

Mit kell tudni

a szakszervezetekről és az üzemi tanácsokról?

A szakszervezet fogalma

Új előírás 2012. január 1-jétől. A 2011. évi CLXX. új egyesülési törvény alapján a szakszervezet a civil szervezetek közé tartozik, ezen belül egyfajta különös formában működő egyesületnek minősül (a „társadalmi szervezet” átfogó fogalom megszűnt), s elnevezésének tartalmaznia kell a szakszervezet megnevezést.

A munka törvénykönyve szerint minden olyan érdek-képviselői szervezetet szakszervezetnek kell tekinteni, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása, megvédése. Minden ilyen szervezetet megilletnek a munka törvénykönyvében biztosított érdek-képviselői jogok és az azok érvényesülését szolgáló egyéb jogosítványok (például munkaidő-kedvezmény, munkajogi védelem). A munkáltató a nem szakszervezet elnevezésű érdekképviselőt ellátó szervezetek között nem tehet különbséget, és elnevezésük (például munkástanácsok) miatt nem zárhatja ki őket a szakszervezeti jogok gyakorlásából.

Az új egyesülési törvény szerint már nem kell minimum tíz tag egyesületek létrehozásához, ideértve a szakszervezeteket is. Szakszervezet megalakulásához tehát csak az szükséges, hogy ezt legalább két leendő tag elhatározza, alapszabályát megállapítsa, ügyintéző és képviselői szerveit megválassza. Az alapító, illetve a későbbiek során belépő tagoknak nem kell azonos munkáltatónál munkaviszonyban állniuk.

Szakszervezet létrejöttéhez az is szükséges, hogy törvényszék nyilvántartásba vegye. A megalakítástól a nyilvántartásba vételig, jogerős végzés hiányában, a szakszervezet már folytathat tagtoborzást, kifejthet a céljainak megfelelő tevékenységet, de még nem gyakorolhatja a munka törvénykönyve által megfogalmazott szakszervezeti jogosultságokat (tehát nem köthet kollektív szerződést, és nem indíthat jelölteket az üzemi tanácsi választásokon).
[Lásd a 2012/I. törvény 270. § (2) a) pontjában.]

Képviselővel rendelkező szakszervezet

Nem változott. A munkavállalók továbbra is jogosultak arra, hogy a munkaszervezeteken belül

szakszervezetet hozzanak létre, a szakszervezetek alapszervezeteket működtessenek, és tagjait ezek működésébe bevonják. A szakszervezeti jogokat a munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezet gyakorolhatja. A munkáltatónál képviselővel rendelkező szakszervezet fogalmánál a szakszervezet alapszabályából, annak a szakszervezet képviselőjének módjára vonatkozó rendelkezéseiből kell kiindulni. Ezért a szakszervezet munkáltatói képviselőjének megállapításához önmagában még nem elegendő az, ha egy vagy több tagja van a munkáltatónál, mert ezen túlmenően az is szükséges, hogy az a tag az alapszabály szerint képviselői joggal legyen felruházva.

[Lásd a 2012/I. törvény 231. § (3) bekezdésében, 270. § (2) b) pontjában.]

A szakszervezeti tevékenység védelme

Nem változott. A munkáltató nem követelheti a munkavállalótól, hogy szakszervezeti hovatartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alapvető jogosultsága, hogy bármely szakszervezeti szervbe belépessen, illetve ezektől távol maradjon. Tilos bármely jogosultságot, juttatást, különösképp a munkaviszony létesítését a szakszervezethez való tartozástól, illetve az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Ahol a törvény valamely szakszervezeti jogot a szakszervezeti tagok létszámától tesz függővé, a munkáltató ott sem írhatja elő, hogy a szakszervezet hozza a tudomására a nála dolgozó tagok névsorát. A gyakorlatban az a megoldás terjedt el, hogy a szakszervezet közjegyzőnél letétbe helyezi a munkáltatónál dolgozó tagjai névsorát, a közjegyző pedig hiteles igazolást ad ki a listán szereplő személyek számára.

[Lásd a 2012/I. törvény 271. §-ában.]

