tanács együttdöntési jogát gyakorolja.
- 5.7.5. A tanács döntéseit nyílt szavazással hozza.
- 5.7.6. Az előző pontban foglaltaktól eltérően, titkos szavazással kell dönten:
- az elnök és helyettesének megválasztásáról, illetve visszahívásáról,
 - minden olyan esetben, ha a tagok kezdeményezése alapján a tanács ezt szótöbbséggel elrendeli.

5.8. Az üzemi tanács üléseinek dokumentálása

- 5.8.1. Az üzemi tanács üléseiről emlékeztetőt kell készíteni.
- 5.8.2. Ha a tanács együttdöntési vagy véleményezési jogkörébe tartozó kérdést tárgyal, az ülésről jegyzőkönyvet (hangfelvételt) kell készíteni.
- 5.8.3. Az üzemi tanács határozatait, állásfoglalásait és nyilatkozatait minden esetben írásba kell foglalni.
- 5.8.4. Az ülésről készült dokumentumokat, mellékelve azokhoz az írásos előterjesztéseket, legalább öt évig meg kell őrizni. Későbbi megsemmisítésükről az üzemi tanács dönt.
- 5.8.5. 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 az elnök és a tagok számára az üzemi megállapodásban biztosított munkajogi védelem gyakorlására is érvényesek.
- 6.2. A tanács ugyancsak testületileg jogosult dönten:
- kollektív munkaügyi vita kezdeményezéséről,
 - munkaügyi jogvita kezdeményezéséről,
 - békéltetés, közvetítés vagy döntőbíráskodás igénybevételeéről, illetve az ezekben közreműködő független személyek elfogadásáról,
 - a felügyelőbizottság munkavállalói képviselőjének jelöléséről és visszahívásának kezdeményezéséről.
- 6.3. Az üzemi tanács jogosult kijelölni:
- kollektív munkaügyi vita esetén az egyeztetőbizottságban
 - munkaügyi jogvita esetén a békéltetésben 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 felügyelőbizottság munkavállalói képviselőjének 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 felügyelőbizottság munkavállalókat képviselő tagját, és gondoskodik a munkavállalók tájékoztatásáról.
- 6.8. A tanács félévente tájékoztatja a munkavállalókat tevékenységéről. Évente és mandátumának lejártá 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 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 egy másik taggal együtt, az ok megjelölésével kérheti a testület összehívását, illetve az általuk 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. 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, és álláspontjukat 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, megbízatásokat végrehajtani.
- 7.2.3. A tudomására jutott információkat a jogszabályokban, megállapodásokban előírtaknak megfelelően kezelni és úgy felhasználni, hogy ezzel ne sértse meg a GDPR szabályait, 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 közeli hozzátartozójává válik.
- 7.2.5. Az üzemi tanács tagjának a tagságával kapcsolatos jogai szünetelnek, ha sztrájkban vesz részt.

7.3. Az üzemi tanács elnökének (helyettesének) jogai és kötelességei

- 7.3.1. Az ügyrend 7.1–7.2. pontja 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 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 legalább félévente 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 célú pénzeszközök felhasználásakor,
 - a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés véleményezése esetén,
 - az Mt. által nevesített egyéb munkáltatói intézkedések véleményezése és a munkáltatóval folytatott konzultáció esetén,
 - a felügyelőbizottság munkavállalókat képviselő tagjának jelölésekor,
 - amennyiben az üzemi megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabályokat tartalmaz. [Mt. 277. § (1) bek.]

- 8.4.3. A tanács tevékenységéről köteles félévente legalább egyszer, és mandátumának lejártja előtt nyilvánosan beszámolni tevékenységéről.

- 8.4.4. A tanács kötelessége gondoskodni arról, hogy a munkavállalók észrevételeiket, javaslataikat, 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 sztrájjal 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 2021.-i ülésén.

.....

az üzemi tanács elnöke

Üzemi megállapodás

(Minta)

I. Fejezet

Általános szabályok

1. Az üzemi megállapodást egyrésztől a(z) Rt. (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 megállapodást (a továbbiakban: megállapodás) az üzemi tanács mandátumának végéig, 5 évre kötik.
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 paritáson 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 egészben felmondja azt. A bizottság első ülésén elnököt választ, döntéseit konszenzussal hozza, saját hatáskörben ügyrendet fogad el.
 - 3.2. A megállapodást a(z) Rt. (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 szakszervezeti tisztségviselők rendelkezzenek a megállapodás 1-1 példányával. A megállapodás aláírásának napján lép hatályba.
 - 3.3. Az új választáson megválasztott ÜT joga az új üzemi megállapodás megkötése.
 - 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 az ÜT megszűnésével, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabályt tartalmaz. Ebben az esetben még 6 hónapig érvényben marad.

