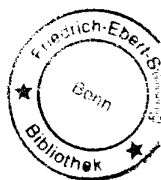


**KÉRDÉSEK ÉS FELELETEK
AZ ÜZEMI TANÁCSOK
MUNKÁJÁRÓL
I.**

**Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt**



A96-03245

Tartalom

Szerzők:
Gróf Gabriella
Kisgyörgy Sándor
Vámos István

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. március

Bevezető	5
1. Az üzemi tanácsok választásáról és ügyrendjéről	7
2. Az üzemi tanácsok jogainak gyakorlásáról	12
Együtdöntési jog	14
Véleményezési jog	17
Tájékoztatási jog	25
3. Az üzemi tanács működéséről	31
4. A munkaügyi vitákról	36
5. Az üzemi tanács és a szakszervezet kapcsolatáról	41
6. Az üzemi tanács és a dolgozók kapcsolatáról	46
7. Az üzemi tanácsok működésével, illetve jogosítványaival kapcsolatos gazdasági, pénzügyi kérdésekről	51
A költségvetésről	51
A tiszteletdíjakról	55
A jogosítványokkal kapcsolatos gazdasági-pénzügyi kérdésekről	58
8. Az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó kérdésekről	71

Bevezető

A „Kérdések és feleletek az üzemi tanácsokról” című füzet folytatása a Friedrich Ebert Alapítvány által az elmúlt években kiadott olyan módszertani anyagoknak, amelyek célja, hogy gyakorlati segítséget nyújtsanak az üzemi tanácsok elnökeinek és tagjainak munkájukhoz.

A korábban megjelent módszertani anyagok („Üzemi tanács választások”, „Az üzemi tanácsok munkájának megszervezése”) alapvetően a törvények értelmezését, magyarázatát tartalmazták, kevésbé foglalkoztak a tapasztalatokkal. A szerzők véleménye szerint, az üzemi tanácsok magyarországi működésének nem egészen három éves tapasztalatai ma sem elegendőek ahhoz, hogy azokból elméleti általánosításokat lehessen megfogalmazni. Felhalmozódott viszont már sok olyan tapasztalat, amelyek lehetővé teszik, hogy a gyakorlati munka során felvetődő kérdésekre, bizonytalanságokra kísérleljünk során válaszokat adni. Úgy gondoljuk, érdemes kiaknázni azt a sajátos helyzetünkből fakadó előnyt, hogy a különböző képzéseken, konferenciákon megfogalmazott kérdésekből, ismertetett tapasztalatokból okulva szélesebb rálátásunk van a tanácsok működésére, mint az egymástól többnyire elszigetelten működő üzemi tanácsok tagjainak. Az elmúlt évben előadásaink, konzultációink és tréningjeink során tudatosan összegyűjtöttük az ott megfogalmazott kérdéseket és ezekre kívánunk a gyakorlatban hasznosítható válaszokat adni. Ez az alapvető módszer kiegészül azzal, hogy hasonló kérdés-felelet formában tájékoztatást adunk a Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) 1995 szeptemberében hatályba lépett azon módosításairól, amelyek az üzemi tanácsok tevékenységét érintették.

A „Kérdések és feleletek az üzemi tanácsok munkájáról” két részben kerül kiadásra. Az első rész, amelyet kezében tart az olvasó:

- az üzemi tanácsok szerepével,
- választásával,
- működésével,

- működésével,
- jogainak értelmezésével,
- kapcsolataival és
- gazdálkodásával foglalkozik.

A közeljövőben megjelenő második részben:

- az üzemi tanács lehetőségei a privatizációs folyamatban,
- a teljesítménykövetelményekkel, bérekkel és keresetekkel összefüggő jogosítványok és
- az üzemi tanácsok által kezdeményezett munkajogi viták tapasztalatai kerülnek feldolgozásra.

Közös munkánkban törekedtünk az átfedések, ismétlődések elkerülésére, de néhány kérdés esetében ez elkerülhetetlen volt, mivel megválaszolásuk több szempontú megközelítést igényelt. Nem törekedtünk arra, hogy az üzemi tanács tevékenységének minden területére kitérjünk, egy sor alapvető ismeretről a korábbi anyagainkban írtunk. Az egyes témakörök arányát sem mi, hanem a felmerült kérdések száma határozta meg.

A szerzők, akik az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) munkatársai, ezúton is köszönetet mondanak a Friedrich Ebert Alapítvány Szakszervezeti Projektjének, hogy a fizetek kiadásával, képzések támogatásával rendszeresen segítik a magyarországi munkavállalói érdekképviselők tevékenységeit, és ennek keretében a mi ez irányú munkánkat is.

Budapest, 1996. március

A szerzők

KÉRDÉSEK — FELELETEK

1. Az üzemi tanácsok választásáról és ügyrendjéről

Az Mt. 1995. szeptember elsején hatályba lépett módosítása érintette-e a tanácsok választását, működését?

Az üzemi tanácsokat érintő módosítások döntő többsége a választással függ össze. Ezek a változások azonban visszamenőleg nem bírnak hatállyal és az 1995 májusában megválasztott tanácsok mandátumát nem érintik. Az új szabályok alkalmazása az 1995. szeptember elseje után sorra került, illetve kerülő választásokon kötelező.

Az Mt. módosítása szükségessé teszi-e új ügyrend készítését?

A változások jellege új ügyrend készítését nem indokolja. Sőt, olyan módosításra sincs szükség megítélésünk szerint, ami testületi döntést igényelne. A jogszabályi változásokat egyszerűen át kell vezetni az ügyrendben.

Hogyan változott meg az üzemi tanácsok létszámára vonatkozó szabály?

Az 1995. szeptember elsejét követően történő választásokon a következő létszámszabályokat kell alkalmazni, ha a munkavállalók száma:

Legalább tizenhat fő, de nem haladja meg az ötven főt
üzemi megbízottat;
ha a száz főt nem haladja meg,
háromtagú tanácsot;
ha a háromszáz főt nem haladja meg,
öttagú tanácsot;
ha az ötszáz főt nem haladja meg,
héttagú tanácsot;
ha az ezer főt nem haladja meg,
kilenc tagú tanácsot;
ha a kétezer főt nem haladja meg,
tizenegy tagú tanácsot;
ha a kétezer főt meghaladja,
tizenhárom tagú tanácsot
kell választani.

Az üzemi tanács tagok létszámának módosítása érinti-e az 1995 májusában választott tanácsok létszámát?

Az 1995 májusában megválasztott tanácsok mandátuma három évre érvényes és ha a körülmények nem változtak, akkor azzal a létszámmal, amellyel megválasztásra kerültek. Így például, ha egy 1500 fő munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál tizenhárom tagú üzemi tanácsot választottak, akkor a következő választásig ilyen létszámmal működik az üzemi tanács, annak ellenére, hogy a módosított törvény most 1500 főnél tizenegy főben határozza meg a tanács tagjainak számát.

Kivételt azok az esetek jelentenek, amikor valamilyen oknál fogva megszűnik az üzemi tanács mandátuma (pl. visszahívják). Ilyen esetekben a választásra már a módosított törvény szabályai érvényesek.

A módosítás érintette-e a választási szabályokat?

A választás alapvető szabályai (pl. jogosultság, választhatóság stb.) nem változtak, de néhány szabály módosításra, pontosításra került. Ezek

a következők:

- A törvény felhatalmazza a választási bizottságot, hogy a szavazatok összeszámolásának sajátos, helyi szabályait meghatározza.
- A választási bizottságban a jövőben nem vehet részt az, aki a bizottság létrehozásának időpontjában tagja az üzemi tanácsnak.
- A törvényben meghatározásra került az eredménytelen választás fogalma és az ilyen esetekben követendő eljárás. A választás akkor eredménytelen, ha a jelöltek nem kapták meg megfelelő számban a megválasztáshoz szükséges legalább harminc százalékos támogatást. Ebben az esetben azokat, akik megszerezték az érvényes szavazatok több mint harminc százalékát, megválasztottnak kell tekinteni. A betöltetlen helyek megszerzéséért új választást kell tartani harminc napon belül. Az új választást megelőző tizenötödik napig új jelölteket is lehet állítani.

Mit jelent a póttagság?

A törvény módosításával lehetőség nyílt a póttagság intézményének alkalmazására. A jövőben azok a jelöltek, akik a választásokon megkapták az érvényes szavazatok legalább húsz százalékát, de nem kerültek be a tanácsba, póttagként szerepelnek. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a tanács tagjai közül valaki kiválik, akkor az utódját nem választják, hanem meghatározott szabályok alapján egy póttag lép a helyébe.

Milyen szabály alapján történik a póttag behívása a tanácsba?

A behívandó póttag kiválasztásánál több szempontot kell figyelembe venni:

- A póttagot azon szakszervezet által jelölt póttagok közül kell

behívni, amely a távoztól jelölve.

- Amennyiben a leköszönő tanács tag a munkatársak jelöltjeként került be, akkor a póttagok közül is azt kell behívni, akit hasonló módon jelöltek.
- Amennyiben a póttagok között az érintett szakszervezetnek több póttagja van, azt a személyt kell behívni, aki közülük a legtöbb érvényes szavazatot kapta a választásokon.
- Abban az esetben, ha a távozó üzemi tanács tagot a választásokon jelölő szakszervezethez tartozó póttag nincs, akkor a legtöbb érvényes szavazattal támogatott póttag kerül az üzemi tanácsba, függetlenül attól, hogy kinek a jelöltjeként indult a választásokon.

Hogyan változtak az üzemi tanács megszűnésére vonatkozó szabályok?

Az üzemi tanács megszűnésének esetei bővültek és módosultak is. Emelkezettül a változatlan szabályokat is közöljük.

Megszűnik a tanács megbízatása, ha:

- megbízatási ideje lejár, változatlan/
- visszahívják, /változatlan/
- tagjainak száma több mint egyharmaddal csökken, /módosult/
- a munkavállalók száma ötven fő alá vagy legalább kétharmaddal csökken, /új szabály/
- több munkáltató vagy telephely egyesülése (összevonása) következtében a munkáltatónál több üzemi tanács működne, /új szabály/
- a munkáltató vagy telephely szétválása esetén /új szabály/

Az új választást három hónapon belül meg kell tartani.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy amennyiben átalakulás vagy

privatizáció kapcsán csak a társasági formában vagy a tulajdonos személyében következik be változás, de a munkavállalókat tovább foglalkoztatják, a változás nem érinti az üzemi tanács megbízatását.

2. Az üzemi tanácsok jogainak gyakorlásáról

Milyen törvények szabályozzák, illetve érintik az üzemi tanács jogait?

Az üzemi tanács jogairól a

„Munka Törvénykönyve, az 1992. évi XXII. törvény” rendelkezik.
A 65. §-ban vannak felsorolva a jogok.

Az üzemi tanácsok részvételét a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekben az

„1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról” szabályozza. Itt kerültek meghatározásra a létszámléptéssel és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos jogok.

A privatizációval kapcsolatos jogosultságokat az

„1995. évi XXXIX. törvény a privatizációról” tartalmazza.

A felügyelőbizottsági tagok választási szabályzatával kapcsolatos jogát az üzemi tanácsnak az

„1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról” tartalmazza.

A felsorolt négy törvényben foglalt jogosítványokat azonban az üzemi megállapodásban célszerű részletesen értelmezni.

Mi a szerepe az üzemi megállapodásnak?

Az üzemi megállapodás megkötését három szempontból tartjuk fontosnak:

- Az üzemi megállapodás szerepe: rendezett, előre kiszámítható kapcsolatot biztosítani a munkáltató és az üzemi tanács között.

- Az üzemi tanács fontos jogosítványait az Mt. a mindennapok gyakorlata számára túlságosan általánosan, alig-alig értelmezhető módon fogalmazza meg. Például:

A konkrét pénzösszegeket tekintve semmilyen segítséget nem jelent az Mt. 63. §-ában foglalt szabályozás, miszerint a munkáltató biztosítja az üzemi tanács választásának és működésének *indokolt és szükséges* költségeit.

Ugyancsak nehezen értelmezhetőek az alkalmazás szempontjából az üzemi tanács jogosítványai, a tagok védettsége. Ezek, munkáltatóval történő együttes értelmezése, valamint a joggyakorlás eljárásrendjének szabályozása csak az üzemi megállapodásban lehetséges.

- Az Mt. 1995. szeptemberében érvénybe lépő módosítása több helyen is a törvényitől eltérő szabályozásra ad lehetőséget az üzemi megállapodásban [pl. 48. § (1) bek. c), 62. § (2) bek. stb.].

Az Mt. 64/A. §-ában külön utalás is történik az üzemi megállapodásra, mintegy kiemelve fontosságát, és hangsúlyozva a törvényalkotók szándékát a megkötés szorgalmazására.

Hogyan gyakorolja az üzemi tanács a jogosítványait?

A jogosítványgyakorlás eljárási rendjét is ajánlatos üzemi megállapodásban szabályozni. Az eljárási rend pontos szabályozásának az a funkciója, hogy előírja és időrendben ütemezze azokat a feladatokat, eljárásokat, amelyek biztosítják, hogy az üzemi tanács minden jogosítványát gyakorolhassa. Ennek alapvető feltétele a jogok értelmezése.

Általában az ajánlható, hogy az üzemi tanács törekedjen a döntések előkészítésében részt venni. Ennek több előnye is lehet, pl.:

- folyamatos és teljes információk az előkészítés időszakában;
- a lehetséges alternatívák, és az azokon belüli variációk ismerete;
- az üzemi tanács véleményének érvényesítési lehetősége az előkészítés folyamán.

Amennyiben az üzemi tanács kész előterjesztéseket tárgyal, anélkül, hogy részt venne az előkészítésben, a fenti lehetőségektől részben vagy egészen meg van fosztva. Ilyenkor legtöbbször már csak az előterjesztésben leírtakon folyik a vita.

Együtt döntési jog

Hogyan szabályozható az üzemi tanács jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatos együtt döntési joga?

Megítélésünk szerint az üzemi tanács joggyakorlásának nem feltétele az, hogy a jóléti jellegű intézmények és ingatlanok a kollektív szerződésben fel legyenek sorolva. Véleményünk szerint ez csak a jóléti célú pénzeszközökre vonatkozó törvényi feltétel.

A jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosításával kapcsolatos együtt döntési jog gyakorlása az erre vonatkozó tervezésbe való bekapcsolódást igényli. Majd az így előkészített tervet kell frásos formában az üzemi tanács elé terjeszteni együtt döntésre. Ez utóbbira azért van szükség, mert egyáltalán nem biztos, hogy a tervezésnél sikerült az üzemi tanács véleményét érvényesíteni.

Mi a teendő abban az esetben, ha az üzemi tanács együtt döntési jogkörébe tartozó ügyben nem tudnak megállapodni a munkálatával?

