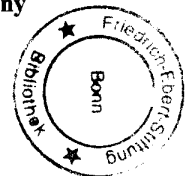


**DOLGOZÓI KÉPVISELET
A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK
FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGAIBAN**

**Kiadó:
Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt**

A 97 - 02008



Szerzők:

**Gróf Gabriella
Kisgyörgy Sándor
Pataky Péter
Vámos István**

az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ)
munkatársai

Kiadó:

**Friedrich Ebert Alapítvány
Szakszervezeti Projekt**
1068 Budapest, Benczúr u. 45.
Tel.: 342-8558, 322-7616

Nyomda:

OFTECH BT.
Budapest VI., Dózsa György út 84/b

Felelős vezető:
Badó Géza

Budapest, 1996. július

Tartalom

Bevezető	5
A felügyelő bizottság mint a dolgozói participáció intézménye Nyugat-Európában	7
A felügyelő bizottság munkavállalói tagjainak választásáról és a választási szabályzatról	25
A felügyelő bizottság ügyrendje	40
A felügyelő bizottságok működésének gyakorlati kérdései.....	54
1. sz. melléklet: Választási szabályzat (minta).....	71
2. sz. melléklet: Ügyrend (minta).....	81
3. sz. melléklet: Az 1988. évi VI. törvény (Gt.) felügyelő bizottságra vonatkozó rendelkezései	95

Bevezető

„Mi a feladata és kit kell képviselnie a dolgozók által választott felügyelőbizottsági tagnak?” Az előző évek során egyre gyakrabban találkoztak ezzel a kérdéssel ezen füzet szerzői tanácsadó munkájuk során. A kilencvenes évek elejétől zajló átalakulási és privatizációs folyamatban egyre nagyobb számban jöttek létre az olyan korlátozott felelősségű és részvénytársaságok, amelyeknek felügyelő bizottságába a törvény kötelezően írta elő a dolgozói képviselő részvételét. A hagyományok és előzmények hiánya miatt a megválasztott dolgozói képviselők többsége tanácstalan vagy legalábbis bizonytalan saját szerepét, feladatait illetően. A kiadvány szerzői elsősorban részükre szeretnének segítséget nyújtani a felügyelőbizottsági tevékenység néhány területének bemutatásával, de talán haszonnal forgathatják a füzetet a tulajdonosok által választott tagok is.

A módszertani füzet felépítése olyan logikát követ, hogy először megkíséreljük tisztázni a dolgozói küldött szerepét, illetve azt, hogy a munkavállalók hogyan vehetnek részt a társaság működésének ellenőrzésében. Hazai előzmények hiányában, ebben a részben az európai, mindenekelőtt a német tapasztalatokra támaszkodunk. Önálló fejezetet szántunk a dolgozói képviselők megválasztása szabályainak. A felügyelő bizottság szerepét, feladatait az ügyrend kapcsán értelmezzük. Szükségét érezzük annak is, hogy a képzési és tanácsadó munkánk során szerzett tapasztalatok alapján kitérjünk néhány, a gyakorlati működéssel összefüggő kérdésre is.

A kiadvány mellékletét képező választási szabályzat- és ügyrendminta célja, hogy módszertani anyagként segítséget nyújtson a saját dokumentumok elkészítéséhez, illetve a meglévők értékeléséhez. Hangsúlyozni kívánjuk azonban, hogy nem tekintjük ezeket a szabályozásokat az egyetlen lehetséges vagy helyes módnak. A füzet végén kigyűjtöttük a gazdasági társaságokról szóló törvény azon **paragrafusait**, amelyek közvetlen módon vonatkoznak a felügyelő bizottságokra. Ezt olyan praktikus segítségnek szánjuk, ami megkönnyíti a törvény

szövegében történő eligazodást, de nem alkalmas arra, hogy pótolja a törvény ismeretét.