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 2 alkalommal (6 havonta) 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 közzé tegye;
- 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 Rt.-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 elnöke 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 védettségek

1. Az elnök kedvezményei

- 1.1. Az elnököt éves munkaideje %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg.
- 1.2. Az elnököt munkaidő-kedvezményének igénybevétele esetén távolléti díj illeti meg.

2. A tagok kedvezményei

- 2.1. A tagokat éves munkaidejük %-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A kedvezmény belevételét nappal 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 pótszabadság illeti meg, amelyet képzésükre, illetve továbbképzésükre fordíthatnak, és amelynek felhasználásáról az ÜT rendelkezik.

3. Az ÜT-elnök védettsége

- 3.1. Az ÜT előzetes egyetértése szükséges elnökének munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatása [Mt. 53. §. (1)], továbbá munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén.
- 3.2. Az ÜT a 3.1. pontban 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.
- 3.3. Amennyiben a munkáltató azonnali hatállyal kívánja az ÜT elnök munkaviszonyát megszüntetni, vagy fegyelmi vizsgálatot kíván ellene kezdeményezni, döntése előtt 3 nappal erről az üzemi tanácsot értesíti.
- 3.3. Amennyiben átszervezés vagy létszámcsökkentés miatt az ÜT elnökének munkahelye szűnik meg, a munkáltató köteles a megszünttel azonos vagy más, esetleg átképzéssel betölthető munkakört felajánlani számára. Az ÜT-elnököt az áthelyezéssel semmilyen szempontból nem érheti hátrány.
- 3.4. Rendkívüli esetben az ÜT hozzájárulhat elnöke felmondással történő elbocsátásához. Ebben az esetben az elnök végkielégítése a kollektív szerződésben rögzített mérték kétszerese.
- 3.5. Ez a védettség az ÜT elnökét megbízása idejére, ill. annak megszűnését követő hat hónapig illeti meg, abban az esetben, ha tisztségét legalább egy évig ellátta.

4. Az ÜT tagok védettsége

- 4.1. Amennyiben a munkáltató az ÜT tagjának munkaviszonyával kapcsolatban intézkedést tervez, döntése előtt 8 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot.
- 4.2. Ez a védettség az ÜT tagját megbízása idejére, illetve annak megszűnését követő hat hónapig illeti meg, abban az esetben, ha tisztségét legalább egy évig ellátta.

IV. Fejezet

Az ÜT jogainak értelmezése és a joggyakorlás eljárási rendje

1. Az ÜT és a munkáltató közösen dönt (együttdöntési jog) a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban.

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

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

1.2. Az ÜT együttdöntési jogát a szociális és jóléti keret 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 és szociális alapok névre szóló felosztását végző bizottságot hoznak létre, a szakszervezetek képviselőinek bevonásával.

2. Munkáltató döntése előtt az ÜT-vel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő minden munkáltatói intézkedés és szabályzat tervezetét.

2.1. 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.

2.1.1. A munkáltató köteles a munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkozó intézkedésének és szabályzatának tervezetét – a terv elfogadását megelőzően legalább 15 nappal – 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 viszonyaira, szociális ellátásukra, munkafeltételükre, képzésükre, átképzésükre vonatkozó elképzelésekre.

2.2. *Munkáltatói intézkedésnek minősül különösen:*

- a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása;
- b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése;
- c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme;
- d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása;

A munkavállaló ellenőrzésére az alábbi (vállalat által használt) eszközök alkalmasak:

- kamera
- kártyás beléptető-rendszer
- GPS
- stb.

Amennyiben a munkáltató a fentebb felsorolt eszközök valamelyikét kívánja alkalmazni, arról tizenöt nappal korábban tájékoztatja az üzemi tanácsot. Az ÜT a vonatkozó jogszabályok figyelembevételével gyakorolja a véleményezési jogát.

