

Tisztelt Főcze Lajos Alapítvány!

Információkéréssel fordulok Önökhöz:

Megválasztott munkavédelmi képviselő vagyok (2010-es választás).

Ez a második megválasztásom. Mindkét esetben a dolgozók+szakszervezet választottak meg, szavazólista alapján.

Nem jogi területen dolgozóként kérem, hogy **részletesen** tájékoztassanak a következőkről:

- Korábban volt egy ún. szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó védelem, amelybe beletartozott a munkavédelmi képviselő is. Mint munkavédelmi képviselőnek milyen védelem jár a jelenlegi szabályozások szerint a munkáltatóval szemben – általánosan, illetve létszámleépítés eseteiben?
- Amennyiben a munkáltató létszámleépítést tervez, és esetlegesen én is beleesnék a leépítési keretbe, milyen jogaim-védelmi lehetőségeim vannak jelenleg?
- Milyen esetekben (pl. mire hivatkozva) bocsáthat el a munkáltató – azaz milyen esetekre nem vonatkozik a védelem ?
- Hogyan lehet védekezni az esetleges elbocsátásom ellen, pl. cégen belül, cégen kívül ?
- Az új Munka Törvénykönyve érvénybe lép 2012 július 1-el. Az új MT-ben milyen jogok-védelmek illetik meg a munkavédelmi képviselőt ?

Válaszokra várva üdvözlettel egy munkavédelmi képviselő

Kedves Munkavédelmi Képviselő Kolléga!

Munkajogi védettséggel kapcsolatban feltett kérdéseire a választ a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvében, a munkavédelemről szóló 1993.évi XCIII. sz. törvényben, valamint a 2012. július 1.-én hatályba lépő új Munka Törvénykönyvében találhatja meg.

Felhívjuk a figyelmét a Munkavédelmi Bizottság 2004. évi állásfoglalásának IV. fejezetében leírtakra is, melyet honlapunk (www.mvkepviselo.hu) Munkavédelmi képviselők fejezetében találhat meg.

A jogszabályok a következők szerint határozzák meg a képviselők munkajogi védettségét:

Munkavédelemről szóló törvény:

Mvt.76. § (1) A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

(2) A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

(3) A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.

Jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve:

28. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez. Az ilyen tisztségviselővel szemben alkalmazandó rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kell kérni a megfelelő szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a megfelelő szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdés szerinti tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy

b) a szakszervezet érdekképviselői tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(3) A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a (2) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három munkanapon belül köteles közölni.

(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.

A 2012. július 1.-én hatályba lépő Munka Törvénykönyve:

273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a (2) bekezdésben meghatározottak szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(2) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott munkavállalók közül, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,

c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(3) A (2) bekezdésben megjelölt munkavállalón túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt.

(4) A szakszervezet akkor jogosult a (2)–(3) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

Az idézett jogszabályok teljes terjedelmükben megtalálhatók honlapunk Jogszabályok, illetve Rendelet tervezetek fejezeteiben.

Amennyiben ténylegesen munkajogi védelemre lesz szüksége, javasoljuk forduljon ismét Alapítványunkhoz.

A Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvány nevében üdvözlettel Hartai Ferenc