

## Tájékoztató az üzemi tanács jogállásáról, működéséről, döntési hatásköreiről

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján

### **Idézet a törvényből:**

#### **110. Az üzemi tanács működése**

259. § (1) Az üzemi tanács a megválasztását követő tizenöt napon belül összeül, első ülésén – tagjai közül – elnököt választ.

(2) Az üzemi tanács ülésén a tag csak személyesen vehet részt.

(3) Az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg.

260. § (1) Feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje tizenöt, tagját beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. \*

(4) Az üzemi tanács a (3) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(5) Nem kell alkalmazni a (3)–(4) bekezdésben foglaltakat, ha a munkavállaló a 273. § szerinti védelemre jogosult.

261. § A munkáltató az üzemi megállapodásban meghatározott módon biztosítja annak lehetőségét, hogy az üzemi tanács a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást közlétegye.

### **Idézet a törvény Nagykommentárjának vonatkozó részéből:**

Az Mt. az üzemi tanács működése tekintetében csak az alapvető szabályokat rögzíti, teret engedve annak, hogy az üzemi tanács működésének rendjét maga alakítsa ki. Ennek az elvnek megfelelően a törvény az alábbiakat szabályozza. Az Mt. 244. § (4) bekezdése értelmében az üzemi tanács megbízatása a választási jegyzőkönyv közzétételét követő munkanapon kezdődik. Az Mt. 259. § (1) bekezdése azt rögzíti, hogy az üzemi tanács a megválasztását követő 15 napon belül összeül, és első ülésén tagjai közül elnököt választ.

Ami a működési rendet illeti, az üzemi tanács ülésein a tag csak személyesen vehet részt, azaz képviseletnek nincs helye. Rendkívül lényeges az Mt. 259. § (3) bekezdése, amelynek értelmében az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg. A leírtaknak megfelelően az Mt. mellőzi mindazokat a rendelkezéseket, amelyeket az 1992-es Mt. ebben a tárgyban tartalmazott, nagyobb teret adva ezáltal az üzemi tanács döntéseinek.

Az üzemi tanács működésével összefüggő rendelkezés található az Mt. 262. § (4) bekezdésében, amely egyben jelzi az üzemi tanács felelősségét is. E szabály értelmében az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat. Ennek különösen abban az esetben van jelentősége, ha az üzemi

tanács és a munkáltató üzemi megállapodást köt (tárgyalását lásd az üzemi megállapodás magyarázatánál).

Ahhoz, hogy az üzemi tanács tevékenységét elláthassa, a jogalkotó munkaidő-kedvezményt biztosít számára. Az Mt. 260. §-a értelmében, feladata ellátása érdekében az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15, tagját beosztás szerinti havi munkaideje 10%-ának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább 5 nappal korábban be kell jelenteni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár. A munkaidő-kedvezménnyel összefüggésben emlékeztetünk arra, hogy az Mt. nem tartalmazza az 1992-es Mt. 62. § (2) bekezdésének az összevont munkaidő-kedvezményre vonatkozó rendelkezését. A korábbi rendelkezés szerint az üzemi tanács tagjai és elnöke részére járó összesített munkaidő-kedvezmény felhasználását az üzemi megállapodás e törvénytől eltérően is meghatározhatta. A kedvezmény mértéke ebben az esetben sem haladhatta meg a tag, illetve az elnök teljes munkaidejének felét.

Az Mt. indokolása ugyanakkor - utalva az Mt. 267. § (5) bekezdésére - azt rögzíti, hogy a munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályozás diszpozitív, így üzemi megállapodásban ettől el lehet térni. Álláspontunk szerint ez az eltérés az 1992-es Mt. 62. § (2) bekezdésében foglalt (említett) korlátozásra is kiterjed.