- e) *az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés;*
Az üzemi tanács a munkavédelmi képvisellel együttműködve gyakorolja a véleményezési jogát.
- f) *az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása;*
Az új munkaszervezési módszerek és teljesítménykövetelményekre vonatkozó terveket a munkáltató dolgozza ki, és elfogadásuk előtt legalább tizenöt nappal átadja az ÜT-nek.
Felek értelmezése alapján e kérdéskörbe tartozik minden olyan szervezeti, szervezési, technikai, technológiai változtatás, amely a teljesítménykövetelmények és a munkaköri leírások módosulását eredményezi.
- g) *a képzéssel összefüggő tervek;*
- h) *a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele;*
- i) *az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete;*
Felek vállalják, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozókból (küldötteikből) külön bizottságot hoznak létre a munkáltató elképzelésének előzetes véleményezésére.
Az ÜT vállalja, hogy véleményének kialakításánál e bizottság álláspontjára támaszkodik.
- j) *a munkarend meghatározása;*
A jogosítvány a KSZ-ben (ennek hiányában a munkáltatói utasításban) meghatározott munkarend véleményezésére terjed ki.
- k) *a munka díjazása elveinek meghatározása;*
A jogosítvány KSZ-ben (ennek hiányában a munkáltatói utasításban) meghatározott elvek véleményezésére terjed ki.
- l) *a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés;*
Az üzemi tanács a munkavédelmi képvisellel megosztva gyakorolja a véleményezési jogát.
- m) *az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés;*
A munkáltató és üzemi tanács együttesen esélyegyenlőségi tervet fogad el.
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.
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.
- n) *a családi élet és a munkatevékenység összehangolása;*
A társaság e fontos terület feladatainak összehangolására tervet dolgoz ki, amelyet elfogadása előtt 15 nappal az ÜT-vel véleményeztet.
- o) *munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.*

3. Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően köteles az ÜT-vel konzultálni a következők szerint: (Mt. 71–76. §)

3.1. Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a működésével összefüggő ok miatt, a döntést megelőző fél éves 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 felmondással megszüntetni.

Ezt a szabályt a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél is alkalmazni kell, úgy, hogy az ugyanazon megyében (fővárosban) található 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 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 állami foglalkoztatási szervnek.

3.2. 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 munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, határozott idejű munkaviszony megszüntetését [Mt. 79. § (1) bek. b)] és a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

3.3. Munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, a szükséges adatok szolgáltatásával együtt, írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet, és ennek másolatát átadja az üzemi tanácsnak.

- Munkáltató döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók:
 - személyi adatait,
 - utolsó munkakörét,
 - szakképzettségét.

3.4. Munkáltató döntésével érintett munkavállalókat a jognyilatkozat közlését megelőzően legalább 30 nappal, írásban tájékoztatja. Ennek másolatát az ÜT és az állami foglalkoztatási szerv számára is meg kell küldeni.

- Védelem alatt álló munkavállalóval [Mt. 65. § (3) bek.] felmondás csak a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

3.5. Ha a munkáltató az állami foglalkoztatási szervvel és a munkavállalóval kapcsolatos, ill. az ÜT-vel kötött megállapodásban foglalt kötelezettségeit nem teljesíti, felmondása jogellenes.

- Ha a munkáltató eljárása során megsérti az ÜT jogait, ennek megállapításáért az ÜT bírósághoz fordulhat. Bíróság nemperes eljárásban nyolc napon belül dönt.

4. Munkáltató technikai, pénzügyi és erkölcsi támogatásával elősegíti azt, hogy az ÜT gyakorolhassa törvényben szabályozott, munkavállalói küldött jelölési jogát a gazdasági társaságok felügyelőbizottságába. (Ptk. 3:124. §)

4.1. Az ÜT jelölési jogát választási szabályzat szerint kívánja gyakorolni.

4.2. Munkáltató a felügyelőbizottság munkavállalói képviselője számára az ÜT elnökét megillető védettséget biztosít.

5. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

Félévente köteles tájékoztatni az ÜT-t:

5.1. a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről;

5.1.1. Felek értelmezésében a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdésnek kell tekinteni a vállalat piaci helyzetére vonatkozó adatokat, nyereségességét, a nyereség, bér és termelékenység összefüggéseit, valamint a megrendelési állományt.

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

5.3. a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről (beleértve a távmunkát végző és kölcsönzött munkavállalókat is);
Munkáltató e tájékoztatókat írásos előterjesztés alapján, szóbeli kiegészítővel tartja az ÜT ülésein, vagy az ÜT által szervezett üzemi gyűlések keretében.

