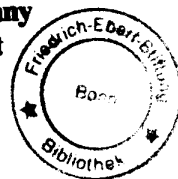


**KÉRDÉSEK ÉS FEJELETEK
AZ ŰZEMI TANÁCSOK
MUNKÁJÁRÓL
II.**

**Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt**



A 96 - 03244 = A96 - 03245

Tartalom

Szerzők:

Hámori Antal

Pataky Péter

Dr. Takács György

Kiadó:

Friedrich Ebert Alapítvány

Szakszervezeti Projekt

1068 Budapest, Benczúr u. 45.

Tel.: 342-8558, 322-7616

Nyomda:

OFTECH BT.

Budapest VI., Dózsa György út 84/b

Felelős vezető:

Badó Géza

Budapest, 1996. május

Bevezető5

1. Az üzemi tanács munkadíjakkal összefüggő jogosítványai7

2. Amit az üzemi tanácsoknak a privatizációval kapcsolatban
tudni érdemes25

3. Az üzemi tanácsokkal kapcsolatos jogviták tapasztalatai47

Bevezető

A kiadvány, amelyet a kezében tart a Tisztelt Olvasó, a Kérdések és felek az üzemi tanácsok munkájáról címet és a II. sorszámot viseli.

Amint azt az első, hasonló című füzet bevezetőjében ígértük, további három fejezetben adjuk közre az üzemi tanácsok működésével kapcsolatos tapasztalatainkat.

E második füzet első két fejezete alapvetően a képzéseken, tréningeken és a tanácsadói munka során hozzánk intézett kérdések és azokra megfogalmazott válaszaink csokorba kötésével jött létre. Ezek között – az adott szakterületeknek megfelelően – számos értelmező kérdés található, de ezeket éppen azért szükséges tisztázni, hogy a testületek megfelelően tudják jogostványaikat gyakorolni.

A harmadik fejezet jogviták és jogesetek röviden összefoglalható leírásait tartalmazza. Az esetek egy körét – a tisztségviselők védelmére vonatkozókat – szakszervezeti jogvitákból merítettük, mivel azok gyakrabban fordultak elő, de a törvényi feltételek lényegében az üzemi tanácsok tagjaira is megfelelő módon vonatkoznak.

Az első és a második kötet szerzői egyaránt remélik, hogy a kérdések és válaszok segítik az üzemi tanácsok mindennapi munkáját.

Meggyőződésünk, hogy a Friedrich Ebert Alapítvány Szakszervezeti Projektje már eddig is nagyon sokat tett azért, hogy jól működő részvételi intézménnyé váljanak az üzemi tanácsok Magyarországon.

Budapest, 1996. május

A szerzők

1.
**Az üzemi tanács munkadíjakkal
összefüggő jogosítványai**

Mely törvény tartalmazza az üzemi tanács munkadíjakkal összefüggő jogait?

A munkadíjakkal összefüggő üzemi tanács jogosítványokat az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.) tartalmazza. Az Mt. 65. § (3) bekezdés f) pontja a *teljesítménykövetelményekkel*, a g) pontja a *belső szabályzatokkal* kapcsolatban *véleményezési jogkört*, a (4) bekezdés c) pontja a keresetalakulásról *tájékoztatói jogkört* biztosít az üzemi tanács számára. A *véleményeztetési kötelezettség* – még a döntése meghozatala előtt – a munkáltatót terheli. Ugyancsak a munkáltató kötelezettsége a keresetek alakulásáról történő *tájékoztatás* is.

A véleményezési jogkörök miért nincsenek a törvényben direkt módon összekapcsolva a munkadíjakkal?

Erre a direkt kapcsolatra szerintünk azért nem utal az Mt., mert a konkrét témák nem csak a munkadíjakkal függenek össze, illetve csak bizonyos esetekben kapcsolhatók össze a bérezéssel. Például: teljesítménykövetelmény nem csak a munkadíjazással, hanem munkaszervezéssel is összefüggésbe hozható. Vagy például a belső szabályzatok csak bizonyos feltételek, illetve kollektív szerződés hiánya esetén kapcsolódnak a munkadíjakat érintő témákhoz. (A keresetek alakulásával kapcsolatos tájékoztatói lehetőség – munkáltató részéről kötelezettség – nem igényel értelmezést, hiszen ez „nevesítve” van az Mt. említett paragrafusában.)

Az Mt. említett 65. § (3) bekezdés f) pontja az üzemi tanács véleményének kikérését írja elő „az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetése” előtt.

A munkadíjakkal összefüggésben tisztázandó, hogy a fenti idézetet mi hogyan értelmezzük, és azt is, hogy mit takar a teljesítménykövetelmény fogalma. Ennek tisztázása azért különösen fontos, mert az Mt. a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők megállapítását a munkáltatóra ruházza [143. § (2) bek.]. Természetesen ez nem zárja ki, hogy az ezzel kapcsolatos kérdésköröket – például a szakszervezet kezdeményezésére – a kollektív szerződésben szabályozzák. Azonban ha a munkáltató „szó szerint” ragaszkodik az Mt.-ben leírtakhoz, különösen fontos tisztázni az említett kérdéseket. Sőt, kibővílnék a kérdések azzal is, hogy miként értelmezhető az üzemi tanács jogkör akkor, ha a teljesítménykövetelményekkel összefüggő fontosabb témákat mégis szabályozzák a kollektív szerződésben?

Mit jelent „az új teljesítménykövetelmény bevezetése” megfogalmazás?

Az új teljesítménykövetelmény bevezetése megfogalmazás az Mt.-szöveg alapján valóban kétértelmű. Az értelmezés logikája szerint azonban ezt nem lehet úgy érteni, hogy az üzemi tanács csak akkor gyakorolhatja véleményezési jogát, ha az adott társaságnál eddig nem volt teljesítménykövetelmény-rendszer és „most” a munkáltató azt be akarja vezetni. Azaz: *mi a teljesítménykövetelmény bevezetése alatt az új teljesítménykövetelmény bevezetését, az eddig alkalmazott követelmények módosítását (kiegészítés, változtatás, szigorítás stb.), illetve megszüntetését is értjük.* Ilyen esetekben szerintünk a munkáltatónak *ki kell kérnie* az üzemi tanács véleményét.

Mit takar a teljesítménykövetelmény fogalma?

Az elmúlt időszak gyakorlatában a teljesítménykövetelmény fogalmán szinte kizárólag valamilyen munkanormát értek. Munkanormát pedig lényegében csak a fizikai munkavállalóknál alkalmaztak. Ebben a felfogásban az üzemi tanácsot csak a fizikai dolgozók teljesítménykövetelményeivel kapcsolatban illetné meg a véleményezés joga. Az üzemi tanács viszont a munkavállalók közössége nevében gyakorolja a részvételi jogokat [Mt. 42. § (1)–(2) bek.]. Így tehát a nemcsak fizikai, hanem a szellemi munkavállalókat érintő, teljesítménykövetelménnyel összefüggő véleményalkotási jog is megilleti az üzemi tanácsot.

Mi tekinthető a nem fizikai munkavállalók teljesítménykövetelményének?

Például a munkaköri leírások. Hiszen a *munkaköri leírásokban* kell (célszerű) rögzíteni azokat a követelményeket, amelyek teljesítését a munkáltató jogosan elvárja a szellemi munkavállalóktól a megállapodott havi személyi alaphér fejében. Szerintünk a nem fizikai munkavállalók teljesítménykövetelmény-rendszeréhez tartozik a prémium-rendszer is. A premizálási rendszer valamilyen, *munkaköri feladatokon túlmenő* követelményt támaszt, aminek teljesítése esetén az előre kitűzött prémiumösszeg – jogilag is kikényszeríthetően – kifizetendő. Azaz: az üzemi tanács véleményezési jogköre kiterjed a *fizikai munkavállalók munkanorma rendszerére, a szellemi munkavállalók számára előírt munkaköri leírásokra, és mindkét állománycsoportnál alkalmazott (alkalmazható), premizálással kapcsolatos követelményekre egyaránt.* (Természetesen mindez *nem az egyéni* előírásokra, követelményekre vonatkozik, hanem elvekre, célokra, feltételekre és mindezekkel összefüggő kezdeményezésekre, változtatásokra.)

Ha a teljesítménykövetelmény-rendszert tartalmazza a kollektív szerződés, az üzemi tanácsot nem illeti meg a véleményezési jog?

De igen. Szerintünk ez a körülmény nem korlátozza, illetve nem hatálytalanítja az üzemi tanács jogkörét. Ez esetben célszerű még fokozottabban együttműködni a szakszervezettel. Arra kell törekedni, hogy a témával összefüggő legfontosabb rész kérdésekben ne legyen lényeges véleménykülönbség közöttük. Ha ilyen kialakulna (például a tárgyvérre vonatkozó kollektív szerződésben a munkanormák szigorításának tiltásáról állapotnak meg a szerződést kötő felek, de év közben a munkáltató erre vonatkozóan mégis javaslatot terjesztene az üzemi tanács elé, és azt az üzemi tanács támogatná), a szigorítást jogszerűen nem szabad végrehajtani.

Mi a munkanorma?

A munkanorma a norma speciális része, amelyet a munkateljesítmény mértékegységeként alkalmaznak. Tehát nem minden norma munkanorma. (A norma: szabvány, minta, pontos előírás, mennyiségi vagy minőségi követelményként megszabott mérték, mennyiség, méret.) A munkanorma az az idő, amely alatt egy meghatározott műveletet, gyártási folyamatot végre kell hajtani. (E meghatározások az 1986-os Igéren szavak és kifejezések szótárából valók. A szakmai meghatározás természetesen ennél részletesebb, de a lényeg megértéséhez szerintünk ez is elegendő.) Így tehát a teljesítménykövetelménnyel kapcsolatos üzemi tanács jogkör nem minden normára terjed ki, csak a munkanormákra. A munkanorma mellett más teljesítménykövetelmény is alkalmazható, mint azt az előzőekben kifejtettük, például a szellemi munkavállalókra.

Melyek a munkanorma alkalmazhatóságával kapcsolatos követelmények?

Igen sok alkalmazhatósági követelmény támasztható a munkanormákkal szemben. Ezek közül – az üzemi tanács véleményezési jogkör tárgyszerűbb ellátása érdekében – néhányat kiemelünk. Az tekinthető reális munkanormának:

- amit a szükséges begyakorlottsággal az átlagos képességű munkavállaló vagy munkavállalói csoport tartósan teljesíteni tud,
- amihez biztosítva vannak a műszaki és szervezési feltételek;
- aminek teljesítése nem veszélyezteti az érintettek biztonságát és egészségét.

A fenti követelményekhez képest persze több és részletesebb előírást is alkalmazhatnak. (Például akár kollektív szerződés mellékleteként, vagy ún. normaszabályzatként. A belső szabályzatokra még visszatérünk.)

Miért fontos ismerni a normamegállapítás főbb követelményeit?

A normamegállapítás főbb követelményeinek pontos meghatározása több szempontból is fontos. Például azért, mert a lehetséges vagy szükséges változtatásnak, módosításnak ez lehet „etalonja”, vagy például azért, mert a munkanormával szemben támasztott követelmények rendszeres vagy időszakos hiánya *a jelenleg érvényes Mt. szerint kötelezően előírt bérkövetkezményekkel is jár.* [Az Mt. 143. § (3) bekezdése szerint, ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, számára garantált bér megállapítása is kötelező.] Nem vitatható például, ha egy-egy hónapon belül több alkalommal, esetleg napokig „a műszaki és szervezési feltételek” hiányoznak – anyagihiány, áramhiány stb. –, a munkavállalónak garantált bért kell kapnia.

Milyen főbb normakészítési módszerek vannak?

A legfőbb normakészítési módszerek:

- **becsült norma**

Ez a normakészítő normának a tudásán alapul. Általában ott és akkor alkalmazzák ezt a módszert, ahol ugyanazok a munkák nem vagy nem rendszeresen „térnek vissza”.

- **statisztikai norma**

Az adott munkákra az előző időszakban (év, évek, hónapok stb.) fordított tényleges munkaidő és (vagy) utalványozott idő statisztikai elemzése alapján számított normaidő.

- **összehasonlításos norma**

Bizonyos munkálatokra már kidolgozott és alkalmazott munkanormákat bizonyos korrekciókkal olyan munkáknál, műveleteknél használnak, amelyek hasonlítanak a már normázott munkákhoz, műveletekhez.

- **felbontott időmérésen alapuló norma**

Az adott munkát műveleti elemekre bontják, ezekre külön-külön megállapítják az időszükségletet, és ezek összeadásából képezik az indokolt normaidőt.

- **műszaki norma**

A legalaposabb normakészítési módszer. Készítését munkatanulmányok előzik meg, az előírásokat részletes technológiai utasításhoz kötik, a módszereket (munkafogásokat) is leírják a munkavállalók számára.

Melyek a munkanorma legfőbb megjelentési formái?

- Időnorma ($\frac{\text{perc}}{1 \text{ db}}$) vagy (és)
- Teljesítménynorma ($\frac{\text{időtartam}}{"x" \text{ db}}$)

Milyen főbb indokai lehetnek a normaszigorításnak?

A munkáltató a normaváltoztatási szándékát több esetben a következőkkel indokolja:

- **magas begyakorlottság**

Ezt a teljesítményszázalék bemutatásával szokták illusztrálni; például, ha az $\frac{\text{utalványozott óra (norma)}}{\text{ledolgozott óra}} \cdot 100$ -zal, vagy

másképpen számítva, a $\frac{\text{törzsbéres órakereset}}{\text{személyi alapbér}} \cdot 100$ hányado-

sa jóval meghaladja a 100%-ot. Az üzemi tanács ennek valódiságát (számítását) nem kell hogy ellenőrizze, de a teljesítményszázalék szóródására (összesen hány főt érint, ebből hányan teljesítenek esetleg 100% alatt, hányan és milyen mértékben 125% felett stb.) célszerű „rákérdeznie”.

- **műszaki szervezési változások**

Például új gépek beszerzése, technológiák alkalmazása esetén. Erre való munkáltatói hivatkozás valódiságának (arányainak stb.) vizsgálata mellett az üzemi tanácsi vélemény fontos része lehet az is, hogy biztosítva volt-e az érintett munkavállalók számára a szükséges begyakorlási idő.

• munkakörülmények változása

Korszerűbb és tisztább munkavégzés, a por-, zaj- stb. ártalom csökkentése is normaváltoztatás indok lehet. Célszerű az üzemi tanácsnak véleményt mondania arról és akkor is, ha a munkakörülmények valamely munkaterületen romlottak. Ez utóbbi esetben normaenyhítés kezdeményezése indokolt.

Mit vizsgáljon az üzemi tanács a normák és bérek kapcsolatában?

A norma szigorítására, vagy eddig sima időbéres területeken történő munkanorma bevezetésére irányuló munkáltatói javaslattal kapcsolatban véleményének kialakításakor az üzemi tanács térjen ki a norma-szigorítás (normabevezetés) és a bérezés kapcsolatára is. Mégpedig: várható-e és ha igen milyen mértékű keresetszökkenés az intézkedés következtében. Nem etikus, ha az említett normaintézkedések direkt vagy indirekt módon a bérek csökkentését célozzák meg. Ilyen nyilvánvaló vagy burkolt szándék tettenérése esetén az üzemi tanácsi vélemény legyen elutasító. Vagy javasoljon az üzemi tanács a keresetvesztés elkerülésére valamilyen bérkompenzációs módszert (alapbér-emelést, vagy/és a munkanorma-rendszerhez kapcsolt prémiumrendszer, vagy ha ilyen már „működik”, és prémium összegének növelését stb.).

Mit értünk teljesítménykövetelmény alatt az időbéres munkavállalóknál?

A nem fizikai, illetve a fizikai időbéres munkavállalók számára a teljesítménykövetelmény meghatározható:

- a munkaköri leírással,
- a munkavégzés időszakonkénti minősítésével,
- a munkakörhöz kapcsolódó, de a munkaköri feladatokat meghaladó további követelménytámasztással (prémiumfeladat).

(Megjegyezzük, hogy prémiumfeladat természetesen a munkanormán alapuló bérezési rendszerben dolgozó fizikaiak számára is kitűzhető. Például minőségi prémium, selejtszökkenési prémium, esetenkénti célfeladatok határidőre történő teljesítése stb.)

Amennyiben a fizikai és szellemi időbéres munkavállalók a munkaköri leírásukban előírt feladatokat nem teljesítik, s ezt az időszakos minősítéseknél közlik is az érintettekkel, a munkáltató valós indoklással élhet felmondási jogával. Célszerűtlen és értelmetlen az időbéres munkavállalók anyagi ösztönzését leszűkíteni a prémiumrendszerre. A kereset 80–85%-át kitevő alapbérért kell teljesítményt követelni, amihez képest valamilyen többletfeladatért jár a prémium. Nagyon lényegesnek tartjuk ezt az álláspontot, mert az üzemi tanács véleményezési jogkörénél a teljesítménykövetelmény-rendszerek bevezetését, változtatását, külön feltételek előírását gyakran az üzemi tanács hatáskörébe nem tartozónak tekintik. Ezzel magyarázható az is, hogy a prémiumrendszert nem tekintik teljesítménykövetelménynek, így a munkáltató – különösen ha a kollektív szerződésben sem szabályozzák – a prémiumokkal és premizálattal „azt csinál, amit akar”. Például formai feladatokat, tartalmatlan „célokat” tűz ki a munkáltató, preferálva a „tűz közelében lévőket”. Az is előfordulhat persze, hogy túl szigorú, teljesíthetetlen feladatokat – követelményeket támaszt a munkáltató. Ez esetben a feladatokat nem lehet teljesíteni, tehát a prémiumot nem fizetik ki. (Valószínű, esetenként ez is a cél.) Vagy az is előfordul, hogy a túlzott (irreális) feladat teljesül, de a munkaköri leírásokban rögzített teljesítménykövetelmények, az „előírt” munkaköri feladatok nem teljesülnek. Az üzemi tanács hatáskörének „szűk” értelmezése (ti. ha teljesítménykövetelmény alatt csak a munkanormát értik) a munkavállalók jelentős részét „kivonja” jogosultságuk hatálya alól.