Erről az Mt. 197. § c) pontja egyértelműen rendelkezik. Egyet nem

értés esetén kötelezően döntőbírói eljárást kell igénybe venni. A döntőbíró döntése kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy része lesz a kollektív szerződésnek, amelyet csak szakszervezetek köthetnek. A meghatározás arra vonatkozik, hogy a döntőbíró döntése olyan jogi erővel bír, mint a kollektív szerződés, tehát kötelező végrehajtani. Amennyiben a döntést valamelyik fél nem akarja végrehajtani, a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni jogorvoslatért. A döntőbíráskodás költségei – eltérő megállapodás hiányában – a munkálatot terhelik.

Az üzemi tanács együtt döntési jogkörébe tartozó ügyekben, ha a munkálatot egyedül dönt, tehát jogot sért, az intézkedés érvénytelen (Mt. 67. §). Ennek megállapítását az üzemi tanács a bíróságtól kérheti. A bíróság erről tizenöt napon belül, nemperes eljárásban dönt. Az intézkedést a munkálatot nem hajthatja végre (Mt. 201. §).

Hogyan értelmezhető a „kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása” tekintetében a jog annál a munkálatónál, ahol nem kötöttek kollektív szerződést?

A törvény szövegéből következően a kollektív szerződés hiánya az üzemi tanácsot is megfosztja ebben az ügyben az együtt döntési jogának gyakorlásától.

Ezen hátrány megszüntetésének több módja is lehetséges. Ha a munkálatónál működik szakszervezet, akkor mindenekelőtt a kollektív szerződés megkötését célszerű szorgalmazni. Amennyiben nincs szakszervezet, lehetőség van annak magalakítására. Tíz fővel már létrehozható szakszervezet.

Ahol nincs és nem is hozható létre szakszervezet, ott javasoljuk, hogy az üzemi tanács és a munkálatot az üzemi megállapodásban határozza meg a jóléti célú pénzeszközök nagyságát és a felhasználására vonatkozó szabályokat, ezt a lehetőséget a törvény nem zárja ki.

Milyen lehetőség van arra, hogy a jóléti pénzeszközök felhasználásának eldöntésében a szakszervezetek képviselői is részt vegyenek?

A gyakorlatban több megoldás is született a szakszervezetek bevonására. A legtöbb helyen azt a megoldást választották, hogy egy háromoldalú szociális bizottságot hoztak létre, amely a pénzeszközök felhasználásáról dönt. Részt vesznek benne a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezet képviselői. Háromszintű szabályozás alakult ki, az összegről és célokról a kollektív szerződés, a felhasználás elveiről az üzemi tanács és munkáltató, a gyakorlati felhasználásnál a szociális bizottság dönt.

Hogyan gyakorolhatja az együtdöntési jogát az üzemi tanács ott, ahol a kollektív szerződés a jóléti célú pénzeszközök felhasználásának módjáról és szabályairól is rendelkezik?

Az ilyen kollektív szerződés nem felel meg a törvénynek, mivel túlterjeszkedésével elvonja az üzemi tanács és a munkáltató együtdöntési jogkörét. A kollektív szerződés a jóléti célú pénzeszközök céljáról és összegéről rendelkezhet, a felhasználás módja, szabályai már a tanács és a munkáltató együtdöntési jogkörébe tartoznak.

A jóléti pénzeszközökről történő rendelkezés megosztottsága, vagyis, hogy a céljukat és összegüket a kollektív szerződésben kell meghatározni, a felhasználásuk viszont már a munkáltató és az üzemi tanács együtdöntési jogkörébe tartozik, szükségszerűvé teszi a szakszervezet és az üzemi tanács együttműködését.

A célok és összegek meghatározásánál szükséges konzultálni az üzemi tanáccsal a felhasználás korábbi tapasztalatairól. A felhasználás szabályainak kialakításánál viszont célszerű a szakszervezet véleményét figyelembe venni, azért is, hogy a célok pontosabban érvényesülhessenek.

Jóléti-szociális jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása esetében az együtdöntési jog akkor is megilleti-e az üzemi tanácsot, ha ezek nem szerepelnek a kollektív szerződésben?

Álláspontunk az, hogy igen, mivel értelmezésünk szerint a törvény szövegében a kollektív szerződésben történő meghatározottság csak a pénzeszközökre vonatkozik.

Felhívjuk azonban a figyelmet arra, hogy szakértői körökben ezzel

ellentétes álláspont is létezik. Tekintettel az eltérő törvényértelmezésekre, azt javasoljuk, hogy ahol kötnek kollektív szerződést, ott abban sorolják fel a szociális, jóléti intézményeket. Ahol nincs kollektív szerződés, ott az üzemi megállapodásban célszerű rögzíteni a listát.

Véleményezési jog

Milyen munkáltatói intézkedésekre vonatkozik a tanács véleményezési jog?

A törvény csak a különös esetekre vonatkozóan tartalmaz felsorolást (átstruktúrázásra, átalakításra, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálásra, korszerűsítésre vonatkozó elképzelések), az alapeseteket tételesen nem sorolja fel, így minden olyan intézkedésre vonatkozik a jog, amely a munkaviszonyra vonatkozik és a munkavállalók nagyobb csoportját érinti. Tekintettel arra, hogy a törvény nem határozza meg, hogy milyen létszámot kell a „nagyobb csoport” fogalma alatt érteni, ezt célszerű az üzemi megállapodásban rögzíteni.

Külön felhívjuk a figyelmet arra, hogy létszámleépítés esetén az 1991. évi IV. (foglalkoztatásról szóló) törvény alapján a tanács véleményezési jogköre kibővül abban a bizottságban történő részvétellel, amelyet a munkáltató hoz létre a létszámleépítés elveinek, ütemezésének meghatározása, illetve különböző kedvezmények odaítélése céljából. (A privatizáció során gyakorlandó jogokkal külön részben foglalkozunk.)

Mit tehet az üzemi tanács, ha a véleményezési jogkörébe tartozó ügyben a munkáltató a tanács véleményezése nélkül hoz intézkedést?

Az üzemi tanács véleményezési jogának érvényesítését a törvény megfelelően garantálja. Amennyiben a munkáltató a tanács véleményezési jogkörébe [Mt. 65. § (3) bek.] tartozó ügyben intézkedést hoz úgy, hogy előzetesen nem kéri az üzemi tanács véleményét, az intézkedés érvénytelen és ennek megállapításáért bírósághoz lehet fordulni (Mt. 67. §). A bíróság nemperes eljárásban tizenöt napon belül

dönt a kérdésben. Az intézkedést azonban a bírósági döntésig nem lehet végrehajtani (Mt. 201. §).

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy ilyen jogsértésekre általában azért kerül sor, mert a munkáltató vagy nem ismeri pontosan az ide vonatkozó szabályokat, vagy megelégedik betartásukról. Így az esetek többségében elegendő a munkáltató figyelmét felhívni a mulasztásra és rendeződik az ügy.

Konfliktusok akkor keletkeznek, ha az intézkedést már megtette és presztízs okokból nem hajlandó annak visszavonására. Ilyen esetben az üzemi tanácsnak egyeztetést kell kezdeményeznie, és ha ez eredménytelen, akkor bírósághoz fordulhat.

Mit tehet az üzemi tanács, ha a munkáltató nem veszi figyelembe a véleményét olyan intézkedés esetén, amely a véleményezési jogkörébe tartozik?

Amennyiben a munkáltató véleményeztette a tervezett intézkedést, de nem tudja vagy nem akarja figyelembe venni a tanács véleményét, akkor az együttműködési kötelezettség alapján indokolnia kell annak elutasítását. A törvény azonban nem kötelezi őt a vélemény elfogadására, így az intézkedés az üzemi tanács eltérő vagy ellentétes véleménye ellenére is végrehajtható.

Ilyen esetekben a tanácsnak csak az a lehetősége marad, hogy a szakszervezettel összefogva vagy a nyilvánossághoz fordulva kísérelje meg véleményét tovább képviselni, ha a munkáltató indokai, érvei nem győzték meg. A kérdés jellegétől függően, a szakszervezet rendelkezhet olyan jogokkal vagy eszközökkel, amelyekkel hatékonyabban fel lehet lépni a cél elérése érdekében.

Milyen mértékű létszámleépítés esetén kell – annak kezelésére – bizottságot létrehozni a munkáltatónak?

Az 1991. évi IV. törvény 23. §-a alapján, ha a munkáltató harminc nap alatt, legalább tíz főt érintő létszámleépítést akar végrehajtani úgy, hogy rendes felmondással küldi el a dolgozókat, köteles létrehozni a

bizottságot, amelybe a munkavállalók képviselőit is delegálni kell. A delegálás joga az üzemi tanácsot illeti meg.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a szabály alkalmazásánál a munkáltatónál (pl. rt., kft. stb.) tervezett felmondások számát együtt kell figyelembe venni. Nem tekinthető ebben az összefüggésben munkáltatónak az egység vagy telephely.

A létszámleépítés előtt mennyi idővel kell létrehozni a végrehajtásával foglalkozó bizottságot?

A törvény ennek időpontját nem határozza meg, de a bejelentési kötelezettség határideijéből és a végrehajtandó feladatokból kikövetkeztethető.

A létszámleépítés elhatározásáról, a végrehajtása előtt három hónappal köteles tájékoztatni a munkáltató az üzemi tanácsot (1991. évi IV. törvény 22–23. §). A létszámleépítésben érintett munkavállalókat a rendes felmondásról harminc nappal annak kiadása előtt értesíteni kell. Ebből következően, a bizottság érdemi feladatait a két tájékoztatás közötti két hónapban tudja ellátni. Ezért megalakítására a létszámleépítési szándék bejelentése után közvetlenül célszerű sort keríteni.

Sajnos szakmai jellegű folyóiratban is jelent meg olyan értelmezés, amely szerint a bizottságot a felmondásról szóló értesítéssel egy időben, tehát a rendes felmondás kézbesítése előtt harminc nappal kell létrehozni. Ez nem csak téves értelmezése a törvény szövegének, hanem elilehetetlenítene a bizottság munkáját, hiszen az előkészítés olyan kései fázisában kapcsolódhatna csak be, amelyben érdemben nem gyakorolhatná azokat a jogokat, amelyekkel felhatalmazták.

A gyakorlatban vannak olyan munkahelyek, ahol ezen bizottságok javaslatokat dolgoznak ki a foglalkoztatási feszültségek enyhítésére és a létszámleépítés elkerülésére is. Ezeknél a munkáltatóknál a bizottság folyamatosan működik.

Kiket delegálhat az üzemi tanács a létszámleépítés végrehajtására létrehozott bizottságba és milyen létszámban?

A törvény a bizottság tagjainak számát és a tanács által delegálhatóak körét nem határozza meg.

Célszerű, hogy a bizottságba a munkáltató és az üzemi tanács azonos számban küldjenek képviselőket.

A résztvevők kijelölésében nincs megkötve az üzemi tanács keze, tehát delegálhat saját tagjai közül; célszerű, ha szakszervezeti tisztviselőt is felkér, de lehetősége van arra is, hogy tisztséggel nem rendelkező munkavállalót kérjen fel. Több esetben találkozunk olyan gyakorlattal, hogy a bizottságban a szakszervezet képviselőinek is biztosítanak helyet.

Milyen jogokkal és lehetőségekkel rendelkezik a létszámleépítés végrehajtásában közreműködő bizottság?

A törvény (1991. évi IV.) alapján meghatározza a létszámleépítés elveit. Véleményünk szerint az üzemi tanács képviselőjének a bizottságban arra kell törekednie, hogy a létszámgazdálkodás egy vállalati modernizációs stratégia részeként legyen kezelve. Vagyis ne lehessen az időszakos pénzügyi problémákat létszámleépítéssel megoldani. El kell émi, hogy a foglalkoztatási feszültségek kezelésére a munkáltató foglalkoztatási tervet készítsen.

A létszámleépítés elveinek meghatározásában történő részvétel kényes helyzetbe hozza a munkavállalói érdekképviselőket, mivel egyszerre kell képviselni az osszdolgozói érdekeket és az elbocsátandók érdekeit is.

Különösen nehéz helyzet, amikor a munkáltató a bérfejlesztés mértékét a létszámleépítés által megtakarított bérekkel köti össze. Nyilvánvaló, hogy ilyen esetekben sem választhat a tanács olyan egyoldalú érdekképviselési stratégiát, amelyben csak a maradók érdekeit képviseli.

Az elvek meghatározásánál a bizottságok gyakran alkalmazzák a védettek rangsorolását. Például úgy, hogy a nyugdíj előtt állóknak, törzsgárdatagoknak, tisztviselőknek stb. fokozott védelmet igyekeznek biztosítani.

A munkavállalói képviselő kezdeményezheti a bizottságban, hogy vizsgálják meg milyen eszközökkel mérsékelhető a leépítés. Lehetőség van-e áthelyezéssel, átképzéssel vagy továbbképzéssel néhány munkavállaló esetében elkerülni a felmondást.

A bizottság megvizsgálhatja, hogy rendes, illetve korengedményes nyugdíjazással lehet-e csökkenteni a várhatóan munka nélkül maradók számát.

A létszámleépítés ütemezésénél célszerű megteremteni annak a lehetőségét, hogy az elbocsátásra kerülők személyes problémáival, a segítségükkel új állás keresésében külön-külön tudjon foglalkozni a bizottság.

A bizottság figyelmének ki kell terjednie arra is, hogy az elküldésre kerülő dolgozók megkapták-e a törvények alapján őket megillető járandóságokat (pl. végkielégítés). Dönteni kell abban, hogy milyen további juttatásokat, kedvezményeket kaphatnak (pl. lakásépítési kölcsön átutemelése, elengedése). Tájékoztatni kell a távozókat arról, hogy mint munkanélkülieket milyen jogosultságok illetik meg őket és milyen kötelezettségeik vannak.

Milyen jogokkal és lehetőségekkel rendelkezik az üzemi tanács abban az esetben, ha a munkáltató új gazdasági társaságot (pl. egyszemélyes kft.) alapítva át akarja helyezni a munkavállalókat?

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkaviszony fenntartásával átvigye a munkavállalókat olyan új gazdasági társaságba, amely a munkaviszony szempontjából jogutódnak tekinthető. Ez az intézkedés az üzemi tanács különösen fontosnak minősített véleményezési jogkörébe tartozik. A véleményt a következő szempontok alapján javasoljuk kialakítani:

- A gazdálkodás, hatékonyság szempontjából indokolt-e az egység kiválása?
- Az új gazdasági társaság hosszabb távú működésének feltételei

biztosítottak-e (tőke, piac, üzleti terv stb.)? Nem fenyeget-e olyan veszély, hogy működésképtelennek bizonyul és rövid időn belül felszámolásra kerül?

- Biztosítottak-e a feltételek és a garanciák, hogy a munkavállalókat változatlan feltételekkel foglalkoztatják tovább és nem veszítik el korábban megszerzett jogosultságukat, kedvezményeiket?