Az Mt. 260. § (3)-(5) bekezdése szabályozza az üzemi tanács elnökének védelmét. A korábbi szabályozáshoz képest az Mt. nem az üzemi tanács tagját, hanem csak elnökét említi. Ennek megfelelően a védelem csak az üzemi tanács elnökét, és - az Mt. 269. § (2) bekezdése alapján - az üzemi megbízottat illeti meg. A védelem lényege szerint az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkajogviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő 6 hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte. Amennyiben az üzemi tanács elnöke - mint az meglehetősen gyakori - egyúttal az Mt. 273. § szerinti választott (delegált) szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló is, úgy ez utóbbi minőségben élvezett munkajogi védelme megelőzi az üzemi tanács elnökként való védelmét (azaz nem érvényesül az üzemi tanács egyetértési joga). Álláspontunk szerint az üzemi megbízott tekintetében ugyanezt a szabályt kell alkalmazni. Az Mt. 53. §-a a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást szabályozza, amelybe viszont valamennyi tényállás beletartozik. A védelem jogintézményével összefüggésben felhívjuk a figyelmet arra, hogy az erre vonatkozó rendelkezés is diszpozitív, azaz üzemi megállapodásban el lehet térni. Felmerül azonban a kérdés, hogy az üzemi megállapodás csökkentheti-e a védelem szintjét, vagy egyenesen kizárhatja-e a védelmet. Álláspontunk szerint nem. Az 1971. évi 135. ILO Egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményéről hangsúlyozza, hogy a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is, amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében, feltéve, hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal. Ennek a normának megfelel az Mt. 260. §, amelyből következően ezt a védelmi szintet csökkenteni nem lehet. Az üzemi tanács a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel az üzemi tanács nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha az üzemi tanács véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Amennyiben az üzemi tanács nem ért egyet a munkáltató tervezett intézkedésével - álláspontunk szerint - az alábbi tényállások, illetve lehetőségek állnak rendelkezésre. (Amennyiben a munkáltató egyetért az üzemi tanács jognyilatkozatával, a tényállás befejezettnek tekintendő.) A munkáltató keresettel fordulhat a bírósághoz, az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján. Keresetében kérheti az üzemi tanács jognyilatkozata alaposságának vizsgálatát, jogellenességének megállapítását, sőt - a gyakorlat szerint - az üzemi tanács

nyilatkozatának bíróság általi pótlását. A munkáltató egyet nem tehet, a bíróság jogerős döntéséig nem mondhat fel az üzemi tanács elnökének, illetve, amennyiben ezt megteszi, felmondása jogellenes lesz. Ezzel összefüggésben az alábbi megjegyzés indokolt. Ami a kereset benyújtásának határidejét illeti - álláspontunk szerint -, ennek a problematikának gyakorlati értelme, illetve jelentősége nincs. A munkáltató felmondása ugyanis minden esetben egy konkrét tényálláshoz kapcsolódik, másképpen fogalmazva, nem általánosságban előre kéri ki a szakszervezet vagy az üzemi tanács egyetértését. Ebből következően - annak ellenére, hogy elvileg az általános elévülési időn belül nyújthatna be keresetet - a kereseti kérelem a késlekedéssel kiürülhet.

Az eddigi gyakorlat, valamint a Ptk. szabályai alapján is lehetősége van a bíróságnak arra, hogy az üzemi tanács (szakszervezet) jognyilatkozatát döntésével pótolja. A Legfelsőbb Bíróság az EBH2004. 1147. számú határozatában akként foglalt állást, hogy a szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tagja munkavállalói munkajogviszonya felmondásához a szakszervezet, illetve üzemi tanács részéről megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható, ha a munkajogviszony megszüntetése bizonyítottan a szakszervezeti, érdekvédelmi tevékenység elnehezülését okozza. Ennek megállapításánál nem kizáró körülmény a szakszervezeti vezetőség nagyobb létszáma. A bíróság ebben a döntésében tehát nem azt rögzítette, hogy egyáltalán nem lenne pótolható a szakszervezet, illetve az üzemi tanács jognyilatkozata, hanem meg kell vizsgálni, hogy annak feltételei fennállnak-e. Ezt mondta ki a bíróság egy korai határozatában is. A BH1997. 607. határozatban megállapította, hogy a bíróság a felmondási védettséget élvező szakszervezeti, illetőleg üzemi tanácsi tisztségviselő munkavállaló munkajogviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértést a munkáltató kérelmére pótolhatja, de csak akkor, ha annak feltételei egyébként fennállnak.

