

Segédanyag a közalkalmazotti tanácsi választásokhoz

A közalkalmazotti tanács választására vonatkozó szabályokat a Munka törvénykönyve és a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény tartalmazza. A közalkalmazotti jogviszony esetében mögöttes jogszabályként a Munka törvénykönyve rendelkezéseit is alkalmazni kell, kivéve azokat, amelyek alkalmazását a Kjt. kizárja. A KT választás főszabály szerint az Mt.-ben foglalt szabályok alapján zajlik, az Mt.-nek azonban a 42. §-a, a 43. §-ának (1)-(3) bekezdése, valamint (6) bekezdése, az 50. §-ának (1) bekezdése, az 53. §-ának (3) bekezdése, az 57. §-ának (2) bekezdése, a 64/A. §-a és a 65. §-a nem alkalmazható.

A közalkalmazottak részvételi jogai

A közalkalmazottak részvételi jogait a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

A közalkalmazotti képviselőre a közalkalmazotti tanácsra, illetve a közalkalmazotti tanács tagjára vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A közalkalmazotti tanács jogai

A közalkalmazotti tanácsot **együttdöntési jog** illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú

- pénzeszközök felhasználása, illetve
- intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

A munkáltató döntése előtt a közalkalmazotti tanáccsal **véleményeztetni**:

- a munkáltató gazdálkodásából származó bevétel felhasználásának tervezetét,
- a munkáltató belső szabályzatának tervezetét,
- a közalkalmazottak nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedés tervezetét,
- a korengedményes nyugdíjazásra és az egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű közalkalmazottak rehabilitációjára vonatkozó elképzeléseket,
- a közalkalmazottak képzésével összefüggő terveket, valamint
- a munkáltató munkarendjének kialakítását és az éves szabadságolási tervet.

A munkáltató legalább félévente köteles **tájékoztatni** a közalkalmazotti tanácsot a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

A közalkalmazotti tanács a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot. A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg. A közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket nem szabályozhat.

Miért van szükség közalkalmazotti tanácsra?

A közalkalmazotti tanács, mint a közalkalmazotti részvételi jog gyakorlásának szervezeti formája elsősorban a közalkalmazottak jóléti, szociális érdekeivel összefüggő kérdésekben játszik jelentős szerepet. E szerepkör különbözteti meg az érdekképviseleti szervektől, amelyek tevékenységében tagjaik védelme és a kollektív szerződés tárgyalásánál játszott szerepük kapja a nagyobb hangsúlyt. Ugyanakkor a közalkalmazotti tanács és a szakszervezetek nem egymást kizáró szervezetek, együttesen alkotják a közalkalmazotti érdekérvényesítés intézményrendszerét. A mindennapi tevékenység során szorosan kapcsolódik egymáshoz e két érdekképviseleti típus, azonban az irányadó jogforrások alapján látható, hogy a részvételi, participációs funkciót a közalkalmazotti tanács, míg az érdekvédelmi jogokat a szakszervezet gyakorolja.

Közalkalmazotti tanácsot annál a munkáltatónál kell választani, ahol a közalkalmazottak létszáma a 15 főt meghaladja. Ahol 15 főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztatnak, ott egy személyt, ún. közalkalmazotti képviselőt kell választani. Azonban mindkét részvételi forma esetében ugyanazon részvételi jogosítványok illetik meg a joggyakorlókat.

A közalkalmazotti tanácsok mandátuma három évre szól.

A közalkalmazotti tanács választások menete

1. A választás előkészítése

1. A közalkalmazotti tanács feladata:

- a választási bizottság megalakítása, legkésőbb a választások előtt nyolc héttel

2. A szakszervezetek feladatai:

- delegálás a választási bizottságba,
- jelöltállítás,

- részvétel a jelöléssel, a választással vagy annak eredményével kapcsolatban felmerült viták eldöntésében.

Amennyiben a közalkalmazotti tanács nem kezdeményezi időben a választási bizottság megalakítását, a szakszervezet kezdeményezze ezt! A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság munkájában.

Ha a munkáltatónál nincs közalkalmazotti tanács, a választási bizottságot a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek, ill. a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.

A törvény nem kötelezi a szakszervezeteket a választási bizottság tevékenységében való részvételre, de természetesen a közalkalmazotti tanácsi választáson indulni kívánó szakszervezetnek feltétlenül javasoljuk, hogy vegyen részt a választási bizottság munkájában.