Milyen kapcsolat van a teljesítménykövetelmény-rendszer és a bérformák között?

Először is le kell szögeznünk: a keresetet és a teljesítményt minden bérezési rendszer összekapcsolja. Az üzemi tanács *teljesítménykövetelményekkel kapcsolatos véleményezési jogkörének tartalmas gyakorlása azért is fontos* tehát, hogy *csak a reális és mérhető (értékelhető, minősíthető) tényezők aránya és nagysága alapján kerüljenek kiválasztásra a bérformák.*

Az Mt. 143. § (1) bekezdése időbéres vagy teljesítménybéres forma alkalmazását teszi lehetővé. Ugyanakkor a 143. § (2) bekezdése bérforma megjelölés nélkül a teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér tényezők megállapítását a munkáltatóra bizza. Ebből is következik tehát: a teljesítménykövetelmény nemcsak a teljesítménybéresekre, hanem az időbéresekre is vonatkozik. Időbéres bérformában *egyre növekvő* számban foglalkoztatnak fizikailag, és szinte kizárólagosan szellemi munkavállalókat. Ugyanakkor a premizálási rendszer kezd visszaszorulni; azaz *egyre nagyobb jelentősége lesz* (szerintünk helyesen) az ösztönzés szempontjából is az *időbérek (személyi alaphérek)*. Valószínű ezért tapasztalható az időbérrel szemben fokozott (megfogalmazott) teljesítménykövetelmény-támasztás. Emellett egyre inkább tért hódítanak a különféle „bonusok”. E helyeken a munkáltatók az alapkövetelményeket kimagaslóan „teljesítők” teljesítményeit, az alaphéren túlmenően ily módon is el kívánják ismerni.

Milyen a kapcsolat a minősítési rendszer és a teljesítményértékelés között?

A minősítési rendszer a munkavállaló teljesítményének rendszeres értékelését jelenti, amelytől részben vagy egészben függ a munkavállaló személyi alaphére emelésének mértéke. Ha a minősítés szempontjait részletes minősítési rendszer tartalmazza és ezeknek az elemek a munkavállaló közvetlen munkáltatója rendszeresen *minősíti* (pl. a teljesítménye nem kielégítő, átlag alatti, átlagos, átlag feletti, kiváló)

és ezekhez, illetve az egyes elemekhez értékelhető pontszámok tartoznak, akkor nyilvánvalónak látszik, hogy ez egy sajátos teljesítménykövetelmény-rendszert takar. Ennek kiemelését – részletezésének mellőzése ellenére – azért tartjuk szükségesnek, mert szerintünk a *minősítési rendszerek* bevezetése, alkalmazási feltételei is, módosítása stb. is a teljesítménykövetelmény-rendszerhez tartozik, tehát az *üzemi tanácsok véleményezési jogköre ezekre is kiterjed.*

Mikor érvényesítse az üzemi tanács a teljesítménykövetelménnyel kapcsolatos jogkörét?

Természetesen értelmetlen lenne minden egyes munkavállalót érintő teljesítménykövetelmény változásról, bevezetésről igényelni a munkáltatótól a véleményeztetést. Célszerűnek tartjuk erre vonatkozóan (is) az Mt. 65. § (3) bekezdés a) pontjában foglaltakat alkalmazni. (A munkavállalók nagyobb csoportját érintő esetekben igényelje az üzemi tanács a véleményeztetést. A munkavállalók nagyobb csoportjának fogalmát az üzemi megállapodás tartalmazza!)

Mikor kell véleményeztetni az üzemi tanáccsal a munkadíjakat érintő belső szabályzatokat?

A társaság működésének irányításában fontos szerepe van a belső szabályzatoknak. A belső szabályzatok jellemzően nem függenek össze a munkadíjakkal, azonban lehetnek esetek, amikor ilyen jellegű szabályzatok készülnek. Milyen esetekről van szó?

- Ha olyan szabályzatok készülnek, amelyek eleve az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartoznak (pl. munkanorma szabályzat).

- Ha valamilyen témakört, amely munkadíjjakkal is kapcsolatba hozható, a munkáltató kérésére, a szakszervezet beleegyezésével nem kívánnak a kollektív szerződésben szabályozni. Például a törzsgárdaszabályzat, a munkavállalók besorolásának szabályzata. Ez utóbbit egyébként a 6/1992. (VI. 27.) MúM rendeletben foglalt feltételek szerint a társaságoknak kötelező elkészíteni. Ezt célszerű a kollektív szerződés mellékleteként csatolni; azonban mód van arra is, hogy a besorolási rendszert belső szabályzatként kezeljék.

- Ha a társaságnál valamilyen oknál fogva nem kötnek kollektív szerződést [például nincs képviselője a munkavállalóknak (nincs szakszervezet), a munkáltató és a szakszervezet nem tud megegyezni, és ezért nem kötnek kollektív szerződést], akkor a béreket érintő belső utasításokat (például bérszabályzat, prémie-szabályzat stb.), a nevében is benne van, belső szabályzatnak tekinthető. Ezekben a belső szabályzatokban célszerű mindazon témákat rögzíttetni, amelyeket egyébként – ha köthetnének, vagy kötnének – a kollektív szerződésben rögzítenének. Például a bérszabályzat tartalmi kérdéseinél javasolja az üzemi tanács, hogy a béremelés mértékét, időpontját, a minimális személyi alapbért, az egyes munkaköri csoportok kategóriáinak alsó bér-tárait stb. is rögzítsék ebben a szabályzatban.

Mit tartalmaz a bérek, keresetek alakulásáról szóló üzemi tanács-jogostvány?

Az Mt. 65. § (4) bekezdés c) pontja szerint a munkáltató köteles legalább félévente az üzemi tanácsot tájékoztatni a bérek és keresetek alakulásáról.

Van-e tartalmi különbség a bérek és a keresetek között?

Közgazdaságilag 1992 óta tartalmi különbség nincs a két fogalom között, tehát tulajdonképpen csak elnevezési különbség van. (A „hivatalos” elnevezés: kereset.)

Mi a kereset?

A munkavállaló szempontjából a munkaviszony (munkaszerződés), megbízási jogviszony alapján a munkáltatótól pénzben, vagy a törvény szerint meghatározott mértékben természetben kapott munkabér (munkadíj, illetmény). Ide értendő a gazdasági társaságok tagjai részére a személyes közreműködés ellenértékéért történő kifizetések is.

A keresetként meghatározott kifizetések a munkáltatónál – a számviteli elszámolásokban – a bérköltségbe tartoznak.

Mi tartalmazza a kereset részletes meghatározását?

A KSH által 1995-ben kiadott, 1996. január 1-jétől érvényes *Munkügyi Statisztikai Fogalmak* c. kiadvány részletesen foglalkozik a kereset fogalmába tartozó és nem tartozó témákkal.

Hogy néz ki a versenyszféra jellemző keresetszerkezete?

A leggyakrabban előforduló keresetelemek a következők:

KERESÉT

Alapbér	Bértarifarendszer szerinti, munkaszerződésben rögzített óra, heti vagy havi bér
Törzsbér	Munkaidő hosszától függő bér (időbér) Teljesítménybér Utalványozott pótidőre járó pótlék Teljesített túlmunkák alapbére Állásidőre kifizetett bér
Bérpótlék	Műszakpótlék Túlórapótlék Beosztásra, képzésre megállapított pótlékok Készenléti, ügyeleti díj Egyéb, kollektív szerződésben megállapított pótlékok
Kiegészítő fizetés	Szabadság idejére járó bér Szakszervezeti tisztségviselőnek és üzemi tanács tag-nak törvényben előírt munkaidő-kedvezményre járó bér Munkaszünet (ünnap) bére Szállás idejére fizetett munkabér Állampolgári kötelezettség idejére fizetett átlagkereset
Egyéb bér	Felmentési időre járó bér Állományon kívüli bér – külső előadók – szakértői díjak – alkalmi munkavállalók Választott tisztségviselőknek, választott könyvvizsgálóknak fizetett tiszteletdíj
Prémium	Előre megállapított feladatokra előre megállapított összeg
Jutalom	Utólagos értékelés alapján fizetett összeg
13. vagy további havi munkabér	Jogszállás vagy kollektív szerződés szerint fizetett díjazás, amely nem kötődik a munka utólagos értékeléséhez

Mi nem számít keresetnek?

Természetesen sokféle juttatás, kifizetési jogcím létezik, ami nem tartozik a munkaviszonyból származó kereset fogalmába. Mindezeket nem kívánjuk felsorolni, csupán azok közül emelünk ki néhányat, amelyek elnevezése arra engedne következtetni, hogy kereseti elemnek számít, holott *nem az*. Például nem kereset:

- a betegszabadság idejére a munkáltató által fizetett díjazás,
- kiküldetési, kulszolgálati és különlési díjak, útiköltségek és átalányok,
- végkielégítés,
- részjegy és vagyonjegy utáni osztalékok,
- jubileumi jutalom (a versenyszférában a kollektív szerződésben rögzített esetekben),
- a munkáltató által a dolgozó javára kötött és fizetett egészség-, élet- és nyugdíjbiztosítás díja,
- tanulmányi ösztöndíjak.

Mi az átlagkereset?

Az alkalmazásban állók részére meghatározott időtartamra (óra, hónap, év), főállású munkaviszonyból származó, *bruttó* keresetként fizetett összegek egy főre jutó átlaga. (Általában a teljes munkaidősökre vonatkozik.)

Mi a nettó kereset?

A gazdálkodó szervezetenkénti *bruttó* átlagkeresetből a mindenkori munkavállalói járulékok, személyi jövedelemadó, valamint nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékok levonásával számított adat. A reálkereset

alakulásának vizsgálatához *nemzetgazdasági szinten* a nettó átlagkeresetet használják.

Célszerű-e félévankéntnél gyakrabban tájékoztatást kérni a keresetek alakulásáról?

A tájékoztatást olyan időközönként és olyan részletességgel indokolt igényelni, ahogyan azt a szakszervezet kéri a munkáltatótól. Így elkerülhető a felesleges adatszolgáltatás, és biztosítható, hogy az üzemi tanács is „képpen” legyen. Ezt figyelembe véve a következők ajánlhatók:

- Az első félévet követően:
 - a kereset társasági szintű alakulása fizikai és szellemi foglalkozások csoportosításban;
 - a tárgyre előirányzott és (vagy) a kollektív szerződésben rögzített bérmegállapodás időarányos teljesítése.
- A III. negyedévet követően:
 - olyan részletességű tájékoztatást kell kérni az üzemi tanácsnak (és a szakszervezetnek is), ami lehetővé teszi a következő évi bértárgyalásra történő felkészülést is. Ennek megfelelően, a főbb bérszerkezeti elemek szerinti bontásban és besorolási kategóriánként (kódszámonként) is kívánatos megismerni a III. negyedévi és esetleg a *várható* tárgyévi kereseteket.

Hogyan alakultak a teljes munkaidősök bruttó és nettó keresetei 1995-ben a nemzetgazdaságban?

**A teljes munkaidőben foglalkoztatottak
havi átlagkeresetének alakulása
1995. I-IV. negyedév**

Ág, ágazat		Foglalkoztatottak összesen			
jele	megnevezése	Ft Bruttó	1994. I-IV. n.év =100,0	Ft Nettó	1994. I-IV. n.év =100,0
A, B					
01-05	Mezőgazdaság, halászat	29 873	121,2	21 338	117,3
C	Bányászat	50 765	118,5	31 895	113,0
D	Feldolgozóipar	38 797	121,3	25 790	116,0
	<i>Ezen belül:</i>				
15, 16	Élelmiszer-, ital-, dohánytermék-gyártás	39 254	119,4	26 140	114,5
17-19	Textília, ruházati, bőrtérmék gyártása	24 938	121,2	18 592	118,4
20-22	Fa-, papír-, nyomdaipari termék gyártása	39 760	118,3	26 184	113,6
23-25	Vegyipar	54 835	123,5	33 733	116,3
26	Nemfém ásványi termék gyártása	40 318	121,6	26 670	116,1
27, 28	Kohászat, fémfeldolgozás	40 582	121,9	26 796	116,3
29-35	Gépipar	40 356	120,9	26 690	115,6
36, 37	Egyéb feldolgozóipar	28 030	117,3	20 150	114,4
E	Villamosenergia-, gáz-, hő-, vízellátás	50 805	120,8	31 924	114,7
C-E	Ipár	40 431	121,1	26 624	115,8
F	Építőipar	32 544	116,7	22 496	113,3
G	Kereskedelem, közúti jármű, közszükségleti cikk javítása, karbantartása	36 311	117,1	24 359	113,1

Ag. ágazat		Foglalkoztatottak összesen			
jele	megnevezése	Ft Bruttó	1994. I-IV. n.év -100,0	Ft Nettó	1994. I-IV. n.év -100,0
H	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	29 370	113,2	20 829	111,1
I	Szállítás, raktározás, posta és távközlés	41 437	117,4	27 351	112,6
	<i>Ezen belül:</i>				
60-63	Szállítás és kiegészítő tevékenységei	39 773	116,1	26 513	111,7
64	Posta és távközlés	45 785	120,1	29 541	114,6
J	Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai	71 194	115,4	41 659	109,5
K	Ingatlanügyletek, bérbeadás	41 716	117,0	27 059	112,1
L	Közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	45 861	113,6	29 462	109,0
M	Oktatás	34 866	107,5	24 095	106,0
N	Egészségügy és szociális ellátás	32 462	109,3	22 915	107,9
O	Egyéb közösségi, társa- dalmi és személyi szol- gáltatás	39 884	117,1	26 307	112,7
	Nemzetgazdaság összesen	38 900	116,8	25 891	112,6

2.

Amit az üzemi tanácsoknak a privatizációval kapcsolatban tudni érdemes

Mit is nevezünk privatizációnak?

Az Állami Privatizációs és Vagyongkezelő Részvénytársaság alapító okiratában olvasható megfogalmazás szerint:

„Az állam vállalkozói vagyonának részét képező társasági részesedések, illetve ingatlan és egyéb vagyon értékesítése magántulajdonosok részére.”

Szélesebb értelemben azt is privatizációnak nevezzük, amikor egy állami tulajdonú társaság vagy vállalat értékesíti valamelyik ingatlanát, üzletrészét, üzleteit, telephelyét, üzemét.

Ki tekinthetünk magántulajdonosnak?

„E törvény alkalmazása szempontjából magántulajdonosnak minősül a természetes személy, az egyéni vállalkozó, a polgári jogi társaság, a gazdasági társaság, a szövetkezet, a közhasznú társaság, a befektetési alap, az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár, az MRP, a vizsgáldokodási és erdőbirtokossági társulat, továbbá az egyesület.” [1992. évi XXXIX. tv. 1. § (4)]

E hosszú felsorolást tartalmazó idézettel az volt a célunk, hogy bemutassuk: a magántulajdonos fogalma sokkal szélesebb, mint ami a köztudatban él. Valamint kiderül ebből az is, hogy magánkézbe kerülést, vagyis privatizációt jelent minden olyan eset, amikor már nem az állam a tulajdonos, hanem valaki más.

Mit nevezünk átalakulásnak?

Az átalakulás formaváltást jelent. Alapvetően azt a jogi formai átkést nevezzük így, amikor a vállalatból gazdasági társaság – részvénytársaság (rt.) vagy korlátolt felelősségű társaság (kft.) lesz. [1992. évi LIV. tv. 20–29. §] Sokszor keveredett a fejekben ez a fogalom a privatizációval. A lényegi különbség abban van, hogy az átalakulás során nem változik meg a tulajdonos. A létrejövő rt. vagy kft. tulajdonosa továbbra is az állam, vagy az önkormányzat, vagy leányvállalat esetén a korábbi alapító vállalat marad.

Mi a célja és az értelme az átalakulásnak?

Az átalakulásnak az a célja és lényege, hogy privatizációra alkalmassá tegye az adott gazdálkodó szervezetet mint egészet. Így lehet ugyanis az egész vagyon feletti tulajdonosi jogokat egészben vagy részben értékesíteni. Aki a privatizáció során részvényt vagy üzletrészt vásárol, az ugyanis nem egyes vagyontárgyait (ingatlanját, üzemet, tevékenységét) vásárolja meg az adott társaságnak, hanem részesedést szerez a teljes tulajdonból. Ennek arányában szólhat bele annak sorába, illetve élvezheti annak hasznát. Ezek a részesedések pedig tovább értékesíthetők új tulajdonosok részére, de ettől az adott gazdasági társaság vagyona, eszközei, munkahelyei, tevékenysége nem változik meg.

Átalakulásról beszélünk akkor is – és ez lesz a jövőben inkább jellemző –, amikor egyik gazdasági társasági formából másik lesz (pl. kft.-ből rt.), avagy több társaság összeolvad egy társasággá. [1988. évi VI. tv. VII. fejezet]

Hogyan érinti az átalakulás a munkavállalókat?

Nagyon lényeges eleme az átalakulásnak, hogy a létrejövő gazdasági társaság minden tekintetben jogutódja a vállalatnak.

A munkavállalók és érdekképviselőik számára e tekintetben az a lényeg, hogy munkajogi értelemben nem változik semmi, továbbra is érvényesek a munkaszerződések, nem változnak a jogosultságok sem, és érvényben maradnak a kollektív szerződések és a munkavállalókkal kötött egyéb megállapodások is.

Átalakulásnak minősül az az eset is, amikor egy gazdasági társaság szétválik kettő vagy több társaságra. Ekkor a szétválás-előkészítő folyamatban kell tisztázni, hogy a létrejövő társaságok milyen mértékben és minőségben lesznek jogutódjai az egységes társaságnak. A szétválás során szerződésekben célszerű rögzíteni a munkajogi jogutódlás és az ehhez kapcsolódó biztosítérendszer kérdéseit. [1988. évi VI. tv. 366. §]

A társaságalapítás hogyan érinti a munkavállalókat?

A gazdasági társaságok alapítása nem privatizáció és nem átalakulás. [1988. évi VI. tv. II. fejezet 1. Cím] Azért szólnunk róla itt, mert nagyon gyakori eset, hogy állami tulajdonú gazdasági társaság hoz létre valamilyen gazdasági társaságot, vagy visz be egyes vagyonelemeket, tevékenységeket gazdasági társaságba (apportál).