5.4. Az Mt. 265. § (1) bek. szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás
a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
b) okáról,
c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

Az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

6. Munkáltató munkaidő alatt lehetőséget biztosít az ÜT által összehívott üzemi gyűlések megtartására, évente legfeljebb 2 alkalommal (félévente).

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

6.2. Az üzemi gyűlésen részt vevő munkavállalókat erre az időre távolléti díj illeti meg.

7. Munkáltató biztosítja az ÜT számára a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok ellenőrzésének lehetőségét.

Felek munkaviszonyra vonatkozó szabálynak tekintik az Mt.-t, a KSZ-t, jelen üzemi megállapodást, azokat a belső szabályzatokat, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó előírásokat tartalmazzák.

V. Fejezet

Az ÜT és a munkáltató kapcsolata

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

1. Az információátadás

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni. Felek értelmezésében a tájékoztatás (információátadás): a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon.

Ennek formái és szabályai:

- 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

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult az ok megjelölésével tárgyalást (konzultációt) kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

- a) a felek megfelelő képviselete,
- b) a közvetlen, személyes véleménycsere,
- c) az érdemi tárgyalás.

A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

3. Munkaügyi vita

3.1. Munkajogi igény érvényesítése

3.1.1. Az üzemi tanács a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály munkáltató általi megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat. A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

3.1.2. Felek megállapodnak, hogy munkajogi igény érvényesítése esetén, mielőtt bírósághoz fordulnak a vita rendezésére, békéltetést kezdeményeznek. Felek képviselőikből független békéltető vezetésével békéltető bizottságot alakítanak. Felek kijelentik, hogy a független elnök jelölésére a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (<https://www.munkaugyivitarendezes.hu>) segítségét veszik igénybe.

3.1.3. Az egyeztetési eljárás lefolytatásáról (összehívás, résztvevők, ügyrend, kompetencia, további ügymenet) a bizottság maga készíti el ügyrendjét.

3.1.4. A bizottság költségei a munkáltatót terhelik.

3.2. Kollektív munkaügyi vita

Egyeztető bizottság

3.2.1. A munkáltató és az üzemi tanács a közöttük felmerült nem jogi természetű viták (ún. érdekviták) feloldása esetén egyeztető bizottságot (bizottság) alakítanak.

3.2.2. A bizottság költségei a munkáltatót terhelik.

3.2.3. A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll. Felek kijelentik, hogy a független elnök jelölésére a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat. (<https://www.munkaugyivitarendezes.hu>) segítségét veszik igénybe.

A bizottság ügyrendjét maga határozza meg, de eljárásánál az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

3.2.4. A bizottság eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

3.2.5. Felek kijelentik, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező (döntőbíráskodás). Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

..... , 2021. hó nap

Aláíró felek:

Munkáltató nevében

Üzemi Tanács elnöke

EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS

(Minta)

amely egyrészt a (Rt./Kft., vagy a társaságon belül annak az egységnek a megnevezése, ahol az üzemi tanács működik) **Üzemi Tanácsa**, másrészt 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 szükség szerinti időszerűsítését 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 munkavállalók 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 érdekvédelem szempontjából meghatározóan fontos területnek tekintik:

- a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást, melyek előkészítésében együttműködnek;
- a Rt.-nél/Kft.-nél érvényesülő foglalkoztatáspolitikát, így különösen: a csoportos létszámcsökkentésre, ill. azok kiváltására vonatkozó elképzeléseket, kölcsönzött munkaerő igénybe vételét, az átszervezésre, a képzésre, átképzésre vonatkozó terveket;

- a társaság gazdasági helyzetét;
 - a munkavállalók bér és kereseti viszonyainak alakulását;
 - az új munkaszervezési módszereket és teljesítménykövetelményeket tartalmazó munkáltatói terveket;
 - a jóléti célú pénzeszközök nagyságát és elosztását,
 - a munkavállalók nagyobb csoportját (melynek nagyságát az üzemi megállapodás szabályozza) érintő munkáltatói intézkedéseket és szabályzatokat;
 - a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket;
 - a munkáltató munkarendjének kialakítását;
 - a munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzését;
 - az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megtartását,
 - a családi élet és a munkatevékenység összehangolását.
- 3.2. Koordinálják tevékenységüket, együttműködve a munkavédelmi képviselővel (bizottsággal) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításáért.
- 3.3. Felek megállapodnak abban, hogy a felügyelőbizottság munkavállalói tagjának jelölése előtt az üzemi tanács ügyrendjének mellékleteként elfogadott választási szabályzat szerint működnek együtt.
- 3.4. Együttműködnek továbbá a munkavállalók hosszú távú érdekérvényesítését szolgáló stratégiai koncepciók kialakításában. Együttműködésükbe bevonják a munkavédelmi képviselőket (ill. a belőlük alakult bizottságot), valamint a felügyelőbizottság 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 érdekképviseleti 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.