Tájékoztatáshoz, konzultációhoz fűződő jog

Nem változott. A szakszervezet jogosult arra, hogy a munkáltatótól bármely, a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő, gazdasági és szo-

ciális érdekeiket érintő kérdésben tájékoztatást kérjen, illetve hogy konzultációt kezdeményezzen a munkáltató tervezett vagy már megtett intézkedésével kapcsolatban.

[Lásd a 2012/I. törvény 233. § (2)–(3), 234. § (1), 272. § (4)–(5) bekezdéseiben.]

Képviselői jog

Nem változott. A szakszervezet a munkavállalókat anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselheti a munkáltatóval, illetve a munkáltatók érdek-képviselői szervezeteivel szemben.

Az általános érdek-képviselői jogon túlmenően a szakszervezet jogosult tagját – gazdasági és szociális érdekei védelme céljából – bíróság, hatóság és más szervek előtt képviselni. E jogi képviselet feltétele, hogy tagja erre vonatkozóan írásbeli meghatalmazást adjon. (A munkaviszonyt érintő általános érdek-képviselői jogának ellátásához perindítás esetén sincs szükség meghatalmazásra.)

[Lásd a 2012/I. törvény 272. § (6)–(7) bekezdéseiben.]

Szakszervezeti képviselő munkahelyre való belépése

Nem változott. A munkáltatónak lehetővé kell tennie, hogy a szakszervezet képviselője (tisztviselője) a munkáltatóhoz belépjen, akkor is, ha ott a szakszervezetnek nincs önálló szervezete, de a munkavállalók között vannak tagjai. Ha a szakszervezet rendelkezik olyan taggal, aki a munkáltatóval – valamely telephelyén – munkaviszonyban áll, a szakszervezet érdekében eljáró (a munkáltatóval egyébként munkaviszonyban nem álló) személy belépését nem lehet megtagadni. Ez a személy a munkáltatónak nemcsak azokra a telephelyeire léphet be, ahol a szakszervezet tagjai munkát végeznek, hanem azokra is, ahol nincsenek tagjai.

A szakszervezetnek a belépési szándékáról előzetesen értesítenie kell a munkáltatót. Az eljáró személynek nincs korlátlan mozgási lehetősége, és köteles megtartani a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat. Mozgása különösen munkabiztonsági, illetve titokvédelmi szempontok alapján korlátozható. Így például olyan munkavégzési helyre, ahol csak az ott dolgozók tartózkodhatnak, a képviselő csak a munkáltató kifejezett engedélyével léphet be. A munkáltató a telephelyen belül megszabhatja a képviselő mozgását, és előírhatja, hol találkozhat a munkavállalókkal, illetve más szakszervezeti képviselőkkel.

A képviselő belépése nem tagadható meg azon az alapon, hogy korábban munkaviszonyban állt

a munkáltatóval, és munkaviszonyát azonnali hatálly felmondással szüntették meg.

[Lásd a 2012/I. törvény 275. §-ában.]

Kollektív szerződés-kötési jog

Nem változott. Kollektív szerződés kötése kizárólag szakszervezet jogosult. A kollektív szerződés-kötési jogosultság feltételeit a törvény külön szabályozza, így előírja, hogy arra csak a munkáltatónál dolgozó munkavállalók legalább 10 százalékát tagjaik között tudó szakszervezetek együttesen jogosultak (ha csak egy ilyen akad, ő egymagában szerződésképes).

[Lásd a 2012/I. törvény 272. § (1) bekezdésében, 276. §-ában.]

Tagdíjlevonás

Nem változott. A szakszervezet a tagdíjakat vagy közvetlenül a részére történő megfizetés, vagy a munkáltató általi levonás és átutalás révén szedi be. A munkáltató a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni a munkabérből a tagdíjat és átutalni a munkavállaló által megjelölt szakszervezet javára, akkor is, ha a tagdíj összegét nem fix összegben, hanem például a munkabér százalékában határozta meg írásbeli nyilatkozatában.

A munkáltató a tagdíj levonásért, illetve a szakszervezetnek történő átutalásáért nem követhet ellenértéket.

[Lásd a 2012/I. törvény 161. §-ában, 272. § (9) bekezdésében.]