3. A munkáltató feladatai:

1. A választás feltételeinek és költségeinek biztosítása

A költségek mértékét a munkáltató és a közalkalmazotti tanács közösen határozza meg, vita esetén egyeztetésnek van helye.

A munkáltatónak biztosítania kell:

- a választási bizottság munkafeltételeit,*
- a választási bizottságnak a választással szorosan összefüggő költségeit (pl. postaköltség, sokszorosítás, telefon, munkaidő-kedvezmény stb.),*
- a szavazatszedő bizottság munkaidő-kedvezményét,*
- a szavazás színhelyét,*
- a szükséges technikai eszközöket (szavazófülke, szavazóurna, szavazólap stb.), szabadidőt a munkavállalók számára, hogy élhessenek szavazati jogukkal.*

2. Adatszolgáltatási kötelezettség

A választásra jogosult, illetve a választható munkavállalók adatait a munkáltatónak kell rendelkezésre bocsátania a választási bizottság kérésére – a kéréstől számított - öt napon belül, hogy a választási bizottság ez alapján elkészíthesse és közzétehesse azok jegyzékét.

A munkáltató a választási bizottság munkájában ezen túlmenően nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

II. A közalkalmazotti tanács megválasztása

1. A választási bizottság megalakítása

Első lépésként a közalkalmazotti tanács választási bizottságot alakít a jelölés és a választás lebonyolítására, legkésőbb a választások előtt nyolc héttel.

A választási bizottság tagjai a választásra jogosult közalkalmazottak közül kerülnek ki.

Nem lehet a választási bizottság tagja, aki a bizottság megalakításának időpontjában a közalkalmazotti tanács tagja, elnöke.

A választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.

A későbbiekre nézve fontos szabály, hogy nem választható közalkalmazotti tanácstagga, aki a választási bizottság tagja, azaz aki jelöltetni akarja magát, az ne vegyen részt a választási bizottság munkájában.

A törvény nem határozza meg, hogy az egyes szakszervezetek hány taggal legyenek jelen a választási bizottságban, célszerű azonos létszámú képviselőben megállapodni. A választási bizottság létrejöttének nem akadály, ha valamely érdekképviselő nem kíván részt venni annak munkájában, mivel senki sem kötelezhető erre.

A jogszabály a választási bizottság létrejöttének, működésének részletes szabályait nem tartalmazza. Javaslatunk a bizottság megalakításánál:

A bizottság első összejövele az alakuló ülés. Az ülés elején célszerű levezető elnököt választani. Az ülés feladatai (napirend):

- a bizottság megalakításának kinyilvánítása;*
- a bizottság működési, döntéshozatali rendjének meghatározása;*
- a bizottság elnökének megválasztása;*
- a bizottság előtt álló feladatok áttekintése;*
- az előkészítő munkákra vonatkozó határidők és felelősök megnevezése;*
- a munkáltató értesítése a bizottság megalakulásáról, ill. egyeztetés kérése a választás feltételeinek megteremtéséről.*

A bizottság üléseiről jegyzőkönyvet (emlékeztetőt) kell készíteni, amelynek tartalmaznia kell a bizottság döntéseit.

2. A választási bizottság feladatai

1. A jelöltállítás határidejének és a választás időpontjának meghatározása

A jelöltállítás határidejét úgy kell meghatározni, hogy a jelöltek listáját legkésőbb a választásokat megelőzően 3 héttel közzé lehessen tenni.

2. A szavazatszámolás szabályainak megállapítása

A törvény nem tartalmazza a szavazatok összeszámlálásának részletes szabályait, így azokat a választási bizottságnak kell meghatározni.

3. A jelölés és a választás törvényes rendjének megőrzése

Ezen túlmenően feladatai még:

4. Választási szabályzat elkészítése

A törvény nem szabályozza a közalkalmazotti tanácsi választás minden mozzanatát, ezért a választási bizottság feladata, hogy kidolgozza a választás részletes szabályait. Ezeket célszerű egy választási szabályzatban rögzíteni.

A jelölést és a választást a munkáltató szervezetére, munkarendjére, valamint egyéb sajátosságaira tekintettel kell megszervezni.

5. A választók és választhatók jegyzékének közzététele.

A választásra jogosult, valamint a választható munkavállalók jegyzékéhez szükséges adatokat a munkáltató bocsátja rendelkezésre. Erre a választási bizottság kérését követő öt napon belül kell, hogy sor kerüljön. A rendelkezésre bocsátott adatok alapján a választási bizottság állapítja meg és teszi közzé a jegyzékeket.