Álláspontunk szerint ebben a tényállásban alkalmazásba jöhet tehát az Mt. 7. § (2) bekezdésének rendelkezése, amely az üzemi tanács jognyilatkozatának bíróság általi pótlását teszi lehetővé. Az Mt. 7. § (3) bekezdésének beiktatása nyomán a bizonyítási kötelezettség (teher, illetve érdek) megosztásának új szabályai ebben a körben is érvényesülnek, noha - amint erre a kapcsolódó magyarázatban utaltunk - az új szabály alkalmazásának kialakítása a bírói gyakorlatra vár.

Álláspontunk szerint az üzemi tanácsnak, illetve a szakszervezetnek a jognyilatkozata minőségében eltérő jogi természetű, és ennek megfelelően - viszonylag szűk körben - van helye a jognyilatkozat pótlásának. Végezetül hangsúlyozzuk, hogy az Mt. 260. §-a nem tartalmazza azokat a kritériumokat, amelyeket az 1992-es Mt. 28. § (2) bekezdése tartalmazott. Ebből következően a bírói mérlegelés lehetősége látszólag jelentősen megnövekszik. Véleményünk szerint az 1992-es Mt. szabályozása gyakorlatilag átfogja az egyetértést megtagadó jognyilatkozat tartalmi kritériumait, ennek megfelelően valószínűsíthető, hogy a jövőbeli bírói gyakorlat sem távolodik el tőle.

Sajátos és a joggyakorlat által ez ideig ki nem munkált kérdést vet fel az, ha maga az üzemi tanács (volt) elnöke vitatja az üzemi tanács egyetértő döntésének jogszerűségét, amire elsősorban úgy kerülhet sor, hogy az üzemi tanács az ügyrendjében meghatározott eljárási szabályok megsértésével hozott döntést. A problémát az okozza, hogy ebben a viszonylatban - azaz az üzemi tanács elnöke és az üzemi tanács viszonylatában - helye lehet-e jogvitának, avagy az üzemi tanácsi jognyilatkozat jogellenességével kapcsolatos igényt csak a munkáltatói döntés jogszerűség/jogellenessége körében lehet vitatni.

Álláspontunk szerint az Mt. 285. § (1) bekezdése az üzemi tanács elnöke és az üzemi tanács viszonylatában nem nyitja meg a jogvita lehetőségét, ezért az üzemi tanács eljárása a munkáltatói intézkedés elleni peres eljárásban bírálható el.

## **Idézet a törvényből:**

### **111. Az üzemi tanács feladata és jogköre**

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

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

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

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

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

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

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

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

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

j) a munkarend meghatározása,

k) a munka díjazása elveinek meghatározása,

l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

o) a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása, amennyiben az eléri a munkáltatónál munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának öt százalékát, és minden további öt százalékos emelkedés elérésekor,

p) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átvadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

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

(4) Az átvadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási

kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

## **Idézet a törvény Nagykommentárjának vonatkozó részéből:**

### **1. Az üzemi tanács általános feladata és az ehhez kapcsolódó jogok**

Az üzemi tanács alapvető rendeltetése a munkáltatóval való folyamatos együttműködés fenntartása, és a jogszabályok keretei között a munkavállalói részvétel, azaz a munkáltatói jogok befolyásolásának a biztosítása. Ez fejeződik ki az Mt. 262. § (1) bekezdésében, amelynek értelmében az üzemi tanács feladata a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Ez a megfogalmazás több feladatot, és az ehhez kapcsolódó jogot és kötelességet foglal magában.