Szakszervezeti információk közzététele

Nem változott. A szakszervezet jogosult az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, a tevékenységével összefüggő tájékoztatókat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon a munkavállalók számára elérhetően közzétenni. Ennek feltételeit a munkáltató biztosítja, s ennek szokásos formája például a hirdetőtábla. A munkáltató nem köteles arra, hogy kommunikációs rendszere korlátlan használatát biztosítsa a szakszervezet számára. A munkáltató nem köteles elektronikus levelezési rendszere – akár csak korlátozott mértékű – használatának biztosítására még akkor sem, ha ő maga szokásosan ezt használja az információk közzététele. Mindez azonban nem vezethet a jóhiszemű együttműködés és a rendeltetésszerű joggyakorlás csorbítására.

Ha a munkáltatónál több szakszervezet működik, mindegyiknek azonos formában, azonos mértékben kell biztosítani a munkavállalókkal való kommunikáció lehetőségét.

[Lásd a 2012/I. törvény 272. § (3) bekezdésében.]

Helyiséghasználat

Nem változott. A szakszervezetek a munkáltató helyiségeit csak a munkáltatóval kötött megállapodás alapján, rendeltetésszerűen, érdek-képviseleti tevékenységük céljára használhatják. Gazdasági vagy nyereségorientált szakszervezeti tevékenység tehát a munkáltató helyiségeiben csak a vele kötött külön megállapodás alapján folytatható.

[Lásd a 2012/I. törvény 272. § (8) bekezdésében.]

Munkaidő-kedvezmény

Változás 2012. július 1-jétől. A szakszervezeti tevékenység megfelelő ellátása érdekében biztosított munkaidő-kedvezmény mértéke a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok számától függ. Minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló két szakszervezeti tag után havi egy óra munkaidő-kedvezmény jár. (Korábban háromtagonként havi két óra járt.) A munkáltatóval munkaviszonyban nem álló szakszervezeti tagok, nyugdíjasok után továbbra sem jár munkaidő-kedvezmény. A munkáltató kérheti, hogy a szakszervezet hitelt érdemlően bizonyítsa tagjai számát.

A munkaidő-kedvezmény mértékét naptári évre, a január 1-jei szakszervezeti taglétszám alapján kell meghatározni. A kedvezményt legfeljebb a naptári év végéig lehet felhasználni – kivéve, ha a felek ettől eltérően állapodnak meg –, és pénzben megváltani nem lehet.

A kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet az igénybevételt – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. A szakszervezet a munkaidő-kedvezmények összevonásával valamelyik tisztségviselőjét a munkavégzési kötelezettség alól teljes mértékben is mentesítheti. Nincs kizárva az sem, hogy a függetlenítésről a munkáltató megállapodást kössön a szakszervezettel.

A munkaidő-kedvezmény csak a szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenység ellátása érdekében használható fel.

A munkáltatóval folytatott konzultáció tartamára munkaidő-kedvezmény nélkül is mentesül

a munkavégzési kötelezettség alól a szakszervezeti képviselő. Ilyen címen a 10 százaléknál kisebb tagságú szakszervezet részéről egy fő, az ezen felüli képvisellel rendelkező szakszervezet pedig a telephelyen dolgozók létszámától függő számú képviselő számára igényelhet munkaidő-kedvezményt.

A munkaidő-kedvezmény igénybevételének tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Ez a díjazás nem illeti meg arra az időre, amikor sztrájkban vesz részt. [Lásd a 2012/I. törvény 273. § (2)–(3) bekezdéseiben, 274. §-ában.]

A tisztségviselő munkajogi védelme

Nem változott. A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a megválasztott szakszervezeti tisztségviselő (például bizalmi) munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez, valamint ahhoz, hogy a munkáltató a tisztségviselőt a munkakörébe nem tartozó munka elvégzésére kötelezze (átírányítás, kirendelés, kiküldetés).

[Lásd a 2012/I. törvény 273. § (1) bekezdésében.]

Változás 2012. július 1-jétől. A védelem alá eső tisztségviselőt a szakszervezet a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók létszáma alapján jelölheti meg. (Korábban a létszámtól függetlenül tehetette meg.)

