

Az üzemi tanács választása



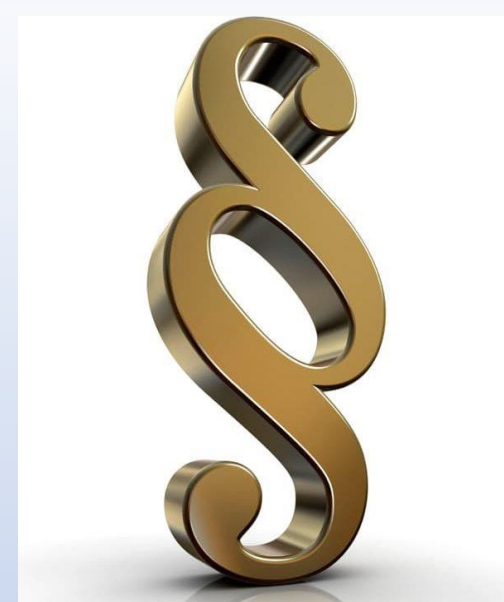
Az „önálló telephely”



- Az Mt. az üzemi tanács választás feltételéül szabja, hogy a munkáltató adott telephelye „önállónak” minősüljön → nem fizikai (földrajzi) értelemben vett önállóságot (elkülönültséget) kell alatta érteni!
- Mt. 236. § (2) bekezdése: *„Önállónak minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.”*
- *„Egyes részvételi jogok”*: Mt. 263-265. § szerinti jogok
- Kúria Mpk.10003/2023/5. (BH2023.7. 195.): *„Önállónak minősül a munkáltató telephelye, amennyiben legalább egy munkáltatói részjogosítvány megilleti a telephely vezetőjét.”*
- Kúria Mpk.10025/2023/4.: *„Kisebb szervezeti egységek is jogosultak lehetnek üzemi tanácsot választani és választási bizottságot létrehozni, ha a törvényi feltételeknek megfelelnek. Nem előírás, hogy a legkisebb szervezeti egységeknél külön üzemi tanácsot kell választani, de nincs is erre vonatkozó tiltó rendelkezés.”*
- A munkáltató szerepe az önálló telephelyek „kijelölése” kapcsán: a munkajogi alapelvek (jóhiszeműség és tisztesség elve, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, együttműködési kötelezettség) érvényesülése
↔ BH 2013.3.79: *„Ha a szakszervezet kérelme nem az üzemi tanács tagjának jelölésével, jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatos, a vita jogvitának nem minősülő érdekvita, ezért bírói úton nem érvényesíthető.”*

A választás folyamata az ítélkezési gyakorlat tükrében

- Az Mt. kóenciája: sem kollektív szerződés, sem üzemi megállapodás, sem választási szabályzat nem térhet el az Mt. választásra vonatkozó szabályaitól (Mt. 267. § (5) bek. c) pont, Mt. 277. § (3) bek. a) pont, BH2023.7. 195.)
- A választási bizottság legitimációja: igazolni kell, hogy a választási bizottság megalakítása a munkavállalók akaratából és érdekében történt (Kúria Mpk.10013/2023/4.) → adatvédelmi vonatkozások!
- 1/1999. Munkaügyi jogegységi határozat megállapításai:
 - ✓ A munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkező szakszervezet állíthat jelöltet a megjelölt tagjai közül, ilyen jogosítvány a szakszervezeti szövetséget nem illeti meg, tekintettel arra, hogy természetes személy tagja nincs. (Megjegyzés: a régi Mt. alapján a jelöltnek még a jelöltállító szakszervezet tagjának kellett lennie, az új Mt. szerint ez már nincs így!)
 - ✓ Az üzemi tanács választására irányuló szavazásnál szabályszerű minden olyan eljárási mód, amely a szavazásra jogosultak és csak azok választási jogának gyakorlását biztosítja. A választás jogszerűségének elbírálásánál nem a választási törvény alkalmazását, hanem azt kell vizsgálni, hogy lényeges, vagyis az eredményre kiható szabálytalanság megállapítható-e.
 - ✓ Az üzemitanács-választás lebonyolításával kapcsolatos vitára vonatkozó szabályok hatálya nem terjed ki a központi üzemi tanács delegálás útján történő megalakítására.
- Korábbi bírósági döntések:
 - ✓ A választás eredményének megsemmisítése esetén a választási bizottságnak, illetve annak tagjainak nincs kártérítési felelőssége a munkáltatóval szemben.
 - ✓ Eredménytelen üzemi tanács választás esetén a leadott szavazatok 30 százalékát elért jelölteket megválasztott üzemi tanácstagnak kell tekinteni, a póttagok vonatkozásában a jogszabály ilyen rendelkezést nem tartalmaz. Ennélfogva póttagnak csak az tekinthető, aki az üzemi tanács tagjait megválasztott új választáson az előírt 15 százalékos szavazati arányt elérték.
 - ✓ Az üzemi tanács választás „lex imperfecta” jellege a korábban már hivatkozott BH 2013.3.79 nyomán.