Ilyen esetekben célszerű segítséget nyújtani abban, hogy az új gazdasági társaság beindulásakor megtörténjen az üzemi tanács választás és létrejöjjön a szakszervezet.

Milyen foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele kell véleményeznie az üzemi tanácsnak?

A munkáltató az 1991. évi IV. törvény III. fejezete alapján a Foglalkoztatási Alapból támogatást igényelhet a foglalkoztatás elősegítésére az illetékes munkaügyi központtól:

- képzéshez, amely lehetőséget biztosít létszámleépítés mérséklése vagy elkerülésére
- a foglalkoztatás bővítéséhez,
- közhasznú munkavégzéshez,
- munkahelyteremtéshez,
- részmunkaidős foglalkoztatás bevezetéséhez.

A támogatás nyújtásának feltételei a törvényben vannak meghatározva. A részmunkaidős foglalkoztatás bevezetéséhez igényelt támogatás benyújtásánál mellékelni kell az üzemi tanács frásos véleményét. (MűM 4/1991. rendelet)

Hogyan gyakorolható az üzemi tanács személyzeti kérdésekkel kapcsolatos véleményezési joga ott, ahol a munkáltató nem készít személyügyi tervet?

A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a munkáltatók többsége nem készít személyügyi tervet. Így az üzemi tanácsok a személyzeti munka területén egyéb szoros kapcsolatban lévő tervezetek és intézkedések véleményezésével tudják csak gyakorolni véleményezési jogukat. Így például a foglalkoztatási tervek, képzési tervek, szervezeti átalakítási tervek véleményezésével. Számos munkáltatónál véleményezik a tanácsok a vezetői kinevezéseket, illetve a vezetői állásokra kiírt pályázatokat, és részt vesznek a pályázatok elbírálásában is. Ezekben az esetekben a vezetés számára is fontos a tanács véleményének megismerése, mivel a vezetői alkalmasság elbírálásánál komoly jelentősége van annak, hogy a kollektíva miként vélekedik a jelöltekről.

Melyek azok a belső szabályzatok, amelyeknek tervezetét a munkáltatónak véleményeztetnie kell az üzemi tanáccsal?

A törvény tételes felsorolást nem tartalmaz ezekről a szabályzatokról. Ez nem is lenne szerencsés, mivel számos fajta és más-más elnevezéssel bíró szabályzat készül a munkáltató sajátosságaitól függően.

A jogszabály úgy határozza meg a véleményezendő szabályzatok körét, hogy a munkavállalók lényeges érdekeit érintőket sorolja ide. A gyakorlati tapasztalatok alapján, a teljesség igénye nélkül, felsorolható néhány olyan szabályzat, amely tipikusan ebbe a kategóriába sorolható:

- szervezeti és működési szabályzat,
- munkavédelmi szabályzat,
- titokvédelmi szabályzat,
- különböző, a belső rendet meghatározó szabályzatok,
- a szolgáltatási szférában a dolgozók magatartásával kapcsolatos elvárásokat tartalmazó etikai szabályzatok, kódexek,

- a felügyelő bizottságok munkavállalói képviselőinek megválasztását szabályozó választási szabályzat.

Nem tartoznak ebbe a körbe a szociális-jóléti kérdéseket rendező szabályzatok, mint például a segélyezésről, üdültetésről, lakásépítési támogatásról rendelkező szabályzatok, mivel ezeknek az esetében a tanácsnak egyúttörvényi joga van.

Az üzemi tanács jog- és hatáskörének szerepelnie kell-e a cég szervezeti és működési szabályzatában?

A törvények erre vonatkozóan nem tartalmaznak konkrét szabályokat. Gyakorlati szempontból vizsgálva, célszerűnek tekinthető a jog- és hatáskör beépítése. Ennek két indoka van; az egyik, hogy az üzemi tanács a vezetésben történő munkavállalói részvétel intézménye, és mint ilyen a vezetési rendszer részét képezi. A másik indok, hogy a tanácsok egyúttörvényi és véleményezési jogának megsértése halasztó hatállyal bír, tehát egyes intézkedések, átszervezések érvénytelenek és végrehajthatatlanok lesznek, ha a menedzsment egyes tagjai, nem ismerve a törvényt, az üzemi tanács nélkül intézkednek.

Amennyiben a szervezeti és működési szabályzatok tartalmazzák a tanács jog- és hatáskörét is, akkor az ilyen zavaroknak kisebb az esélye.

Tájékoztatói jog

Hogyan szabályozható az üzemi tanács tájékoztatóhoz való joga?

Ez a jogosítványa az üzemi tanácsnak két részből áll:

Egyrészt a törvény kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy meghatározott kérdésekben legalább félévente tájékoztatást adjon az üzemi tanácsnak.

A munkáltató tájékoztatói kötelezettségének részleteit ugyancsak az üzemi megállapodásban kell rögzíteni. A kidolgozásánál gondoljuk át a tájékoztatás tartalmát és időszerezését: pl. a bérkifizetéssel összefüggő likviditási gondokkal küzdő vállalatoknál e témáról a

munkáltató beszámolója nem félévente időszerez stb. E tájékoztatókat érdemes üzemi gyűlés keretében a munkáltató és az összes munkavállaló fórumává szélesíteni.

Másrészt az üzemi tanács minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet a munkáltatótól, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. Az üzemi megállapodásban szabályozni lehet azt, hogy ez a tájékoztatáskérés szóban vagy írásban történjen, továbbá azt, hogy ezt a munkáltatónak mennyi időn belül és milyen módon kell teljesítenie.

Milyen lehetőségei vannak az üzemi tanácsnak a tevékenységéhez szükséges információk beszerzéséhez?

Az üzemi tanácsok működésének eddigi tapasztalatai azt bizonyítják, hogy az érdemi befolyásnak, a jogosítványok gyakorlásának alapvető feltétele a megfelelő tájékozottság. Ez nem biztosíték arra, hogy a jogaival élni tud a tanács, de azt bátran állíthatjuk, az időben beszerzett pontos és megbízható információk hiányában szinte reménytelen befolyást gyakorolni a munkavállalók érdekeit érintő intézkedésekre és eseményekre. Az elmúlt időszakban az üzemi tanácsok kudarainak oka döntő többségben az volt, hogy nem vagy nem megfelelő időben jutottak információhoz. Elkéstek a beavatkozással.

Ezért feltétlen szükséges a különböző információk csatornák kiépítése és működtetése. Folyamatosan kell tájékozottnak lenni:

- a tevékenység jogi feltételeinek változásairól, törvényt módosítások, új jogszabályok stb.
- a cég működésében zajló vagy várható változásokról, például privatizáció, átszervezések, tevékenységmódosítás stb.
- a munkavállalókat közvetlenül érintő intézkedések terveiről, például létszámcsökkentés, teljesítménykövetelmény, bérrendszer módosítás stb.

- a munkavállalókat foglalkoztató különböző kérdésekről, például mivel elégedetlenek, mit tartanak igazságtalannak, mitől félnek stb.

Ezeket túl, a különböző munkáltatói intézkedések, tervezetek véleményezése kapcsán részletes és pontos információkat kell szerezni a konkrét ügyben.

A törvény széles körű lehetőséget biztosít a tájékozódásra:

- a munkáltatónak meghatározott kérdésekben tájékoztatási kötelezettséget ír elő fél éves rendszerességgel,
- a joggyakorláshoz az üzemi tanácsnak betekintési jogot biztosít a munkáltató nyilvántartásaiba,
- lehetőséget biztosít arra, hogy a tanács minden olyan kérdésben tájékoztatást kérjen, amely a munkavállalók lényeges érdekeit érintik.

A törvény szabta lehetőségeken túl, az üzemi megállapodásban is célszerű kitérni a kölcsönös tájékoztatás formáira. Például számos munkahelyen a tanács elnöke állandó meghívottja a vezetői értekezleteknek, tanácskozásoknak.

Mit tehet az üzemi tanács, ha a jogának gyakorlásához szükséges információkat a munkáltató nem biztosítja számára?

A munkáltatót a törvény kötelezi arra, hogy a jogok gyakorlásához szükséges, illetve minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos tájékoztatást megadja. A tapasztalatok alapján azonban tudni lehet, hogy egyes munkáltatók vonakodnak biztosítani a részvétel gyakorlásához szükséges információkat.

Ilyen esetben írásban célszerű a szükséges információt megkérni, felhívni a munkáltató figyelmét arra, hogy megfelelő tájékozottság

hiányában a tanács nem tudja egyútt döntési vagy véleményezési jogát gyakorolni, ezért a döntés vagy intézkedés késedelmet fog szenvedni.

Amennyiben a munkáltató a szükséges információt ennek ellenére sem biztosítja, közölni kell vele, hogy ilyen körülmények között nem tudja a tanács a törvényben biztosított jogát gyakorolni, ezért az intézkedés nem hajtható végre.

Ha a munkáltató ennek ellenére elrendeli az intézkedést, az érvénytelen és ennek megállapításáért a bírósághoz kell fordulni.

Milyen lehetőségei vannak a tanácsnak abban az esetben, ha a munkáltató azért tagadja meg a szükséges információkat, mert azok bizalmasak vagy titkosak?

Ilyen indokkal az üzemi tanácsot a törvény szerint megillető információk nem tagadhatók meg. A törvény ugyanis gondoskodik arról, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit vagy a munkavállalók személyiségi jogait esetleg sértő információk ne kerülhessenek nyilvánosságra az üzemi tanács által, vagyis kötelezi a tanácsot ezek bizalmas kezelésére.

Megtagadható-e az üzemi tanácstól az információ arra történő hivatkozással, hogy a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot harmadik személlyel csak a munkavállaló hozzájárulásával közölhet?

Az információ ilyen indoklással nem tagadható meg. Ennek két oka is van. Az egyik, hogy az üzemi tanács nem „harmadik személy”, hanem a vállalati vezetés része, a munkavállalók képviseletében. A másik ok, hogy a kérdésben szereplő adatközlési tiltás nem érvényes akkor, ha a munkáltatót a közlésre törvény kötelezi. Ebből következően, minden olyan tényt és adatot köteles a munkáltató biztosítani az üzemi tanács számára, amit az Mt. előír.

Ez a szabályozás a tanács tagjainak felelősségteljes magatartását követeli meg, hogy csak olyan tájékoztatást kérjenek, illetve olyan adatok nyilvántartásába tekintsenek be, amelyek ténylegesen szükségesek jogaik gyakorlásához.

Minden olyan esetben, amikor kimutatások vagy statisztikák formájában úgy biztosítható a döntéshez szükséges optimális mélységű információ, hogy nem igényel személyre vonatkozó, név szerinti adatokat, ezt a megoldást célszerű választani.

Így könnyebben elkerülhető, hogy esetleg személyes adatok nyilvánosságra kerüljenek az érintett személy hozzájárulása nélkül.

Mire kötelezi a titoktartás az üzemi tanácsot?

Az Mt. 69. §-a szerint az üzemi tanács, illetve tagjai a működésük során tudomásukra jutott adatokat, tényeket csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, illetve a munkavállalók személyiségi jogainak sérelme nélkül hozhatja nyilvánosságra.

Tapasztalataink szerint a munkáltatók fenti előírást a lehető legszélesebben igyekeznek értelmezni, így gyakran olyan adatokat is "titkosnak" minősítenek, amelyek más csatornákból, akár idegen emberek számára is hozzáférhetők. (Pl. a sokszor titkosan kezelt mérlegadatokhoz a cégbírószágon bárki hozzájuthat.)

Az üzemi tanács egyik legfontosabb funkciója: információs kapocs a munkáltató és a munkavállalók között. Csak így képes megelőzni az információhiányból adódó esetleges konfliktusokat.

Megítélésünk szerint a probléma tényleges rendezéséhez egy *titoktartási szabályzatot* kell készíteni a vállalatnál, amellyel kapcsolatban egyébként az üzemi tanácsnak véleményezési joga van.

Addig is az üzemi tanács semmiképp ne hozza nyilvánosságra a cég stratégiai befektetéseinek, fejlesztéseinek konkrét adatait tartalmazó tervét, az esetleges privatizáció gazdasági adatait (vétélár, a vétel egyéb körülményei), az üzleti terv adatait.

Ez azonban nem azt jelenti, hogy a dolgozókat ne kéne tájékoztatni a technológiai váltás, a befektetések, vagy az esetleges privatizáció tényéről, mint a jelenlegi és jövőbeni fontos gazdasági és szociális érdekeiket meghatározó eseményről.

Miért érdeke a munkáltatónak az információátadás?

Az információ-visszatartás lehetséges következményei: a találgatásokban mindig keverednek a valós és kitalált elemek (rémhírek), mindez nagyon intenzíven foglalkoztatja a vállalati közvéleményt, a kiszámíthatatlan jövő miatti nyugtalanság nyomot hagy a munka intenzitásában és a minőségben is. A legképzettebb ún. "mobil" munkaerő más, biztonságosabb munkahelyet keres magának, ezzel romlik a maradó munkavállalók szakmai minősége.

Miben kell megállapodni a betekintési jog gyakorlásához?

Az Mt. 68. § (1) bek. szerint az üzemi tanács a 65. §-ban meghatározott jogosítványainak gyakorlásával összefüggésben betekinthez a munkáltató nyilvántartásaiba.

Értelmezésünk szerint ez azt jelenti, hogy az üzemi tanács együtdöntési, illetve véleményezési jogosítványainak gyakorlása előtt, az aktuális témával összefüggő vállalati nyilvántartásba betekinthez. A törvényhozók célja ezzel a lehetőséggel az volt, hogy az üzemi tanács fontos döntései előtt a lehető legtöbb és legpontosabb információkkal rendelkezzen az adott témában.

Megítélésünk szerint az üzemi megállapodásban kell az ezzel kapcsolatos részletkérdéseket is szabályozni, pl.:

- ki és milyen felhatalmazással gyakorolhatja a betekintési jogot;
- mit is jelent pontosan a betekintési jog (az üzemi tanács meghatalmazott tagja valóban csak megtekintheti a vonatkozó adatokat, vagy arról – a titoktartás követelményei mellett – munkaanyagok készülhetnek az üzemi tanács számára?);
- konkrétan mik az előfeltételei a betekintési jog gyakorlásának (pl. fenti jogosítványokhoz kapcsolódó témáknak egy előre elkészített frásos munkatervben kell-e szerepelniük, vagy elég valamit ad hoc módon napirendre tűznie az üzemi tanácsnak).

3. Az üzemi tanács működéséről

Törvényesnek tekinthető-e annak a tanácsnak a működése, amelynek nincs elfogadott ügyrendje?