A szakszervezet az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott munkavállalók közül a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma alapján meghatározott számú képviselőt jelölhet meg. Ez a védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt is. A szakszervezet akkor jogosult másik munkavállalót megjelölni a korábban megjelölt munkavállaló helyett, ha ez utóbbinak munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt (önálló döntési jogkörében nem változtathatja meg a védett képviselő személyét).

A munkajogi védelem csak a munkáltatónál működő szakszervezeti szervnél megválasztott

A munkaidő-kedvezmény mértéke

A telephelyen a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma (fő)	Munkaidő-kedvezményt igénybe vevő (védelemben részesülő) szakszervezeti képviselők létszáma
–500	1
501–1000	2
1001–2000	3
2001–4000	4
4001–	5

Mit kell tudni

tiszttségviselőre vonatkozik, a más szakszervezeti szervnél választott funkciót betöltő tiszttségviselőt nem illeti meg. A tiszttségviselő akkor is „védett”, ha munkaviszonya valamilyen okból – például gyermek ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság idején – szünetel.

A nyugdíjas szakszervezeti tiszttségviselő munkaviszonyának megszüntetésekor is ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv egyetértését. (A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 74. számú állásfoglalása szerint ugyanis a nyugellátásra jogosultságot szerzett munkavállalót ugyanolyan jogosultságok illetik meg, mint a többi munkavállalót.) A munkajogi szabályok lehetővé teszik azt is, hogy a munkavállaló többféle védelemben részesüljön (például üzemi tanács elnökeként és szakszervezeti tiszttségviselőként is). Ez esetben a bírósági gyakorlat valamennyi jogosult szervezet egyetértését szükségesnek tartja a munkáltatói intézkedés megtételéhez.

A szakszervezeti szerv mindig a munkáltató konkrét intézkedésével kapcsolatban gyakorolhatja egyetértési jogát, s konkrét nyilatkozatát nem helyettesítheti az egyetértési jog gyakorlásával kapcsolatos általános állásfoglalása. Ha a munkáltató több alkalommal kezdeményezi a tiszttségviselő munkaviszonyának megszüntetését, akkor minden alkalommal ki kell kérnie a szakszervezet állásfoglalását.

A szakszervezet egyetértését a kérdéses intézkedés megtételét megelőzően vagy legkésőbb azzal egy időben kell kikérni.

A szakszervezetnek nyolc napon belül kell megadnia – indoklással együtt – álláspontját a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban. A határidő elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha egyetértene az intézkedéssel.

A szakszervezetnek be kell tartania a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét, s az egyetértést csak akkor tagadhatja meg, ha a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét akadályozza, vagy a tiszttségviselő tevékenységével összefüggő, retorziós jellegű (joggal való visszaélés). Rendeltetésszerű joggyakorlás esetén a bíróság ítéletével pótolhatja a szakszervezet jognyilatkozatát; ehhez azonban az szükséges, hogy a munkáltató külön pert indítson a jognyilatkozat pótlása iránt.

A szakszervezet egyetértési jogának megsértésével közölt munkáltatói felmondás jogellenes, és ha ilyen esetben a munkavállaló a jogviszony helyreállítását kéri, a munkáltató nem kérheti a bíróságtól a munkavállaló visszahelyezésének mellőzését.

Az ítélezési gyakorlat szerint a felmondás közlését követően nincs jogszerű lehetőség arra, hogy munkáltató a szakszervezet egyetértő jognyilatkozatának pótlását kérje. A jognyilatkozat

Munkaügyi kapcsolatok

A szervezkedés szabadsága

■ **Nem változott.** Az új törvény rögzíti, hogy mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat megilleti a szervezkedés szabadságának, érdek-képviselési szervezet létrehozásának joga. Ezekbe a szervezetekbe minden megkülönböztetés nélkül, kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően lehet belépni. Ezek az érdek-képviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létrehozni, illetve ilyenekhez csatlakozni. A törvény külön hangsúlyozza a munkavállalóknak azt a jogát, hogy a munkahelyeken is jogosultak szakszervezet alakítására, működtetésére és tagok működésbe való bevonására.

