

# A szakszervezetek és

# az Üzemi Tanács

A szakszervezet  
létrejötte

A szakszervezet  
joga

A szakszervezet  
hatásköre

Üzemi Tanács



2009

Munkajogi elsősegély  
I.

# A szakszervezetek és az Üzemi Tanács

## Munkajogi elsősegély I.

**Szakszervezet** minden olyan szervezet, amely abból a célból jön létre, hogy a munkavállalók érdekeit védje, előmozdítsa és képviselje. A szakszervezetek jogait az Alkotmány is biztosítja.

Szakszervezet **alapításához** az egyesülési törvényt kell figyelembe venni. Legalább tíz alapító tagnak ki kell mondania a szervezet megalakítását, elfogadni a szervezet alapszabályát, majd megválasztani az ügyintéző és képviselői szerv tagjait. Ezt követően kérni kell a szervezet bírósági nyilvántartásba vételét. A szervezet elsősorban a tagdíjából gazdálkodik, de folytathat vállalkozási tevékenységet is. A tagdíj általában a munkabér vagy a minimálbér 1%-a, ez a szervezet döntésétől függ.

**A hatályos jog biztosítja a szervezkedés szabadságát:** ha a munkavállalók szakszervezet alapítása mellett döntenek, vagy be akarnak lépni egy már működő szakszervezetbe, senki nem akadályozhatja meg. Sőt, aki megakadályozza, az bűncselekményt követ el.

**Egyetlen dolgozót sem érhet hátrány** amiatt, ha egy érdekképviselői szervezetnek a tagja, ezt a Munka Törvénykönyve, az esélyegyenlőségi törvény, sőt maga az Alkotmány is garantálja.

**A törvény biztosítja a jogot,** hogy a munkavállalók szakszervezetet alakítsanak, vagy szakszervezetbe lépjenek. A szakszervezetek hazai és nemzetközi szövetségekhez, szakszervezeti konföderációkhoz is csatlakozhatnak, hogy hatékonyabban harcolhassanak a tagok és más munkavállalók jogaiért. A szakszervezet létrejöhet egy munkahelyen belül is, de arra is lehetőség van, hogy egy nagyobb szakszervezet alapszervezeteket vagy csoportokat hozzon létre a munkahelyeken. Egyetlen munkáltatónak sincs joga követelni, hogy dolgozói nyilatkozzanak arról, tagjai-e valamely szakszervezetnek.

**A szakszervezet joga,** hogy tájékoztassa tagjait az anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről – ebbe beletartozik például a munkabérre, egyéb juttatásokra, munkavédelmi előírásokra, munkajogi és egyéb jogi előírásokra vonatkozó tájékoztatás.

Joga, hogy képviselje tagjait, illetve azok munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit a munkaadóval szemben és az állami szervek előtt.

# A szakszervezetek és az Üzemi Tanács

## Munkajogi elsősegély I.

A szakszervezet tagja meghatalmazhatja a szakszervezetet, hogy az képviselje a bíróság vagy más hatóság előtt munkaviszonyával kapcsolatos ügyben.

A munkavállalók képviselőjében **egyedül a szakszervezet joga kollektív szerződést kötni.**

**Az állami szervek, önkormányzatok és a munkáltató is kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni,** valamint információkat szolgáltatni az érdekvédőknek, és azok felvetéseire harminc napon belül válaszolni.

A szakszervezetet előzetesen értesíteni kell a munkavállalók nagyobb csoportját érintő változásokról, a szakszervezet jogosult ezzel kapcsolatos álláspontját közölni.

A szakszervezet joga minden olyan kérdésben tájékoztatást kérni, ami a munkaviszonnyal kapcsolatos, vagy a munkavállalók gazdasági, szociális érdekeit érinti, így a bérek, juttatások alakulásáról vagy a munkaidőszervezésről. A munkáltató köteles megadni az információkat, és köteles válaszolni. Ha a szakszervezet nem ért egyet, konzultációt kezdeményezhet ezzel kapcsolatban.

Ha nincs üzemi tanács, a munkáltató a szakszervezetet köteles tájékoztatni olyan kérdésekről, amik a legtöbb munkavállalót érintik, így

- a munkáltató gazdasági helyzetéről;
- a beruházásokról, a tevékenységi kör módosításáról;
- a bérek, keresetek alakulásáról.

A szakszervezet joga ellenőrizni a munkakörülményeket, és hogy a munkáltató betartja-e az erre vonatkozó szabályokat. A mulasztást jelezheti, és eljárást is kezdeményezhet.

Ha a munkáltató a munkavállalókat vagy az érdekképviselőt érintő jogszerűtlen intézkedéseket tesz, ezek ellen a szakszervezet kifogást nyújthat be.

A szakszervezetnek ahhoz is joga van, hogy információkat nyújtson a tagjainak, tájékoztassa őket a szakszervezet és a dolgozók számára fontos eseményekről.

A szakszervezeti tisztségviselőket **munkaidő-kedvezmény** illeti meg, amelyet érdekvédelmi feladatok ellátására fordíthatnak.

# A szakszervezetek és az Üzemi Tanács

## Munkajogi elsősegély I.

**A tisztségviselők fokozott munkajogi védelmet élveznek**, így a szakszervezet hozzájárulása kell a kirendelésükhöz, hosszabb időtartamú kiküldetésükhöz, de főképp a munkáltatói rendes felmondáshoz.

A Munka Törvénykönyve biztosítja a jogot a munkavállalóknak, hogy ők maguk is részt vegyenek a cég vezetésében, és beleszóljanak a fontosabb döntésekbe. Ha tizenötönél többen dolgoznak egy adott helyen, a törvény szerint üzemi megbízottat kell választani. Ha pedig a létszám az ötven főt is eléri, egy több tagból álló testület, az **üzemi tanács** vesz részt a vezetésben. **Az üzemi megbízottat és az üzemi tanács tagjait is a munkavállalók választják maguk közül.**

Az üzemi tanácsot bizonyos kérdésekben együttdöntési jog, míg más témákban véleményezési jog illeti meg.

**A cégvezetés csak az üzemi tanáccsal együtt dönthet** a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról és a jóléti ingatlanok hasznosításáról. A fontosabb döntéseket (így az átalakulásról, átszervezésről, privatizálásról szóló döntést) előzetesen az üzemi tanáccsal véleményeztetni kell. Ugyanígy joga van véleményt nyilvánítani a képzési tervekről, az éves szabadságolási tervről, a fontosabb belső szabályzatok tervezetéről vagy az új munkaszervezési módszerek bevezetéséről. A munkáltató ezen kívül köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a tevékenységi körének esetleges módosításáról, a bérek, keresetek alakulásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről, illetve a munkaidő felhasználásáról.



LIGA Szakszervezetek

[www.liganet.hu](http://www.liganet.hu); E-mail: [info@liganet.hu](mailto:info@liganet.hu)  
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a.  
Tel.: (36-1) 321-5262; Fax: (36-1) 321-5405

2009