A jogszabály szerint a két jegyzéket a munkáltatónak kell elkészítenie, s mivel dokumentumról van szó, a munkáltató képviselőjének hitelesítenie kell azt. A választási bizottság ellenőrizze a listákat, vita esetén egyeztető eljárást kell alkalmazni.

A közzététel módjáról a törvény nem rendelkezik, javasoljuk a helyben szokásos mód alkalmazását, így például jó megoldás, ha a munkahelyi hirdetőtáblán teszi közzé a választási bizottság a választással kapcsolatos valamennyi információt. Ahol ilyen hirdetőtábla nincs, ott a választási bizottság kezdeményezze ilyen hirdetőtáblák elhelyezését megfelelő számban és helyen.

A közalkalmazotti tanács tagjának választására minden, a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazott jogosult.

Ilyennek tekinthető mindenki, akinek érvényes kinevezése van a munkáltatónál, így például a tartósan távollévők (pl. a szülési vagy fizetés nélküli szabadságon lévők), a részes foglalkoztatottak stb.

Közalkalmazotti tanácstagga az a cselekvőképes közalkalmazott választható, akit a munkáltató legalább hat hónapja foglalkoztat.

Nem választható közalkalmazotti tanácstagga az, aki munkáltatói jogokat gyakorol, ill. aki a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója, továbbá aki a választási bizottság tagja. (Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a

házas társ egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.)

(Munkáltatói jogok minősül a jogviszony létesítésére, megszüntetésére, a jogviszonyból származó kötelezettségek vétkes megszegése esetén jogkövetkezmények alkalmazására, illetőleg kártérítési felelősség megállapítására vonatkozó jogosultság.)

Amennyiben kétséges, hogy a listán lévők munkáltatói jogokat gyakorolnak-e, célszerű megnézni a Szervezeti és Működési Szabályzatot, s ez alapján dönteni. További bizonytalanság esetén az érintettől személyes nyilatkozatot kell kérni.

A választhatóság feltételeinek fennállását a jelöltállításkor kell vizsgálni.

6. A közalkalmazotti tanács létszámának meghatározása

A választók névjegyzéke és a törvény rendelkezései alapján a választási bizottság meghatározza és közzéteszi a megválasztandó közalkalmazotti tanács létszámát.

A közalkalmazotti tanács tagjainak száma aszerint alakul, hogy a munkáltató hány közalkalmazottat foglalkoztat a választás időpontjában. Ha a közalkalmazottak száma

- a száz főt nem haladja meg, három,
 - a háromszáz főt nem haladja meg, öt,
 - az ötszáz főt nem haladja meg, hét,
 - az ezer főt nem haladja meg, kilenc,
 - a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,
 - a kétezer főt meghaladja, tizenhárom
- tagból áll a közalkalmazotti tanács.

7. A jelöltek listájának összeállítása és közzététele.

A választási bizottság a választást megelőzően legalább három héttel összeállítja és közzéteszi a jelöltek listáját.

A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltállítás érvényes volt. A jelöltállítás érvényesnek akkor tekinthető, ha a jelöltek száma legalább a közalkalmazotti tanácsba választható tagok számának megfelel. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot meg kell hosszabbítani.

A választási bizottság folyamatosan vizsgálja a jelölések érvényességét, és a jelölések lezárása után ennek alapján teszi közzé a jelöltek listáját. Szükség esetén felhívja a figyelmet az alaki vagy tartalmi hiányosságok pótlására.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet önállóan állíthat jelöltet tagjai közül.

A szakszervezeteknek fel kell készülniük arra, hogy vita esetén dokumentálni tudják, hogy jelöltjük tagsági viszonyban áll velük. Ehhez például elég a tag írásbeli nyilatkozata vagy a szakszervezetbe való belépési nyilatkozat felmutatása.

Jelöltet állíthat a választásra jogosult közalkalmazottak legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven, választásra jogosult közalkalmazott is. A jelölést a támogató közalkalmazottak aláírásával írásba kell foglalni, és el kell juttatni a választási bizottsághoz.

A jelöltek írásban nyilatkoznak a jelölés elfogadásáról.

Célszerű a nyilatkozatban megfogalmazni, hogy nem áll fenn összeférhetetlenség, azaz a jelölt nem gyakorol munkáltatói jogokat, nem hozzátartozója valamely, munkáltatói jogokat gyakorló személynek, és nem tagja a választási bizottságnak.