Ez a folyamat a munkavállalókat sok szempontból érinti. Az esetek jelentős részében ugyanis a dolgozó „együtt mozog” a vagyonnal. Az adott telephelyből alapított gazdasági társaság (pl. kft.) fogja tovább foglalkoztatni az embereket. Sokszor történik a dolog úgy, hogy szinte észre sem veszik a dolgozók a váltást, csak akkor, amikor „átfestik” a feliratot a kapun.

A társaságalapítás során valójában új jogi személyiségű munkáltató jön létre. Ebben az esetben nem jogutódja a létrejövő társaság az azt létrehozó szervezetnek. Nem viszi tovább annak korábbi kötelezettségeit, szerződéseit. Egy lényeges vonatkozásban azonban jogutódlás áll fenn: a munkaviszonyok tekintetében. A dolgozókkal tehát nem kell új munkaszerződést kötni, továbbra is a korábbi feltételekkel dolgoznak tovább. Végkielégítés, felmondási idő tekintetében pedig „viszik magukkal” az előző munkáltatónál megszerzett éveiket. [Lefgelsőbb

319/1994. (XII. 22.) M. K. sz. állásfoglalás] Rendezni kell ezekben az esetekben viszont a kollektív szerződés, illetve egyéb megállapodások hatályban tartását.

Az ilyen alapított társaságok közül azoknál, ahol a társaság egy személyes tulajdonosa állami vállalat vagy állami tulajdonú társaság, a munkavállalókat azonos jogok illetik meg a privatizáció során, mint a közvetlen állami tulajdonú társaságok dolgozóit. [Priv. tv. 5. § (2) f) pont]

Van-e kapcsolat a végelszámolás és a tulajdonosváltás között?

A végelszámolás lényege, hogy a vállalat vagy gazdasági társaság alapítója dönt a jogutód nélküli megszüntetéséről. Maga a szó hiven fejezi ki a dolog lényegét, hiszen az történik, hogy az adott vagyonból ki kell fizetni a kötelezettségeket (hiteleket, szállítókat, adót, járulékokat, felmondási, felmentési időre járó keresetet, végkielégítést stb.), majd a megmaradó vagyon a vállalat vagy társaság egyidejű megszűnésével visszazár az alapítóra. A folyamatot az alapító által kinevezett végelszámoló irányítja.

Azért kell röviden szólnunk a privatizáció kapcsán a végelszámolásról, mert nagyon sok esetben kapcsolódik ehhez munkahelyként működő, működtethető tulajdonrészek eladása, társaságalapítás és eladás, tehát tulajdonosváltás. Az állami tulajdonú cégek végelszámolási folyamatában az úgynevezett vagyonvédelmi előírások [1992. évi LTV. tv. 32–48. §] az irányadók. Ebben a folyamatban munkavállalói jogosultságok is vannak, amelyekkel későbbi kérdéseink foglalkoznak.

Felszámolás esetén beszélhetünk-e privatizációról?

Gyakran hallott és a munkavállalókban okkal riadalmat keltő fogalom. Felszámolás esetén is jogutód nélküli megszüntetésről van szó, de itt nem az alapító, a tulajdonos, hanem a hitelezők érdekében tör-

ténik a folyamat. Akkor beszélünk felszámolásról, amikor az adott cég megszüntetése, vagyonának értékesítése során megszerezhető bevétel a hitelezők igényeinek kielégítésére szolgál.

A felszámolás és a privatizáció abban az értelemben kapcsolódik össze, hogy állami tulajdonú vállalatokat és gazdasági társaságokat szép számban számoltak és számolnak fel. Ezek vagyona pedig az eljárás eredményeképpen magánkézzé kerül.

Világosan kell azonban látni, hogy míg a végelszámolás menetére, megoldási módjára az állami vagyonkezelőnek törvényadta hatása lehet, addig a felszámolás már kikerül az állami tulajdonos hatásköréből. A felszámolás során történő értékesítésre nem vonatkoznak a privatizáció szabályai, kedvezményei.

A végelszámolás és a felszámolás szabályait, a folyamatban a munkáltatói és munkavállalói jogosultságokat az 1991. évi II. tv. rögzíti.

Milyen törvényi keretek között zajlik a privatizáció?

Hosszas előkészítés és éles viták után, 1995. május 9-én az Országgyűlés elfogadta az állam tulajdonában lévő vállalkozói vagyon értékesítéséről rendelkező 1995. évi XXXIX. törvényt. Ez a törvény a kihirdetésétől számított 30. napon, vagyis 1995. június 17-én lépett hatályba. Azóta egy törvény adja e folyamat kereteit az addigi kettő helyett. Egységesen kezeli e törvény a tartós és az ideiglenes állami vagyont. Ennek megfelelően, hatályát veszítette az 1992. évi LIII. törvény, amely a tartósan állami vagyon kezeléséről rendelkezett és létrehozta az ÁV Rt.-t, és szintén hatályon kívül kerül az 1992. évi LTV. törvény, amely az időlegesen állami tulajdonban lévő vagyon értékesítéséről, hasznosításáról és védelméről rendelkezett. Megszűnt továbbá az évente országgyűlési határozatként elfogadott Vagyonpolitikai Irányelvek is.

Mire terjed ki a privatizációs törvény hatálya?

A törvény 5. §-a határozza meg azt a vagyoni kört, amelyre a törvény előírásait alkalmazni kell. A törvény hatálya alá tartozik eszerint minden korábbi állami vállalatból létrejött gazdasági társaság minden olyan részesedése, amelyet még nem értékesítettek. Vonatkozik a törvény a még át nem alakult vállalatokra, a leányvállalatokra.

Vonatkozik a törvény – mint már említettük – az állami tulajdonban lévő vállalat vagy társaság tulajdonában lévő egyyszemélyes társaságok privatizációjára is.

Jobban megfogható talán a törvény hatálya, ha megmondjuk, mi nem tartozik ide.

Maga a törvény is meghatároz egy kört, ide tartoznak az Állami Fejlesztési Intézet Rt., az Igazságügyi Minisztériumhoz rendelt gazdasági társaságok, az állami tulajdonú erdők, a népjóléti miniszter tulajdonosi joga alá sorolt rehabilitációs és munkaterápiás célú gazdasági társaságok.

Vonatkozik-e a privatizációs törvény az önkormányzati tulajdonú vállalatokra és társaságokra?

Munkavállalók, szakszervezetek sokszor felvetik ezt a kérdést. A válasz egyértelműen nem. Ezekre a cégekre azért nem vonatkozhat a törvény, mert azok nem az állam vállalkozói vagyonában, hanem az egyes önkormányzatok tulajdonában vannak.

Mégis van a szabályozásnak egy vonatkozása, amelyik a jelenleg önkormányzati vállalatokban dolgozók számára fontos: a vállalatból társasággá alakulás szabályai az önkormányzati tulajdonra is érvényesek.

Ki dönti el, hogy mi az, ami eladható és mi marad tartósan állami tulajdonban?

A tartósan állami tulajdonban maradó vagyon meghatározása a korábbi törvény felhatalmazása alapján a mindenkorai kormány feladata és joga volt. Jelenleg a törvény melléklete sorolja fel azokat a társaságokat, amelyekben tartós tulajdona marad az államnak, s azt is, hogy ez milyen mértékű. Így megszűnt az a sokak által bírált helyzet és gyakorlat, hogy a kormány szinte bármikor kivethetett vagy betehetett ebbe a körbe társaságokat. Ilyen változtatást ma már csak parlamenti jóváhagyással lehet megtenni. A tartós tulajdoni kör, illetve a tartósan állami tulajdonban maradó részesedés meghatározása egyben annak meghatározása is, hogy mit szándékozik az állam értékesíteni a jövőben.

Az Állami Privatizációs és Vagyonkezelő Részvénytársaság tehát arról nem dönt, hogy mi adható el és mi nem. Az állami tulajdonú társaságok részvényeit, illetve üzletrészeit, amelyeket nem sorol a melléklet a tartós tulajdoni körbe, az ÁPV Rt. köteles értékesíteni.

Honnan lehet megtudni, milyen vagyont értékesíthet az ÁPV Rt.?

Először is magából a törvényből, hiszen ami nem tartósan állami tulajdon, az értékesíthető.

A privatizációs szervezet pedig köteles az értékesítésre kerülő vagyonról hiteles, a legfontosabb információkat tartalmazó nyilvántartást vezetni. Ezt a nyilvántartást bárki megtekintheti.

Hogyan értékesítheti a vagyont az ÁPV Rt.?

A törvény III. fejezete foglalja össze az ÁPV Rt.-hez tartozó vagyon értékesítésének szabályait.

„Az ÁPV Rt. az értékesítést

a) közvetlenül,

b) a tőkepiac intézményrendszerén keresztül,

c) befektetési célú alapokon vagy társaságokon keresztül,
d) a társaságok vezető tisztségviselői útján (egyszerűsített privatisáció) végzi."

A vagyon értékesítésének eljárásait is meghatározza a törvény:

- a) nyilvános vagy zártkörű pályázat,
- b) nyilvános árverés,
- c) nyilvános ajánlattétel,
- ezek együtt a versenyeztetési körbe tartozó értékesítési eljárások;
- d) nyilvános forgalomba hozatal,
- e) zártkörű elhelyezés,
- f) tőzsdei értékesítésre adott megbízás,
- g) kivételesen versenyeztetés nélkül (a törvény által meghatározott esetekben!).

Melyik a leggyakoribb értékesítési eljárás?

Az értékesítés során az ÁPV Rt. alapvetően köteles versenyeztetési eljárással értékesíteni a vagyont. Ettől érvényesen csak speciális esetekben térhet el [28. § (2)]. Ezek közül ki kell emelnünk az e) pontot: [nem kell versenyeztetni] „ha az ÁPV Rt. az 54–57. §-ban meghatározott kedvezményes mértékig a munkavállalók részére értékesíti az állami vagyont;”. A kedvezményrel megvásárolható tulajdonrész a dolgozóknak nem kell pályáznuk, azt az ÁPV Rt.-vel történő egyeztetés, tárgyalás alapján szerezhetik meg.

Milyen jogszabályok határozzák meg a munkavállalói részvételt a privatizációs folyamatban?

A munkavállalók részvételi jogait alapvetően továbbra is a Munka Törvénykönyve határozza meg. Az üzemi tanácsai, illetve szakszervezeti jogosultságok ezek alapján változatlanul megvannak. Tulajdonképpen a privatizációs törvény e vonatkozású rendelkezései ezeket a

jogosítványokat pontosítják, illetve kiterjesztik a munkáltató kötelezettségeit az ÁPV Rt.-re, illetve megbízottjára.

14-e jogositványokat a privatizációs törvény az üzemi tanácsoknak?

A jogszabály „a gazdasági társaság munkavállalói érdekképviselői szerveit” említi így általánosságban. A hatályos törvényből elmaradt az LIV. tv. értelmező rendelkezése, amely az üzemi tanácsokat jelölte meg jogosultként. Ebből következően, minden munkahelyi munkavállalói érdekképviselői szervezetet be kell vonni a privatizáció során.

A mi értelmezésünk szerint hibás lenne az érdekképviselők fogalmát csak a szakszervezetekre leszűkíteni. Ezt nem csak a korábbi jogszabály rendelkezésére alapozzuk, hanem arra is, hogy a Munka Törvénykönyve az üzemi tanács véleményezési körébe tartozó kérdések felsorolásakor említi a privatizációt is.

Így még szorosabb együttműködésre van szükség a szakszervezetek és üzemi tanácsok között.

Milyen jogosultságai vannak a munkavállalói érdekképviselőknek az átalakulások során?

Az átalakulás esetén, az átalakulási tervet véleményeztetni kell a munkavállalói érdekképviselővel, és annak írásos véleményére 15 napon belül válaszol a vagyonkezelő szervezet.

Az átalakulási terv alapvető információkat tartalmaz a munkavállalók számára is. Megtudhatják belőle az átalakulással elérni kívánt gazdasági célt. Az átalakuláshoz választott társasági formát, az üzleti elképzeléseket. Kitüntetetten a munkavállalókat érintő fejezetei vannak az átalakulási tervnek. Tartalmaznia kell ugyanis egy foglalkoztatási és szociális tervet, valamint szólnia kell az esetleges dolgozó tulajdonszerzés lehetőségeiről is.

Miről és mikor kell tájékoztatni a tulajdonosnak a munkavállalókat?

„A vagyon értékesítésére vonatkozó pályázati kiírás vagy meghirdetés, továbbá a konkrét döntés előtt legalább 30 nappal megelőzően köteles a gazdasági társaság érdekképviselői szerveit írásban tájékoztatni mindazon adatokról (körülményekről), amelyek a vagyon értékesítése várható következményeként

a) a munkavállalók foglalkoztatását, kereseti és bérviszonyait, szociális ellátását, munkafeltételeit, képzését érinthetik;

b) a munkavállalói tulajdonszerzés esetleges lehetőségeire vonatkoznak.”

A tájékoztatási kötelezettség az ÁPV Rt.-t, illetve az általa megbízott vagyonértékesítőt terheli. Ebben a tekintetben tehát nem a munkáltató, hanem a tulajdonos, illetve a nevében eljáró az érdekképviselői szervek partnere. Erre értettük azt, hogy a privatizációs törvény kiterjeszti a munkáltatói kötelezettséget a tulajdonosra.

Fontos, hogy a tájékoztatásnak írásban kell megtörténnie. A 30 napos időszak a pályázati kiírás előtt lehetőséget biztosít a testületeknek a tájékozódásra és véleményük megfogalmazására, eljuttatására.

Az ÁPV Rt. írásban köteles a hozzá írásban érkező véleményre 15 napon belül válaszolni.

Mondhatnak-e véleményt a munkavállalók a privatizációs döntéssel kapcsolatban?

„A vagyonértékesítő az értékesítésre vonatkozó döntés meghozatala előtt köteles lehetőséget biztosítani arra, hogy a munkavállalói érdekképviselői szervek véleményüket kifejezhessék a meghozandó privatizációs döntéssel kapcsolatban. Ezt a véleményt a 34. §-ban megjelölt emlékeztetőhöz kell csatolni.”

A törvénynek ez a két rendelkezése egészíti ki a tájékoztatási kötelezettséget. Együtt olvasva az ezekben megadott határidőket, könnyen

belátható, hogy van érdemi lehetőségük az érdekképviselőeknek a döntések befolyásolására.

Figyelembe kell-e venni a döntésnél a véleményt?

Nincs ilyen kötelezettsége a döntéshozóknak. De a vélemény befolyásolhatja őket.

Természetesen erre akkor van esélyük a munkavállalóknak, ha megalapozott, érvekkel alátámasztott és szakszerű véleményt fogalmaznak meg, illetve kérdéseket tesznek fel.

Vélhetően a korábbinál nagyobb nyomatókat ad az érdekképviselői véleményeknek az is, hogy nem kerülnek a sülyeszötbe, hanem kötelezően az emlékeztetőhöz csatolják azokat. Az emlékeztetőt ugyanis megőrzik, az lesz alapidokumentuma az értékesítési döntések ellenőrzésének.

Van-e egyetértési joguk a munkavállalói érdekképviselői szervezeteknek?

Igen van. Jóléti, szociális intézményeket és létesítményeket csak a munkavállalói érdekképviselői szervek egyetértésével hasznosíthatnak a privatizációs törvény rendelkezése szerint.

A Munka Törvénykönyvével összevetve látható, hogy itt másról van szó, mint az üzemi tanács együttdöntési jogáról.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy ez a jogosultság akkor áll fenn, ha az állami vagyonkezelő értékesít. Abban az esetben, ha a gazdasági társaság kívánja hasznosítani jóléti vagy szociális célú vagyontárgyat, az üzemi tanács együttdöntési jogosítványa érvényes.

Kiől és mit tudhat meg az üzemi tanács a privatizációs szerződésről?

„Az ÁPV Rt. köteles az érintett társaság munkavállalói érdekképviselői szerveinek rendelkezésére bocsátani a megkötött értékesítési, illetve vagyonkezelési szerződés és ahhoz kapcsolódó egyéb szerződések azon előírásait, amelyek az (1) bekezdés a)-b) pontjaiban foglaltakra vonatkoznak.”

A törvényből idézett rendelkezés hivatkozása a „Miről és mikor kell tájékoztatnia a tulajdonosnak a munkavállalókat?” kérdésnél felsoroltakra vonatkozik.

Ez a tájékoztatás, illetve az ebből szerzett ismeretek elengedhetetlenek az érdekképviselők számára, hiszen csak így tudják meg, milyen kötelezettségeket vállalt az új tulajdonos, illetve vagyonkezelő. Ki kell derülnie a tájékoztatásból annak is, kötött-e ki és ha igen milyen biztosítékokat, illetve szankciókat az eladó a vállalt kötelezettségek betartása érdekében.

A privatizációs pályázatok értékelése során figyelembe kell-e vennie az eladónak a munkavállalói érdekeket?

Ilyen jellegű – a munkavállalók érdekeit figyelembe vevő – elemeket a pályázatok értékelésének szabályai között is hangsúlyosan rögzít a törvény.

„A pályázatok, illetőleg az egyes ajánlatok elbírálása során kiemelten figyelembe kell venni a pályázó (ajánlattevő) által a reorganizáció, a tőkeemelés, technikai fejlesztés, szerkezetváltás és a munkavállalók foglalkoztatása, jövedelme, illetve szociális ellátása, továbbá a környezeti károk és terhelések enyhítése tekintetében vállalt kötelezettségeit. [32. § (3)]

(4) A (3) bekezdés szerinti kötelezettségek vállalását az elbírálás során a pályázati kiírás szerint előnyben lehet részesíteni a kedvezőbb árajánlattal szemben. A megkötendő adásvételi szerződésben azonban megfelelően érvényesíthető szerződést biztosító mellékköte-

lezettségeket, illetve adott esetben egyéb biztosítékokat – ideértve a szerződésszegés szankcióit is – kell kikötni a kötelezettségvállalás kiképzhetősége érdekében.”