A munkáltató és a szakszervezetek részvétele a választás folyamatában

Az üzemi tanács választás megszervezése, lebonyolítása a munkavállalók feladata (Mt. 236. § (1) bek. és 240. §)

A munkáltató szerepe lényegében az indokolt költségek viselésére (Mt. 236. § (4) bek.) és adatszolgáltatásra (Mt. 241. §) korlátozódik

A választás eredményes és jogszerű lebonyolításához ugyanakkor elengedhetetlen a munkáltató folyamatos közreműködése, munkavállalói oldallal való együttműködése:

- ennek hiányában nem lennének tarthatóak a választás alapvető előírásai (pl. választók és választhatók személyének és számának megállapítása a szavazás időpontjában)
- a 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet szerinti adatszolgáltatási kötelezettség megfelelő tartalommal történő teljesítése érdekében is szükséges

A választási bizottság létrehozása az üzemi tanács vagy ennek hiányában a munkavállalók feladata (Mt. 240. § (2) és (4) bek., míg a választás előkészítése, lebonyolítása és részletes szabályainak megállapítása a választási bizottság feladata

A gyakorlatban a szakszervezetek (illetve delegáltjaik) aktívan részt vesznek a választás megszervezésében

Az online választás



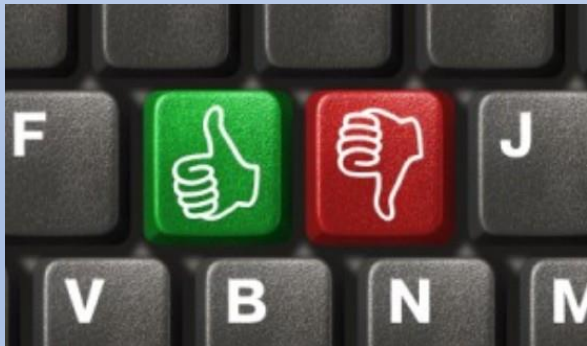
- A digitális forradalom hatással volt az üzemi tanács választásra is → a MÁV-csoport egyes tagvállalatainál az elmúlt időszakban több ÜT (és munkavédelmi képviselő) választás sikeres és eredményes online történő lebonyolítására került sor
- A munkavállalók egy egyedi, véletlenszerűen generált azonosító segítségével tudták a szavazatukat leadni, amely a választás előtti utolsó bérjegyzéken szerepelt (a fizetés nélküli szabadságon lévők és az új belépők egyedileg, zárt borítékban kaphattak azonosítót)
- A jelöltlista közzététele is online módon történik (intranet, hírlevél), valamint a szavazatok összesítését is a program végzi
- A választás titkosságának és az adatvédelmi előírásoknak a biztosítására fokozottan kell ügyelni
- A munkáltató támogató, együttműködő szerepe a választás megszervezésében felértékelődik és markánsan jelenik meg

Előnyök:

- ✓ költséghatékonyság (urna, papír- és íróeszközök stb.)
- ✓ jelentős munkaidő megtakarítás (nincs szükség szavazatszámlálókra és egyéb munkaerőre a szavazás során)
- ✓ rugalmasság (bármikor, bárhol lehetséges szavazni)
- ✓ az érvénytelen szavazatok száma minimalizálható

Hátrányok:

- ✓ fokozott adatvédelmi kockázat
- ✓ a közösségi élmény hiánya, ebből eredő érdektelenség → egyes telephelyeken érvénytelen vagy az érvénytelenség határán mozgó választás



A központi üzemi tanács (KÜT) létrehozása („delegálás”)

- Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre oly módon, hogy tagjaik közül képviselőket delegálnak a legfeljebb 15 fős testületbe (Mt. 250. § (1)-(2) bekezdés)
- A delegálás módjára vonatkozó részletszabályok ugyanakkor hiányoznak az Mt.-ből, melyet tovább „erősít” az 1/1999. MJE határozat korábban már idézett, 3. számú rendelkezése → a választásokon győztes, legtöbb üzemi tanácsban többséget szerző szakszervezet elvileg „leuralhatja” a KÜT-öt (*„the winner takes it all”*)
- A KÜT-nek kulcsszerepe van egy nagyobb, több önálló telephellyel (így üzemi tanáccsal) rendelkező munkáltató esetében → munkáltatói érdek is a megfelelően reprezentált, erős legitimációval rendelkező KÜT
- Jellemzően a jelöltet állító szakszervezetek feladata megállapodni a delegálás elveiről, módjáról – lehetőség szerint még a választást megelőzően
- „Párhuzamos központi üzemi tanácsok” esete → mi a helyes munkáltatói magatartás?