[Lásd a 2012/I. törvény 230–231. §-ában.]

Magatartási elvárások

■ **Nem változott.** Az általános magatartási követelmények – azaz a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlás, az együttműködés, a tájékoztatás kötelezettsége – a munkaügyi kapcsolatok keretében is terhelik a feleket. A felek kölcsönösen kötelesek egymást a képviselőre jogosult, illetve a tiszttségviselő személyéről tájékoztatni, valamint tiszteletben tartani egymás személyhez fűződő jogait.

[Lásd a 2012/I. törvény 6–7., 9., 232. §-ában.]

Tájékoztatás, konzultáció

■ **Tájékoztatás:** a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkavissonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása.

■ **Konzultáció:** a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

A konzultációt a feleknek a megállapodás elérése érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően kell lefolytatniuk, mégpedig úgy, hogy biztosítva legyen

- a felek megfelelő képviselője,
- a közvetlen, személyes véleménycsere,
- az érdemi tárgyalás.

Megkezdett konzultáció alatt (de legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig) a munkáltató nem hajthatja végre a tervezett intézkedését. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi. A határidő a felek kölcsönös egyetértése esetén tetszés szerint meghosszabbítható.

Valamennyi fél jogosult konzultáció kezdeményezésére, nem csak a munkavállalói szervezet. [Lásd a 2012/I. törvény 233. §-ában.]

■ **Új előírás 2012. július 1-jétől.** A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében, illetve érdekében eljáró személy semmilyen módon nem hozhat nyilvánosságra olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató – működése, jogos gazdasági érdekei védelmében – kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott a tudomására, és ezeket a törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységében semmilyen módon nem használhatja fel. Bármely más, a tevékenysége során tudomására jutott információt is csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhat nyilvánosságra. [Lásd a 2012/I. törvény 234. §-ában.]

utólagos pótlása egyébként sem teheti jogszerűvé a felmondást. [Lásd a 2012/I. törvény

273. §-ában.]

Üzemi tanács

■ **Nem változott.** A munkavállalókat továbbra is megilleti a munkáltatóval való együttműködés, így különösen a munkáltatói döntésekben és az üzemi tanács (üzemi megbízott) munkájában való részvétel joga. Üzemi tanács létrehozatala továbbra sem kötelező, de ha a munkavállalók kezdeményezik, a munkáltatónak ezt támogatnia kell. Lehetőség van központi üzemi tanács, illetve vállalatcsoport-szintű üzemi tanács alakítására is. A multinacionális vállalatoknál működő úgynevezett európai üzemi tanácsról külön

törvény – az európai üzemi tanácsról szóló 2003. évi XXI. törvény – rendelkezik.

[Lásd a 2012/I. törvény 235–269. §-ában.]

Üzemi tanács (megbízott) választása

■ **Nem változott.** Ha a munkavállalók megelőző félévre számított átlagos létszáma

- a 15 főt meghaladja, üzemi megbízottat,
- az 50 főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

Az üzemi tanácsok tagjai delegált képviselőikből központi üzemi tanácsot hozhatnak létre. A központi üzemi tanács létszáma nem haladhatja meg a 15 főt.

[Lásd a 2012/I. törvény 236. §-ában, 250. § (1) bekezdésében.]

Üzemi tanácsot a munkáltatónak azon a telephelyén lehet választani, amelynek vezetője az üzemi tanácsot megillető jogok tekintetében munkáltatói jogkörrel rendelkezik (például olyan telephelyen, amelynek vezetője jogosult teljesítménykövetelmény meghatározására).

[Lásd a 2012/I. törvény 236. § (2) bekezdésében.]

Új előírás 2012. július 1-jétől. A gazdasági társaságokról szóló törvény szerinti elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál úgynevezett vállalatcsoport-szintű üzemi tanács alakítható. Ebbe az üzemi tanácsok és a központi üzemi tanácsok tagjai közül delegált képviselők vehetnek részt. Létszáma nem haladhatja meg a 15 főt.