Ehhez kapcsolódik még a 35. § is:

„Az ÁPV Rt. – kivételesen indokolt esetben – az alábbiak szerint adhat át állami vagyont pénzbeli térítés nélkül

a) olyan vevők részére, akik megfelelő biztosítékok nyújtásával vállalják a 32. § (3) bekezdés szerinti kötelezettségek teljesítését;”

Amennyiben figyelembe vesszük ezeket a rendelkezéseket, még nagyobb hangsúlyt kap a munkavállalói érdekképviselők véleményezési, döntésbefolyásolási lehetősége. A ma még privatizáció előtt álló cégek jelentős része ugyanis igen komoly gazdasági gondokkal küzd. Ezeknél pedig a munkavállalók elemi érdeke azt diktálja, hogy olyan privatizáció következzen be, amelynél az új tulajdonos biztosítja a jövőbeli működést, foglalkoztatást, jövedelmet és juttatásokat.

A kötelezettségek betartásának ellenőrzésére a munkavállalói érdekképviselői szervezetek nagyobb biztosítékot jelenthetnek, mint a legjobban kiépített privatizációs szervezet.

Van-e a munkavállalói érdekeknek képviselete az ÁPV Rt.-ben, a privatizációs döntéshozatalban és az ellenőrzésben?

A munkahelyi szintet meghaladó képviselet egyértelműen a szakszervezetekhez kötődik. Munkahelyen kívüli szervekkel kapcsolatban, a Munka Törvénykönyve alapján is a szakszervezet képviselheti tagjait, illetve a dolgozókat. Természetesen a privatizációs törvény eddig ismertetett rendelkezésein túli részvételtől és képviseletől van szó.

A privatizációs törvény a részvételt és a képviseletet, az országos érdekegyeztetés kialakult rendjének megfelelően, az Érdekegyeztető Tanácsnak biztosítja. A munkavállalói oldalt alkotó szakszervezeti konföderációk így kapcsolódhatnak a privatizációs folyamathoz.

Visszalépés történt a korábbi állapothoz képest a döntésben való részvételt illetően. Az ÁPV Rt. igazgatótanácsába már nem delegálhat az ET munkavállalói oldala képviselőt.

Az ÉT delegálási jogot a felügyelő bizottságba kapott. Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal egy-egy személyt delegálhat. Ezen személyek visszahívásáról csak a jelölő szervezet javaslatára vagy egyetértésével határozhat a kormány.

A szakszervezetek tehát elsősorban az ellenőrzésben vehetnek részt. Az ÁPV Rt. szervezetében a belső ellenőrzési önálló igazgatóság a felügyelő bizottság alá van rendelve.

A privatizációs döntések előkészítő folyamatában 1994 nyara óta részt vesznek a szakszervezetek képviselői is. Az ÁPV Rt. döntés-előkészítő mechanizmusában ugyanis úgynevezett Privatizációs Ágazati Bizottságok működnek. A bizottságokba az ÉT munkavállalói oldalát alkotó érintett konföderációk delegálhattak képviselőket.

Mi a feladata a Privatizációs Ágazati Bizottságoknak?

Az ÁPV Rt. döntés-előkészítő mechanizmusában fontos szerepet tölt be a PAB. PAB-ot a tranzakciós vezérigazgató-helyettesek, illetve az egyes tranzakciós igazgatók hoznak létre és működtetnek. A bizottság „a vezérigazgató-helyettes és/vagy az általa döntésre felhatalmazott személy véleményező tanácsadó testülete az egyes portfóliókba tartozó cégekkel kapcsolatos tranzakciós döntéseknél. A PAB feladata mindazon szempontok, érdekek és követelmények intézményes koordinációja, amelyek a Priv. tv. előírásai alapján az egyes privatizációs döntéseket meghatározzák.” [ÁPV Rt. SZMSZ]

A PAB tagjai a szaktárcák és főhatóságok képviselői, akik az ügyben érintettek, az ÁPV Rt. illetékes szervezeteinek képviselői, valamint a szakszervezetek képviselői. A szakszervezetek képviselőit az egyes PAB-okba az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói oldalának megegyezése alapján delegálják. A szakszervezeti képviselő feladata, hogy az egyes döntéseknél érdekelt társaságok munkavállalói érdekeképviselői szervezeteivel felvegye a kapcsolatot, és véleményüket képviselje a bizottságban. A szakszervezeti képviselő segíthet abban is a munkahelyi szervezeteknek, hogy megismerjék az egész döntési folyamatot, a döntéseknél figyelembe vett szempontokat.

Jogosultak-e a dolgozók a privatizáció során kedvezményes módon tulajdont szerezni?

Az első kérdés, amelyet a törvény tisztáz, az, hogy kinek jár a kedvezmény, pontosabban, hogy milyen privatizáció esetén vehető igénybe a munkavállalói kedvezmény.

„Állami vállalat átalakulása vagy állami vállalat többségi részvételével létrejött gazdasági társaságok – beleértve az állami vállalat által az átalakulást megelőzően vagy annak jogutódja által az átalakulást követően alapított társaságokat is – társasági részesedéseinek értékesítése során a munkavállalók kedvezményesen szerezhetik meg az állami tulajdont.”

A fenti szabály azért fontos, mert egyértelművé teszi a dolgozók jogosultságát akkor is, ha olyan gazdasági társasági részesedések eladása történik, amely gazdasági társaságok nem átalakulással jöttek létre.

Köteles-e az állami vagyonkezelő kedvezményes vásárlási lehetőséget biztosítani a dolgozók részére?

A törvény kedvezményeiről rendelkező részében azt olvashatjuk:

„A munkavállalók állami részesedésekből való kedvezményes részesítése csak akkor mellőzhető, ha a többségi részesedést olyan befektető szerzi meg, aki az értékesítésre irányuló szerződésben a munkavállalók foglalkoztatására, illetve a munkakörülmények javítására megfelelő biztosítékokkal alátámasztott szerződéses kötelezettséget vállal.”

Ez a szabály elég egyértelmű. Kedvezményes vásárlást kell biztosítani, kivéve, ha valóban alapvető munkavállalói érdekek érvényesítése (foglalkoztatás, munkakörülmények) biztosított az új tulajdonos megjelenése esetén.

Feltétel nélkül minden esetben lehet kedvezményesen állami vagyont vásárolni?

Nem. A törvényben van egy másik rendelkezés, amely a kedvezményes technikákat általában feltételhez köti:

„A IV. Fejezetben meghatározott kedvezményes privatizációs technikák alkalmazásával benyújtott pályázatok kizárólag akkor kerülhetnek elbírálásra, ha az ÁPV Rt. által megállapított limitárat elérő, illetve meghaladó, a teljes ellenértéknek... készpénzben való kifizetésre irányuló... érvényes ajánlat nem érkezett.” [32. § (1)]

Ellentmondás van-e a kedvezményes vásárlás biztosításának kötelezettsége és a fenti idézett rendelkezés között? Igen van, mégpedig akkor, ha a készpénzes ajánlat ellenében a teljes állami tulajdonú részesedést eladja az ÁPV Rt. Erre az úgynevezett egyszerűsített privatizációs eljárás listás szakaszában kerülhet sor.

Mi is az az egyszerűsített privatizáció?

A törvény 38–45. §-aiban rendelkezik erről az új megoldási lehetőségről. Az egy címszó alatt szereplő paragrafusok tulajdonképpen két technikáról szólnak, illetve egy olyan folyamatról, amelynek két szakasza különül el, meghatározva a vásárlás lehetőségét is.

Az egyszerűsített privatizációs körbe azok az állami tulajdonú társaságok kerültek, amelyeknek 1994-ben saját tőkéjük 600 millió Ft, és teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozóinak létszáma éves átlagban az 500 fő alatt volt.

Mit jelent a listás meghirdetés?

„Az ÁPV Rt. két ütemben, 1995. szeptember 30-ig, illetve 1995. december 31-ig köteles az egyszerűsített privatizációra kerülő társaságok jegyzékét – készpénzes értékesítésre irányuló felhívással együtt – legalább két országos napilapban és az ÁPV Rt. nyilvános tájéko-

tatójában közzétenni. A közzététellel egyidejűleg az ÁPV Rt. köteles a jegyzékben szereplő társaságok tekintetében gondoskodni arról, hogy a 29. §-ban előírt adatok a befektetők rendelkezésére álljanak.

A közzétételtől számított 90 napon belül lehet a jegyzékben szereplő társasági részesedésekre az ÁPV Rt.-nél készpénzes ajánlatot benyújtani, legalább a jegyzékben szereplő limitáron.” [38. § (1)–(2)]

A fentiekből kiderül, hogy az egyszerűsített privatizáció egy széles körű listás meghirdetéssel kezdődik, ahol csak készpénzzel lehet vásárolni. (Tehát a kedvezményes technikák és a kárpótlási jegy kizártak!)

Az egyszerűsített privatizáció első lépése, vagy inkább előfeltétele tehát a listás meghirdetés.

„(3) Ha a (2) bekezdésben megjelölt határidőn belül nem érkezik a 32. § (1) bekezdés szerinti készpénzes ajánlat, úgy az ÁPV Rt. köteles erről az érintett társaságot az egyszerűsített privatizációs eljárás megindítása érdekében haladéktalanul értesíteni.”

Mi is tehát valójában az egyszerűsített privatizáció?

Ez tulajdonképpen az ÁPV Rt. szempontjából viszonylag egyszerűsített, hiszen nem ő, hanem az adott gazdasági társaság igazgatósága, illetve ügyvezetője jogosult, illetve köteles megtenni a privatizáció előkészítéséhez szükséges intézkedéseket, valamint a privatizációról szerződést is kötni, amelyet természetesen az ÁPV Rt. hagy jóvá.

A munkavállalói érdekképviseltek számára ez azt jelenti, hogy az egyeztetés szintere az adott cég lesz. Mindazokat a kötelezettségeket, amelyeket a törvény előír, a társaság vezetésének kell betartania. Ezeknél a társaságoknál a folyamat közvetlenül az érdekképviseltek közlébe kerül. Ezt ki lehet és kell használni. Lehetőség kínálkozik arra, ha megfelelő munkakapcsolat és bizalom van a vezetés és az érdekképviseltek között, hogy szinte közösen készítsék elő a privatizációt.

Az egyszerűsített privatizáció esetén egyébként ugyanazok a jogok illetik meg a munkavállalókat és szervezeteiket, amelyeket már tárgyalunk.

Lehetnek-e tulajdonosok a dolgozók az egyszerűsített privatizáció során?

Van egy érdekes specialitása ennek a technikának a munkavállalói tulajdonszerzés szempontjából. Azon túl, hogy a kedvezményes vásárlási technikák alkalmazhatók, a törvény a következőképpen rendelkezik:

„Ha az értékesítésre vonatkozó adásvételi szerződés e törvény hatálybalépésétől számított 1 éven belül megkötésre kerül, akkor a készpénzbevétel 10%-a a társaságot illeti meg, amelyet alaptőken (törzstőken) felüli vagyonba kell helyezni. E vagyonrészt – egy éven belül – tökeemelésre kell fordítani, és az így kibocsátásra kerülő társasági részesedéseket 50-50%-ban a társaság vezető tisztségviselői, illetve dolgozói térítés nélküli tulajdonszerzésére kell felhasználni.”

A kedvezményes vásárlás lehetősége biztosított-e a versenyeztetési eljárás során?

Az ÁPV Rt.-nél kialakult gyakorlat szerint minden pályázati kiírás esetében előírják a dolgozók által kedvezményesen vásárolható vagyonrész felajánlását a munkavállalóknak, illetve a többségi befektetőnek erre a vagyonrésze csak opciós jogot biztosítanak arra az esetre, ha a munkavállalók nem vennék meg az üzletreszeket, részesvényeket.

Az érdekképviseltek, amennyiben a dolgozók szeretnék kihasználni a kedvezményes vásárlási lehetőséget, mindenképpen kezdeményezzék a dolgozók pályázaton kívüli vásárlását. Erre a törvény már idézett rendelkezése lehetőséget ad.

Mennyi kedvezményt kaphat egy munkavállaló a vásárláshoz?

„56. § (1) A munkavállalók részére személynként az éves minimálbér 150%-ának megfelelő kedvezmény adható...”

Meg kell jegyeznünk, hogy ez az egyértelműnek szánt mondat is felvethet értelmezési kérdést. Ugyanis az „éves minimálbér” nem pontosan érthető kategória, hiszen a minimálbér év közben változik, változhat, a mezőgazdaságban pedig általános gyakorlat, hogy 6 hónapos késéssel lép életbe az adott évi megállapodás alapján kialakított minimálbér.

A kialakult gyakorlat szerint a kedvezmény számítása a következő: az ET-megállapodás alapján kihirdetett minimálbér tizenkétszerese szorozva 1,5-del. Jelenleg ez számokban a következőt jelenti:

$$14.500 \cdot 12 \cdot 1,5 = 261.000 \text{ Ft}$$

A számítás alapján rendelkezésre álló kedvezményt hogyan használhatják fel a munkavállalók?

„A munkavállalók számára az eladási árnak legfeljebb 50%-a erejéig árkedvezmény és/vagy részletfizetési lehetőség adható. A csökkentett vételár részletekben megvalósuló kiegyenlítése esetén, a csökkentett vételár 15%-ának készpénzben történő befizetése mellett a törlesztési idő legfeljebb három év lehet, s a vételárhátraléokra kamatként az államadósság után fizetendő mindenkori kamat számítható fel.”

Ennek a szabálynak az alkalmazása azt jelenti, hogy a munkavállalók a privatizációs pályázaton kialakult (elért) vételárhoz viszonyítva kapják a kedvezményt. A vételár eltérhet, általában el is tér az üzlet-rész, részesvény névértékétől.

Ebből a szabályból is következik az, hogy a kedvezményt kihasználni akaró munkavállalók számára a többségi részesedések értékesítése után ajánlja fel az ÁPV Rt. a vásárlás lehetőségét.

Kedvezményesen vásárolható meg a társasági törvény (244. §) rendelkezései szerint kibocsátható úgynevezett dolgozói részesvény is. E részesvényfajta esetében a kedvezmény a névérték 90%-áig adható.

Érdemes-e a dolgozóknak tulajdont szerezniük?

A kérdésre általános érvényű választ nem lehet adni, de néhány megfontolásra érdemes szempontot célszerű átgondolni.

Az első ilyen annak mérlegelése, hogy többségi vagy kisebbségi tulajdont szerezzenek-e a dolgozók. Vagyis azt kell eldönteni, hogy irányítani és működtetni akarják-e az adott gazdasági társaságot, vagy pedig részt akarnak venni annak tulajdonosi döntéseiben. Nagy valószínűséggel a többségi tulajdonlásnak ott lehet létjogosultsága, ahol nem nagy létszámú, a gazdasági folyamatok alakulása, a termelés, értékesítés eredményességére közvetlenül befolyásoló lehetőséggel rendelkező dolgozói csoport van.

Fontos rendező elve a dolgozói tulajdonszerzésről való döntésnek, hogy egyéni vagy csoportos formában kívánnak-e tulajdonosok lenni a dolgozók. Csoportos tulajdonszerzésnek, amelynek legkedvezőbb formája az MRP, akkor van értelme, ha meghatározó befolyást akarnak gyakorolni a dolgozók a tulajdonosi döntésekre. Egy-egy társaság tulajdoni részesedésének 25%-át + 1 szavazatot megszerezve már érdemben vehetnek részt a munkavállalói tulajdonosok a döntésekben. A befolyásolási célú tulajdonszerzés alsó határértéke a 10%-nyi részesedés megszerzése, mert ehhez már fűződnek kisebbségi jogok. [1988. évi VI. tv.]

A nem csoportos vásárlás legjellemzőbb esete az, amikor a kedvezménytel megvásárolható tulajdonhányadot az ÁPV Rt. felajánlja a dolgozóknak és egy egyéni jegyzés keretében mindenki eldönti, hogy kíván-e vásárolni és a megadott keretlehetőségen belül mennyit.

Munkahelyet biztosít-e a dolgozói tulajdon?

A tulajdonlás nem biztosítja a munkahelyet. Nem szabad tehát azért vásárolni, vásároltatni, hogy megvédjük a munkahelyünket. Természetesen lehetnek olyan esetek, amikor egy dolgozói közösség úgy gondolja, hogy ha kezébe vehetné az irányítást, akkor életképessé

tudná tenni a társaságot. A résztulajdonlás, egyéni vásárlás semmilyen esetben nem biztosítja a munkahelyek megtartását.

Mi az a dolgozói részvény?

A dolgozói részvény egy speciális részvényfajta. A társasági törvény [1988. évi VI. tv. 244. §] rendelkezései szerint bocsátható ki. Értelemszerűen tehát az előbb ismertetettel ellentétben, kizárólag részvénytársaságoknál alkalmazható.

Dolgozói részvényt az Rt. tulajdonképpen bármikor kibocsáthat. A hozzá kapcsolódó kedvezmény viszont csak a privatizációval egy időben, illetve ahhoz kapcsolódva adható az állami vagyon terhére, a törvény rendelkezése szerint (90% a névértékre vetítve).

A munkavállalói érdekképviselők a privatizáció előkészítése szakaszában vizsgálják meg a dolgozói részvény kibocsátásának lehetőségeit és feltételeit, s amennyiben azt jónak ítélik meg, kezdeményezik, hogy a pályázati kiírásban ez a kötelezettség legyen megfogalmazva a hozzá járó kedvezménnyel együtt.

Alapvetően annyit kell tudni a részvényfajtáról, hogy korlátozottan forgalomképes, a munkaviszonyhoz kötődik a tulajdonlása (kivéve a nyugdíjazás esetét). A kibocsátást és a későbbi forgatást, átruházást szabályzatban kell rögzíteni. A szabályzatot az érdekképviselőknek véleményezniük célszerű (szakszervezetek), illetve kötelező (üzemi tanács).

Felhívjuk arra a figyelmet, hogy jelenleg elég vitás egy ilyen szabályozás néhány, a munkavállalókat érintő kérdése, ezért célszerű ebben jártas szakértők, illetve tanácsadók segítségét igénybe venni.

Mi a Munkavállalói Résztulajdonosi Program lényege?