8. A szavazás megszervezése

A választási bizottság gondoskodik a szavazás megszervezéséről, a szavazatszedő bizottságok összeállításáról.

A választási bizottság az összes dolgozót informálja a szavazás pontos helyéről, idejéről és tárgyáról. Ennek legcélszerűbb módja a munkahelyen plakátok kirakása. A tartósan távollévő dolgozókat célszerű levélben értesíteni.

A szavazás technikai lebonyolításához létre kell hozni a szavazatszedő bizottságot, akiknek a választás alatti jogosultságait célszerű előre szabályozni. Rendelkezésükre kell bocsátani a szavazásra jogosultak listáját, hogy ellenőrizni tudják a szavazók személyazonosságát, illetve nyomon követhessék, kik adták már le szavazatukat. Amennyiben megoldható, javasolt, hogy a szavazatszedő bizottság munkájában (garanciaként) a választási bizottság egy tagja is részt vegyen.

A szavazatszedő bizottság munkájához szükséges helyiség, bútorzat, szavazófülke, szavazóurna, szavazólapok, íróeszközök biztosítása szintén a munkáltató feladata. Kis létszámú szavazóközvetlenül nyíló olyan helyiség, amelynek csak egy bejárata van. A fontos az, hogy a szavazó szavazatának bejegyzésekor egyedül tartózkodjék a helyiségben. A helyiség megválasztásánál arra is figyelni kell, hogy a munkáltató és egyik szakszervezet se gyakorolhasson nyomást a szavazókra.

A szavazatszedő bizottság a választási bizottság által felkért testület. Amennyiben több „választóközvetben” egyszerre folyik a szavazás, úgy kell összeállítani a szavazatszedő bizottságokat, hogy minden helyszínen legalább egy választási bizottsági tag legyen a szavazatszedő bizottságban is. A választások tisztasága érdekében közalkalmazotti tanácsi tagságra jelölt ne legyen tagja a szavazatszedő bizottságnak!

A közalkalmazotti tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.

9. A szavazás eredményének megállapítása

A munkáltatónál a szavazóurnák csak a választási bizottság által és a választás befejezése után, azonos helyen és időpontban bonthatók fel.

A szavazatokat a választási bizottság számlálja össze.

A szavazás befejezésével a választási bizottság - a fel nem használt szavazólapok elkülönítése után - felbontja a szavazólapokat tartalmazó urnát, s a szavazólapok megvizsgálása után jelöltek szerint csoportosítja, s megszámlálja az egyes jelöltekre leadott szavazatokat.

A szavazólapon a választani kívánt jelölt nevét egyértelműen meg kell jelölni.

Érvénytelen a szavazat, ha

- nem az arra szolgáló szavazólapon adták le,
- nem lehet megállapítani, hogy a szavazatot kire adták le;
- a szavazólapon a megválasztható tagok számánál több jelöltet jelöltek meg.

A közalkalmazotti tanács megválasztott tagjának azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át megszerezték. Szavazategyenlőség esetén az adott munkáltatónál fennálló hosszabb közalkalmazotti jogviszonyt kell figyelembe venni.

Eredménytelen a választás, ha a jelöltek a törvény által meghatározott számban nem érték el a harminc százalékos mértéket. Eredménytelen választás esetén a szavazáson harminc százalékot elért jelöltek megválasztott tagnak kell tekinteni, a fennmaradó helyekre harminc napon belül új választást kell tartani. Az új választáson a választást megelőző tizenöt napig új jelöltek is állíthatók.

A közalkalmazotti tanács póttagjának kell tekinteni azt, aki az érvényesen leadott szavazatok legalább húsz százalékát megszerezte. E szabályt nem lehet alkalmazni, ha a munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt választanak.

(A póttagok biztosítják a közalkalmazotti tanács tevékenységének folyamatos ellátását.)

A választás akkor érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint a fele részt vett. Ebből a szempontból nem kell figyelembe venni azt a választásra jogosult munkavállalót, aki a választás időpontjában

- a) keresőképtelen beteg;
- b) szülési vagy fizetés nélküli szabadságon van;
- c) sor- vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálatát tölti;
- d) egy hetet meghaladó időtartamú tartós kiküldetésben van.

Az itt felsorolt munkavállalókat is figyelembe kell venni azonban, ha a szavazáson részt vesznek.