[Lásd a 2012/I. törvény 250. § (2) bekezdésében.]

Üzemi tanács tagja

Nem változott. Üzemitanács-tagga (üzemi megbízottá) az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki a munkáltatóval legalább hat hónapja munkaviszonyban áll, és a adott telephelyen foglalkoztatják.

Nem választható üzemitanács-tagga, aki

- a munkáltatói jogokat gyakorolja,
- vezető állású munkavállaló hozzátartozója,
- a választási bizottság tagja.

(Munkáltatói jognak e tekintetben a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének, illetve a kártérítési felelősség megállapításának a joga minősül.)

Üzemi tanács választásakor választójoggal a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállalók rendelkeznek.

[Lásd a 2012/I. törvény 238. §-ában.]

Új üzemitanács-tagot kell választani akkor, ha a munkavállalói létszám és az üzemi tanács tagjainak a száma legalább hat hónapon át eltér a törvényben előírttól (például a munkavállalói létszám növekedése miatt).

Ha a munkavállalók létszáma legalább két-harmaddal – vagy 50 fő alá – csökken, az üzemi tanács automatikusan megszűnik.

[Lásd a 2012/I. törvény 237. §-ában.]

Választási bizottság

Nem változott. Az üzemi tanács (megbízott) választásával, így különösen annak előkészítésével, az eljárás részletes szabályainak megállapításával kapcsolatos feladatokat a választási bizottság látja el.

A – legalább háromfős – választási bizottságot 60 nappal a választást megelőzően kell létrehozni. Tagjait az üzemi tanács jelöli ki a választásra jogosult munkavállalók közül, vagy ha az adott helyen még nincs üzemi tanács, maguk a munkavállalók választják. Nem lehet a választási bizottság tagja, aki az üzemi tanács tagja.

[Lásd a 2012/I. törvény 240. § (1)–(4) bekezdéseiben.]

Az üzemi tanács tagjainak létszáma

A munkavállalók fél évre számított átlagos létszáma (fő)	Az üzemi tanács tagjainak száma (fő)
16–100	3
101–300	5
301–500	7
501–1000	9
1001–2000	11
2001–	13

Új előírás 2012. július 1-jétől. A választási bizottság tagjai távolléti díjjal fizetett munkaidő-kezelvényben részesülnek.

[Lásd a 2012/I. törvény 240. § (5) bekezdésében.]

Jelöltállítás

Nem változott. Üzemi tanácsba jelöltet állíthat

- a választásra jogosult munkavállalók 10 százalékáa,
- 50 választásra jogosult munkavállaló, illetve
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet.

A jelölteket a választási bizottság nyilvántartásba veszi, és a jelöltek listáját a választás előtt legalább öt nappal közzéteszi.

[Lásd a 2012/I. törvény 242. §-ában.]

A választás lebonyolítása

Nem változott. Az üzemi tanács tagjait a választásra jogosult munkavállalók közvetlen és titkos szavazással választják. Minden választásra jogosultnak egy szavazata van. Szavazni a törvény által meghatározott számú üzemitanács-tag-jelöltre lehet.

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. (Ebbe nem számít bele az a munkavállaló, aki keresé-képtelen, vagy fizetés nélküli szabadságon van.) Érvénytelen választás esetén 30 nap elteltével – de legalább 90 napon belül – meg kell ismételni a választást. A megismételt választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosult munkavállalók egy-harmada részt vesz. Ha a megismételt választás is érvénytelen, egy éven belül nem lehet új választást tartani.

A választás eredményét a választási bizottság állapítja meg, erről jegyzőkönyvet készít.

Azt kell az üzemi tanács megválasztott tagjának (üzemi megbízottnak) tekinteni, aki a leadott szavazatok közül a legtöbbet – de legalább a szavazatok 30 százalékát – kapta. Szavazategyenlőség esetén a munkáltatóval fennálló hosszabb munkaviszony dönt. Aki a leadott szavazatok legalább 20 százalékát megszerezte, póttagnak minősül.