„60. § (1) *Gazdasági társaságok állami tulajdonában álló részesedéseit a társaság munkavállalói a Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) keretében szervezett formában is megszerezhetik.*”

Az üzemi tanácsokkal kapcsolatos jogviták tapasztalatai

Az MRP létrehozásának, működésének, a vásárlás módjának szabályait és feltételeit külön törvény rögzíti. Az 1992. évi XLIV. törvény (MRP-tv.) részletes ismertetésére most nem térünk ki. Két lényeges elemet viszont ki kell emelnünk, éppen a privatizációs törvény miatt.

Az első:

„Magyarországon bejegyzett részvénytársaság vagy korlátozott felelősségű társaság részvényeit, üzletrészeit a társasággal munkaviszonyban álló személyek mint kedvezményezettek az MRP keretében az e törvényben szabályozott módon szerezhetik meg.”

Így kezdődik az MRP-törvény. Nem korlátozza, illetve határozza meg, mennyit szerezhet meg a dolgozói MRP-közösség a tulajdonból. Ez a vásárlási mód tehát jó lenne az egyes társaságok kisebbségi részesedéseinek megszerzésére is. (Sokan azt vallják, hogy igazán erre jó.) A privatizációs törvénynek viszont van egy rendelkezése, ami ezt kétségesse teszi. A 36. § szerint ugyanis.

„(1) A 25% + 1 szavazatot el nem érő és privatizációs portfólióba be nem vitt állami társasági részesedést az APV Rt.-nek vagyonárnyosan a társaság többi tagja, illetve a társaság számára – ebben a sorrendben – vételre fel kell ajánlania.

(2) Amennyiben az (1) bekezdés szerinti eljárás eredménytelen maradt, úgy a részesedést nyilvános árverés útján kell értékesíteni.”

A második:

„58. § (4) MRP szervezet által történő vásárlás esetén Egzisztencia hitellel legfeljebb a vételár 50%-a törleszthető.”

Igen kérdéses, hogy az MRP-be tömörült dolgozók a másik 50%-ot hogyan fogják fizetni.

Sokan vélik úgy: a törvény meghagyta az MRP-vásárlást mint formát, csak éppen lehetetlenné tette a megvalósítást. Valószínűleg ez nincs így, de az mindenképpen elmondható, hogy nehezedtek az MRP-s vásárlások feltételei, lehetőségei.

Az MRP kapcsán az érdekképviselőknek arra kell figyelniük, hogy csak megalapozott üzleti tervre épülő megvalósíthatósági tanulmány esetén induljon az MRP szervezet a pályázaton. Az MRP-tulajdonlás mértékét és lehetőségét szigorúan a gazdasági számítások határozzák meg.

Alakulóban lévő szakszervezet jogosult-e a munkáltatónál üzemi tanács választási bizottságot szervezni?

Az Mt. 49. § (1) bek. előírja az üzemi tanács jelölési és választási szabályait. A (2) bek. rögzíti: ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a választási bizottságot a munkáltatónál *képvisellel* rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

Alakulóban lévő szakszervezetről akkor beszélünk, ha a szakszervezet megalakult, de a bírósági nyilvántartásba vétel még nem történt meg. Az 1989. II. tv. (Egyesületi törvény) 4. § (1) bek. rögzíti, hogy a *társadalmi szervezet a bírósági nyilvántartásba vétellel jön létre*. Ellentétben a társaságokkal, e nyilvántartásba vétel az *alakulásra nem visszaható hatályú*. Ebből következik, hogy alakuló szakszervezet üzemi tanács választási bizottságot *képviselő hiányában* – nem szervezhet.

Követelheti-e a munkáltató a szakszervezet bíróságnál történt nyilvántartásba vételét tanúsító okirat bemutatását?

A szakszervezet *társadalmi szervezet*. A székhely szerinti, megyei szintű bíróság *kérelmére* veszi nyilvántartásba s válik a nyilvántartásba vétellel *jogi személlyé*.

Az egyesületi törvény lehetővé teszi, hogy a szakszervezetek *alapszabályaikban szervezeti egységeiket származtatott jogi személyiséggel ruházzák fel*. Ugyancsak biztosítja a törvény, hogy a szakszervezetek *szövetségeket* hozzanak létre. A jogi személyiség, vagy a származ-

tatott jogi személyiség, illetve a szövetségre ruházott jogok gyakorlását a szakszervezet belső szabályzataiban kell rögzíteni. Azt azonban, hogy mely szakszervezeti jogokat gyakorolja adott munkáltatónál az érdekképviselői szerv, a munkáltatóval közölni kell. (Előfordulhat ugyanis, hogy a helyi szakszervezet ugyan származtatott jogi személyiséggel rendelkezik, de – például – a kifogás jogát a „központi”, tehát a bíróságnál bejegyzett jogi személyiségű szervezeti egység gyakorolja.)

A munkáltató budapesti székhelye megszűnt és vidéki székhelyen folytatja tevékenységét. A szakszervezetnek a nyilvántartásba vételi bíróságtól kell-e kérnie a munkáltatói székhelyű bírósághoz történő iratátvitelét?

Nem. A szakszervezetet nyilvántartásba vételekor társadalmi szervezetként regisztrálják. Be kell ugyan jelenteni a székhelyváltást, de a bíróság nem törölheti a szakszervezetet nyilvántartásából azért, mert annak székhelye megváltozott, s jegyezheti be újra az új székhely szerint illetékes bíróság. Ha Budapestről Szegedre költözik is a cég, a szakszervezet nyilvántartása a Fővárosi Bíróságnál marad. [LB KK II. 25. 107/1992]

A cég szétválásával az újonnan létrejött munkáltatónál a szakszervezetnek két tagja „képviselőnek” minősül-e üzemi tanács választási bizottság szervezése szempontjából?

Igen. Különbség van az Mt.-ben írott képviselet és az egyesületi törvényben előírt képviselet fogalmak között. Az 1989. II. tv. rögzíti, hogy a társadalmi szervezetnek képviseleti és ügyintéző szervekkel kell rendelkeznie. A „képviselet” a szakszervezet jegyzését, számlanyitását stb. jelenti, vagyis azt a személyt, akit erre a tisztségre választanak vagy megbíznak.

Az Mt.-ben – erre utal az Mt. 48–54. §-aihoz írott miniszteri indoklás is – a képviselet csak azt jelenti, hogy a munkáltatónál munka-

viszonyban áll az adott szakszervezet tagja. Nem a szakszervezetet „jegyző” képviselőnek kell a munkáltatóval munkaviszonyban állnia ahhoz, hogy a szakszervezet a választási bizottság megszervezésében részt vehessen.

Összeférhetetlen-e a szakszervezeti tisztség az üzemi tanácsban viselt tagsággal?

A Legfőbb Ügyészség Általános Felügyeleti és Polgári Jogi Főosztálya kezdeményezte az üzemi tanácsok és a szakszervezeti tisztségviselés összeférhetetlenségével kapcsolatos szakmai vitát. A vita alapját Ig. 282/1993. Legf. Ü. számú vizsgálati anyag képezte.

Az Mt. 46. § (2) bek. állapít meg összeférhetetlenséget, s ebben a szakszervezetben vagy más érdekképviselői szervezetben viselt tisztség mint kizáró feltétel nem szerepel. Érdekképviselő, szakszervezet alatt a munkáltatói szervezetben működő organizációt kell érteni, de hangsúlyozzuk, az Mt. semmiféle összeférhetetlenséget az üzemi tanács vonatkozásában a szakszervezeti tisztséggel nem ír elő. Szakszervezeti etikai kódexek pedig – melyek önmérsékletet írhatnak elő – nem készültek.

Jogutódlással új munkáltatóhoz átkerült üzemi tanács tag védettsége alól előzetes egyetértést új üzemi tanács hiányában ki adhat?

A munkáltató szétválással [Gt. 366. § (1)–(5) bek.] több új szervezetre bomlott, ezért az Mt. 57. § (1) bek. g) pontja szerinti megszűnés esetében három hónapon belül üzemi tanácsot (megbízottat) kell választani. Ez alatt a három hónap alatt a volt munkáltató üzemi tanácsának tagját megillető munkajogi védelem vonatkozásában az új munkáltatónál jogi szabályozás nem érvényesül.

Az Mt. 28. § (3) bek. azt írja elő, hogy felettes szerv meghatározásának hiányában a 28. § (1) bek. írott jogosultságot az a szakszervezeti szerv gyakorolja, amelyben a tisztségviselő tevékenységét kifejezi.

Az a munkajogi jogutódlás mellett sem áll fenn, hiszen az üzemi tanács tagja üzemi tanács hiányában *nem is fejthet ki tevékenységet*. Ebből következik, hogy *nincs* is olyan „felettes” szerve, amelyik *munkajogi védelme alól egyetértési jog gyakorlásával mentesíthetné*.

A fentiekből levonható az a következtetés, hogy az Mt. 28. §-ának *felettes szerv hiányában* történő alkalmazása *kizárt*. Helyes jogértelmezés – álláspontunk szerint –, ha a védettség *a munkaviszony jogutódlással történő átszállásának jogi sorsát osztja*, azaz új üzemi tanács megválasztásáig a *rendes felmondás* a volt tisztségviselő szempontjából *nem gyakorolható*.

Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a „felettes szerv” hozzájárulását be kell-e szerezni?

Ha az üzemi tanácstag, üzemi megbízott, munkavédelmi képviselő munkaviszonyát *közös megegyezéssel* szünteti meg a munkáltatónál, *vélelmezni* kell, hogy az Mt. 28. §-ában írott *lehetőséggel* nem kíván élni. Míképpen a munkavállaló *rendes felmondása* esetén, *itt sincs előzetes egyetértési joga* a „felettes szervnek”.

A felettes szerv – a jogesetünkben szakszervezeti bizottság – a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésekor *határozatot hozott* arról, hogy *nem ért egyet a közös megegyezéssel* és azt a tisztségviselőre nézve *sérelmesnek* tekinti. Ezt a döntését arra alapozta, hogy a tisztségviselővel szemben munkahelyi „nyomást” gyakoroltak s erről a tisztségviselő érdekében a szakszervezet titkára többször is egyeztetett a munkáltatóval, amit írásban tud a testület „bizonyítani”.

Az Mt. 28. §-a nem rendelkezik a felettes szerv azon lehetőségéről, hogy a tisztségviselő és a munkáltató által kötött megállapodást – esetünkben a *közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést* – *megtámadhassa*. Az Mt. 4. §-a egyértelműen utal a *jogok rendeltetésszerű gyakorlására* az Mt. hatálya alá tartozó felek esetében. A szakszervezet „bizonyítékai” a munkavállaló-tisztségviselő *peres vitájában* válhatnak értékelhetővé. Ne feledjük az Mt. 7. §-ában írott

érvényteleniségre hivatkozó megtámadás lehetőségét. A munkavállaló-tisztségviselő a 7. § (2) bek. *megtévesztést, fenyegetést, a téves feltevést* jelöli meg a jognyilatkozat – esetünkben a közös megegyezés – megtámadási jogcímének. Az (5) bek. tartalmazza azt, hogy *a fél saját jognyilatkozatát* a fenti okokra hivatkozva megtámadhatja. A munkavállalónak van tehát jogi lehetősége az esetleges jogvita kezdeményezésére.

Változó munkahelyen foglalkoztatott tisztségviselővel szemben alkalmazható-e a rendkívüli felmondás azért, mert a másik munkáltatónál felajánlott munkaviszony-folytatást nem fogadja el?

Jogesetünk szerint a tisztségviselő *munkaszerződésében* V. város közigazgatási területén lévő üzemek voltak a *munkavégzés helyeként megjelölve*. Az adott nyíltárusítású üzemben a tisztségviselő 17 esztendeje dolgozott. V. városban még öt további egységet üzemeltetett a munkáltató, de azt, amelyikben a tisztségviselő volt üzletvezető-helyettes, *tulajdonbevitel nélkül* vállalkozónak értékesítette. A tisztségviselő, munkaszerződésére hivatkozva, kérte jogviszonyának fenn tartását s tagadta meg az új munkáltatóhoz történő „átmenetelt”. Birói joggyakorlatra hivatkozva *rendkívüli felmondást alkalmazott a munkáltató*.

A munkáltató arra a birói gyakorlatra hivatkozott tévesen, amely szerint: *a munkáltató által vagyónbevitellel alapított gazdasági társaság a nála változatlan feltételekkel tovább foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonya tekintetben jogutód*. [MK 174. sz. hat. 1996/3. BH.] E joggyakorlat a Legfelsőbb Bíróság MK 154. sz. állásfoglalását évek óta következetesen a fentiek szerint értelmezi. Azt is rögzíti a birói jogalkalmazás, hogy *ha ilyen esetekben a munkavállaló nem kíván az új cégnél munkát végezni, a munkáltató jogszerűen alkalmazhatja a rendkívüli felmondást*.

Esetünkben *nincs szó vagyónbevitelről*, ezért a munkavállalóval szemben rendkívüli felmondás sem gyakorolható. A munkavállalónak *változó munkahelyre szól* a munkaszerződése, ezért részére biztosítha-

tó a cégen belüli foglalkoztatás s ha nem, akkor is az Mt. 89. §-a szerinti rendes felmondást lehet alkalmazni.

Az Mt. 28. § (1) bek. a tisztségviselők *védelméről* rendelkezve a *felsőbb szakszervezeti szerv előzetes hozzájárulását* írja elő a tisztségviselő esetleges rendes felmondással történő elbocsátásához, míg előzetes *értesítés* szükséges a *rendkívüli felmondáshoz* és a *változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való foglalkoztatásához*.

A felsőbb szakszervezeti szerv tehát helyesen állapította meg, hogy a tisztségviselővel szemben alkalmazott rendkívüli felmondás *szakszervezeti jogokat* sért. Minthogy az *áthelyezés intézménye nincs* az Mt.-ben, így *más munkáltatóhoz a szerződéses szabadság megsértésével* senki sem *kényszeríthető* [Mt. 7. § (1) bek.]. A tisztségviselő munkaviszonya a rendkívüli felmondás következtében *azonnal megszűnt*, így a jogellenes munkáltatói intézkedéssel szemben a *kifogás alkalmazása nem bizonyulhat* hatékony eszköznek. *Nincs mit felfüggeszteni* az Mt. 23. § (5) bek. alapján, ezért a szakszervezet a szakszervezeti jogok, a munkavállaló-tisztségviselő az őt ért jogsérelem alapján *bíró-sághoz fordulhat*.

Üzemi megállapodásban rögzíthető-e, hogy a testület tagjait munkaviszonyuk munkáltatói rendes felmondása esetén a kollektív szerződésben írott végkielégítésen túl további egy esztendői végkielégítés is megilleti?

Az Mt. 13. § (2) bek. szerint *kollektív szerződés* az Mt. harmadik fejezetében írottaktól a munkavállaló javára *eltérhet*. Minthogy az Mt. harmadik fejezetébe tartozik a *végkielégítés szabályozása*, van lehetőség arra, hogy a kollektív szerződésben az üzemi tanács tagjai részére *kedvezőbb feltételeket állapítson* meg a munkáltató és a szakszervezet. [Más kérdés az, hogy az ilyen tartalmú eltérés beleütközik-e az Mt. 5. § (1) bek. írott diszkriminációs szabályokba vagy sem.]

Az üzemi megállapodást az Mt. 64/A. §-a rögzíti. A törvény két esetkörben teszi lehetővé a szabályozást:

— egyes jogosítványok gyakorlása és

— a munkáltatóval való kapcsolatrendszer érintő kérdésekben.

A § egyértelműen rögzíti azt is, hogy *csak lehet* üzemi megállapodást kötni, de hasonlóan a kollektív szerződésekhöz, az *nem kötelező*.

Az üzemi megállapodás *munkaviszonyokkal kapcsolatos* kérdéseket *nem szabályozhat*. Így a kollektív szerződés Mt.-n alapuló azon lehetőségét sem vonhatja el, hogy a kollektív szerződésben a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat állapítsanak meg. Az üzemi megállapodás *érvénytelen e vonatkozásban*, mert az Mt.-vel ellentétben olyan kérdést szabályoz, amelyre csak a kollektív szerződés van felhatalmazva.

Kollektív szerződés *hiányában* a munkáltató *megállapodhat* vagy egyszerűen csak „*adhat*” ilyen kedvezményt. Tapasztalataink szerint erre nem volt gyakorlati példa.

Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelme munkajogi jogutódlás esetén átszáll-e az új munkáltatóra?

Az üzemi tanács tagjának *munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó* szabályokat kell *megfelelően* alkalmazni. Az üzemi tanács tagjainak védelmére vonatkozó Mt. 62. § (3) bek. visszautal az Mt. 28. § (1)–(3) bekezdésekre. A 28. § (2) bek. rögzíti, hogy a *védelem* a tisztségviselő megbízatásának idejére, illetve azt követő *egy esztendőig* áll fenn, feltéve, ha a tisztséget az adott személy *hat hónapig betöltötte*.

Esetünkben a munkáltató az 1988. VI. tv. (Gt.) 366. §-a alapján *három jogutód társaságot hozott létre*. E társaságokat *munkajogi jogutódlással hozta létre* s ez megfelelt az LB MK 154. sz. állásfoglalásának. Az Mt. 56. § (2) bek. előírja, hogy a jogelődnél megszűnik az üzemi tanács s az új kft.-knél új üzemi tanácsot kell választani. Az üzemi tanács esetében *nincs jogutódlás*. [Csak megjegyezzük, hogy az Mt. 40. § (2) bek. értelmében a kollektív szerződés viszont átszáll.] A megszűnt jogelődnél az Mt. 55. § (1) bek. g) pontja szerint a *munkáltató szétválása* esetén az üzemi tanács, így a tisztség is megszűnik.

Mint hogy az üzemi tanács tagjának *munkaviszonya jogutódlással átszáll* az új munkáltatóra, felmerült az a kérdés, hogy a jogelődnél működött üzemi tanács tagját *megilleti-e az új cégnél a munkajogi védelem?* A munkajogi jogutódlás mindazon munkavállalóhoz tapadó jogokat és kötelezettségeket tartalmazza, melyek a jogelődnél is fennálltak, ezért – álláspontom szerint – a *védettség* is része a munkaviszonynak.