Ebben a körben az üzemi tanács egyik legfontosabb joga az Mt. 262. § (2) bekezdésében foglaltak szerint a tájékoztatás kérése, valamint tárgyalás kezdeményezése. Ami a tájékoztatás jogát jelenti, az Mt. 238. § (1) bekezdéssel kapcsolatos meglehetősen tág feladat miatt, az üzemi tanács tájékoztatást kérhet minden olyan tényállás tekintetében, amely a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok érvényesülését érinti. Ebben benne van a jogszabályok, valamint a kollektív szerződés rendelkezések betartására vonatkozó munkáltatói intézkedésekről való tájékoztatás. Ez utóbbival összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy ebben a tekintetben az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolata nem azonos a munkáltató és a szakszervezet kapcsolatával, amelyet tipikusan a kollektív szerződés kötetmi része szabályoz. A kollektív szerződés kötetmi része ugyanis a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségei teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozza. Azon túlmenően, hogy amennyiben a feleknek a köteleességek teljesítésével összefüggésben konfliktusuk támad, a szakszervezetnek más eszközök is rendelkezésére állnak, mint az üzemi tanácsnak, az Mt. 262. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés az üzemi tanács számára állapít meg jogot. Természetesen nem kizárt, hogy a munkáltató és az üzemi tanács a törvény által meghatározott keretben anyagi és eljárási szabályokat állapít meg.

Az üzemi tanácsnak joga van ugyanebben a körben az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni. Hangsúlyozzuk, hogy itt is irányadó az Mt. 262. § (1) bekezdése, amennyiben valamennyi, a munkajogviszonyra vonatkozó szabály megtartására vonatkozó munkáltatói magatartás tárgya lehet a munkáltató és az üzemi tanács közötti tárgyalásnak.

### **2. A munkáltató kötelezései az üzemi tanács általános feladataira tekintettel**

Az Mt. 261. §-a fogalmazza meg a munkáltatónak azt a kötelezettségét, amely alapvetően segítheti az üzemi tanács működését. Mivel az üzemi tanácsnak az egyik lényeges kötelezése abban áll, hogy tevékenységéről a munkavállalókat tájékoztassa, indokolt megállapodni a munkáltatóval abban, hogy ehhez a tájékoztatóhoz a munkáltató milyen feltételeket biztosít. Hangsúlyozzuk, hogy az üzemi tanácsot a tájékoztatás kötelessége üzemi megállapodás hiányában is terheli, ennek a köteleységnek a teljesítését a munkáltató nem akadályozhatja meg.

Az Mt. 262. § (3) bekezdése értelmében a munkáltatót sajátos tájékoztatási köteletség terheli. A munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről, a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörüik megnevezéséről. Ez a szabály - részletbeli eltérésekkel - tartalmában azonos az 1992-es Mt. 22. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezéssel. Ez a szabály az Mt. jogharmonizációs célú módosítása által keletkezett, a 2005. évi VIII. törvénnyel. Ennek indokolása szerint a módosítás célja a 2002/14/EK irányelv átvétele volt.

### **3. A közös döntés intézménye**

Az Mt. 263. § értelmében a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközökről. Ez a szabályozás alapjaiban különbözik az 1992-es Mt. 65. § (1) bekezdésének tartalmától. A korábbi szabályozás szerint, az üzemi tanácsot együttműködési jog illeti meg a kollektív szerződésben

meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében. Ez a szabályozás több ok miatt is az értelmezési viták és az érdekek összeütközésének keresztüztüében állt. Az értelmezési nehézségeket, és egyben az érdekek ütközését is elsősorban az okozta, hogy a kollektív szerződés tartalmában meg kell-e nevezni mind a jóléti célú ingatlanokat és pénzeszközöket, vagy sem (lásd EBH2004. 1148.).