A választás eredménytelen, ha a jelöltek nem kapták meg a leadott szavazatok 30 százalékát. Azt a jelöltet, aki a 30 százalékot megkapta, üzemitanács-tagnak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre pedig új választást kell tartani. A megismételt választáson új jelöltek is állíthatók. Ezen megválasztottnak azokat kell tekinteni, akik a legtöbb szavazatot – de legalább a leadott szavazatok 30 százalékát – kapták, míg az, aki a leadott szavazatoknak legalább a 15 százalékát megkapta, póttagnak minősül.

Ha vita merül fel a választással kapcsolatban (jelöltállítás, lebonyolítás, eredménymegállapítás), a munkáltató, a munkavállaló, illetve a képviselettel rendelkező szakszervezet bírósághoz fordulhat.

[Lásd a 2012/I. törvény 243–249. §-ában.]

Változás 2012. július 1-jétől. Az új törvény már nem korlátozza a megismételt választáson megválasztott üzemi tanács működésének időtartamát (korábban ez két év volt).

Az üzemi tanács megszűnése

Változás 2012. július 1-jétől. Az üzemi tanács megszűnik, ha

- a munkáltató jogutód nélkül megszűnik,
- a telephely elveszíti önállóságát, mivel megszűnik vezetőjének önálló, az üzemi tanács jogait érintő jogköre (új eset),
- megbízási ideje lejárt,
- lemond,
- visszahívják,
- tagjainak száma több mint egyharmaddal csökkent,
- a munkavállalók létszáma 50 fő alá vagy legalább kétharmaddal csökkent,
- a bíróság a választás eredményét megsemmisíti, továbbá
- törvényben meghatározott egyéb esetben.

Ha a szavazásra jogosult munkavállalók 30 százalékáa írásban kezdeményezi az üzemi tanács visszahívását, erről szavazást kell tartani.

A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkavállalók több mint fele részt vesz, és akkor eredményes, ha a szavazó munkavállalók legalább kétharmada a visszahívás mellett dönt. Ered-

ménytelen szavazás esetén újabb indítvány egy éven belül nem tehető. [Lásd a 2012/I. törvény 252–253. §-ában.]

Változás 2012. július 1-jétől. Gazdasági egységek összevonása esetén,

- ha minden egységben működik üzemi tanács, az összevonást követő három hónapon belül új üzemi tanácsot választanak,

- ha csak az egyik egységben működik üzemi tanács, a képvisellel nem rendelkező munkavállalók képviselőjét három hónapon belül üzemitanács-tag választásával kell biztosítani.

Gazdasági egység szétválasztása esetén az új gazdasági egységeknél a szétválasztást követő három hónapon belül üzemi tanácsot kell választani.

[Lásd a 2012/I. törvény 252–254., 258. §-ában.]

Üzemi tanácsi tagság megszűnése

Nem változott. Az üzemi tanács tagjának megbízatása megszűnik, ha

- az üzemi tanács megszűnik
- megszűnik a választhatósága (megszűnik a munkaviszonya, elveszíti cselekvőképességét, vagy azt bíróság korlátozza),

- munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá,

- a munkáltató (vagy annál vezető beosztású betöltő személy) hozzátartozója lesz,

- az új üzemi tanács megválasztása érdekében részt vesz a választási bizottságban,

- lemond, illetve

- visszahívják.

Az üzemitanács-tag visszahívásáról, ha ezt a szavazójogú munkavállalók 30 százaléka írásban kezdeményezi, szavazást kell tartani. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkavállalók több mint fele részt vesz, és akkor eredményes, ha a szavazó munkavállalók legalább kétharmada a visszahívás mellett dönt. Eredménytelen szavazás esetén újabb indítvány egy éven belül nem tehető. [Lásd a 2012/I. törvény 255. §-ában.]

Változás 2012. július 1-jétől. Ha valaki munkáltatói jogok gyakorlójává válik, üzemitanács-tag-sága azonnal megszűnik (eddig hat hónap után szűnt meg).

Az üzemi tanács kieső tagja helyébe póttagot kell behívni, mégpedig minden esetben a következő legtöbb szavazatot kapott póttagot (azaz nincsen olyan különbségtétel, hogy szakszervezet által állított tag kiesése esetén elsőbbséget élvezne az adott szakszervezet által jelölt póttag).