Megvonhatja-e az üzemi tanács visszahívott tagjának munkajogi védettségét?

Az üzemi tanácsi tagság az Mt. 57. § (1) bek. b) pontja esetén *visszahívással* megszűnhet. Ez esetben az Mt. 58. § (1) bek. szerinti szavazást kell tartani. Az irányadó tényállás szerint az üzemi tanács tagját a választásra jogosultak *eredményesen visszahívták*. Az üzemi tanács a visszahívott tag vonatkozásában *határozatot* hozott az érintett személy Mt. 28. §-a alapján fennálló *munkajogi védettségének az eredményes visszahívás napjára visszaható megvonásáról* és *erről a munkáltatót értesítette*. A munkavállaló a munkaviszonyból fakadó kötelezettségét nem sértette meg, így a cég vele szemben rendes vagy rendkívüli felmondást nem is gyakorolhatott volna.

Az intézkedés elemzése előtt célszerű rögzíteni, hogy az Mt. 28. § (1) bek. *csak arról szól*, hogy a *felsőbb szakszervezeti* (üzemi tanács) *szerv előzetes egyetértése* szükséges a tisztségviselő más munkahelyre való *beosztásához*, a *munkáltató által* gyakorolt rendes felmondás (Mt. 89. §) alkalmazásához. Ennek *hiányában az üzemi tanács* – de a *szakszervezet sem* – gyakorolhatja *egyetértési jogát*. Az üzemi tanács nem vonhatja meg a visszahívott tag munkajogi védelmét.

Ha a tisztségviselővel szemben *rendkívüli felmondás* miatt kerül sor a *visszahívásra*, az üzemi tanács ilyen irányú döntésének nincs értelme, mert az Mt. 96. §-a alapján a munkavállaló *munkaviszonya megszűnik* s ez az Mt. 57. § (1) bek. g) pontja értelmében a *megbízatás megszűnését is jelenti*.

Ismételten meg nem választott üzemi tanács egyes tagjainak munkaviszony megszüntetéséhez az új üzemi tanács megadhatja-e az Mt. 28. § (1) bekezdésben írt előzetes egyetértést?

Az üzemi tanács tagjait „hivatali” idejüket követően a szakszervezeti tisztségviselőket megillető védelem illeti meg. Az az üzemi tanács, amely az új választás eredményeképp jött létre, jogosult-e a volt üzemi tanács tagjainak munkáltató által kezdeményezett felmondási szándékához *előzetes egyetértését megadni?* Ez volt a jogesetben feltett kérdés.

A korábbi üzemi tanács tagjainak *feleltess-e az új testület?* Az Mt. 28. § (2) bek. rögzíti a *védelem időbeli hatályát* s a *tisztség betöltésének feltételét* (legalább 6 hónap). Ez a személy *quasi* (kvázi = majdnem) *üzemi tanácstag* a törvény erejénél fogva. Nem „feleltess-e” ugyan az új üzemi tanács, de mégis *jogosult* áthelyezése, felmondása stb. esetén az *előzetes egyetértésre*. Figyeljük meg, hogy az Mt. 28. § (1) bek. „*választott szakszervezeti tisztségviselőre*” vonatkozik. A választáshoz a *védettség* – mint járulékos jog – törvény erejénél fogva csatlakozik. Kétségteljesen ellentmondás van e törvényben biztosított védelmi helyzet és a *hivatalban lévő tisztségviselőket védő* Mt. 28. § (1) bek. között. A védettség a választási ciklus *utáni állapotra* vonatkozik s álláspontom szerint – az új üzemi tanács *e törvényben biztosított védelmét nem vonhatja el*. E kérdésben számos eltérő nézet is kifejtésre került.

A törvényi rendezetlenséghez képest az üzemi tanácsok által alkalmazott gyakorlat többnyire védi és segíti a megelőző testület tagjának védelmét, de tapasztalható ellentétes tendencia is.

A rendkívüli felmondás alkalmazásával elbocsátott választási bizottsági tag bírósághoz fordulása esetén részt vehet-e a további szervezőmunkában?

Az Mt. 96. §-át az 1995. LV. tv. módosította. Hatálytalannításra került az egykori (4) bekezdés, amely lehetővé tette munkaviszonya-

nak *felfüggesztését* akkor, ha bíróságnál jogvitát kezdeményezett. E tényálláshoz kapcsolódik az a jogeset, amelynek tapasztalatait az alábbiak tartalmazzák.

Új tulajdonos-munkáltató került a céghez és a már folyamatban lévő üzemi tanács választást *későbbi időpontban kérte megtartani*. Erre – érvelese szerint – a szervezet *átalakítása* miatt lett volna szükség. Erre az üzemi tanács választást szervező érdekképviselvek és a munkavállalók éppen a szervezet-átalakítás miatt nem láttak lehetőséget. A munkáltató az Mt. 96. § b) pontjára hivatkozva a rendkívüli felmondást alkalmazta. A rendkívüli felmondásban arra hivatkozott, hogy *ilyen magatartás esetén a választási bizottság tagjaival mint munkavállalókkal a jogviszony fenntartása lehetetlen*.

A választási bizottság tagjának rendkívüli felmondása megalapozatlan volt, de *ettől még a rendkívüli felmondás érvényes*. Ez a körülmény azt jelenti, hogy a munkaviszony *megszűnik* s a választási bizottság tagja a munkáltató hozzájárulásával léphetett be a munkahelyre. (Ekkor még az Mt. 19/A. §-a sem volt beiktatva!) Az a körülmény pedig, hogy a munkáltató az Mt. egykori 96. § (4) bek. alapján *felfüggesztette a munkaviszonyt*, mint választási bizottsági tagot érinti. Az Mt. ugyanis a 49. § (1) bekezdésében rögzíti, hogy *e bizottságot a választásra jogosult munkavállalók közül kell megalakítani*. Nincs tehát jelentősége annak, hogy a rendkívüli felmondás okszerű, megalapozott vagy sem, továbbá közömbös (volt) az is, hogy a munkáltató felfüggesztette a munkaviszonyt.

A választási bizottság tagjait nem illeti meg a *munkajogi védelem*. Ez a hiányosság számos esetben viták forrása.

Visszadől-e a választott üzemi tanács tag mandátuma, ha a vele szemben alkalmazott rendkívüli felmondást a bíróság megsemmisíti és a munkavállalót eredeti munkakörébe visszahelyezi?

Az Mt. 96. § (1) bek. értelmében a *munkaviszony rendkívüli felmondással is megszüntethető*. Ez esetben *előzetesen a munkáltató értesíteni köteles az üzemi tanácsot*, de annak *egyetértési joga nincs*.

A munkavállaló üzemi tanácsban viselt tagsága az Mt. 57. § (1) bek. g) pontja szerint *megszűnik*. Az üresedés vagy *új választással, vagy póttag behívásával* szüntethető meg.

Ha a bíróság utóbb a rendkívüli felmondást jogellenesnek ítéli és a munkavállalót *visszahelyezi eredeti munkakörébe*, munkaviszonya ugyan *jogfolytonos lesz*, de *üzemi tanács tagsága automatikusan nem áll helyre*. Az Mt. nem ismeri a *felfüggesztett üzemi tanács tagság* intézményét. Ennek oka az, hogy a testület a részvételi demokrácia intézménye, s az nem működhet bizonytalan személyi körrel.

Érvényes-e az a rendes felmondás, amelyet a munkáltató egy munkaszüneti napon írt alá?

Vita tárgyát az képezte, hogy a munkáltató az Mt. 125. § (2) bek. írott *munkaszüneti napon írta alá* (dátumozta) a *szakszervezeti főbizalmi* – egyébként az Mt. 28. § (1) bek. szerint *előzetesen egyeztetett* – *rendes felmondását*. A főbizalmi szerint a munkáltató *érvényes jognyilatkozatokat csak a munkarend keretei között tehet*. A vita érthetően a szakszervezet testülete és a főbizalmi közötti *sértődöttségéből* keletkezett.

Az Mt. 125. § (1) bek. szerint *nem kell munkát végeznie a munkavállalónak* a (2) bekezdésben írott *munkaszüneti napokon*. Mindez nem érinti a *munkaadót*. A munkaadó *jognyilatkozata attól még érvényes*, hogy nem olyan napon írta azt alá, amikor az érintett munkavállaló *munkarend* szerint munkát végzett.

Ha a választási bizottság munkájában olyan munkavállaló vesz részt, aki meghatározott időtartamra – négy hónapra – van munkáltatói jogokkal felruházva, részvétele jogellenes-e?

A választási bizottság tagjai közül F. Iván a bizottság megalakulása után – felettesének megbetegedése miatt – *munkáltatói jogokkal lett felruházva*. A betegség előreláthatóan négy hónapig tart, ezért csak

átmenetileg és határozott időre a munkáltatói jogköröket a vezető reá bízta. Vitatott volt, hogy választási bizottságban továbbra is tevékenykedhet-e.

Az Mt. 49. § (1) bek. a *jelölés és a választás* lebonyolítására választási bizottság létrehozását írja elő. Azt is rögzíti a törvény, hogy az *üzemi tanács választásra jogosultak* közül kell ezt a grémiumot megalkotni. *A munkáltató nem vehet részt a bizottság munkájában, azt nem befolyásolhatja.* Minthogy az Mt. 47. § (1) bek. úgy rendelkezik, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló *minden* munkavállaló jogosult a választásra és csak az üzemi tanács tagságra vonatkozóan tartalmaz az Mt. 46. §-a *munkáltatói jogok kizárására vonatkozó előírásokat*, F. Iván részvétele a választási bizottság további munkájában *nem jogellenes*. Ha azonban a befolyásolás lehetősége fennáll, vagy bizonyítható, úgy ezen a jogcímen már megkérdőjelezhető F. Iván tevékenysége.

Munkaviszony fenntartása mellett vállalkozásba adott üzleti egység vezetése munkáltatói jog gyakorlásának minősül-e?

A tényállás szerint P.-i cég egyes üzleti egységeit a munkaviszonyok fenntartása mellett vállalkozásba adta. A munkavállaló *fizetés nélküli szabadságot kapott három évre*, hogy az egységet *vállalkozóként* vezesse. Felmerült az összeférhetetlenség esete és kezdeményezte az üzemi tanács tagjának visszahívását.

Az üzemi tanács tagsági viszony *nem szűnik meg a fizetés nélküli szabadság igénybevételével*. Ezen időtartam alatt tisztségéből fakadó kötelezettségeit teljesítheti és jogosítványait gyakorolhatja a megválasztott üzemi tanács tag (üzemi megbízott).

Az Mt. nem tiltja, hogy *vállalkozói jogviszonyt nem létesíthet* a munkáltatóval az üzemi tanács tagja. A *vállalkozás*, de a Polgári Törvénykönyvön alapuló *megbízás* sem munkaviszony. Az Mt. 46. § (1) bek. csak azt írja elő, hogy a tisztségviselő *a munkáltatótól legalább hat hónapja munkaviszonnyal rendelkezze*. A fizetés nélküli szabadság *nem zárja ki az üzemi tanács tag* tagságot.

A vállalkozási jogviszony pedig *nem munkaviszony* s ha ebben a körben az üzemi tanács tagja *munkáltatóvá* is válik, választott jogviszonya nem módosul. Az Mt. 46. § (2) bek. *nem általában* beszél „*munkáltatói jogok gyakorlásáról*”, hanem a *munkáltatói* munkaszervezeten belüli munkáltatói jogállásról van szó, ezért ez az érv nem volt megalapozott a visszahívás kezdeményezésére.

Tartós külföldi kiküldetésben tevékenykedő munkavállalók jogosultak-e üzemi megbízott vagy tanács tag (netán tanács) választására?

Bp.-i, szerelésekkel foglalkozó cég munkavállalói közül kb. kétszázan ugyanazon külföldi munkahelyen *tartós kiküldetésben* dolgoznak. A fogadó ország megrendelőjének utasításai, munkarendje stb. szerint végzik munkájukat. A munkáltató szerint *nem gyakorolja felettük egy magánjogi szerződés értelmében* a munkáltatói jogokat, kivéve a *munkaviszony megszüntetést*. A cég kollektív szerződése sem vonatkozik a tartós külföldön foglalkoztatottakra. Ezt tartalmazza az *államközi szerződés* is. A munkáltató a fenti érvelés alapján *megtagadta az üzemi tanács választás és működés feltételeinek biztosítását*.

Az Mt. 43. § (1) bek. előírja, hogy minden olyan munkáltatónál, minden olyan *önálló telephelyén* (részlegénél) üzemi tanácsot kell létesíteni, ahol a munkavállalók *létszáma az ötven főt eléri*. Az Mt. 1. § (1) bek. pedig azt rögzíti, hogy az Mt.-t kell alkalmazni – *eltérő jogszabály hiányában* –, ha a magyar munkáltató *munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi*.

A munkáltató maga is elismerte, hogy a *munkaviszony létesítés és megszüntetés jogával* rendelkezik. Egyéb jogait a külföldi fél *szerződés*, tehát a *külföldi jog alapján* gyakorolja. Az Mt. 43. § (3) bek. azt is rögzíti, hogy az adott *részlegnél, telephelynél csak akkor kell üzemi tanácsot választani*, ha az Mt. 65. §-ában írott jogok az önálló telephely, részleg *vezetőjét részben vagy egészében megilletik*. Esetünkben ezek a feltételek *éppen a magánjogi szerződés tartalmából következőleg hiányoztak*, így a munkáltató álláspontja megalapozott.

Kizárja-e a szakszervezeti szerződéskötési jog az üzemi tanács véleményezési jogát?

A munkáltató a szakszervezettel kötött kollektív szerződés mellékleteként rögzítette a teljesítménykövetelményeket. Erre a bérmegállapodásra vonatkozó megállapodás keretében került sor. Az üzemi tanács sérelmezte az eljárást, hivatkozva az Mt. 65. § (3) bek. f) pontjára. A munkáltató szerint a kollektív szerződés részét képező teljesítményrendszer véleményezését a szakszervezeti szerződéskötési jog kizárja. Szerinte a két szervezet hatásköre közül a szakszervezeté az erősebb.

Az Mt. 65. § (3) bek. a munkáltató felé fogalmaz meg kötelezettséget. Nem az üzemi tanácsnak van véleményezési joga, hanem a munkáltatót terheli a véleményeztetés kötelezettsége. Ez vonatkozik az Mt. 65. § (3) bek. f) pontjára is. Az a körülmény, hogy a teljesítménykövetelményeket az üzemi tanács véleményezi a munkáltató kérésére, nem vonja el a szakszervezet szerződéskötési jogát. A munkáltató és a szakszervezet attól még kollektív szerződéses megállapodást köthet olyan tárgykörben, amelyre az Mt. az üzemi tanácsot véleményezés lehetőségeivel ruházta fel.

A bedolgozókra vonatkozó teljesítménykövetelményeket megállapító szabályzathoz szükséges-e az üzemi tanács véleményezési jogát gyakorolni?

Az Mt. 65. § (3) bek. f) pontja rögzíti, hogy az üzemi tanáccsal véleményeztetni kell a munkavállalók „teljesítménykövetelményeinek” bevezetését. Ez a szabály a módosításokra is érvényes.

A bedolgozói jogviszony nem munkaviszony. A 24/1994. (II. 25.) Korm. sz. rendelet előírja ugyan, hogy az Mt. mely szabályait kell alkalmazni, de maga a jogviszony nem tartozik a munkaviszonyok közé. A munkáltató tehát a bedolgozókra vonatkozó teljesítménykövetelmények szabályozásakor nem kötelezett az üzemi tanács Mt. 65. § (3) bek. f) pontja alapján véleményeztetni szabályzatát.

A munkáltatónál további munkaviszonyok keretei között foglalkoztatott üzemi tanács tagjával szemben érvényesül-e az Mt. 28. §-ában írott védelem?

Az 1991. IV. tv. 23. §-a alapján létszámleépítésre került sor a bp.-i M. cégnél. A cég munkavállalóinak 63%-a további munkaviszonyban volt foglalkoztatva, főfoglalkozásuk más cégeknél volt. E személyek közül három fő az üzemi tanács tagjaként is tevékenykedett. E munkavállalóknak a munkáltató az Mt. 89. §-a alapján felmondott. Arra hivatkozott, hogy az üzemi tanács tagjai nem főfoglalkozásu alkalmazottak a munkáltatónál, ezért az Mt. 28. §-ában írott védelem sem illeti meg őket.

Érvelése téves. Az Mt. 28. §-ában írott munkajogi védelem a tisztviseléshez és nem a munkaviszony fő vagy további munkaviszony jellegéhez igazodik.

Ha az üzemi tanács tagjainak száma több mint egyharmaddal csökken, ez a körülmény kihat-e a központi üzemi tanácsba történő delegáltak jogállására és a központi üzemi tanácsra?

M-i rt. esetében több szakszervezet működik. Az üzemi tanácsban a tagok több mint egyharmada megvált tiszttségétől. Az Mt. 55. § (1) bek. d) pontja alapján az üzemi tanács megszűnt. Tekintettel arra, hogy az üzemi tanács választások idején póttagok intézménye még nem volt, nincs a kiesettek helyébe lépő testületi tag. Az Mt. 44. § (2) bek. azt rögzíti, hogy a megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámával arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.

Az Mt. 55. § (1) bek. d) pontja szerint az üzemi tanács megszűnik, ha tagjainak száma bármely okból több mint egyharmaddal csökken. A „megszűnés” a következőket jelenti:

a) A kieső tagok helyébe póttag nem lép, vagy azért, mert ilyen nem lett választva, illetőleg nem érte el az Mt.-ben előírt – póttagághoz

szükséges – mértéket. Amennyiben lenne is póttag, s az *nem vállalná az üzemi tanács tagságot, az üzemi tanács mint testület megszűnik.*

b) Az üzemi tanács megszűnésével az üzemi tanács tagok jogviszonya is megszűnik. Munkajogi védelmükre az Mt.-ben írottakat kell alkalmazni.

c) Megszűnnek a *testület által delegált tisztségek, a központi üzemi tanács tagok jogviszonyai is.* Az Mt. 44. § (2) bek. kifejezetten azt írja elő, hogy „a munkáltató egyes önálló telephelyén (részlegénél) megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámával arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.”