Az Mt. 61. § (3) bekezdése előírja ugyan a részletes működési szabályok ügyrendben történő rögzítését, de ennek hiányát nem szankcionálja. Ezekből következően, ha nincs érvényes ügyrendje a tanácsnak, akkor nem tesz eleget a törvény előírásának, de ebből nem következik az, hogy működése törvényellenes lenne vagy fel kellene függesztenie azt.

Milyen feladatmegosztás legyen az üzemi tanácsban?

Az üzemi tanács általános képviselője az elnök. Feladatai közé tartozik az üzemi tanács munkájának szervezése, üléseinek összehívása és levezetése. E feladatokat távolléte esetén a helyettese látja el.

A további feladatmegosztást az üzemi tanács jogosítványainak és a tagok érdeklődésének, valamint felkészültségének figyelembevételével javasoljuk kialakítani: pl. közgazdasági felelős, szociális-jóléti felelős, szervezési felelős, humán ügyek felelőse stb.

A munkabizottságokat is ezekre a feladatokra érdemes szervezni.

Milyen jogosítványai vannak az üzemi tanács mellett működő munkabizottságoknak?

Az üzemi tanács munkabizottságainak a törvény nem határoz meg külön jogosítványokat. Szerepük az üzemi tanács döntéseinek előkészítésében van. Elsősorban e döntések szakszerűségét kell biztosítaniuk.

A tanács határozatképességének megállapításánál az összlétszámba be kell-e számítani a tartósan (pl. külföldi kiküldetésen) távollévőket is?

Igen. A határozatképességet a tanács valóságos összlétszáma alapján kell megállapítani. A tartósan távollévő pedig a tanácstagságát nem veszíti el.

Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy amennyiben a tanács tagjainak a száma valamilyen oknál fogva csökkent, a határozatképesség kiszámításának alapja a tanács tagjainak tényleges száma és nem az eredeti létszám lesz.

Milyen szankciókat alkalmazhat a tanács azokkal a tagjaival szemben, akik rendszeresen távol maradnak az ülésekről vagy nem végzik el vállalt megbízatásukat?

A törvény erre vonatkozó szabályt nem tartalmaz. Az ügyrendben lehetőség van ilyen esetben szankciók meghatározására, például figyelmeztetés alkalmazására. A tanács azonban súlyosabb esetben sem büntetheti tagját kizárással. Lehetősége odáig terjed, hogy a törvényben meghatározott módon kezdeményezi a tag visszahívására irányuló szavazást a munkavállalók között.

A munkáltató összehívhatja-e az üzemi tanácsot?

A munkáltatónak ez közvetlenül nem áll módjában. Lehetősége van azonban arra, hogy az elnökkel kezdeményezze a tanács összehívását. Az elnök miután meggyőződött arról, hogy az összehívás oka valós, nem mérlegelheti, hogy indokolt-e eleget tenni a kérésnek, össze kell hívnia a tanácsot.

Az együldöntési és véleményezési jogot gyakorolhatja a tanács elnöke, ha utólag a testület jóváhagyja az álláspontját?

A törvény alapján a jogok az üzemi tanácsot, mint testületet illetik meg. A testület sem előre, sem utólag nem hatalmazhatja fel elnökét vagy tagját arra, hogy a tanács jogait gyakorolja.

A törvény tízenöt napot biztosít a tanácsnak arra, hogy álláspontját,

véleményét kialakítsa, mérlegelje. A gyakorlatban azonban előfordulhatnak olyan helyzetek, hogy sürgősen kell valamiben dönteni vagy intézkedni. Ilyen esetekben rendkívüli ülést lehet összehívni.

Hogyan változott meg az üzemi tanács tagjainak és elnökének munkaidő-kedvezménye?

A munkaidő-kedvezmény mértéke nem változott. A tagokat havi munkaidejük tíz, az elnököt tizenöt százaléka illeti meg a tanács munkavégzésére. Változott azonban a felhasználhatóság módja.

A tagok és elnök munkaidő-kedvezménye összevonható és a tanács döntése alapján a tagok és az elnök között újraosztható. Lehetőség van tehát arra, hogy egyes tagok a feladataiktól függően több, mások a törvényben meghatározott mértéknél kevesebb kedvezményben részesüljenek.

A módosított törvény azonban meghatározza az igénybevétel felső határát. A tag, illetve az elnök munkaidő-kedvezményének mértéke nem haladhatja meg a saját havi munkaidejének ötven százalékát.

A munkaidő-kedvezmény igénybevételének idejére távolléti díj jár.

Az üzemi tanács munkaidő-kedvezményének változása hogyan érinti azoknak az elnököknek a tevékenységét, akik megbízásukat teljes munkaidőben végzik? Vonatkozik-e rájuk is az ötven százalékos korlát?

Nem! Az elnökök munkavégzés alóli teljes felmentése korábban sem a munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabály alapján történt. Ez nem is lett volna lehetséges, mert a felső határ korábban a tizenöt százalékos volt.

A „függetlenítés” alapja eddig is a törvény 64. § (1) bekezdése volt, amely kimondja, hogy „Az üzemi tanács elnöke tevékenységét az ezemél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el.” Ennek megfelelően a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása alapján az Mt. 107. §-ának g) pontját alkalmazva volt

és van lehetőség a munkavégzés alóli teljes felmentésre, mivel sem a 64. §, sem a 107. § nem változott a módosítás során.

Jogositványainak gyakorlásával kapcsolatban milyen felelőssége van az üzemi tanácsnak?

Az üzemi tanácsnak döntéseivel kapcsolatban nincs anyagi-pénzügyi vonatkozású felelőssége. „Csak” erkölcsi felelősség terheli, ami azt jelenti, hogy döntésével a választóknak tartozik elszámolni. Amennyiben sok rossz vállalati döntéshez járul hozzá, a választók visszhívhatják.

A törvényekben foglalt jogai alapján úgy ítéltethető meg, hogy az üzemi tanács semmilyen területen sem dönthet egyedül. Így határozatainak, véleményének nem is lehetnek anyagi-pénzügyi vonatkozásai.

Mit jelent az üzemi tanács választás, illetve működés indokolt és szükséges költsége?

Sem a választásnak, sem pedig a működésnek nem lehet általánosan, minden üzemi tanácsra érvényes költségeit meghatározni. E költségek lehetséges nagyságát alapvetően az határozza meg, hogy milyen a vállalat gazdasági helyzete, valamint az, hogy az üzemi tanács és a vezetés e költségekről hogyan állapodik meg.

Vannak viszont mind a választásnak, mind pedig a működésnek olyan minimális feltételei, amelyek nélkül nem jöhet létre, illetve nem működhet az üzemi tanács a törvényben meghatározott módon.

Vannak-e a választásnak minimálisan szükséges költségei?

Minimálisan az a költség szükséges a választáshoz, amely fedezi a választás lebonyolításának technikai költségeit. Ide sorolhatók azok a kiadások, amelyek a választás céljával, módjával, technikai lebonyolításával kapcsolatos tájékoztató anyagok, továbbá a jelölési listák, szavazólapok, a szavazó helyiségek szükséges berendezése, valamint a szállítás és az utazás költségeit fedezik. Ezt a keretet terheli

a választást szervező és lebonyolító aktivisták munkaidő-kedvezményére eső költségek is.

Ezek a minimális feltételek, de semmiképp nem elégségesek a dolgozók tudatos választási magatartásának elősegítéséhez. Ehhez a szervezők felkészítésére, az üzemi tanács funkcióinak bemutatására, a választás tétjének megismertetésére van szükség üzemi gyűlések, kiscsoportos és személyes beszélgetések keretében, propagandaanyagok és kiadványok felhasználásával.

Van-e a működésnek minimálisan szükséges feltétele?

Ezzel kapcsolatban ugyanaz mondható el, mint az előző pontnál: standard, minden üzemi tanács esetében alkalmazható költségek és feltételek nem határozhatók meg. Bizonyos feltételek híján az üzemi tanács nem tudja feladatát teljesíteni.

Az üzemi tanácsnak minimálisan szüksége van egy helyiségre, ahol zavartalanul tárgyalhat; szüksége van azokra a technikai eszközökre és egyéb feltételekre, amelyek biztosítják a tagok közötti, az üzemi tanács és a munkavállalók, illetve azok érdekképviselői szervezetei, valamint az üzemi tanács és a munkáltató közötti információcserét.

Ezeket tekinthetjük alapvető feltételeknek, de nehezen tudjuk az indulást segítség nélkül elképzelni: képzés, segédanyagok, tapasztalatcsere más üzemi tanácsokkal, szakértők alkalmi igénybevétele. Az üzemi tanácsnak nagy szüksége van a jogszabályok, a módszertani-magyarázó anyagok, szaksajtó hozzáférhetőségére.

4. A munkaügyi vitákról

Mi a különbség a kollektív munkaügyi vita és a munkaügyi jogvita között?

A munkaügyi viták két alapvető típusa közötti lényegi különbség abban van, hogy jogvita csak olyan esetekben lehetséges, ha a munkáltató, a munkavállaló, a szakszervezet vagy az üzemi tanács magatartásával, intézkedésével, esetleg az előírt intézkedés elmulasztásával törvényt vagy abból következő munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértett. Ezzel szemben kollektív munkaügyi vitára olyan esetekben kerülhet sor, amikor a partnerek között érdekvita van, de a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat nem sérti meg egyik fél sem.

Egy példával illusztrálva. Ha a munkáltató úgy akarja értékesíteni a cég üdülőjét, hogy erről nem is tárgyal az üzemi tanáccsal, akkor nyilvánvalóan törvényt sért (Mt. 65. §), és a munkaügyi bírósághoz kell fordulni az intézkedés érvénytelenségének megállapításáért.

Abban az esetben viszont, amikor a munkáltató az üzemi tanács együttdöntési jogát figyelembe veszi és leülnek tárgyalni, de nem tudnak megállapodni, már érdekvitáról van szó. Ilyen esetekben kerül sor kollektív munkaügyi vitára.

Végrehajtható-e az a munkáltatói intézkedés, ami ellen az üzemi tanács jogvitát kezdeményez?

Ez attól függ, hogy a vélt vagy valóságos jogsértés a törvény melyik paragrafusának megsértésével történt. Általános szabálynak az tekinthető, hogy a bírósághoz fordulásnak az intézkedés végrehajtására nézve nincs halasztó hatálya. A törvény azonban néhány esetben kivételt tesz. Ilyen például az, amikor a munkáltató az üzemi tanácsnak az Mt. 65. § (1)–(3) bekezdésében felsorolt jogait sérti meg.

Ez esetben a bírósági döntésig fel kell függeszteni az intézkedés végrehajtását. (Tájékoztatásul megjegyezzük, hogy a 65. § (2) bekezdése a Munkavédelemről szóló törvény hatálybalépésekor „kiürlt”, tehát

nem tartalmaz jogot. A bekezdések számozását azonban egyelőre nem változtatták meg.]

Az üzemi tanácsok számára ez a törvényi szabályozás kedvezőnek tekinthető, mivel az együttdöntési és véleményezési joguk megsértése esetén az intézkedés nem csak érvénytelen, de végre sem lehet hajtani.

Kollektív munkaügyi vita esetén milyen eljárási szabályok vannak?

Első lépésben a vitát kezdeményező félnek írásba kell foglalnia álláspontját és el kell juttatnia a másik fél részére. Meg kell állapodni az egyeztető tárgyalás időpontjában, helyében és a tárgyaló csoport tagjainak létszámában.

Az egyeztető tárgyalás ideje alatt, de legfeljebb hét napig a vitatott intézkedést nem lehet végrehajtani. Arról is rendelkezik a törvény, hogy a partnereknek a tárgyalás időszaka alatt tartózkodniuk kell az olyan magatartástól, amely veszélyeztetheti a megegyezést. Tehát nem alkalmazhatnak hatalmi vagy nyomásgyakorló kényszerítő eszközöket.

A tárgyaláson jegyzőkönyvet kell vezetni. A létrejött megállapodás kollektív szerződéses megállapodásnak minősül. Ez azt jelenti, hogy úgy kell tekinteni, mint a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályt, tehát a megállapodás megszegése esetén bírósághoz lehet fordulni.

Az egyeztető tárgyaláson milyen létszámú delegációval kell részt venni?

A törvény a tárgyaló csoport létszámáról nem rendelkezik. A partnereknek kell erről megállapodni. A csoport létszáma függhet a vitatott kérdés összetettségétől, attól, hogy a felek megállapodnak-e szakértők igénybevételéről.

Javaslatunk, hogy a felek egyenlő létszámú csoporttal vegyenek részt és lehetőség szerint ne legyen túl sok tagja a csoportnak. A három-öt fős delegáció optimálisnak tekinthető.

Milyen esetekben lehet vagy kell közvetítést igénybe venni?

A közvetítő igénybevétele csak lehetőség és nem kötelező. Ha az egyeztető tárgyalásokon a felek nem tudtak megállapodásra jutni, a konfliktus rendezésére igénybe vehetnek egy, az ügyben nem érintett, semleges személyt. A közvetítő olyan személy lehet, akit mindkét fél elfogad, illetve együtt kéri fel a közreműködésre. Más feltételeket nem határoz meg a törvény a közvetítő személyét érintően.

Közvetítésre csak kollektív munkaügyi vitákban kerülhet sor.

A közvetítő segíti a partnerek közötti kommunikációt, egyengeti a megállapodást, esetleg javaslatokat tesz a lehetséges megoldásokra, de a megállapodásoknak a felek között kell megszületni.

Az egyeztető tárgyalás végén a közvetítő köteles annak eredményét, illetve a felek álláspontját írásban rögzíteni és részükre átadni.

Milyen esetekben kell vagy lehet döntőbíráskodást igénybe venni?

A kollektív munkaügyi vitákban a döntőbíráskodás sajátos eljárás, mivel ebben az esetben a döntés jogát a vitában álló felek átadják a döntőbíróknak.

A döntőbíráskodás a konfliktusok rendezésének olyan formája, amit jellemzően az érintett felek közös akaratával lehet igénybe venni. Ez alól a szabály alól néhány esetben kivételt tesz a törvény (Mt. 197. §) és kötelezővé teszi a döntőbírói eljárást. Kötelező a döntőbíró igénybevétele az üzemi tanácsok esetében:

- ha a munkáltató és az üzemi tanács nem tudnak megállapodni a tanács választásának és működésének indokolt és szükséges költségeiről (Mt. 63. §)
 - ha a munkáltató és az üzemi tanács eltérő álláspontja miatt nem jön létre a közös döntés, együttdöntés a jóléti célú pénzeszközök felhasználása, vagy az olyan jellegű intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében (Mt. 65. § (1) bekezdés).
- A kötelező igénybevétel esetében is van azonban egy olyan

szabály, hogy a döntőbíró személyét mindkét érintett félnek el kell fogadnia.