[Lásd a 2012/I. törvény 256–257. §-ában.]

Üzemi tanács működése

Nem változott. Az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül ül össze, első ülésén megválasztja az elnökét.

Az üzemi tanács ügyrendben állapítja meg működésének szabályait.

Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

[Lásd a 2012/I. törvény 259. §-ában.]

Változás 201. július 1-jétől. Az üzemi tanács elnökét havi – beosztás szerinti – munkaideje 15 százaléka, tagját 10 százaléka megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. (Korábban a szerződés szerinti munkaidőt kellett alapul venni.) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezmény összeítése kikerült törvényből, de az üzemi megálapodásban szerepelhet. [Lásd a 2012/I. törvény 259. §-ában.]

Az üzemi tanács elnökének védelme

Változás 2012. július 1-jétől. Csak az üzemi tanács elnökét illeti meg munkajogi védelem, tagjait már nem. Az üzemi tanács elnökének munkaviszonyát felmondással csak az üzemi tanács egyetértésével lehet megszüntetni. Ha az üzemi tanács nem ért egyet a tervezett munkáltatói intézkedéssel, ezt nyolc napon belül meg kell indokolnia. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha egyetértene a tervezett intézkedéssel. Nem kell alkalmazni ezt a szabályt, ha az üzemi tanács elnöke egyébként a szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályok szerinti védelemre jogosult.

Az üzemi tanács tagját az egyenlő bánásmódról szóló szabályok szerint illeti meg védelem. Vagyis ha a munkáltatói intézkedés összefüggésben van az üzemi tanácsi tevékenységgel, a felmondás jogellenes, és az üzemi tanács tagját vissza kell helyezni eredeti munkakörébe. [Lásd a 2012/I. törvény 260. §-ában.]

Az üzemi tanács feladata, jogköre

Új előírás 2012. július 1-jétől. Az üzemi tanács félévente köteles tájékoztatni tevékenységéről a munkavállalókat. [Lásd a 2012/I. törvény 262. § (4) bekezdésében.]

Az üzemi tanács feladata és joga, hogy figyelemmel kísérelje a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartását (ez eddig a szakszervezet joga volt). Jogosult tájékoztatást és konzultációt kérni, amit a munkáltató nem utasíthat vissza. [Lásd a 2012/I. törvény 262. § (1)–(2) bekezdéseiben.]

Nem változott. A munkáltató félévente tájékoztatni köteles az üzemi tanácsot

- a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,

- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

- a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak számáról és munkakörük megnevezéséről. [Lásd a 2012/I. törvény 262. § (3) bekezdésében.]

Változás 2012. július 1-jétől. Az üzemi tanácsnak csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról van egyútt döntési joga (az ilyen célú ingatlanok hasznosításáról már nem). Az egyes pénzeszközöket a munkáltató minősítheti jóléti célúvá – azaz erről már nem kollektív szerződés határoz –, s a rendeltetészerű joggyakorlás követelményéből eredően e pénzeszközök célját csak az üzemi tanáccsal együtt döntve változtathatja meg.

Az új szabályozás szerint a munkáltató bármilyen ügyben – ha az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti – köteles döntése előtt legalább 15 nappal kikérni az üzemi tanács véleményét. Ebben körbe tartozik

- a munkáltatói szabályzat kiadása,

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, meglévő korszerűsítése,

- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

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

- új munkaszervezési módszer, valamint teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

- a képzéssel összefüggő tervek,

- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

- az egészségkárosodást szenvedett vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedéstervezet,

- a munkarend meghatározása,

- a munka díjazása elveinek meghatározása,

- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

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

- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

Az átszervezést akkor is meg kell vitatni az üzemi tanáccsal, ha az nem érinti a munkavállalók nagyobb csoportját. A munkavédelmi kérdések megvitatása korábban szakszervezeti jogkör volt, ezentúl ez az üzemi tanácsot illeti meg, amely így jogosulttá vált a munka és a családi élet összehangolását célzó intézkedések egyeztetésére is.

[Lásd a 2012/I. törvény 263–265. §-ában.]