Munkáltatói jogutódlás esete – a „három hónapos szabály” értelmezése

- Az üzemi tanács megszűnésének(?) speciális esete: a gazdasági egységek összevonása, szétválasztása, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás (Mt. 258. §)
- Az Mt. ezen esetekben három hónapos „intézkedési kötelezettséget” ír elő (új ÜT vagy új ÜT tagok választása) → elmulasztásának ugyanakkor nincs jogkövetkezménye (lex imperfecta)
- De mi lesz a korábbi üzemi tanácsok sorsa, mely időpontban szűnnek meg?

Érvek amellett, hogy az ÜT munkáltatói jogutódlás esetén nyomban megszűnik:

- ✓ ez egy speciális megszűnési ok, amely az Mt. 252. § i) pontja szerinti törvényben meghatározott egyéb esetként értelmezhető → erre az Mt. 254. § nem terjed ki
- ✓ az üzemi tanácsok, sőt akár (cégjogi jogutódlás esetén) a központi üzemi tanácsok egymással párhuzamosan működnének, mely három hónapig sem feltétlenül tartható és ideális, illetve ez a jogalkotó célja sem lehetett
- ✓ szétválasztás esetén pedig nem dönthető el, hogy a fennmaradó üzemi tanács mely gazdasági egységhez tartozik
- ✓ a három hónapon belüli „intézkedési kötelezettség” egyszerűen a 2001/23/EK irányelv 6. cikke által előírt tagállami kötelezettségből fakad

Érvek amellett, hogy az ÜT munkáltatói jogutódlás esetén csak három hónap elteltével szűnik meg:

- ✓ A fenti irányelv azt írja elő, hogy a munkavállalók megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban is, amely a munkavállalói képviselet ismételt megalakításához szükséges → ez csak abban az esetben biztosított, ha az új választásig (de legfeljebb három hónapig) fennmaradhat az ÜT mandátuma
- ✓ nem az Mt. 252. § i) pontja szerinti „*törvényben meghatározott egyéb esetről*” mint megszűnési okról van szó, tekintve, hogy az Mt. 258. §-a expressis verbis nem rendelkezik az üzemi tanács megszűnéséről (sőt, a (2) bekezdés szerinti esetben eleve nincs szó az üzemi tanács megszűnéséről)
- ✓ azon Mt. 258. § szerinti esetek, amelyek az üzemi tanács megszűnésével járnak, inkább az Mt. 252. § b) pontja szerinti megszűnési oknak feleltethetők meg (a telephely önállósága a korábbi formájában megszűnik) → erre viszont kiterjed az Mt. 254. §
- ✓ ha logikai, gyakorlati szempontok alapján nem lenne indokolt az üzemi tanács mandátumának „elnyújtása”, akkor a törvény a telephely önállóságának megszűnése esetére sem tartaná ezt fenn → a jogalkotó szándéka az Mt. 258. §-a kapcsán éppen az lehetett, hogy ebben a három hónapos időszakban az üzemi tanács mandátuma fennmaradjon, következésképpen az Mt. 254. §-a analógia útján is alkalmazható

Munkavédelmi képviselők választása – lényegi eltérések



Ugyan általánosságban az Mt. szabályait kell alkalmazni a munkavédelmi képviselők választása során (Mvt. 70/A. § (2)-(3) bek.), néhány lényeges eltérés is megfigyelhető:

- A választás megszervezése a munkáltató kötelezettsége és az Mvt. szerinti esetekben kötelező lebonyolítani (tehát az üzemi tanács választással ellentétben nem munkavállalói feladatkör!)
- Ezen munkáltatói kötelezettség elmulasztása nélkülözi a „lex imperfecta” jelleget, munkavédelmi bírsággal sújtható a munkáltató
- Az Mvt. 2024. január 1. napjától hatályos 70/A. § (1a) bekezdése: a munkáltatói kötelezettség keletkezésétől számított hat hónapon belül kell megtartani a munkavédelmi képviselő választást
- A munkavédelmi képviselők választása is az „önálló telephely” fogalomhoz kapcsolódik, azonban a kapcsolódó munkáltatói jogosítványok eltérőek (az Mvt. erre vonatkozóan nem tartalmaz egyértelmű rendelkezést, de feltehetően önálló telephelyenként kell vizsgálni, hogy a húsz főt eléri-e a munkáltató létszáma)
- A telephelyenként megválasztható munkavédelmi képviselők számát az Mvt. nem szabályozza → gyakori konszenzus a munkáltatói és munkavállalói oldal között, hogy az üzemi tanács adott telephelyen megválasztható tagjainak számához igazodik

Köszönöm a figyelmet!

dr. Varsányi Péter
vizsgálóbiztos szervezet koordinátor
kamarai jogtanácsos