A felek megállapodása alapján minden olyan kérdésben, ügyben lehetőség van döntőbíráskodás igénybevételére, amely nem minősül jogvitának. (Jogvitában csak a bíróság dönthet.) Lehetőség van arra, hogy a felek az üzemi megállapodásban előre meghatározzák, hogy milyen konfliktusok esetén vesznek igénybe döntőbírókat. Ilyen lehet például az elnök tiszteletdíjára vonatkozó döntés. Megállapodhatnak előzetesen a felek abban is, hogy konfliktus esetén kit, kiket kérnek fel a döntőbírói szerepre.

Ígénybe vehető a döntőbírói eljárás alkalmasszerűen, egyedi viták során is. Miután a felek a tárgyalás során már nem látnak lehetőséget a megegyezésre, közösen felkérhetnek döntőbírókat vitájuk eldöntésére.

Döntőbíráskodás igénybevétele esetén a feleknek előzetesen írásban kell nyilatkozatot tenniük arról, hogy a döntőbíró döntését elfogadják. Erejét tekintve a döntőbíró döntése is kollektív szerződéses megállapodásnak minősül.

Ki kérhető fel közvetítőnek vagy döntőbírónak?

A törvény összesen három feltételt támaszt a közvetítő és a döntőbíró személyével szemben:

- a felektől független legyen,
- a konfliktusban ne legyen érintett,
- a felek elfogadják, illetve közösen kérik fel.

További feltételeket a törvény nem határoz meg, de célszerű, ha a jogban és a munkaügyi kapcsolatokban járatos és a konfliktus tárgyát képező területen szakértelemmel rendelkező személyt kérnek fel.

Várhatóan 1996 közepétől megkezdí működését a Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat, amely az Érdekegyeztető Tanács mellett működő független intézményként jön létre. A szolgálat feladata az lesz, hogy munkaügyi konfliktusok esetén egy országos listáról közvetítőket, illetve döntőbírókat ajánljon a vitában álló feleknek.

Ki köteles fedezni a közvetítés és a döntőbíráskodás költségeit?

A költségek fedezéséről, annak megosztásáról megállapodhatnak a partnerek. Amennyiben ilyen megállapodás nem jön létre, a költségek a munkáltatót terhelik. Az üzemi tanácsok esetében nyilvánvaló, hogy végső soron a döntőbíráskodás költségét minden esetben a munkáltató fedezi, hiszen az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségek finanszírozását is neki kell biztosítani.

A Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat által biztosított közvetítő igénybevétel várhatóan térítésmentes lesz.

A munkavállaló egyéni jog- vagy érdekséreلمe esetén eljárhat-e az üzemi tanács?

A törvény az üzemi tanácsot nem hatalmazza fel arra, hogy egyéni panaszok ügyében eljárjon, intézkedjen. Az üzemi tanács vagy egyes tagjai nem hivatalból vállalkozhatják, hogy egyéni panaszok tisztázásában is részt vesznek, de erre törvényben biztosított jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Különösen indokolt, hogy jogosítványok nélkül is segítsenek a tanácsok olyan egyéni panaszok kivizsgálásában, amelyek alapja a hátrányos megkülönböztetés, személyiségi jog megsértése vagy megfélemlítés.

Egyéni séreلمek esetén a szakszervezetek jogosultak tagjaik képviselésére, a munkavállalók pedig jogsértés esetén a munkaügyi bírósághoz fordulhatnak.

5. Az üzemi tanács és a szakszervezet kapcsolatáról

Mi a különbség az üzemi tanács és a szakszervezet között?

Az üzemi tanács a munkavállalókat megillető részvételi jogosítványokat gyakorolja. E jogosítványok azért illetik meg a dolgozókat, mert munkájuk (munkaerő-tőkéjük) nélkül nem jöhetne létre az "új érték" előállításához szükséges erők együttműködése.¹

A vállalat fennmaradásában és hatékony, piacképes működésében való közös érdekelttség (érdekazonosság) határozza meg az üzemi tanács jogokat, az érdekérvényesítés eszközeit és a munkáltatóval kialakított kapcsolatát.

A szakszervezetet a munkáltatóval szemben egyenként kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók hozták létre, munkaerő-piaci pozíciójuk erősítése érdekében. A szakszervezetek tagjaik követeléseit fogalmazzák meg a munkáltatóval szemben, és a tagságuk helyzetét javító egyezségek (kollektív szerződés) megkötésén túl, általában más együttműködésre nem töreksenek a munkáltatóval. Nem kívánnak – döntések felelősségét is átvállalva – "részt venni" a vállalat vezetésében.

Milyen legyen az üzemi tanács viszonya a kollektív szerződéshez?

A kollektív szerződés megkötéséhez, az Mt.-ben előírt feltételek teljesítésével, csak szakszervezetnek van joga. Ám a szakszervezet és az üzemi tanács létrejötte, tevékenysége és jogosítványai gyakorlása nagyon sok szállal össze van kötve. Például az üzemi tanács választás megszervezésében a szakszervezeteknek kell komoly erőfeszítéseket tenni, hiszen csak jelöltjeikre leadott megfelelő mennyiségű szavazat alapján lesz joguk kollektív szerződést kötni stb.

A kollektív szerződés nagyon sok területen feltételeket teremt az üzemi tanács számára. Az abban szabályozható kérdések többségével kapcsolatban az üzemi tanácsot is megilletik az együttdöntésre, illetve a véleményezésre vonatkozó jogosítványai. Gondoljunk itt a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felosztására, vagy a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói döntésekre stb.

Mindebből következik, hogy a gyakorlatban nélkülözhetetlen a szakszervezet és az üzemi tanács együttműködése a kollektív szerződés előkészítésében. Együttműködésük egyik lehetséges formája, hogy közös bizottságban meghatározzák a kollektív szerződés céljait és a tárgyaláson elérendő eredményeket.

Azt sem tartjuk kizártnak, hogy az üzemi tanács képviselője is részt vegyen a tárgyalásokon, akár megfigyelőként, akár a delegáció teljes jogú tagjaként. Ennek értelmét abban látjuk, hogy közvetlen információkat szerezhet a tárgyaláson történetekről, és módja van az üzemi tanács szempontjainak közvetlen képviselésére.

Amennyiben az üzemi tanács és a szakszervezet között nem jött létre az ilyen típusú munkakapcsolat, megítélésünk szerint a munkáltató kötelessége a kollektív szerződés előzetes véleményeztetése az üzemi tanáccsal.

Ha nincs szakszervezet adott vállalatnál, köthet-e kollektív szerződést az üzemi tanács?

Kollektív szerződést üzemi tanács nem köthet. Azzal kapcsolatban viszont már vannak tapasztalatok, hogy ha az adott vállalatnál nincs szakszervezet, a munkáltató a munkaviszonyra (bérekre, szociális juttatásokra, munkarendre stb.) vonatkozó megállapodást köt az üzemi tanáccsal.

Feltétlenül a szakszervezet által kötött kollektív szerződést tartjuk jó megoldásnak, többek között azért, mert a kollektív szerződés megsértésével hozott döntések miatt a szakszervezet kifogást (vétőt) emelhet, továbbá a nyomásgyakorlás eszközeivel a szakszervezet kedvezőbb feltételeket harcolhat ki, és képes a megállapodást betartatni.

Mindezekkel a lehetőségekkel az üzemi tanács nem rendelkezik.

Így sem a jó megállapodás megkötésének, sem pedig a megállapodás betartásának az eszközeivel nem rendelkeznek.

Van-e az üzemi tanács és a szakszervezet tevékenységében és jogosítványaiiban átfedés?

Tevékenységük célját és területét tekintve érzékelhető átfedés: céljuk a munkavállalói érdekképviselés, tevékenységük területe a dolgozók gazdasági és jóléti-szociális érdekei.

A jogosítványokat, illetve a joggyakorlásuk módját tekintve azonban már jelentős különbségek tapasztalhatók.

A szakszervezetek jogosítványai nem teszik lehetővé a konkrét döntésekben való részvételt. Számukra a törvény az előreszabályozásban (kollektív szerződés), a szabályok betartásának ellenőrzésében, illetve a döntések kívülről történő befolyásában (nyomásgyakorlás) adnak lehetőséget.

Az üzemi tanács jogosítványai a konkrét döntésekben való részvételt teszik lehetővé.

E jogosítványok egyszerre épülnek egymásra, kapcsolódnak össze, és választhatók szét a gyakorlásukra felhatalmazott szervezetek szerint.

A szakszervezetek a munkáltatóval kötött külön-megállapodás alapján más típusú jogosítványokat is gyakorolhatnak. Ebben az esetben ezen a területen is növekszik a szakszervezet és az üzemi tanács tevékenysége közötti átfedés.

Lehetséges egy olyan megközelítés is, hogy a szakszervezet a jogosítványait csak tagjai nevében gyakorolja, amíg az üzemi tanács az összes munkavállalót képviseli. Bár ez nagyon logikusnak tűnik, az Mt. több ponton is kiterjeszti a szakszervezet tevékenységét az összes munkavállalóra, pl.: a kollektív szerződés érvényessége, vétőjog, tájékoztatáshoz való jog, ellenőrzési jog.

Lehet-e átfedés a testületek tagjai között, lehet-e ugyanaz a személy az üzemi tanács elnöke is és a szakszervezet vezetője is?

Sem a testületek akár teljes megegyezését, sem pedig a vezetők azonosságát nem tiltja jogszabály. Hivatkozhatunk nyugat-európai tapasztalatokra (pl. Németországban vagy Ausztriában), ahol a helyi üzemi tanács elnöke a területi és/vagy magasabb szakszervezeti testület tagja, esetleg vezetője. Ausztriában igen gyakori a hármas átfedés is, ugyanis a szakszervezeten kívül az üzemi tanács elnöke igen gyakran tagja vagy vezetője a helyi munkáskamarának is.

Az már helyileg eldöntendő kérdés, hogy az adott körülményeket figyelembe véve az-e a jó taktika, ha a két funkciót ugyanaz a személy látja el?

Szükség van-e az üzemi tanács és a szakszervezet közötti megállapodásra?

Tapasztalataink szerint, a vállalatoknál meglehetősen nagy személyi átfedés van a szakszervezet vezető-testülete és az üzemi tanács között. Elvileg tehát különösebb megállapodás nélkül képesek lennének összehangolni munkájukat. Ez azonban sok helyen csak elvileg van így, mert a gyakorlatban valamiféle versengő, egymás eredményeire féltékeny munkastílus alakult ki a két testület között. Ezt tetézi nagyon gyakran a vezetők közötti személyes jellegű rossz viszony.

Ez természetesen hátrányára van a testületeknek külön-külön, de leginkább a munkavállalók látják kárát. Ilyen helyzetben érezzük szükségét a két testület közötti hivatalos együttműködést szabályozó megállapodás megkötésének. Ez még rossz viszony esetén is kötelezi a feleket bizonyos kapcsolati és együttműködési normák betartására.

Még egy esetben lehet szükség külön-megállapodásra, akkor, ha az a bizonyos személyi átfedés nincs, vagy nagyon alacsony fokú.

(Létszámában kevés, vagy a testületekben résztvevő személyek nem az elsőszámú vezetés tagjai.)

A szakszervezetek kötelezhetik-e az üzemi tanácsot döntése megváltoztatására?

Nem. Az üzemi tanács választott, autonóm testület. Törvényes döntései megváltoztatására a szakszervezet sem kötelezheti. A szakszervezet, amennyiben elégedetlen a tanács tevékenységével, döntéseivel, kezdeményezheti a testület visszahívására irányuló szavazást a törvényben meghatározott szabályok szerint.

Ha egy munkavállaló több testületnek is tagja, halmozódik-e a munkaidő-kedvezménye?

Megítélésünk szerint, ha egy dolgozó kollégái érdekében, illetve az bizalmukból több funkciót is betölt (pl. többszintű üzemi tanács működik és ő tagja az alsóbb szintűnek is meg a központi üzemi tanácsnak is, vagy szakszervezet választott tisztségviselőjeként kerül az üzemi tanácsba), és ezekben a funkciókban külön-külön munkaidő-kedvezmény illeti meg, ez a munkaidő-kedvezmény összevonható. Az összevont kedvezményt azonban csak a választott tisztségeivel összefüggő feladatok elvégzésére fordíthatja.

6. Az üzemi tanács és a dolgozók kapcsolatáról

Hogyan oldható meg az üzemi tanács és a dolgozók folyamatos kapcsolata?

Ez a kapcsolat nagyon fontos és nélkülözhetetlen több szempontból is:

- az üzemi tanács csak így képes funkcióját teljesíteni (információs kapocs);
- csak ez a kapcsolat akadályozhatja meg azt, hogy az üzemi tanács légtérbe kerüljön.

Az üzemi tanács és a dolgozók kapcsolatrendszerére a következő javaslatot tesszük:

- a) Az üzemi tanács ülései bizonyos feltételek betartásával legyenek nyilvánosak.

Különös gonddal kell eljárni a munkaidőben szervezett nyílt üzemi tanács ülésekkel (nem zavarhatják a munkavégzést, előzetesen egyeztetni kell a munkáltatóval).

- b) Szóban és írásban tájékoztatást kell adni az ülések határozatairól, döntéseiről.

- c) A kapcsolattartás következő szintje lehet az, hogy fontos vállalati döntések előtt az üzemi tanács megkonzultálja a dolgozókat, és a döntéseiben a többség akaratát képviseli.

- d) Végül e kapcsolat utolsó ajánlott formája az évente tartott üzemi gyűlés, amelyen az üzemi tanács évente legalább egyszer számot ad tevékenységéről. A gyűlést megelőzően a munkáltatóval erről egyeztetni kell. Ajánlatos az üzemi gyűlés körülményeit (pl. munkaidőben, vagy azon kívül kerülhet-e rá sor stb.) üzemi megállapodásban rögzíteni.

Jelenléte előtt köteles-e az üzemi tanács kikérni az érintett munkavállalók véleményét?

A törvény ilyen kötelezettséget nem ír elő a tanácsnak. Amennyiben az ügyrendjében ezen eseteket szabályozta a tanács, akkor annak megfelelően kell eljárnia. A részvétel fogalmából és a törvény szelleméből következően a helyes eljárás az, ha megismeri a tanács a dolgozók véleményét a döntés előtt, de erről jogszabály nem rendelkezik.

Lehetséges-e az üzemi gyűlést munkaidőben megtartani?

Nyugat-Európa több országában évente több alkalommal is mód van munkaidő alatt, üzemi gyűlés keretében tájékoztatni a munkavállalókat a vállalat aktuális ügyeiről. Nálunk törvény nem szabályozza az üzemi gyűlés szervezését. Nem teszi kötelezővé, de nem is tiltja megtartását. Az üzemi megállapodásban kell kitérni a lebonyolítás lehetőségeire. Tudomásunk szerint ott, ahol üzemi gyűlést szerveznek, az évi beszámolót összekötik a munkáltató törvényben előírt, és a vállalat aktuális feladatairól szóló tájékoztatójával.