A módszertani anyag készítése során a korlátozott felelősségű és részvénytársaságokra vonatkozó törvényi szabályozást vettük alapul. Tekintettel arra, hogy felügyelő bizottság és abba dolgozói küldött választása más gazdasági társasági formában is lehetséges, illetve esetenként kötelező, felhívjuk a figyelmet arra, hogy a közkereseti és betéti társaságok, egyesületek és közös vállalatok felügyelő bizottságaira néhány sajátos szabályt is tartalmaz a törvény, ezek módszertani anyagunkban nem szerepelnek.

Munkánkat annak reményében végeztük, hogy ezzel is segítséget nyújthatunk a munkavállalóknak abban, hogy hatékonyabban vehessenek részt munkahelyükön az élet- és munkakörülményeiket meghatározó tulajdonosi és vezetői döntések befolyásolásában és ellenőrzésében.

Köszönetet mondunk a Friedrich Ebert Alapítvány Szakszervezeti Projektjének azért, hogy lehetővé tette a módszertani anyag megjelenését, ezzel újabb bizonyosságot téve arról, hogy a munkavállalók között is él a nemzetközi szolidaritás.

Budapest, 1996. július

A szerzők

A felügyelő bizottság mint a dolgozói participáció intézménye Nyugat-Európában¹

Magyarországon még szakmai körökben is erősen vitatott a gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiba választott dolgozói küldött szerepe, funkciója. A társadalmi-gazdasági fejlődés és a gazdasági törvénykezés mintájául szolgáló fejlett ipari országokban — ott, ahol ez a lehetőség a munkavállalók számára adva van — a dolgozói participáció szerves része.

Magyarország számára az európai unióbeli tagság alapfeltétele a közösség alapokmányainak, törvényeinek érvényesítése a magyar jogszabályokban. Témánk szempontjából az egyik meghatározó alapokmány a „Dolgozók alapvető szociális jogainak közösségi chartája” (a továbbiakban: Szociális Charta), amelyet tizenegy tagország állam-, illetve kormányfője fogadott el 1989 decemberében az Európa Tanács strasbourgi ülésén.

A Szociális Charta és a hozzá kapcsolódó egyéb dokumentumok összegzik mindazokat a munkavállalói jogokat, szociális eredményeket, amelyek megilletik a munkavállalókat munkaviszonyuk keretében, és amelyek kívánatosak és ajánlottak az Unió tagállamaiban. Így többek között megnevezik azokat az eseteket, amelyekben kötelező a munkavállalók informálása, a velük való konzultáció, és részvételük a döntésben. Ezek a következők:

- a) ha a technológiai változások jelentősen befolyásolják a dolgozók munkafeltételeit és munkakörülményeit;
- b) ha az átszervezések, vagy a vállalatok egyesülései kihatnak a foglalkoztatásra;
- c) ha csoportos leépítésekről van szó;

¹ E fejezet megírásához felhasznált irodalom: Szamuely László „Változó struktúra, változó ipari társadalom” c. könyve (Bp. 1992).

d) ha a vállalat foglalkoztatáspolitikája különösen külföldi munkavállalókat érint.

E szabályozás értelmében az egységes piac a vámhatárok eltörlésével nem csak a személyek, szolgáltatások, tőkék és áruk akadálytalan áramlását jelenti majd, hanem a dolgozók participációs és érdekképviseleti jogainak egységes intézményrendszerét is.

A dolgozói részvétel és érdekképviselet körüli viták két fontos európai dokumentum: „Az egységes részvénytársasági törvény”, és az ún. „Európai gazdasági társaságok alapokmánya” kapcsán, a hetvenes évek eleje óta tartanak az Európai Közösségben.

Az Európai Társaság Alapokmányának tervezete, melyet az Európai Közösség Bizottsága fogadott el 1989-ben, három participációs modellt ajánl az EK tagországaiban létrehozott, illetve működő gazdasági társaságok számára.

Az *első modellben* a felügyelő bizottság (illetve ahol ilyen nem működik — pl. Anglia, Svédország — az egyszintű igazgatótanács) tagjainak legalább egyharmadát, de nem több mint felét a vállalat dolgozói, vagy azok érdekképviseletei választják.

A *második modellben* a társaság munkavállalóit egy külön testület képviseli, amely nem más, mint az üzemi tanács.