..... , 2021. hó nap

.....

a szakszervezet elnöke

.....

az üzemi tanács elnöke

AZ ÜZEMI TANÁCS MUNKATERVE 2021

(Minta)

Az üzemi tanács a 2021. évben az alábbi feladatokat kívánja elvégezni:

1. Az üzemi tanács *szakmai munkáját* a következő intézkedésekkel tervezi fejleszteni:
 - belső munkamegosztás kialakításával,
 - képzéssel
 - a feladatok ellátásához szükséges szakmai felkészítéssel,
 - szakanyagok, kiadványok, szakmai folyóiratok felhasználásával,
 - szakértők igénybevételével.
2. A következő időszakban javítani kívánja kapcsolatrendszerét, ennek érdekében áttekinti a munkáltatóval, a szak-szervezettel, a felügyelőbizottság 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. Javaslatot tesz a munkáltatónak a szociális, jóléti rendszer átalakítására. Megvizsgálja a választható béren kívüli juttatások rendszere (cafeteria) vállalati működését.
5. 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.
6. Kialakítja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzésének rendszerét, és ezt egyezteti a munkáltatóval.
7. Kezdeményezi az „esélyegyenlőségi szabályzat” elkészítését a munkáltatónál.
8. Áttekinti a vállalati szabályzatok rendszerét, szükség esetén konzultációt kezdeményez egyes szabályzatokról a munkáltatóval.
9. Terveket dolgoz ki a családi élet és a munkatevékenység összehangolása érdekében.

AZ ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSTERVE

2021. 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 felügyelőbizottság munkavállalói képviselői.

Január 12.

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 9.

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 felügyelőbizottság munkavállalói tagjai
2. Javaslat a munkavállalókkal kialakított kapcsolat tartalmának és technikai eszközeinek fejlesztésére
Előadó: az üzemi tanács információs bizottságának elnöke
Meghívott: a társaság tájékoztatásért felelős vezetője

Március 9.

1. Tervezet a munkaviszonyra vonatkozó szabályok ellenőrzésének rendszerére
Előadó: az üzemi tanács elnöke
Meghívott: HR vezető
2. A vállalati szabályzatok rendszerének áttekintése
Előadó: az üzemi tanács elnöke
Meghívott HR vezető
3. A társaság „Esélyegyenlőségi terve”
Előadó: HR vezető

Április 13.

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: HR vezető
3. Javaslat a szociális, jóléti rendszer átalakítására, a választható béren kívüli juttatások rendszerének áttekintése
Előadó: az üzemi tanács szociális, jóléti bizottságának vezetője
Meghívott: HR vezető

Május 11.

1. Beszámoló az egészséges biztonságos munkavégzés vállalati helyzetéről
Előadó: az egészséges biztonságos munkavégzésért felelős vezető
Meghívott: munkavédelmi bizottság elnöke szakszervezeti elnök

Június 8.

1. Tájékoztató a vállalati átszervezés aktuális kérdéseiről, a vállalat gazdasági, pénzügyi helyzetéről
Felkért előadó: vezérigazgató
2. Az üzemi tanács első féléves munkájának értékelése, II. féléves üléstervének elfogadása
Előadó: az üzemi tanács elnöke

A SZERZŐKRŐL

Kisgyörgy Sándor szociológus, az ÉTOSZ munkatársa, közel 30 éve vesz részt a felnőttképzésben, ezen belül a munkavállalói érdekképviseletek felkészítésében. Ez idő alatt több üzemi tanácsoknak, szakszervezeteknek, munkavédelmi képviselőknek és a felügyelőbizottságok munkavállalói képviselőinek munkáját segítő kézikönyv és módszertani kiadvány szerzője, társszerzője.

Lajtai György közgazdász, szakszervezeti tisztségviselői és üzemi tanácsstagi képzéseken a vállalatgazdasági és bértárgyalási ismeretek előadója, a munkahelyi szintű bértárgyalásokon a szakszervezeti oldal tanácsadója.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

További információk:

etosz@etosznet.hu