A munkavállalók kötelezhetik-e az üzemi tanácsot döntése megváltoztatására, ha azzal nem értenek egyet?

Nem. Az üzemi tanács választott, autonóm testület és döntései megváltoztatására, ha azok törvényesek, senki nem kötelezheti. A munkavállalók, amennyiben elégedetlenek a tanács tevékenységével, döntéseivel, jogukban áll a testület visszahívását kezdeményezni, illetve arról szavazni a törvényben meghatározott szabályok szerint.

Mit jelent az üzemi tanács tagok és az elnök védettsége?

Az Mt. 62. § (3) bek. alapján az üzemi tanács tagjának és elnökének munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azzal az eltéréssel,

hogy a 28. § szerint a szakszervezetet megillető jogosultságot az üzemi tanács gyakorolja (üzemi megbízott esetében az összes munkavállaló).

Értelmezésünk szerint ez a következőket jelenti: Az üzemi tanács (üzemi megbízott esetén a munkavállalók) előzetes egyetértése szükséges az üzemi tanács tagjának, elnökének, illetve az üzemi megbízottnak a munkáltató által kezdeményezett más munkahelyre való beosztásához, és munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez.

Munkaviszonyának rendkívüli felmondással való megszüntetése, illetve a változó munkahelyre alkalmazott üzemi tanács tag, elnök és megbízott más munkahelyre való beosztása előtt az üzemi tanácsot (üzemi megbízott esetében a munkavállalókat) előzetesen értesíteni kell.

Megítélésünk szerint az üzemi tanács elnök, a tagok, illetve az üzemi megbízott esetében a védettség további részletezését, és gyakorlásának eljárási rendjét érdemes az üzemi megállapodásban rögzíteni.

Pl. ha üzemi tanács elnök, tag, vagy üzemi megbízott munkahelye szűnik meg, a munkáltató legyen köteles hasonló beosztást, átképzést, végző soron ha nincs más megoldás, a kollektív szerződésben rögzített végkielégítés kétszeresét (!) kifizetni. Minderre azonban csak külön megállapodás esetében van mód.

Milyen megoldás javasolható a gazdasági társaságok tulajdonában lévő gazdasági társaságok üzemi tanácsainak, ha a valódi döntéshozókat kívánja befolyásolni?

A kérdés a konszern típusú vállalatcsoportok üzemi tanácsainak tevékenységére vonatkozik. A döntést a konszern "központjában" hozzák, amíg az egyes üzemi tanácsnak csak saját munkáltatójával szabályozza törvény a kapcsolatát.

Javasoljuk, hogy a konszern központ irányításának szintjén az üzemi tanácsok hozzanak létre egy koordinációs testületet. Ennek tevékenységét, esetleges informális jogait a konszern irányítóival el kell fogadtatni.

Hogyan készüljön fel az üzemi tanács a munkáltatóval folytatott tárgyalásra?

Tanulmányozza a témához kapcsolódó információkat. Szakértők igénybevitelével dolgozzon (dolgoztasson) ki a munkavállalók számára kedvező megoldásokat. Állítson fel az elérendő célokból egy fontossági sorrendet, esetleg készítsen belőlük csomagterveket.

Állítsa össze a tárgyaló delegációt (max. 3-4 fő). A delegáció tagjai vegyenek részt a felkészülésben. Az üzemi tanács hatalmazza fel őket a tárgyalás lefolytatására, megbízva őket az elérendő célokkal, de lehetőséget adva a kellő rugalmasságra és a taktikai elemek alkalmazására.

Hogyan viselkedjen az üzemi tanács sztrájk esetén?

A törvény sztrájk esetére semleges magatartást ír elő az üzemi tanácsnak mint testületnek. Ez azt jelenti, hogy a tagok egyenként élhetnek a minden munkavállalót megillető sztrájk jogával.

Az ezzel kapcsolatos döntésnél többféle szempont figyelembevétele javasolható:

- a) Ha az üzemi tanácsban szakszervezeti tisztségviselők kerültek megválasztásra, számukra kényes helyzetet jelenthet a sztrájkból való kimaradás.
- b) Néhány példa arra enged következtetni, hogy a dolgozók adott helyzetben az üzemi tanács elnökétől és tagjaitól is elvárják a részvételét.
- c) Az üzemi tanács feszült sztrájkhelyzetben is fontos közvetítő szerepet tölthet be, ezért sztrájk alatt is működőképesnek kell lennie.

d) Arra is készen kell lenni, ha a munkáltató a sztrájk alatt kíván fontos, az üzemi tanács jogosítványait érintő kérdésekben dönteni.

e) Az üzemi tanács vezetésének azt is végig kell gondolnia, hogy mennyire változtathatja meg a vezetéssel kialakult bizalmi viszonyt a sztrájkban való részvétele.

Ebből tehát az következik, hogy ha az üzemi tanács egyes tagjai a sztrájkban való részvétel mellett döntenek is, az üzemi tanácsnak "működőképes" állapotban kell maradnia.

Szükség van-e üzemi tanácsra tulajdoni esetben?

Megítélésünk szerint üzemi tanácsra még abban az esetben is szükség van, hogy ha a dolgozók többségi tulajdonban vannak. Az üzemi tanács ugyanis dolgozói minőségükben képviseli érdekeiket, befolyásolhat vállalati döntéseket, amely alkalmanként a tulajdonosi létből fakadó érdekekkel ellentétes lehet. Ilyen például a munkahely megtartásához fűződő érdek, ami ellentétes a tulajdonos hatékony munkaerő-gazdálkodáshoz, a nagyobb profithoz kapcsolódó érdekeivel.

Az üzemi tanács feladata a nem tulajdonos dolgozók érdekeinek kiviselete is.

7. Az üzemi tanácsok működésével, illetve jogosítványaival kapcsolatos gazdasági, pénzügyi kérdésekről

A költségvetésről

Mi a költségvetés?

A költségvetés egy olyan, a munkáltató költségtervezési struktúrájához igazodó kimutatás, melyben az üzemi tanács a tárgyévre várható feladatait is figyelembe véve, a várható kiadásokat – leggyakrabban – költségnemenként veszi számba.

Kötelező-e az üzemi tanács részéről a költségvetés készítése?

A Munka Törvénykönyve alapján az üzemi tanács működésével kapcsolatos "szükséges és indokolt" költségeket a munkáltatónak kell állnia. Ehhez *célszerű, de nem kötelező* az üzemi tanács részéről költségvetési tervet készíteni, mely a munkáltatóval való tárgyalás és egyeztetés alapját képezheti.

Hogyan épüljön fel a költségvetés?

A költségvetés szerkezete célszerűen költségnemenként épüljön fel. Költségnemnek a költségek fajta szerinti csoportosítását tekintjük, amely egyébként a különböző eszközfelhasználások elsődleges megjelenési formáját is jelenti. (Ilyenek pl. anyagjellegű ráfordítások, személyi jellegű ráfordítások stb.)

Mikor és milyen időtartamra készítsen az üzemi tanács költségvetést?

Az üzemi tanács költségvetése a munkáltató üzleti és költségtervezési rendszerébe szorosan illeszkedik. Ez meghatározza azt, hogy tárgyévre vonatkozó tervet a tárgyidőszakot megelőző év végén, ill. a tárgyév első hónapjában kell elkészíteni. Szükséges e tervnek egy *teljes üzleti évre* kidolgozott változata, mely természetesen – amennyiben ez "helyi szokás" – negyedévenként, félévenként felülvizsgálatra, pontosításra kerülhet, ezzel is szolgálva a tényleges költségekhez leginkább közelítő tervek készítését.

Mekkora összeget tartalmazzon a költségvetés?

Erre a törvényben foglalt előírás nincs. Az érintett üzemi tanács elvégzendő feladataiból kell kiindulni és ennek alapján meghatározni a várható kiadásokat. Ezt nagymértékben befolyásolja a munkáltató teherviselő képessége, hiszen az üzemi tanáccsal kapcsolatos költségek őt terhelik. Az üzemi tanácsnak ezt a helyzetet is figyelembe véve, a lehetőségekhez mérten az optimumot célszerű szem előtt tartania.

Kit terhel és hogyan kell elszámolni az üzemi tanács működésével kapcsolatos költségeket?

Az Mt. 63. §-ának rendelkezései szerint az "....üzemi tanács működésének indokolt és szükséges költségeit" *a munkáltatónak kell biztosítania*.

Ennek elszámolása a Számviteli törvény alapján *költségnemenként kötelező*, illetve az abban foglalt "keret jellegű" előírásokra épített, a vállalkozás által elkészítendő számviteli politikában foglaltak alapján az ún. *költséghely-költségviselő elszámolásban történhet* (ennek alkalmazása azonban lehetőség, nem kötelezettség).

Egyébként a társasági adó törvény 5. § (6) bekezdése alapján ezek a vállalkozás érdekében felmerült költségnek tekintődnek.

Mit jelent a költséghely-költségviselő elszámolás?

A költségeket elszámolhatóságuk alapján közvetlen, ill. közvetett költségnek tekintjük. Azt a tevékenységet, amelyre a felmerülés pillanatában egyértelműen elszámolható az azzal kapcsolatban közvetlenül felmerült költség, *költségviselőnek* nevezzük.

Amennyiben csak a költségek felmerülésének helye határozható meg a felmerülés pillanatában, ezt a felmerülési helyet nevezzük *költséghelynek*.

E definícióból adódik, hogy az üzemi tanáccsal kapcsolatban a költségek elszámolását tekintve *költséghely* alakítható ki, és az erre elszámolt költségek figyelemmel kísérése a költségvetésben meghatározott keretek kontrollálását is szolgálja.

Mit jelent az "indokolt és szükséges költség" fogalma?

E költségeket alapvetően *jellegüket* tekintve kell ilyenként meghatározni az üzemi tanács szempontjából, nem pedig pénzben kifejezett nagyságukat tekintve. Kiindulni abból kell, hogy az üzemi tanácsnak milyen feladatokat kell ellátnia, ehhez milyen technikai feltételek szükségesek, és ezeknek milyen pénzügyi vonzata van.

A tartalomról való kiindulás természetesen azt is jelenti, hogy nincs elfogadott abszolút mértéke a költségek összességének, az a helyi tárgyalások során kell hogy kialakuljon.

Mit kell érteni az üzemi tanács gazdálkodásán?

Természetesen a *rendelkezésre álló források optimális felhasználását* takarja a fogalom. Vannak azonban sajátosságok:

- az üzemi tanács a vállalat egy kvázi önelszámoló egységként gazdálkodik,
- a rendelkezésre álló "források" a vállalat költségeiként jelennek meg,

- be kell tartani az elfogadott költségvetésben megfogalmazott felhasználási irányokat,
- ugyanakkor meg legyen az üzemi tanácsnak az a szabadságfoka, hogy a költségvetésben meghatározott kereteken belül lehetőség legyen külön engedély nélkül átcsoportosítani. (Természetesen ha ez a változtatás egyéb adó, ill. járulék kapcsán a költségkeret növekedését indukálja, úgy azt külön meg kell tárgyalni.)

Hogyan "hívhatja le" a költségvetésben meghatározott keretösszeget az üzemi tanács?

Erre vonatkozóan a legerencsésebb megoldás, ha az üzemi tanács elnöke "utalványozási jogkörrel" rendelkezik e keretösszeget illetően. Ezzel elkerülhető az a felesleges és mindkét fél számára időrabló folyamat, melynek során minden kiadási tétel külön-külön kerülne engedélyezésre a munkáltató, ill. az általa kijelölt vezető által.

Köthet-e szerződéseket az üzemi tanács?

Az üzemi tanács nem önálló (jogi) személy, s miután önállósággal nem rendelkezik, jogokat sem szerezhet és kötelezettségeket sem vállalhat önállóan. Minden megállapodásnak és szerződésnek – még ha azt az üzemi tanács is köti, ill. frja alá a munkáltatónál kialakult szokásoknak megfelelően – elsődlegesen a munkáltató, és ezen keresztül mint a munkáltató szervezete jogosultja, ill. kötelezettje egy-egy szerződésnek az üzemi tanács.

Lehet-e alkalmazottja az üzemi tanácsnak?

Az alkalmazott foglalkoztatása munkaszerződés, vagy adott esetben megbízási szerződés keretében történhet. Minkét esetben tehát szerződéses kötelezettség áll fenn, melynek kötelezettje és jogosultja a

munkáltató lesz. Az alkalmazott bére, ill. megbízási díja azonban az üzemi tanács költségvetését (költséghelyét) terheli, az alkalmazott feladatköre pedig a tanács által meghatározott. (Azt is mondhatnám, hogy az üzemi tanács elnök a munkáltató megbízásából írhatja alá a szóban forgó szerződéseket.)

A tiszteletdíjakról

Tiszteletdíjnak tekinthető-e az üzemi tanács elnök díjazása?

Az Mt. 64. §-a foglalkozik az üzemi tanács elnök díjazásával. A törvény nem használja a tiszteletdíj elnevezést, de tartalmát tekintve ez – miután egy választott tisztség ellátásáért jár – nem tekinthető más jellegű jövedelemnek.

Abban az esetben, ha az üzemi tanács elnök függetlenített, az általa kapott díjazást sem lehet tiszteletdíjnak tekinteni, az munkabéreként fog funkcionálni.

Kaphatnak-e az üzemi tanács tagjai is tiszteletdíjat?

A díjazás kérdése a törvényben – az előző kérdésnél citált 64. §-ban – csak a tanács elnökét említi díjazásban részesülésként. Azt gondolom, nincs akadálya annak, hogy a munkáltató és az üzemi tanács megállapodása alapján a tanács minden tagja ilyen jellegű jövedelemben részesüljön. Miután a tagok is választott tisztség ellátása kapcsán részesülnek ebben a jövedelemben, esetükben is tiszteletdíjként kell kezelni ezt a jövedelmet.

Hogyan számolja el a munkáltató az üzemi tanács elnök (tagok) tiszteletdíját?

Ennek a kérdésnek a megválaszolását ketté kell választani.

Az egyik eset az, amikor függetlenített ember látja el a tisztséget. Ebben az esetben a részére kifizetett juttatás munkabér, és a munkáltató a bérköltségek között számolja el. (Természetesen az ehhez kapcsolódó összes járulékkal egyetemben.)

Ha a díjazást tiszteletdíjnak kell tekinteni, akkor az egyéb személyi jellegű kifizetések között kell a munkáltatónak ezt elszámolnia.

A fent említett elszámolások természetesen a költségnek szerinti elszámolást érintik és nevesítik meg. Ha a munkáltatónál költséghely került kialakításra az üzemi tanács részére – mert egyébként is alkalmazza ezt a költség-elszámolási módot –, akkor költségnemtől függetlenül az üzemi tanács költséghelyére kerül elszámolásra az elnök, ill. a tagok díjazása, az ezzel kapcsolatos járulékokkal együtt.