A törvény szerint tehát akkor érvényes a választás, ha a választásra jogosultak több mint 50%-a élt szavazati jogával (a választásra jogosultak névjegyzékén a

szavazáson megjelenők aláírásukkal igazolják a szavazólapok átvételét - az érvényesség szempontjából ezeket az aláírásokat kell összeszámolni).

Ha a választáson résztvevő munkavállalók aránya nem éri el az 50%-ot, meg kell vizsgálni, hogy hány választásra jogosult munkavállaló maradt távol a fent felsorolt okokból (keresőképtelen betegség, szülési szabadság stb.), mivel ezeket a munkavállalókat nem kell figyelembe venni az érvényesség megállapításánál.

A választási bizottság a szavazatok összeszámlálását követően, annak alapján haladéktalanul megállapítja és közzéteszi a választás eredményét, és erről tájékoztatja a munkáltatót is.

A választásról a választási bizottság jegyzőkönyvet készít. Ennek tartalmaznia kell:

- a) a szavazóurnák felbontásának körülményeit;
- b) a választás helyét és időpontját;
- c) a szavazásra jogosultak számát (nem számítva a keresőképtelen betegség, szülési szabadság stb. miatt távolmaradókat);
- d) a szavazáson résztvevők számát;
- e) az összes leadott szavazatok számát;
- f) az érvényes és érvénytelen szavazatok számát;
- g) az egyes jelöltekre leadott szavazatok számát;
- h) a megválasztott közalkalmazotti tanácsstagok és póttagok nevét;
- i) a választással összefüggő esetleges vitás ügyet, illetve az ezzel kapcsolatos döntést.

A jegyzőkönyv elkészítése során érdemes ügyelni arra, hogy a választási bizottság minden tagja, valamint a jelöltet állító szakszervezetek, a munkáltató képviselője és a jegyzőkönyvet őrző irattár is eredeti, a Választási bizottság tagjainak aláírásával hitelesített példányt kaphassanak.

A választási jegyzőkönyvet a választási bizottság minden tagjának alá kell írnia, és közzé kell tenni a munkáltatónál szokásos módon. A jegyzőkönyvet megbízatásának megszűnéséig a közalkalmazotti tanács őrzi, érvénytelen választás esetén e kötelezettség a munkáltatót terheli, a következő közalkalmazotti tanács megválasztásáig.

A választással kapcsolatos hivatalos iratokat a közalkalmazotti tanács megalakulása után a választási bizottság adja át megőrzésre a közalkalmazotti tanács elnökének.

10. Teendő eredménytelen vagy érvénytelen választás esetén

A választási bizottság új választást köteles kiírni a hiányzó közalkalmazotti tanácsstagok megválasztására, ha eredménytelen volt a választás. Ezt a választást az első választást követő 30 napon belül meg kell szervezni. Speciális szabály, hogy ebben az esetben az új választást megelőző 15 napig még új jelöltek is állíthatók.

A választási bizottság megismételt választást köteles kiírni, ha érvénytelen volt a választás. A megismételt választást az első választást követő 30. és 90. nap közötti időszakban kell tartani.

A megismételt választást – az általános szabályoktól eltérően – akkor kell érvényesnek tekinteni, ha azon a választásra jogosultak több mint egyharmada részt vett. Közalkalmazotti tanácstagga megválasztottnak azokat a jelölteket kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok harminc százalékát megszerezték. Ebben az esetben a közalkalmazotti tanács megválasztása két évre szól. Ha a megismételt választás érvénytelen, újabb közalkalmazotti tanácsi választást egy év múlva kell tartani.

III. A viták eldöntése

Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, 5 napon belül egyeztetést lehet kezdeményezni. Az egyeztetés kezdeményezésére a munkavállaló, a munkáltató, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet és a választási bizottság jogosult. Az egyeztetés során a választási bizottság és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek - 5 napon belül - közösen határoznak. A határozat ellen, ill. az egyeztetés eredménytelensége esetén az egyeztetésre jogosultak öt napon belül (munkaügyi) bírósághoz fordulhatnak.

A bíróság 15 napon belül, nem peres eljárásban határoz.

Vita elsősorban a következőkkel kapcsolatban merülhet fel:

- a választási bizottság megalakulása,
- a választási bizottság munkafeltételeinek biztosítása,
- a jelöltállítás,
- a szakszervezetek szerepvállalása,
- a választás feltételeinek biztosítása,
- a választás tisztasága,
- a választás eredményének értelmezése, stb.