A jogalkotó az Mt. 263. §-ában csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében rendelkezik a munkáltató és az üzemi tanács közös döntéséről. Amennyiben a felek között nincs egyetértés, a vitában az Mt. 293. § (3) bekezdése alapján döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. Továbbra is kérdés azonban, hogy milyen jogi helyzet áll elő, amennyiben a munkáltató az üzemi tanács nélkül dönt a jóléti célú pénzeszközökről. Erre a kérdésre a választ mindenekelőtt a döntés jogi természete adja meg. Az Mt. 263. §-ban szabályozott jognyilatkozat közös döntés. A szabály jogi természete legalábbis ambivalens, ugyanis az üzemi megállapodás ugyan e rendelkezéstől eltérhet, ugyanakkor az Mt. 263. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja. Mindebből következően, amennyiben üzemi megállapodás a közös döntéstől nem tér el, a jelzett tényállás érvénytelen munkáltatói döntést jelent. Álláspontunk szerint, ebben az esetben az Mt. 29. § (4) bekezdése megfelelően alkalmazandó, amennyiben az érvénytelen egyoldalú jognyilatkozatból jogok és köteleességek nem származhatnak.

#### **4. A munkáltató véleménykérelési köteleessége az Mt. 264. §-a alapján**

Az Mt. 264. § (1) bekezdése tartalmában megegyezik az 1992-es Mt. vonatkozó rendelkezéseivel. Ennek értelmében a munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Mindenekelőtt kérdés, hogy mi minősül nagyobb csoportnak e rendelkezés alkalmazása szempontjából. Álláspontunk szerint a „nagyobb csoport” fogalmát általánosságban nem lehet megadni. Ennek tartalma függhet a munkavállalói szervezet nagyságától, tagolásától, de ettől eltekintve ún. nagyobb csoportot képezhetnek a munkavállalók informális csoportjai. Ebből következően gyakorlatilag elengedhetetlen a felek megállapodása e fogalom meghatározás érdekében.

Az Mt. 264. § (2) bekezdése példálózva sorolja fel a munkáltatói intézkedéseket. Mielőtt ezeket elemeznénk, utalunk arra, hogy a munkáltatói szabályzat az esetek túlnyomó többségében normatív utasításnak minősül, gyakorlatilag minden szabályzat ebbe a körbe tartozik.

Ami az intézkedéseket illeti, a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása, valamint a termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, illetve a meglévő technológia korszerűsítése meglehetősen összetett munkáltatói magatartást feltételeznek. Ennek megfelelően, indokolt a véleményezésre kibocsátandó intézkedések körét, azok részletességét, tárgykörét üzemi megállapodásban rendezni.

A munkavállalóra vonatkozó adatok kezelése és védelme során a munkáltatónak egyéb törvényekre is tekintettel kell lennie, és ennek megfelelően kell eljárnia az üzemi tanács tájékoztatása esetében is; hasonló vonatkozik a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazására is. Ezzel összefüggésben kiemeljük, hogy az üzemi tanács tájékoztatása nem pótolja az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében foglaltakat, amennyiben a munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót e technikai eszközök alkalmazásáról.

Az Mt. 264. § (2) bekezdés e) pontja az üzemi tanács véleményezési jogát az ún. munkavédelmi intézkedések tekintetében rögzíti. E rendelkezés nem váltja ki (nem helyettesíti) a munkáltatónak a Munkavéd. tv. alapján fennálló köteleseit.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés f) pontja értelmében a munkáltatónak ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetését, módosítását megelőzően. Ennek a rendelkezésnek az Mt. 137. § tartalmának összefüggésében van jelentősége. A rendelkezés értelmében a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg. A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alaphé összegét.