Egyébként a tiszteletdíjak a vállalkozás érdekében felmerült ráfordítások között szerepelnek – már ami a társasági adó alapját illeti.

Milyen járulékfizetési kötelezettség áll fenn az üzemi tanács elnök (tag) tiszteletdíja után?

A gazdálkodó szervezet választott tisztségviselőinek az e tevékenységre tekintettel adott díjazás (tiszteletdíj) után 1995. december 21-ig 44%-os társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség állt fenn.

Ezt a rendelkezést az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek ítélte, és az említett időponttal a 81/1995. (XII. 21.) AB határozat kihirdetésével hatályon kívül helyezte. Tehát 1996-ban már a kérdésben foglalt tiszteletdíjak után sem áll fenn járulékfizetési kötelezettség.

Adózás szempontjából milyen jövedelemnek tekintendő az üzemi tanács elnök (tag) tiszteletdíja?

1996. január 1-jével, az 1995. évi CXVII. törvény hatálybalépésével azon tiszteletdíjjal, melyeket jogszabály alapján választott tisztségviselő e tevékenységére tekintettel kap, ún. nem önálló tevékenységből származó jövedelemnek minősül. Tehát a jövedelem 100%-a adóalapot képez, költség-elszámolási lehetőség nem áll fenn.

Hogyan kell adózni a tiszteletdíjak után?

A megváltozott minősítés miatt 1996. január 1-jét követően a tiszteletdíj egésze jövedelemnek tekintendő. A kifizető – még ha a munkáltató is e jövedelem kifizetője – 40% adóelőleg levonására kötelezett. (Az adóelőleg mértékére tett nyilatkozat lehetősége megszűnt!)

Ez a jövedelemfajta azonban az SZJA-törvény fogalomhasználatára alapján nem tekinthető ún. bérjövedelemnek (3. § 21. pont), és miután nem a munkaviszonyban folytatott tevékenységre tekintettel kapja a magánszemély, munkaviszonyból származó jövedelemként sem vehetjük számba (3. § 22. pont).

Ez azt is jelenti, hogy a munkáltató, amennyiben üzemi tanács tiszteletdíját is fizet ki egy munkavállalójának, főszabályként (a munkavállaló nyilatkozata alapján) a magasabb adótablát kell használnia a bérjövedelem adóelőlegének kiszámítása során. Ha él a törvény 47. § (12) bekezdésében és a PM iránymutatásában foglalt lehetőséggel, akkor a bérjövedelem/összjövedelem arányát folyamatosan figyelve, az adójóváírási kedvezményét havonta figyelembe veheti a munkavállaló bér utáni adóelőlegének megállapítása során.

A jogosítványokkal kapcsolatos gazdasági-pénzügyi kérdésekről

Az együttdöntési jog kapcsán mit jelent a "jóléti jellegű intézmények és ingatlanok" meghatározása?

Az Mt. 65. § (1) bekezdése együttdöntési jogot biztosít a "jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve a jóléti jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében".

Az azonban sehol nem került meghatározásra, hogy mit kell érteni ezek alatt a fogalmak alatt.

A kérdés problematikáját leginkább az adja, hogy vitás kérdések esetében – különösen ha nincs egyértelmű szabály, ill. előírás – az érintett felek rendszerint máshogy értelmezik a törvények megfogalmazásait.

A számviteli törvény szabályozza a gazdálkodó szervezetek vagyontárgyainak elszámolására, értékelésére vonatkozó szabályait. A SZT 22. § (5) bekezdése alapján:

"A tárgyi eszközök között azokat az anyagi eszközöket (földterület, telek, telkesítés, erdő, ültetvény, épület, egyéb építmény, műszaki berendezés, gép, jármű, üzemi és üzleti felszerelés, egyéb berendezés) kell kimutatni, amelyek tartósan – közvetlenül vagy közvetett módon – szolgálják a vállalkozási tevékenységet, függetlenül attól, hogy üzembe helyezésre kerültek-e vagy sem."

Természetesen a jóléti intézmények és ingatlanok a gazdálkodó szervezetek vagyoni elemeit képezik. Attól eltekintve, hogy a számviteli törvény nem tartalmaz jóléti ingatlan (intézmény) kategóriát, annak szelleméből egyértelműen következik, hogy a vállalkozási tevékenységet közvetlenül vagy közvetett módon szolgáló ilyen jellegű intézmények elkülönítetten kerüljenek feltüntetésre.

Nem kérdéses, hogy a jóléti jellegű ingatlanok közvetett módon szolgálják a vállalkozási tevékenységet. Ezeket általában az ún. üzemkörön kívüli ingatlanok csoportjába szokás helyezni.

Természetesen – miután a SZT kerettörvény – a gazdálkodó azt is megteheti, hogy a számviteli nyilvántartásaiban nem tesz különbséget az ingatlanok között aszerint, hogy közvetett módon, ill. közvetlenül áll a tevékenység végzésében a vállalkozás rendelkezésére az adott eszköz.

Figyelemmel kell lenni azonban arra is, hogy ez a döntése nem változtatja meg a konkrét események valódi tartalmát. Azaz e nyilvántartástól, ill. ennek részletezettségétől függetlenül jóléti intézménynek kell tekintenünk pl. az üdülőt, bölcsődét, óvodát, kulturális és sport létesítményeket stb.

Másrészt 1992. január 1., az új számviteli szabályok életbelépése azért is hozott nagy változást, mivel előtte az ún. ágazati számlakeretek pontosan, félreérthetetlenül előírták, hogy mit hogyan kell értelmezni, és a számvitelben elszámolni. Ennek az – olykor nagyon aprólékos – szabályozásnak a helyét a keret jellegű számviteli törvény, és ezzel párhuzamosan, de az elszámolás jellegét tekintve cseppet sem közömbös módon és mértékben az adótörvények vették át.

Az adótörvények közül is a többször módosított 1991. évi LXXXVI. törvény a társasági adóról igen fontos e kérdésnek az

elbírálásában. Ugyanis e törvény 3. § 3. pontja taglalja, illetve határozza meg a *jóléti intézmény költségét*. E szerint:

“*Jóléti intézmény költsége*: a bölcsőde, az óvoda, az adóalany által működtetett iskola, a napközi és a diákotthon, a munkahelyi étkeztetést biztosító létesítmény, a sport, a kultúra, az üdülés céljait szolgáló létesítmény, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás nyújtásához biztosított létesítmény, a szolgálati lakás fenntartásának és üzemeltetésének közvetlen költsége, illetve ebből az adóalanyt arányosan terhelő összeg.”

A vállalkozás szempontjából a költségelszámolás menete logikailag úgy néz ki, hogy vállalkozás elszámolja a tevékenységével kapcsolatos kiadásokat, költségeket, emellett azonban fenntart olyan létesítményeket is, melyek a munkavállalók részére állnak rendelkezésre, ezek azonban “első ránézésre” nem a vállalkozás érdekében – a konkrét vállalkozási tevékenység miatt – merülnek fel, tehát szükséges egy “mentesítő” szabály: a jóléti intézmény költségét vállalkozás érdekében felmerülő költségnek (ráfordításnak) ismeri el a citált adótörvény. A kör tehát bezárul, és ezek a költségek is a helyükre kerülnek. Az ezzel kapcsolatosan elszámolt költségek viszont visszahatnak az azt “gerjesztő” ingatlanra is, és ennek a helyét az együttdöntési jogosítvány gyakorlása szempontjából – tartalmi elemekből levezetve – kell meghatározni.

A lényeg még egyszer: a besorolás, ill. ennek hiánya mint formai elem nem befolyásolja az ingatlan jóléti jellegének, mint tartalmi elemnek a meghatározását.

Végezetül még egy nagyon fontos dolog. A számviteli törvény egyik alapelve a következetesség elve. A SZT 15. § (5) szerint: “A beszámoló tartalma és formája, valamint az azt alátámasztó könyvvizetés tekintetében az állandóságot és az összehasonlíthatóságot biztosítani kell.” Tehát ha egy vállalkozás 1992. január 1-jével az ún. rendező mérleg készítése során jóléti intézményként – tartalmát tekintve! – vett figyelembe egy vagyoni elemet, ezt az elhatározását egyik évről a másikra (nyomós indok nélkül) nem változtathatja meg. Amennyiben erre mégis sor került, úgy ezt a változást a számlarend, ill. számviteli politika feltétlenül kell hogy tartalmazza.

Hogyan lehet elkerülni a jóléti minősítéssel kapcsolatban kialakult eltérő nézetek kialakulását a munkáltató és az üzemi tanács között?

Erre megoldási javaslatnak azt tudom ajánlani, hogy az üzemi tanács megválasztását követően az üzemi megállapodás megkötésével egyidejűleg egyeztessen a munkáltatóval, és kérjen pontos nyilvántartást a jóléti célú ingatlanokról, eszközökről (habár ez utóbbinál nincs törvényben foglalt együttdöntési jogról szó). Ezzel elkerülhető az, hogy a későbbi konkrét ügylet kapcsán vita alakuljon ki a felek között az érintett intézmény minősítésével kapcsolatban. Ha a számviteli nyilvántartásból nyert információ az üzemi tanács rendelkezésére áll, azt bármikor hivatkozásként is használhatja az ellenérdekelte partnerrel szemben, másrészt arról is kell tudnia, ha abban a munkáltató változást eszközöl.

Milyen esetekben kérhet az üzemi tanács tájékoztatást a munkáltatótól?

Az Mt. 68. § (2) bekezdése alapján az üzemi tanács “minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos”.

Ez azt jelenti, hogy a munkáltató minden olyan információs igényt ki kell elégítsen, mely a dolgozók munkaviszonyával áll összefüggésben, gazdasági, szociális érdekeit érinti. Igen tágra értelmezhető a törvény megfogalmazása, hiszen kevés olyan esemény fordul elő egy vállalat életében, mely – akár áttételesen is – de ne érintené a munkavállalók helyzetét. Hogy csak néhány tipikus, igen jellemző eseményt említssek: hitelfelvétel, beruházási döntés, új tulajdonos színrelépése, bizonyos befektetési döntések stb.

A példában soroltak jó részénél ugyan fennáll a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége is, azonban igen hasznos az üzemi tanács számára, ha ennek esetleges elmulasztása esetén kérdést tud intézni a munkáltatóhoz a szóban forgó eseménnyel kapcsolatban.

A törvény nem ír elő formai követelményeket a tájékoztatás kérésével összefüggésben.

Milyen időközönként kell tájékoztatást adnia a munkáltatónak?

Az Mt. 65. § (4) bekezdése tartalmazza azokat a tipikus eseteket, melyekkel kapcsolatban a munkáltatónak tájékoztatási kötelezettsége áll fenn.

A munkáltató gazdasági helyzetével, illetve a bérek, keresetek alakulásáról, illetve a bérfizetéssel összefüggő likviditásról, a munkafeltételek jellemzőiről a munkáltatónak *legalább félévente* kell a tájékoztatást megadnia. A tevékenységi kör változása, valamint a beruházások kérdése mindig egy aktuális eseményhez kötődik, természetesen nincs értelme a "rendszeres" tájékoztatásnak.

Azt azért nem árt szem előtt tartani, hogy ezeknek a tájékoztatásnak olyan részletezettségűnek és olyan megfogalmazásban készülnie kell lennie, mely alapján az üzemi tanács értékelni tudja az ebben foglalt információkat. (Nem részanyagokat kell az üzemi tanács rendelkezésére bocsátani!)

Fel kell készülni arra is, hogy adott esetben ezek az informálásra használt anyagok az adott témában egyébként is elkészülő előterjesztéseket tartalmazzák. Ilyenkor a legnagyobb gondot az okozza, hogy az üzemi tanács fel tudja dolgozni ezeket a főleg számviteli kifejezéseket tartalmazó szakmai anyagokat. Erre megoldás lehet egy ebben a kérdésben járatos tanácsstag megbízása az információhalmaz értékelésére, vagy a munkáltatóval történő egyeztetést követően szakértő segítségét kell igénybe venni.

Igénybe vehet-e munkája során az üzemi tanács gazdasági szakértőt?

Erről a kérdésről a törvény nevesítetten nem rendelkezik.

Azt viszont figyelembe kell venni, hogy előfordulhatnak olyan döntési, véleményezési helyzetek, amelyekben a szakértő alkalmazása az üzemi tanács jogosítványainak gyakorlásával, a feladataik ellátásával

kapcsolatban nem nélkülözhető. Ebben az esetben természetesen a szakértővel kötendő szerződéshez – annak tartalmát illetően – a munkáltatónak hozzá kell járulnia, és az ebben foglalt díjazás az üzemi tanács működésével kapcsolatos indokolt és szükséges költség lesz a munkáltató szempontjából.

A szakértő alkalmazásával kapcsolatban szinte minden esetben felvetődik – kifogásként – a munkáltató részéről az, hogy a véleményezés tárgyát képező anyag üzleti titoknak minősül.

Mi az üzleti titok?

Üzleti titoknak olyan információkat, adatokat szokás tekinteni, mely ha más személy tudomására jut, és azt felhasználja, az ebből fakadó következmények az érintett vállalat jogos érdekeit sérthetik, üzleti lehetőségeit ronthatják.

Miután ez szinte minden gazdasági jellegű információra "ráfogható", célszerű, ha az üzemi megállapodásban az üzemi tanács e kérdéskörök a tárgyalása kapcsán pontosítja a munkáltatóval együtt ennek a fogalomnak a tartalmát. Ebben az esetben nem fordul elő az áldatlan állapot, mely az üzemi tanács jogosítványainak gyakorlását szinte lehetetlenné teszi.

Másrészt nyilvánvalóan az üzemi tanács ezen anyagok átvételével titoktartási kötelezettséget is vállal.

Mit jelent a titoktartási kötelezettség?

A titoktartásra kötelezett azt vállalja, hogy a rendelkezésére bocsátott információkat, adatokat harmadik személyeknek kiszolgáltatni, átadni nem fogja.

Célszerű, ha egyébként is van a munkáltatónál ún. titoktartási szabályzat, s az üzemi tanács erre hivatkozva az üzemi megállapodásban kötelezettséget vállalt ennek betartására. Amennyiben nincs ilyen belső szabályzat, akkor a megállapodásban kell ezekre a részletes szabályokra kitérni.

Mi tekinthető a "gazdasági helyzetet érintő alapvető kérdésnek"?

Ezt a fogalmat a tájékoztatási kötelezettség szabályozásával kapcsolatban említi az Mt. 65. § (4) bekezdése.

"Nagyvonalúbban" már nem is lehetett volna fogalmazni. Ugyanis ha jól meggondoljuk, ebbe szinte minden belefér, de konkrétumokat a törvény még csak példálózó jelleggel sem említi.

