

## **Tisztelt Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvány!**

Hivatkozva. Péterfy Lajossal, a szeptemberi székesfehérvári képzésen történt, a várható leépítésekkel és a **kft jogutódjaként** létrejövő .....vegyesvállalatba történő átszervezéssel kapcsolatos beszélgetésünkre, keresem meg írásban az Alapítványt tanácsért, most már az első konkrét esettel kapcsolatban.

Az egyik volt munkavédelmi képviselő kollégánkat .....már hivatalosan érinti az átszervezés.

Őt először (okt. 12.)csak úgy minden írásos áthelyezés és Munkavédelmi Bizottsági egyetértés nélkül akarták a nem megszűnő .....gyártás területéről, a 2012 áprilisig megszűnő .....területre áthelyezni, úgy hogy helyére egy bérelt munkaerőt vettek fel.

Ez ellen kifogást emeltem, mint az MV Biz elnöke (mellékelt levelek a HR számára)

- Kértem tehát, hogy a törvényes előírások szerint járjanak el a munkavédelmi képviselők esetében is.
- Kértem a Munkavédelmi Bizottság írásbeli megkeresését.
- Kértem, az eredeti állapot azonnali visszaállítását, a Munkavédelmi Bizottság döntéséig.

A visszahelyezés megtörtént, azonban a személyzeti igazgató megkeresett most már a törvényes előírásoknak megfelelően írásban kérte az MV Biz. egyetértését az áthelyezéshez.

**Az egyetértést az MV munkavédelmi Biz nem kívánja megadni az alábbiak miatt (határidő 2011 nov. 26):**

- Nem kaptunk alapos indoklást az áthelyezésre.
- Az áthelyezés a megmaradó .....területről a leépítendő .....területre történik, tehát ez a kollégánk jövő évi automatikus elbocsájtásával jár.
- A kollégánk helyére egy ( bérelt munkaerőt VETTEK fel!), tehát nem szűnik meg a munkahelye.
- A kollégánkat 2012 augusztus 17-ig védetség illeti meg és erre az időszakra a cég nem kínál pénzbeli megváltást.

Továbbá, a jelenlegi állapot szerint a cég nem akarja elismerni se a szakszervezeti tisztségviselőket, sem a munkavédelmi képviselők védetségét és mindennemű külön anyagi megváltás nélkül szüntetné meg a munkaviszonyunkat. Ez majd hamarosan érinti több képviselőnket. (mellékelt legalsó levél Dr Bonifert úrnak)

Várom segítő válaszukat!

Köszönettel!

**EZ LESZ A MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG EGYETÉRTÉST ELUTASÍTÓ LEVELE A HR MANAGER SZÁMÁRA (2011 OKT. 26)**

Az Mt. 28. § (1) bek. alapján a Munkavédelmi Bizottság megvizsgálta ..... volt munkavédelmi képviselő kollégánk áthelyezésével kapcsolatos egyetértés kérését.

A Munkavédelmi Bizottság döntése alapján nem adjuk egyetértésünket az áthelyezéshez az alábbi jogszabályok alapján:

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem a (4) bekezdésben foglalt időtartamig és feltétel mellett, a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetében is megilleti a tisztségviselőt.

**EBH1999. 137.** *A választott szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem kiterjed a munkavállalónak - a munkáltató által kezdeményezett - más munkahelyre való beosztására is. A szakszervezeti hozzájárulásnak a konkrét intézkedéssel való egyetértést kell tartalmaznia, más ügyben tett, illetve általános nyilatkozat nem vehető figyelembe (Mt. 28. §).*

**BH2000. 463.** *A munkavállalót mind a választott szakszervezeti tisztségviselése, mind az üzemi tanácsi és munkavédelmi bizottsági tagsága alapján az e tisztségviselőknek járó munkajogi védelem illeti meg. Ez a védelem kiterjed az ilyen munkavállalónak a más munkahelyre történő, a munkáltató által kezdeményezett beosztására is [Mt. 28 § (1) bek., 62. § (3) bek., 100. § (5) bek.].*

További indokaink:

- Nem kaptunk alapos indoklást az áthelyezésre.
- Az áthelyezés a .... területről a .....területre történik, tehát ez a kollégánk jövő évi automatikus elbocsátásával jár.
- A kollégánk helyére egy .....kollégát VETTEK fel! (.....), tehát nem szűnik meg a munkahelye.
- A kollégánkat 2012 augusztus 17-ig védettség illeti meg és erre az időszakra a cég nem kínál pénzbeli megváltást.

Tisztelt munkavédelmi képviselő Kolléga!

Elnézését kérem, amiért csak most válaszolok levelére, de nem voltam az irodámban és a levelét csak most olvastam el.

Levelére válaszolva, a csoportos létszámleépítés szabályait a Munka Törvénykönyve (Mt.) részletesen szabályozza. E szabályok nem tartalmaznak olyan rendelkezést, hogy létszámleépítésre hivatkozással történő munkáltatói felmondás esetén nem jár végkielégítés. A végkielégítést az Mt. a munkaviszony időtartamához köti és 3-25 évi munkaviszony fennállása esetén 1-6 havi végkielégítésről rendelkezik. A végkielégítésre jogosultság pozitív feltételei tehát, hogy a munkaviszony legalább három éve álljon fenn és a munkaviszony megszüntetésére munkáltatói rendes felmondás (vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése) alapján kerüljön sor. Van azonban egy negatív feltétel is: nem jár a munkavállalónak végkielégítés, ha az Mt. 87/A. § (1) bekezdése szerint nyugdíjasnak minősül. A végkielégítés szempontjából az Mt. nem tesz különbséget a munkavállalók között aszerint, hogy viselnek-e valamilyen tisztséget. Tehát a munkavédelmi képviselőket az előzőekben részletezett feltételek fennállása esetén ugyanúgy megilleti a végkielégítéshez való jog, mint más, tisztséget nem viselő munkavállalót.

A munkavédelmi képviselőket megillető munkajogi védelem kérdésében Ön helyesen járt el. Helyesen hivatkozott a bírósági határozatokra, azonban nem hivatkozott a törvény rendelkezésére: 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.) 76. § úgy rendelkezik, hogy a „munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervben a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.” A munkavédelmi bizottság e rendelkezés értelmében egyetértési joggal rendelkezik. A levelében felsorolt indokok azonban nem elegendőek. A munkavédelmi bizottság akkor tagadhatja meg az egyetértést, ha az érintett képviselő hiánya megnehezítené a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét és érdekképviseletét, vagy valószínűsíthető, hogy a munkáltatói felmondás a munkavédelmi képviselő

képviselői tevékenységére vezethető vissza. Javasolom tehát, hogy az egyetértés megtagadása indokolásánál térjenek ki arra, hogy a munkáltató intézkedése mennyiben nehezíti meg a bizottság munkáját.

Röviden ennyit tudok tanácsolni. Amennyiben a létszámleépítés folytatódik és érinti a munkavédelmi bizottságot jelezze, és november második felétől személyes konzultációval illetve képviselettel is a rendelkezésére állok.

A Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvány nevében  
Tisztelettel: Dr. Bonifert György ügyvéd