Az Mt. 138. § szerint, teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A teljesítménybér bizonyos kockázatot is jelent a munkavállaló számára, ennek legalábbis a tompítása érdekében lényeges a munkáltató véleménykérési kötelessége az üzemi tanáccsal szemben.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés g) pontja a képzési tervek tekintetében rendelkezik az előzetes véleménykérés kötelességéről, míg az Mt. 264. § h) pontja a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételel megelőzően is elrendeli az üzemi tanács véleményének kikérését. A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról többek között az Ftt., a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet és a START kártyák felhasználásának, illetve az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítésének, továbbá elszámolásának részletes szabályairól szóló 55/2011. (XII. 30.) NGM rendelet rendelkezik.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés i) pontja az egészségkárosodást szenvedett vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetéről is elrendeli az előzetes vélemény kikérését. Ezzel összefüggésben lásd a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényt. A 2011. évi CXCI. törvény 8. § (3) bekezdése értelmében a rehabilitációs hatóság a rehabilitációs célú munkaközvetítés érdekében együttműködik az állami foglalkoztatási szervevel, a munkáltatókkal, munkaközvetítést végző, illetve a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjával foglalkozó szervezetekkel, és a bejelentett munkaerőigény alapján biztosítja a megfelelő munkavégző képességgel rendelkező, ellátásban részesülő személy és a munkáltató kapcsolatfelvételét, szükség szerint közvetít az ellátásban részesülő személy és a munkáltató között. A 2011. évi CXCI. törvény 25. § (1) bekezdése szerint a szociálpolitikáért felelős miniszter az akkreditált munkáltató részére a Kormány rendeletében meghatározottak szerint pályázati úton támogatást nyújthat a munkahely rehabilitációs célú átalakításához, bér- és költségtámogatást nyújthat, ha a munkáltató a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatását biztosítja.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés j) pontja értelmében a munkáltató a munkarend meghatározása előtt is köteles az üzemi tanács előzetes véleményét kikérni. Az Mt. 96. § (1) bekezdésének értelmében a munkaidő-beosztás szabályait a munkáltató állapítja meg. Ezzel kapcsolatban jeleztük, hogy az a rendelkezés, amely egyértelműen a munkáltatói jogkör részeként határozza meg a munkaidő-beosztás jogát, nem jelent szabad belátás szerinti döntéshozatali lehetőséget. A munkáltatónak tekintettel kell lennie az általános magatartási követelményekre - ezen belül is az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt méltányos mérlegelés követelményére éppen azért, mert a munkarend meghatározása főszabályképpen tipikusan egyoldalú munkáltatói teljesítménymeghatározásnak minősül. A munkaidő megállapítása, illetve megváltoztatása alapvetően érintheti a munkavállaló teljesítési feltételeit, ennek megfelelően mindenképpen indokolt a fenti szabályozás.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés k) pontja a munka díjazása elveinek meghatározása tekintetében rendeli el az előzetes véleménykérést. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzuk, hogy az alapbér megállapítása a munkaszerződés egyik szükséges tartalmi eleme, amely megállapodás - bizonyos követelmények betartásával (egyenlő bánásmód követelménye) a munkáltató és a munkavállaló - munkaszerződéses megállapodásának tárgya. Ezzel szemben magának a díjazás formáinak, a bér melletti egyéb ösztönzők kialakításának az elvei tartoznak az üzemi tanács véleményezési jogkörébe.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés l) pontja a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedésről rendelkezik. Ezzel összefüggésben említjük, hogy ebben a tárgykörben a környezet védelmének általános szabályairól szóló 1995. évi LIII. törvény rendelkezései az irányadók. A törvény hatálya kiterjed azokra a természetes és jogi személyekre, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekre, akik, vagy amelyek a törvényben meghatározottak szerint környezettel kapcsolatban jogokkal rendelkeznek, illetve akiket, vagy amelyeket kötelezettségek terhelnek; akik, vagy amelyek a törvényben meghatározottak szerinti tevékenységet folytatnak.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés m) pontja az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedésről rendelkezik. Amennyiben a munkáltató tesz, illetve

tennie kell a jelzett tárgyban intézkedéseket, úgy előzetesen ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét. Noha munkajogunk már nem tartalmaz az ún. esélyegyenlőségi tervre vonatkozó rendelkezést, amennyiben ilyen a munkáltatónál kibocsátásra kerülne, úgy az Mt. 264. § (2) bekezdés m) pontját alkalmazni kell.