E szabályból következik: *nem az dönti el, hogy a központi üzemi tanácsnak hány tagja lesz, hogy hány üzemi tanács jött létre. A központi üzemi tanács akkor marad analóg módon működésképes, ha a munkavállalók arányában delegált tagjainak száma a törvényes mérték felett marad.*

Amennyiben három üzemi tanács alkotja a központi üzemi tanácsot, abból kettő egy szakszervezeti érdekkörhöz, míg a másik egy további érdekkörhöz kapcsolódik, nem 1/3–1/3 lesz a központi üzemi tanács tagság aránya, hanem az egyes üzemi tanácsoknál az őket választó munkavállalók létszáma alapján kialakított mértékű delegálás. Ha a két üzemi tanácshoz tartozó dolgozók létszáma alapján a központi üzemi tanács több mint 2/3-os tagsága fennmarad, a központi üzemi tanács működőképes marad, függetlenül attól, hogy az 1/3-nál kevesebb tagot adó üzemi tanács esetleg megszűnik, s delegáltjaik is kiesnek a központi üzemi tanácsból.

A fentiek értelmében az bizonyos, hogy az üzemi tanács az Mt. 55. § (1) bek. szerint megszűnt, ezzel együtt a központi üzemi tanácsba történő delegálás joga is. A központi üzemi tanács azonban *csak akkor szűnik meg, ha a 44. § (2) bek. szerint számított arányban következik be az Mt. 55. § (1) bek. d) pontjában írt mértékű változás.* Amennyiben a fenti létszám a központi üzemi tanácsban biztosított, úgy működése *törvényes marad.*

Holding típusú részvénytársaság önálló társaságánál szervezeti egyszerűsítés érdekében az üzemi tanács függetlenített tagjait egy közös központi munkáltatói szervezetbe „belső dűhelyezéssel” átteheti-e?

Az országos holding típusú rt.-nél a függetlenített tisztségviselőket egy közös szervezetbe kívánták összevonni. Ez a szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselőket érintette. Ugyanazon szakszervezet vonatkozásában a probléma nem jelentett súlyos gondot, de az üzemi tanács vonatkozásában igen. Minthogy a holding szervezetnél *önálló munkáltatói jogokat gyakorló társaságok tisztségviselőit kívánták a vagyongazdálkodó rt.-nél egy „munkaszervezetbe” tömöríteni, felmerült, hogy lehet-e más munkáltatója a függetlenített üzemi tanács elnököknek, mint ahol megválasztották őket, illetve elvesztik-e üzemi tanács tagságukat.*

Az Mt. az üzemi tanácsot a munkáltatói szervezethez rendeli. Eltérítéssel a szakszervezettel: *nincs képviselési alapon betölthető üzemi tanács tagság és nincs területi elven szervezhető üzemi tanács sem.* A munkáltató megváltoztatása az üzemi tanács tagságot szüntetheti meg. A munkáltató ugyanis nem az eddigi rt., hanem a holding típusú rt., ami a munkaviszonyt módosítaná.

Az üzemi tanács véleményezheti-e a társaság borrávaló szabályzatának tervezetét?

A tényállás szerint olyan társaságnál merült fel az alábbi jogeset, ahol a *borrávaló, mint jövedelem* elismert és jogszerű. Ezt megerősíti a vonatkozó pénzügyminiszeri szabályozás is. Mint *jövedelem*, korántsem jelenti azt, hogy *munkabér* is a kapott borrávaló. A borrávalót *nem személy kapja, hanem az az előre elhelyezett, lezárt és ellenőrzött gyűjtőbe kerül.* A borrávaló felosztására szabályzat készül. Minthogy ez a jövedelem *nem munkabér*, a szakszervezet a kollektív szerződésben történő szabályozástól elzárkózott.

Az üzemi tanács az Mt. 65. § (3) bek. g) pontja szerint kívánta *véleményezni* a munkáltatói szabályzatot. Az érdekképviselő szerint a borraló szabályzat olyan szabályzat, amely nem tartozik az üzemi tanács kompetenciájába.

Szakértői álláspont az, hogy a szabályzat megfelel az üzemi tanács véleményezési hatáskörében rögzített feltételeknek: *a munkavállalók lényeges érdekeit érinti*, s ezért a véleményeztetés jogszerű.

Hogyan perelhetnek az üzemi tanács választás lebonyolításával kapcsolatban az érintettek?

Az Mt. 54. §-a rögzíti, hogy ha a választással, jelöléssel kapcsolatban vita merül fel, *öt napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni*. „Öt nap” alatt nem munkanapot, hanem a naptári napot kell érteni. Egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezetek határoznak.

E határozat ellen bírósághoz lehet fordulni. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 65/1996. számú határozatában rögzítette, hogy *a bíróság előtt kérelmezőként a választási bizottság és a képviselttel rendelkező szakszervezet léphet fel*. Az a körülmény, hogy a választási bizottság egy egyszeri intézmény, *nem zárja ki perképesességét*. A választási bizottság és a szakszervezet *pertársaságot alkotnak* (Pp. 51–52. §). Ennek oka az, hogy az Mt. szerint a vitás kérdésben közösen *határoznak*. A bíróság egyébként *nemperes eljárásban* dönt, ami azt is jelentheti, hogy a feleket nem feltétlenül hívja meg *meghallgatásra* az eljáró bíró.

Az üzemi tanács a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül köthet-e adminisztrációs teendők ellátására megbízási szerződést?

Az Mt. 63. §-a értelmében a munkáltató biztosítja az üzemi tanács *indokolt és szükséges* költségeinek, illetve működési feltételeinek

fedezését. Erről a felek *megállapodnak* s ha a mértékek kérdésében vita keletkezik, egyeztetnek vagy döntőbírói vehetnek igénybe.

Az üzemi tanácsnak *nincs szerződéskötési képessége*. Ez abból következik, hogy *nincs saját vagyona*. Túl azon, hogy a megbízási szerződés a szerződéskötési képesség hiánya miatt semmis, a munkáltatónak *nincs kezesi felelőssége* az üzemi tanácsért. Ha a költség indokolt és szükséges, a munkáltató köteles – törvény erejénél fogva – akkor is fizetni, ha *előzetesen nem* volt a felek között megállapodás. Ha ez a költség *nem volt indokolt és szükséges*, az üzemi tanács nevében *eljáró szerződő tag felelősséggel tartozik* az okozott kárért, a szerződés teljesítéséért. E felelősséget azonban kizárólag *bírósági eljárás* keretében lehet megállapítani.

Felszámolási eljárás alatt a munkavállalók jogosultak-e üzemi tanácsot (megbízottat) választani?

A munkavállalók *közösségének joga*, hogy a *munkáltatónál* az Mt.-ben írottak szerint üzemi tanácsot vagy üzemi megbízottat válasszanak. A munkáltató *felszámolása* az 1991: II. tv. alapján történik. E törvény hatálya – rövidítve: Csődtörvény – 2. § (1) bek. szerint *gazdálkodó szervezetekre* és ezek *hitelezőire* terjed ki. Ebből következik, hogy az Mt. szabályait a Csődtörvény *nem szorítja* háttérbe, vagyis nem zárja ki az üzemi tanács választás jogát. Téves volt a felszámoló azon érvelése, hogy az Mt. *csak válságmentes* cégekre vonatkozik. Ugyancsak téves az az álláspontja is, hogy a felszámolás folyamatában az üzemi tanács (megbízott) hatáskörét nem gyakorolhatja.

Mind a *képviselettel rendelkező szakszervezetek*, mind a *nem szervezett dolgozók jogosultak üzemi tanács hiányában* is az Mt. 49. § (2) bek. alapján választási bizottságot létrehozni s a választásokat lebonyolítani.

A felszámoló – hivatkozva a felszámolás folyamatára – az üzemi tanács választás keretében a választási helyiség biztosítását megtagadhatja-e azzal, hogy a szakszervezet béreljen helyiségeket, ha üzemi tanácsot akar választatni?

A felszámoló munkáltató. Az Mt. 3. § (1) bek. előírja az üzemi tanács és a munkáltató közötti *együttműködést*. Előírja továbbá azt, hogy a munkáltató az üzemi tanács választás *szükséges és indokolt* költségeit „biztosítja”.

A szakszervezetet az Mt. *nem kötelezi* arra, hogy üzemi tanács választása céljából a költségeket fedezze, illetve a helyiségeket *bérlét* vagy *más szerződéses* módon biztosítsa. A felszámoló hivatkozása téves, egyben a munkavállalók részvételi jogainak akadályozását is jelenti.

A felszámoló, hivatkozva a felszámolás költségeire, a hitelezők érdekeire, megtagadhatja-e az üzemi tanács indokolt és szükséges költségeinek fedezését?

A felszámoló a felszámolás kezdő időpontjától – a jogszabályok, a kollektív szerződés és a belső szabályzatok keretei között – gyakorolja a munkáltatói jogokat [1991. II. tv. 49. § (1) bek.]. A felszámoló az Mt. 73. §-a értelmében *jogképes személy*. A fentiek értelemszerűen tartalmazzák azt, hogy a felszámoló munkáltatóként *partnere* az üzemi tanácsnak s köteles teljesíteni az Mt. 63. §-ában írott kötelezettségeit.

A felszámoló a felszámolást megelőzően kötött üzemi megállapodásban meghatározott költségeket egyoldalúan csökkentheti-e?

Az Mt. 63. §-a rögzíti, hogy az üzemi tanács *szükséges és indokolt* költségeit a munkáltató „biztosítja”. A „biztosítás” nem feltétlenül jelent *üzemi megállapodást* is, csak azt, hogy e költségeket a munkáltató köteles fedezni. Joga van a *mérték és a jogcím* vonatkozásában

mindkét félnek álláspontjuk kifejtésére, de közöttük e tárgyban *nem szerződés*, hanem *megállapodás* jön létre. Az egyes megállapodások éppúgy alkalmasak az üzemi tanács működési költségeinek fedezetére, mintha azokról *üzemi megállapodásban* rendelkeznek a felek.

A felszámoló az 1991. II. tv. értelmében a *hitelezői* érdekek érvényesítésére kap megbízást. Kötelessége ugyan „biztosítani” az üzemi tanács szükséges és indokolt költségeinek fedezését, de mind a *mérték*, mind a *jogalap* tekintetében az üzemi tanáccsal kell *tárgyalnia*. Ha a mérték – valamely jogcímen megállapított költség – csökkentésére kerülne sor, először *tárgyalás, egyeztetés* (Mt. 63. § utolsó mondat), illetve az Mt. 197. § b) pontja alapján *döntőbíró* igénybevétele a jogszerű eljárás.

Az üzemi tanács választást követően a korábbi üzemi tanács már nem funkcionált, az új üzemi tanács még nem ült össze, a munkáltató hivatkozhat-e arra, hogy az Mt. 65. § (1) bek. írott együttdöntés gyakorlására jogszerű szervezet nincs, ezért a szociális ingatlant tartozásának törlesztése ellenében jelképes összegért hitelezőjének bérbe adta?

Az Mt. 55. § (1) bek. rögzíti, hogy az üzemi tanács *megbízatásának lejártaival megszűnik*. A „megbízatás” az üzemi tanács tagjainak – így a testület – *megválasztásától a következő* választásig tart. Erre utal az Mt. választási jegyzőkönyvek őrzésére vonatkozó 53. § (2) bekezdése, amikor a *megbízási idő letelte után a munkáltató őrzi az iratokat* eredménytelen választás esetén a következő üzemi tanács választásáig.

Az eredményes választással létrejön az üzemi tanács. A törvény csak azt írja elő, hogy 15 napon belül kell *összeülni*. Valótlán az az érvelés, amely szerint *amíg nem ül össze* az üzemi tanács, addig *nincs* az Mt. 65. § (1) bek. gyakorlásának *alanya*. Az Mt. 66. § (1) bek. szerint az üzemi tanács 15 napon belül dönt az Mt. 65. § (1)–(3) bek. tárgykörben benyújtott indítványokról. A (2) bek. előírja, hogy az

elnökhöz vagy az ügyrend szerinti személyhez való iratérkezéstől kell számítani. A határidőket a fentiek szerint lehet figyelembe venni.

A munkáltatói döntés sérti az Mt. 65. § (1) bekezdését és azzal szemben bírósághoz lehet fordulni.

A választási napot megelőzően üzemi tanács véleményezésre kapott munkáltatói intézkedési tervezetet az új üzemi tanácsnál ismételtlen be kell-e nyújtani?

A jogeset szerint a munkáltató, tudva a választás időpontját, két nappal előbb benyújtotta létszámleépítési tervezetét a leköszönő üzemi tanácsnak. Mínhogy 15 napon belül kell összeülnie az újonnan megválasztott testületnek, *volt esély arra*, hogy az Mt. 66. § (1) bek. írott véleményezési időtartam *eredménytelenül fog eltelni* és az egyébként jogszerűen benyújtott intézkedési tervet – amely rendkívül kedvezőtlen volt a munkavállalók közösségére – *elfogadottnak* lehessen tekinteni.

A munkavállalók részvételi joga a megválasztott üzemi tanácson (megbízotton) keresztül gyakorolható. Ha a két választás között *szakadás állna* be, az üzemi tanácsi jogokat senki sem gyakorolhatja.

Esetünkben a részvételi jogok gyakorlása *folytonos*. Ez az eredményes választás alapján volt megállapítható. A munkáltató intézkedését pedig *nem szakítja meg* az, hogy az üzemi tanácsot (megbízottat) a *véleményezésre nyitva álló* 15 nap alatt újraválasztják. „Öröklí” az új testület a korábbi munkáltatói intézkedés véleményezési jogát. Az intézkedést *nem* kell újra az üzemi tanács elé terjeszteni.

A korábbi üzemi tanács *ügyrendje* sem veszíti érvényét a választással. Amíg a 15 napon belül meg nem alakul az üzemi tanács, az ügyrend *élí*, illetve kifejezetten kell nyilatkozni arról, hogy az új testület az ügyrendet alkalmazza-e tovább. Amint arra későbbi jogesetben utalunk: az ügyrend *automatikusan* nem száll át az új testületre, vagyis azt nem kötelező alkalmazni.

Az Mt. szabályai a véleményezési jog *választás körüli gyakorlását* – mint átmeneti állapotban történő döntést – nem rendezik. Fennáll

azonban az Mt. 4. §-ában írott, *a jogok rendeltetésszerűen gyakorlásának lehetősége*. A munkáltató ugyanis tudta, hogy üzemi tanács választás lesz, s erre tekintettel nyújtotta be véleményezésre intézkedése tervezetét. Ennek bizonyítása azonban az új üzemi tanács feladata.

A felszámoló a zárómérlegben nem biztosított a munkavállalók részére végkielégítést, ezért az üzemi tanács fordulhat-e bírósághoz?

A felszámoló a Cstv. 57. § (2) bek. szerint köteles a *költségeket* rangsorolni. E §-hely a) pontja rögzíti: *a munkabért és bérjellegű egyéb juttatásokat, ideértve a munkaviszony megszűnésekor járó végkielégítést is első helyen kell kielégíteni.* [A végkielégítésnél csak az Mt. 95. §-a szerinti mérték kerül az a) pont alá, míg a kollektív szerződésen alapuló mérték a többi hitelező rangsorához igazodik.]

A Cstv. 51. § (1) bek. rögzíti, hogy a felszámoló *jogszabálysértő*, valamint a *felek érdekeit* sértő mulasztása, intézkedése ellen – a tudomásszerzéstől számított 8 napon belül – a felszámolást elrendelő bíróságnál *kifogással* lehet élni. A törvény azt is rögzíti, *ki emelhet kifogást: az adós gazdálkodó szervezet, a választmány, vagy bármelyik hitelező.* Az üzemi tanács a munkavállalók *részvételi szerve*, mint ilyen nem *gazdálkodó*, nem választmány és nem is hitelező. A *végkielégítés* vonatkozásában az üzemi tanácsnak saját jogosítványa nincs. A végkielégítés elhagyása a zárómérlegből tehát az Mt.-ben írott üzemi tanácsot megillető bírósághoz fordulási jogokkal nincs szinkronban. Jogosult azonban a *szakszervezet* és a *munkavállalók* figyelmét a zárómérleg tartalmára, a jogorvoslati lehetőségre felhívni. Az üzemi tanács a szociális és jóléti ingatlanok tekintetében – ha azokat jogsértő módon elvonja a felszámoló – a *kifogás* Cstv.-ben írott jogával élhet.

A felszámoló által értékesített szociális ingatlan adásvételi szerződése megáldozható-e azon a címen, hogy az üzemi tanács Mt. 65. § (1) bek. írott egyútdöntési jogát nem gyakorolhatta?

A felszámoló – a hitelezői érdekekre hivatkozva – egy bp.-i kft. két ingatlanát értékesítette. Az üzemi tanács egyútdöntési jogát nem gyakorolhatta.

Az Mt. 65. § (1) bek. előírja az egyútdöntési jogot szociális-jóléti ingatlan esetében. E jog megsértésének megállapítása érdekében az üzemi tanács az Mt. 67. § (1)–(3) bek. alapján bírósághoz, pontosabban munkaadgyi bírósághoz fordulhat. Ha a bíróság megállapítja a jogsértést, akkor az értékesítésről szóló adásvételi szerződés megáldozható. Az Mt. 65. § (1)–(3) bek. írott jogok megsértésével hozott munkáltatói intézkedések érvénytelenek. Akkor válnak érvényessé, ha a jogszabályokban előírt határidők megáldozás nélkül elteltek.

A munkaadgyi bíróság 15 napon belül nemperes eljárásban dönt. Amennyiben helyt ad az üzemi tanács kérelmének, az adásvételi szerződés a Ptk. 114. § (1) bek. alapján semmis. A Ptk. ugyanis azt írja: ha jogszabály (esetünkben az Mt.) a rendelkezés jogát kizárja vagy korlátozza, az e tilalommal, illetőleg korlátozással ellentétes rendelkezés (vagyis az adásvétel) semmis. A semmisségre pedig bárki hivatkozhat [Ptk. 234. § (1) bek.], s ezért a jogorvoslatok közül az eredeti tulajdonosi állapot helyreállítása az elsődleges megoldás, de köthető más megállapodás is. (Pl. a befolyt pénzeszköz feletti rendelkezés biztosítása végkielégítés stb. céljából.) Ezzel megegyezik a MÜM Jogi Főosztályának véleménye is.