Ezzel kapcsolatban az alábbiakat szeretném az üzemi tanács figyelmébe ajánlani:

- ez a megfogalmazás nem tér ki irányokra, azaz ugyanúgy vonatkozhat egy pozitív, mint egy negatív elmozdulásra a gazdasági helyzetet illetően,
- főként azokat a kérdéseket kell ez alatt érteni, melyek hatásaként, illetve következményeként a munkavállalók helyzetében változás következhet be,
- nem utal rá a törvényi szóhasználat, de itt leginkább rövid (maximum közép) távú hatásokat kell figyelembe venni, és az ezek által indukált eseményekről tájékozódni.

Példáserősen, a teljesség igénye nélkül néhány igen fontosnak tekintendő "gazdasági helyzetet érintő alapvető kérdés": tőkeemelésre irányuló döntés (tőkelezésszükségessége, okai), részesedések, egyéb befektetett pénzügyi eszközök állományának növekedése, illetve ezek hatása (kötelezettségek állományának változása, hatása), fizetőképességet befolyásoló tényezők alakulása (esetleges csődhelyzet kialakulása), pénzügyi szabályozók változása és ezek hatása a társaság gazdasági életére (eredményesség vizsgálata) stb.

Milyen formában és milyen időközönként célszerű az üzemi tanácsnak tájékoztatást kérni?

Mindenképpen frásban álljon rendelkezésre az információ.

Amennyiben rendszeres tájékoztatásról beszélünk, célszerű és szerencsés megoldás, ha ezek olyan információs anyagokra épülnek,

melyek elkészítésére a vállalat "normális" működése során is sor kerül. Másrészt azt is figyelembe kell venni, hogy ezeknek az anyagoknak a forrása a vállalat számviteli információs rendszere, és ez alapján – az üzemi tanács kérésétől függetlenül – év közben is rendszeresen készülnek értékelésre, elemzésre alkalmas tájékoztatók, melyek alapján a zárlati időpontokhoz kapcsolódóan készített ún. összesítő kimutatások jelennek meg.

Arra vonatkozóan, hogy év közben milyen rendszerességgel készülnek ezek az ún. összesítő kimutatások (főkönyvi kivonat, forgalmi kimutatás stb.) a társaságnál, a számviteli politika és a számlarend tartalmaz információt. Célszerű az itt említett hatánapokat figyelembe vennie az üzemi tanácsnak az e kérdésben történő megállapodás megkötése során. (Amennyiben erre vonatkozóan még sincs a számviteli politikában egyértelmű meghatározás, úgy ezt a megállapodásban kell pontosítani.)

A társaságok általában negyedévente, illetve havonta készítik el ezeket az összesítő kimutatásokat, és az is gyakori, hogy félévente ún. nyersmérleget is összeállítanak.

Miért tekinthető "újánlott irodalomnak" az üzemi tanács számára a számviteli politika?

Az 1992. január 1-jével hatályba lépő számviteli törvény ún. keretjellegű törvény. Fő szabályokat, alapelveket fogalmaz meg, és igen nagy mozgásteret, döntési szabadságot ad a vállalkozások számára. Minden gazdálkodó szervezetnek meg kell határoznia a lehetőségek között azt az utat, melyet a számviteli elszámolások során követni fog. Ezeket a döntéseket a számviteli politikában összegzi és rendszerezi, és természetesen ezeket a döntéseket saját maga számára kötelező érvényűnek tekinti.

Ez az irat nem titkos dokumentum. Egy olyan testület számára, mely törvényi előírások folytán használója, értékelője a vállalkozás számviteli adatainak, ismernie kell az erre vonatkozó konkrét szabályokat tartalmazó számviteli politikát. (Egyébként ez nem olyan belső szabályzat, mely az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozna.)

Mit jelent a beszámolási kötelezettség?

Ezt a számviteli törvény 4. § (1) bekezdése határozza meg. E szerint:

“A gazdálkodó működéséről, vagyoni, pénzügyi és jövedelmi helyzetéről, a naptári év könyveinek lezárását követően, a törvényben meghatározott könyvvizsgálattal alátámasztott *beszámolót* köteles készíteni.”

Milyen típusai vannak a beszámolónak?

A számviteli törvény az alábbi beszámoló típusokat nevesíti:

- éves beszámoló
- egyszerűsített éves beszámoló
- egyszerűsített mérleg
- összevont (konszolidált) beszámoló.

Az üzemi tanácsok számára leginkább az éves beszámoló értékelése válhat szükségessé, ez tekinthető általánosnak.

Azt is meg kívánom jegyezni, hogy a konszolidált beszámoló egy adott érdekeltségi körre vonatkozóan elkészített, az egymás közötti kapcsolatokat, ill. ezek hatását kiszűrő beszámoló fajta, ezért jellegéből adódóan nem elsődleges fontosságú az üzemi tanács feladatainak ellátásához.

Milyen részei vannak az éves beszámolónak?

Az éves beszámoló négy fő részből áll:

- **mérleg**
Adott időpontra vonatkozóan tartalmazza a társaság eszközeit és forrásait értékben kifejezve.
- **eredmény-kimutatás**

Adott időszakban elért mérleg szerinti eredményt és az eredmény összetevőit mutatja be, értékben kifejezve.

• kiegészítő melléklet

Olyan szöveges magyarázatokat, adatokat tartalmaz, melyek a mérleg és eredmény-kimutatás adataival kapcsolatosak, és kívülről részére is “olvashatóvá”, érthetővé teszik azokat.

• üzleti jelentés

A társaság pénzügyi, vagyoni, jövedelmi helyzetének bemutatására szolgál, és tartalmazza a mérleg fordulónapja után bekövetkezett események leírását.

A beszámolónak mely részeit kell letétbe helyezni a cégbírószágon?

A mérleg, eredmény-kimutatás és a kiegészítő melléklet kötelezően letétbe helyezendő a cégbírószágon legkésőbb a tárgyévet követő év május 31-ig.

Ez nem vonatkozik a beszámoló részét képező üzleti jelentésre, azt leadni nem kell.

Köteles-e rendelkezésre bocsátani az üzemi tanács számára az éves beszámolót a munkáltató?

Erre a válasz egyértelműen igen. A számviteli törvény 72. § (3) bekezdése alapján:

“A vállalkozás munkavállalói, alkalmazottai, tagjai az éves beszámolóról, az egyszerűsített éves beszámolóról, az egyszerűsített mérlegről a vállalkozás székhelyén, mindenki által megtekinthető módon, tájékozódhatnak, számukra a tájékozási lehetőséget biztosítani kell.”

Ha a törvény ezt a lehetőséget minden dolgozónak külön-külön megadja, akkor a dolgozók részvételi intézményeként működő üzemi tanácstól sem tagadhatja meg a tájékozási lehetőséget.

A beszámoló mely részét tarthatja vissza a munkáltató?

A beszámoló minden részét rendelkezésre kell bocsássa a munkáltató. Nem valós indok az, hogy miután az üzleti jelentést nem kell a cégbíróságnál letétbe helyezni, ezért azt nyilvánossá sem lehet tenni.

Erre a számviteli törvény is utal, amikor azt írja [71. § (3) bek.]:

“... üzleti jelentést nem kell a cégbíróságnál letétbe helyezni, de biztosítani kell, hogy a vállalkozó ... székhelyén az minden érdekelt által megtekinthető módon rendelkezésre álljon, arról minden érdekelt teljes vagy részleges másolatot készíthessen.”

Az pedig nem vitatható, hogy a munkavállaló – és így az öt képviselő szervezetek is – a munkáltató ügyeivel kapcsolatban az érdekeltek körébe tartozik.

Betekinthesse a cégnyilvántartásba az üzemi tanács a munkáltató engedélye nélkül?

A cégnyilvántartás, illetve az ott letétbe helyezett beszámoló (annak bármelyik fajtája) nyilvános. Ennélfogva ezekről az iratokról bárki tájékoztatást kérhet és kaphat is, illetve másolatot készíthet.

Ha az üzemi tanács, más módja nem lévén, a cégnyilvántartásból kénytelen a munkáltató (éves) beszámolóját “beazerezni”, úgy ehhez a cégbíróságon a munkáltató előzetes engedélyét nem kell felmutatnia. (A cégbíróság alkalmazottja is jogszabályt sért, ha ezt feltételül szabja a betekintéshez.)

Üzleti titokként kezelhető-e az üzleti jelentés?

Az üzleti jelentés korlátozott nyilvánossága nem összekeverendő az üzleti titok fogalmával. Egyes elemeiről elképzelhető, hogy üzleti titoknak minősülhetnek, de – miután az érdekeltek felé ennek átadását nem lehet megtagadni, és az érdekeltek körébe nem kizárólag a tulajdonosok tartoznak – olyan információkat, melyek üzleti titokként kezelhetők, ill. kezelendők, az üzleti jelentésben nem szokás leírni.

(A számviteli törvény meghatározása alapján sem ez várható el a vállalkozásoktól!)

Mikor “használhatja” a beszámoló adatait az üzemi tanács?

A közgyűlés (taggyűlés) által elfogadott beszámoló adatait lehet olyan hitelességűnek tekinteni, mely egy-egy vélemény kialakításánál, a döntéseknél felhasználható. Az ebben szereplő információk – melyeket egyébként könyvvizsgáló hitelesített és a társaság felügyelő bizottsága is ellenőrzött – már nem változnak, azok az értékelés, ill. a döntések kiindulópontjaként figyelembe vehetők.

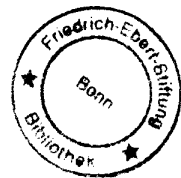
Nem általános, de a még el nem fogadott beszámoló is munkanyaga lehet az üzemi tanácsnak, de természetesen csak az adott kérdés tárgyalás kapcsán használhatja ezeket az információkat (egyébként bizalmasan kell kezelni, hiszen még pl. változások történhetnek ezekben).

Mit jelent a likviditás?

A pénzügyi helyzet vizsgálatához használt mutatószám, mely arra ad választ, hogy adott időpontban milyen a társaság fizetőképessége. Többféle likviditási mutatót számolhatunk, azonban az üzemi tanács szempontjából fontos a bérek kifizetésével kapcsolatos likviditás értékelése.

Ez azt jelenti, hogy a vizsgált időpontban a társaság pénzeszközei elegendőek-e a bérek kifizetésével összefüggésben jelentkező kötelezettségek kiegyenlítésére. Amennyiben a pénzeszközök nem finanszírozzák a béreket, úgy a kötelezettség maradéktalan teljesítéséhez külső forrás bevonása válik szükségessé.

Meg kell jegyezni, hogy ez a mutató egy konkrét időpont adataival dolgozik, ebből kifolyólag általános, időtartamra vonatkozó



következtetés nem vonható le belőle. Ahhoz, hogy a társaság pénzellátottságát, a finanszírozási helyzetet értékelni tudjuk, használni kellene az ún. cash-flow számítás módszerét, mely nálunk sajnos nem elterjedt módszer, a számviteli törvény sem írja elő a cash-flow kimutatás készítését. ("Beszédessé volt" miatt pedig igencsak szükség lenne ezekre.)

Az anyagban hivatkozott törvények

1991. évi XVIII. törvény	a számvitelről
1991. évi LXXXVI. törvény	a társasági adóról
1995. évi CXVII. törvény	a magánszemélyek jövedelemadójáról
1975. évi II. törvény	a társadalombiztosításról

8. Az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó kérdésekről

Mi az Európai Üzemi Tanács?

Több mint húsz évi előkészítő munka után az Európai Unió tagországainak szociális miniszterei 1994. szeptember 22-én döntöttek az Európai Üzemi Tanács rendszer megalakításáról. A rendszer lényege, hogy az EU több tagállamában működő azonos tulajdonú, azonos érdekeltségű vállalkozások, üzemek üzemi tanácsainak küldöttei egy tárgyaló csoport tagjaként, évente egy alkalommal konzultálnak a vállalkozást irányító központ vezetésével.

Hogyan működik az Európai Üzemi Tanács?

Az EU területén az Európai Üzemi Tanácsot olyan közös érdekeltségű vállalkozások esetében kell létrehozni, ahol a vállalatcsoport egy vezető vállalatból és több hozzá tartozó (általa irányított), esetleg más-más országban működő vállalatokból áll, és amely vállalatcsoportban legalább ezer (üzemenként legalább százötven) alkalmazottat foglalkoztatnak.

A tanácskozást az irányító központ vezetősége, vagy legalább száz munkavállaló (illetve ezek képviselői) írásban kérhetik, ha azok két tagország két vállalatát képviselik.

Milyen jogosítványai vannak az Európai Üzemi Tanácsnak?

Az Európai Üzemi Tanács hatásköre a munkavállalók oktatására és meghallgatására vonatkozik. Az irányító központ vezetésével folytatott tárgyalások témája a vállalat struktúrája, gazdasági és pénzügyi helyzete, üzleti adatok, a termelés, a foglalkoztatás, a beruházás helyzete lehet.

Az Európai Üzemi Tanács rendkívüli tárgyalásokat kezde-

ményezhet abban az esetben, ha súlyos következményekkel járó helyzet állna elő, pl. tömeges elbocsátás.

A tanácskozás költségeit minden esetben a központi vállalat vezetése fedezi. A tanács tagjai jogosultak – a titkos adatokat kivéve – tájékoztatni a dolgozókat a tanácskozáson elhangzottakról.

Lehet-e tagja az Európai Üzemi Tanácsnak magyar üzemi tanács küldött?

Az ismertetett rendelkezés csak az EU tagállamaira vonatkozik. Mi még nem vagyunk EU-tag. Azonban néhány multinacionális vállalat magyarországi üzemének képviselőit tanácskozási joggal meghívták Európai Üzemi Tanács ülésekre.

Mi az üzemi tanács jövője?

Megítélésünk szerint az üzemi tanácsok egyre stabilabb és egyre hatékonyabb intézményei lesznek a vállalati szintű munkavállalói érdekképviseléseknek. Hosszú út vezet még a nyugat-európai szintű működés eléréséhez. Kölcsönös tanulási folyamaton kell átesni a munka világa valamennyi szereplőjének, hogy azonosan értékeljék az üzemi tanácsok szerepét, feladatait. Jelenlegi körülmények között a józan politikai körök és érdekképviselések hosszútávon számolnak az üzemi tanács tevékenységével.

Kétségtelen, hogy a kölcsönös tanulási folyamat, a működés tapasztalatainak rendszeres feldolgozása, a szabályozás szükséges módosításai egy, a magyar viszonyoknak jobban megfelelő üzemi tanács rendszert alakít majd ki.

¹ A német alkotmánybíróság erről így ír: "Ezt az árat (tudniillik a munkavállalók részvételi jogosítványait) kell megadni azért, hogy megvalósulhasson a vállalatnál működő minden olyan erő együttműködése és integrációja, amelynek tökebefektetése és munkája a vállalat létének és hatékonyságának az előfeltétele." (lásd Szamuely László: Változó gazdaság változó struktúra. Budapest, 1992. 125. old.)