Az Mt. 264. § (1) bekezdés n) pontja tartalmában átveszi az 1992-es Mt. 65. § (3) bekezdés i) pontját, amelyet a már említett 2011. évi CXCI. törvény 56. §-a állapított meg. Az indokolás utal a Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelvére, a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről rendelkezik, s ennyiben érinti a szóban lévő üzemi tanácsi jogkört is. Az új irányelvet az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény vette át a magyar munkajogba.

Végezetül az Mt. 264. § (1) bekezdés o) pontja értelmében a munkáltatónak ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét egyéb - munkaviszonyra vonatkozó szabályban (Mt. 13. §) meghatározott - intézkedés tervezete tekintetében. Ez a rendelkezés összhangban áll az Mt. 262. § (1) bekezdésében foglaltakkal, amennyiben az üzemi tanács általános feladata a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Ebbe a körbe tartozik egyébiránt a kollektív szerződés is.

#### **5. A munkáltató tájékoztatási kötelessége a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén**

Az Mt. 265. §-a az átadó és az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelességét rögzíti. Ennek értelmében a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról, okáról, munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről. Ennek a tájékoztatásnak a lebonyolítási módja - összhangban a Tanács 2001/23/EK irányelvével - abban áll, hogy a fentiekben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató - megállapodás megkötése érdekében - tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

Lényeges, hogy az átadó és az átvevő munkáltatónak akkor is teljesítenie kell a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. Ebből következően a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta. Az Mt. 36. § (2) bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében mellőzi egyes ahhoz kapcsolódó szabályok (jogkövetkezmények) alkalmazását, azonban az Mt. 265. § nincs a mellőzött szabályok között: az abban rögzített tájékoztatási és tárgyalási kötelezettség a felszámolási eljárásban is fennáll, és azt alkalmazni kell az Mt. 36. § (3) bekezdésében meghatározott eljárásokban is. A felek közötti megállapodás üzemi megállapodásnak minősül (Mt. 267-268. §-ok).

#### **6. Az üzemi tanács magatartása a munkáltatónál szervezett sztrájk esetén**

A Sztrájkvtv. értelmében a munkavállalókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga. A Sztrájkvtv. 1. § (4) bekezdése szerint a szakszervezeteket megilleti a szolidaritási sztrájk kezdeményezésének joga. Mindebből következően a sztrájkhoz való jog a hazai szabályozás szerint nem kizárólagosan a szakszervezetet illeti meg, hanem a munkajogviszonyhoz kapcsolódóan általában a munkavállalókat, azonban az üzemi tanács nem rendelkezik ezzel a joggal.

Az üzemi alkotmányjog rendeltetése a munkáltató döntéseiben való részvételen keresztül a munkáltató és a munkavállalói közösség közötti folyamatos együttműködés. Ennek megfelelően az üzemi tanács - mint testület - pártatlan magatartásra kötelezett, sztrájkot nem szervezhet, nem támogathat, nem akadályozhat meg. A Sztrájkvtv. alapján azonban az üzemi tanács tagja - mint munkavállaló - részt vehet a sztrájkban, azonban erre az időtartamra üzemi tanácsi tagsága szünetel.



*Hasonló megoldás alkalmazandó abban az esetben is, ha az üzemi tanács tagja egyben szakszervezeti tisztségviselő. Amennyiben a munkáltatónál sztrájkot szervez a szakszervezet, ez idő alatt az érintett üzemitanács-tag, illetve elnök üzemi tanácsi tisztségét nem láthatja el. Az Mt. megfogalmazásában, ha az érintett a sztrájkban részt vesz, üzemitanács-tagsági megbízatása a sztrájk idejére szünetel.*