Üzemi tanács érvényesítheti-e a szociális létesítmény hasznosításakor a szakszervezet azon igényét, hogy az adott létesítményben szakszervezeti pénzből történő számos beruházás?

Köztudott, hogy a szociális-jóléti célú intézmények, ingatlanok vonatkozásában nagymértékű társadalmi munka, illetve szakszervezeti pénzeszközökből történt befektetésekre került sor az elmúlt évtizedek-

ben. Az üzemi tanács – de a munkavállalók közössége sem – tulajdonosa e létesítményeknek. A vállalati tulajdonú jóléti létesítmények fenntartásához, működéséhez, fejlesztéséhez nyújtott anyagi támogatás nem alap a jelenben a munkáltató felé irányuló pénzkövetelésnek. Egyrészt az elévülés, másrészt az 1990 után kialakított jogi szabályozás zárja ki ezt az igényérvényesítést.

Megtérítési, visszatérítési igénnyel az a fél léphet fel, akinek erre jogszabályi vagy szerződéses (pl. kölcsönszerződéses) alapja van. Ha a szakszervezetnek konkrét szerződés vagy bizonyítható megtérítési joga van, a megtérítés jogcíme szerint érvényesítheti. Ezt a jogát – ha van – azonban csak saját maga érvényesítheti az üzemi tanács és a munkáltató közös döntésével szemben. Az üzemi tanács egyútdöntési joga nem megfelelő eszköz ezen igény érvényesítésére. [MÜM 3211/95. VI.7.]

A korábbi üzemi tanács ügyrendje alkalmazható-e az újonnan megválasztott üzemi tanács esetében?

Az üzemi tanács ügyrendjére az Mt. 61. § (3) bek. utal. A testület működésére egyrészt a törvény előírásait, másrészt a szabadon választott önszabályozást kell alkalmazni. Ha a testület alkot valamely kérdésben ügyrendi szabályt, annak alkalmazása jogi értelemben érvényesíthető. Amennyiben a megelőző üzemi tanács ügyrendjét alkalmazza az új testület, az nem folytonosságot jelent, mert a megválasztott üzemi tanács határozatot hoz – mint saját akaratot – arra, hogy alkalmazza a korábbi ügyrendet. Természetesen határozat nélkül is alkalmazható a korábbi ügyrend, ez esetben utaló magatartás érvényesül. Minden üzemi tanácsnak döntenie kell saját ügyrendről, automatikusan a megelőző ügyrend nem száll át (nem kötelező) az új testületre.

Fontos megjegyeznünk, hogy az ügyrendre csak az üzemi tanács tagjai hivatkozhatnak. Sem a munkáltató, sem az érdekképviselő nem alapíthat jogot vagy kötelezettséget az ügyrend megsértésének tényére

Alkothat-e a központi üzemi tanács ügyrendjében a helyi üzemi tanácsra vonatkozó eljárási szabályt?

Adott tényállás szerint: az O-i vegyesipari cég központi üzemi tanácsa olyan ügyrendet fogadott el, amelyben a helyi üzemi tanács Mt. 65. § (1) bek. és a (3) bek. gyakorlásával kapcsolatos jogokat korlátozó szabály szerepelt. A helyi üzemi tanács saját ügyrendje szerint gyakorolta jogait, de a munkáltató – hivatkozva a központi üzemi tanács ügyrendjére – érvénytelennek tekintette a helyi üzemi tanács határozatát egy helyi üzemi tanács hatáskörébe tartozó szociális létesítmény más célú hasznosításánál.

A központi üzemi tanács *delegálással*, míg a helyi üzemi tanács *választással* jön létre. A központi üzemi tanácsra – az Mt. 44. § (3) bek. szerint az *üzemi tanácsra*, illetve az üzemi tanács *tagokra* vonatkozó szabályokat *megfelelően kell alkalmazni*. Az Mt. az üzemi tanácsokat *egymástól független intézményként* szabályozza. Több helyi üzemi tanács eltérő ügyrendek szerint dolgozik, *egyik sem alkothat a másikra ügyrendi szabályt*. Ezt nevezzük a jogban a *hatáskörrelvonás tilalmának*. Ugyanez vonatkozik a helyi és a központi üzemi tanácsú ügyrend kapcsolatára is. Amíg a kollektív szerződések vonatkozásában az Mt. 41. §-a előírja, hogy a szűkebb hatályú kollektív szerződés nem mondhat ellent a tágabb hatályú kollektív szerződésnek, addig ilyen szabály az üzemi *megállapodások* és az *ügyrendek* között *fogalmilag is kizárt*.

Más kérdés a több ügyrend *összehangolása önkéntes megállapodások* alapján. A központi üzemi tanács tehát a helyi üzemi tanács ügyrendjét nem határozhatja meg, de nem kizárt a megegyezésen alapuló *eljárási* formák közös alkalmazása. Ha azonban valamely szociális létesítmény a cég *egészét érintő együttdöntési hatáskört* igényel, a központi üzemi tanács *hatáskörét* kell ügyrendjében megállapítani. A jogok ugyanis ott gyakorolhatók, ahol a *munkáltatói jogok* telepítve vannak. Esetünkben a helyi munkáltató dönthetett a szociális létesítményről, ezért sem volt elvonható a központi üzemi tanácsú ügyrend által a helyi üzemi tanács együttdöntési joga.

Tartalmazhat-e az ügyrend fegyelmi szabályokat az egyes üzemi tanács tagokkal kapcsolatban?

Az üzemi tanács olyan ügyrendet fogadott el, amelyben az szerepel, hogy azzal a taggal szemben, aki fél éven keresztül *önhibából* nem vesz részt az üzemi tanács munkájában, az *elnök által* megbízott 3 tagú fegyelmi tanács jár el. A fegyelmi tanács *javasolhatja az üzemi tanácsnak*, hogy a munkavállalóknál *kezdemenyezze* a tag visszahívását.

Az Mt. nem ismeri 1992-től a fegyelmi intézményét. Ez azonban nem zárja ki, hogy a *nem munkaviszonyok körében alkalmazható legyen valamiféle fegyelmi eljárás*. Így a szakszervezetek keretein belül is érvényesülhet a *fegyelmi* vagy *kizárás* intézménye. Az üzemi tanács speciális intézmény. Nem minősül szervezetnek az 1989. II. tv. szerint, ezért *alá van vetve az Mt. szabályainak*. Ebből következik, hogy fegyelmi szervet *nem hozhat létre*.

Nem jogellenes az, ha a testület maga kezdeményezi *tagjának* esetleges visszahívását. A visszahívás *indítványa történik*. Az Mt. 58. § (1) bek. rögzíti, hogy *visszahívásra a választásra jogosult munkavállalók* és nem az üzemi tanács *jogosult*. Az idézett törvényhely értelmében e munkavállalók 30%-ának indítványa szükséges ahhoz, hogy a visszahívás tárgyában egyáltalán szavazást lehessen kiírni. A visszahívás Mt.-ben szabályozott intézménye *kizárja* az ügyrendben írott *fegyelmi eljárás* lehetőségét.

Köteles csökkenteni a munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazását két hónapra, ha így határoz az üzemi tanács?

Az Mt. 64. § (1) bek. lehetővé teszi, hogy az ezer főnél nagyobb létszámot foglalkoztató cégnél az üzemi tanács elnöke *díjazásért* lássa el feladatát. A (3) bek. pedig azt rögzíti, hogy a felek *egyetértése szükséges* ahhoz, hogy *e díjazást az üzemi tanács megállapítsa és a munkáltató azt biztosítsa*.

Tényállás szerint rossz viszony alakult ki az üzemi tanács és elnök között. A függetlenített elnökkel szemben a testület „fegyelmezési” szankcióként hozta a vitatott határozatot.

Minthogy a „díjazás” önmagában nem jelent munkabért, de *jelenthet* azt is, a kérdést kétféle lehet választani. Ha a „díjazás” az elnök *munkaszerződésén alapul*, nincs jog arra, hogy az üzemi tanács határozatot hozzon e szerződés – akár átmeneti – módosítására. Nem illeti meg a testületet az Mt. 109. §-ában írott kvázi fegyelmezési jogkör, mert az csak a kollektív szerződésben írható elő és csak a munkaviszonyra vonatkozik. Az üzemi tanács jogosult *új elnököt választani*, ezért a fenti tényállásból egyértelműen a szankcionálási szándék tűnik ki.

Ha a „díjazás” nem munkaszerződésen, hanem egyéb jogcímen – pl. honorárium, jutalom stb. – alapul, a *testület jogosult a munkáltatóval együtt a mértékről dönteni*. Ha közöttük nem lesz egyetértés, akkor az Mt. 197. § b) pontja alapján az egyeztetés után döntőbíró vehetnek igénybe, az elnök pedig jogvitát kezdeményezhet. Önmagában tehát az üzemi tanács fenti döntése nem jogellenes, de vizsgálni kell a körülményeket. Megjegyezzük: a „díjazás” kifejezés *tartalma* *nincs* kidolgozva az Mt.-ben, viszont az *üzemi megállapodásban* részletesen célszerű szabályozni.

Köteles-e a munkáltató az ezer főnél nagyobb szervezet esetén függetleníteni az üzemi tanács elnökét?

Az üzemi tanács sérelmezte és jogvitát kezdeményezett, mert a munkáltató az ezer főt meghaladó cég üzemi tanácsának elnökét *nem függetleníttette*. Arra hivatkozott, hogy az elnök *gazdasági munkájára szakértelme miatt szükség van*, munkaidejének 50%-át igénybe kívánja venni, míg a másik 50%-ra átlagkeresetét meghaladó tiszteletdíjat biztosít. Az üzemi tanács szerint ez a megoldás az üzemi tanács elnökének munkáját lehetetlenné teszi. A munkáltató azt is kinyilatkoztatta, hogy *bárkit is választ az üzemi tanács elnökké*, a fenti konstrukciót hajlandó alkalmazni.

Az Mt. 64. § (1) bek. *csak azt írja elő*, hogy az *üzemi tanács elnöke az ezer főnél több munkavállalót* foglalkoztató munkáltatónál *tevékenységét díjazás ellenében látja el*. Ebből az is következik, hogy *nincs törvényben írott kötelezettsége a munkáltatónak arra*, hogy függetlenítsen a díjazásra jogosult üzemi tanács elnököt.

Az Mt. 3. § (1) bek. előírja a felek *együttműködési kötelezettségét*, továbbá a 4. § a *jogok rendeltetésszerű gyakorlását*. E két szabály egybevetése alapján állapítható meg, hogy a munkáltató *jogának gyakorlásával más* (itt az *üzemi tanács*) *jogát, érdekét* intézkedésével sérti, avagy sem. A munkáltató *ugyan jogszerűen jár el*, mert nincs „függetlenítésre” kötelezettsége, de mégis megvalósítja a *rendeltetésszerűséget* akkor, ha *minden üzemi tanács elnök* esetében ugyanazon érvek alapján akarja jogait érvényesíteni. Egyrészt tárgyalás, másrészt az Mt. 63. §-a alapján egyeztetés, illetve *döntőbíró* igénybevétele a lehetséges konfliktusfeloldás eszköze.

Üzemi tanács perében eljáró tag követelheti-e, hogy a távolléti díj és az átlagkeresete közötti különbözetet a bíróság a munkáltatóval szemben megítélje?

A mintaként vett ügyben az *üzemi tanács tagja* képviselte a testületet. A munkáltató, hivatkozással arra, hogy *havi munkaidejére járó munkaidő-kezdményt a tag már kimerítette*, csak a *rendes munkaidő* terhére vehet részt a tárgyaláson. Az üzemi tanácstag sérelmezte a munkáltatói döntést.

Az Mt. 62. § (2) bek. a havi munkaidő tíz százalékát biztosítja az üzemi tanács tagja részére. Ha ezt kimerítette – s nincs a felek között más egyezés –, *csak saját szabadsága, pihenőideje* stb. áll rendelkezésére.

A bírósági eljárásban való részvétel az Mt. 107. § a) pontja szerint munkavégzés alóli mentesülést jelent. Ezen időtartamra az Mt. 151. § (2) bek. a) pontja *távolléti díj elszámolását írja elő*. A távolléti díjat az Mt. 151/A. §-a szerint kell fizetni. Nincs alapja az *átlagkereset* összegének követelésére.

A létszámleépítési bizottságba delegált tag tisztviselőnek minősül-e?

A C.-i állami vállalatnál létszámleépítési bizottságba delegálta az üzemi tanács K. Istvánt. K. István munkaviszonyát a létszámleépítés keretében a munkáltató megszüntette. K. István a nem szervezett dolgozókat képviselte. Sérelmesnek tartotta a munkáltatói döntést, és az Mt. 28. § (1) bek. írott védelmet igényelte.

K. István érvelése téves. Az 1991. IV. tv. 23. § (2) bek. – de a foglalkoztatási törvény sehol – nem rendelkezik a létszámleépítési bizottságba delegált tagok *munkajogi védelméről*. Az a tény, hogy az üzemi tanács jogosult a delegálásra, vagy ennek hiányában a munkavállalók kéri fel részvételre, *nem alapozza meg* az Mt. 28. §-ában foglaltak alkalmazhatóságát.

A korábbi üzemi tanács által a létszámleépítési bizottságba delegált tagok az új összetételű üzemi tanács által visszahívhatók-e?

Igen. Az 1991. IV. tv. 23. § (2) bek. az üzemi tanácsok delegációs jogát rögzíti, ami magában foglalja *e tagok személyi összetételének megváltoztatását is*.

Dönthet-e úgy az üzemi tanács, hogy a társaságnál létrehozásra kerülő létszámleépítési bizottságba a szakszervezet képviselőit nem kéri fel?

Az 1991. IV. tv. 23. § (2) bekezdése írja elő, hogy milyen mértékű létszámleépítés esetén *kell* a munkavállalók képviselőit is magában foglaló bizottságot létrehozni. A törvény idézett helyének utolsó mondatában *az üzemi tanács hatáskörébe utalja e bizottság tagjainak kijelölését*. Jogi értelemben a szakszervezeteket a fenti bizottságba az üzemi tanács jelölése juttathatja, vagy – üzemi tanács hiányában – a

nem szervezett munkavállalók képviselőivel együtt jogosult részt venni.

Emelhet-e kifogást a szakszervezet akkor, ha a munkáltató az üzemi tanács együttdöntési vagy véleményezési jogát megsértve dönt?

A szakszervezetet az Mt. 23. §-ában foglaltak szerint *jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás)* esetén illeti meg a *kifogás (vétő)* joga. Jogellenes az a munkáltatói intézkedés, amely jogszabályba, kollektív szerződésbe vagy megállapodásba ütközik (Mt. 13. §). Valamely *mulasztás* akkor jogellenes, ha a munkáltatót *jogszabály, kollektív szerződés vagy megállapodás valamely tevésre, cselekvésre kötelezi*.

Az üzemi tanácsot *nem illeti meg a kifogásolás lehetősége*. Az Mt. 67. §-a rögzíti, hogy az üzemi tanács *együttdöntési vagy véleményezési jogának* munkáltatói megsértése esetén bírósághoz fordulhat. A törvény e jogot két irányba is korlátozza. Egyrészt: *csak az Mt. 65. § (1)–(3) bek. írott jogok megsértése* eredményezi a munkáltatói intézkedés *érvénytelenségét*, másrészt az üzemi tanács csak az *érvénytelenség megállapítását* kérheti.

Az Mt. – összhangban a Polgári Törvénykönyv XXI. fejezetével – különbséget tesz *semmisség és érvénytelenség* között (Mt. 7–8. §). *Semmisségre* bárki hivatkozhat, így a szakszervezet is. Minthogy az érvénytelenség orvosolható vagy a törvényben írott időtartam letelte után nem támadható meg, jöllehet a munkáltatói intézkedés jogellenes, a *szakszervezet megtámadás hiányában a kifogást* nem alkalmazhatja.

Ha azonban a bíróság az üzemi tanács kérelme alapján az *érvénytelenséget* kimondja, a munkáltató további intézkedéseket nem tehet, illetve az eredeti állapotot köteles helyreállítani.

A cégnyilvántartásba be nem jegyzett s így létre nem jött kft.-nél választott üzemi tanács által igénybe vett szakértő szerződését kinek kell kiegyenlíteni?

Az N.-i csomagolásra szakosodott kft. cégnyilvántartásba történő bejegyzését a bíróság jogerősen elutasította. Az időközben létrejött üzemi tanács az Mt. 63. §-a alapján megállapodott a „cégvezetéssel” szakértő igénybevételéről. A szakértő teljesítette megbízatását, de időközben a cégbíróság elutasította a kft. cégbejegyzését, így az létre sem jött. A munkáltató megtagadta a kifizetést, arra hivatkozva, hogy a nem létező kft.-nél az üzemi tanács sem „létezett”.

A társasági törvény (Gt.) 25. § (1) bek. rögzíti, hogy akik a cégbejegyzés megtörténte előtt a társaság nevében eljárak, egyetemlegesen és korlátlanul felelnek a vállalt kötelezettségeikért. E felelősség kizárása vagy korlátozása a társaság hitelezőivel – ez esetben a szakértővel – szemben hatálytalan. Az üzemi tanács saját vagyonnal nem rendelkezik. Polgári jogi értelemben szerzőképtelen. A cég az Mt. 63. §-a értelmében köteles a választás és működés feltételeit biztosítani. Az üzemi tanács által felkért szakértő szerződését a munkáltatónak annak aláírása előtt el kell fogadnia. (Ezért helyes az a gyakorlat, hogy az üzemi tanács megbízásokat a munkáltató vagy keret-, vagy konkrét megállapodás keretében aláírja.) Esetünkben a szakértő díjazását a társaság alapítását a cégbíróságon kezdeményező személyek – akár saját vagyonuk terhére is – kötelesek teljesíteni.

Ha az üzemi tanács az Mt. 63. §-át túllépve kötött megállapodást, a kft.-ért felelős személyek jogszerűen védekezhetnek.