A *harmadik modellben* a vállalat vezetése (kollektív) szerződésben állapodik meg a munkavállalókkal, vagy azok érdekképviseleti szervezeteivel.

A dolgozói részvétel intézményeinek ajánlásánál lényegében a német gyakorlatot vették alapul, amit működtetésének elve is kifejez:

„Az igazgatósági és felügyeleti szervek minden tagjának a vállalat érdekében kell teljesítenie funkcióját, tekintetbe véve a részvényesek és a munkavállalók érdekeit.”

Milyen is a mintául szolgáló német dolgozói részvételi rendszer?

Mielőtt a német szisztéma rövid ismertetésére rátérnénk, néhány általános megjegyzés:

1. A fejlett ipari országokban a nagyvállalatok esetében általánosnak tekinthető a részvénytársasági forma, melyek irányítását az igazgatótanács végzi.

2. Az igazgatótanácsot a tulajdonosok választják, és az angolszász, valamint néhány skandináv országban *egységes testület* (Svédországban e testületbe delegálhatnak a szakszervezetek két főt), még a legtöbb nyugat-európai országban *kétszintű*: felügyelő bizottságra és a tulajdonképpeni operatív irányítást végző igazgatóságra tagozódik.

Németország az országoknak ez utóbbi csoportjához tartozik, ahol a felügyelő bizottság ellenőrzi az igazgatóság tevékenységét. A mi szabályozásunktól eltérően, az ellenőrzésen túlmenően beszámoltatja, valamint kinevezi, illetve szükség esetén leváltja az igazgatóságot, továbbá bizonyos stratégiai kérdésekben dönt.

A német munkavállalói participációs modell leírása csak a felügyelő bizottságok bemutatásával féloldalas lenne. A rendszer ismertetéséhez feltétlenül szólni kell az üzemi tanácsokról és a szakszervezetekről. Néhány óriás céget kivéve Németországban a társaságokban nincsenek jelen intézményesen a szakszervezetek. Bár jelentős számban vannak a dolgozók között szakszervezeti tagok, és ezek bizalmifőbizalmi csoportokat hoznak létre, nincs a mi értelmezésünk szerinti vállalati szervezetük, és nem rendelkeznek ezen a szinten semmilyen jogosítvánnyal.

A német szakszervezetek tevékenységének fő területe az ún. mezoszint (regionális, ágazati). Területi elven hozzák létre és működtetik szervezeteiket. Ebből következik, hogy az üzemi tanácsok egyedül munkavállalói érdekképviseleti intézményként vannak jelen a társaságokban. Jelentős szerepük van a dolgozók munkaviszonyának alakításában, e területen igen erős jogosítványokkal rendelkeznek.

A szakszervezeteknek jelentős befolyásuk van az üzemi tanácsokra. Ez adódik egyrészt egy személyi átfedésből, összefonódásból, hiszen az üzemi tanács választásokon a tanács tagjainak többsége (80%-a) a szakszervezeti tagok, vezetők közül kerül ki. Adódik másrészt abból az egymásrautaltságból és együttműködési kényszerből, amelynek szinterei — többek között — éppen a társaságok felügyelő bizottságai.

Az üzemi tanácsok jelentik a szakszervezetek meghosszabbított karját a társaságoknál, és fordítva. A szakszervezetek által nyújtott szakértői, információs és képzési háttér, valamint az általuk megkötött ágazati kollektív szerződések nélkül az üzemi tanácsok nem végezhetnek megfelelő színvonalon tevékenységüket.

Nézzük kicsit részletesebben a német felügyelőbizottsági szabályozást

Németországban attól függően, hogy mely iparágról, illetve milyen létszámú gazdasági társaságról van szó, a felügyelő bizottságok összetételére háromféle szabályozás van érvényben:

a) Az együtdöntési iparnak is nevezett *bánya-, vas- és acélipar* ezer főnél többet foglalkoztató vállalatainál a felügyelő bizottságban lényegében paritásos a képviselet. Egy tizenegy fős testületbe a részvényeseket is és a munkavállalókat is öt-öt fő képviseli, míg az elnök elismert, független, külső szakértő, akinek kinevezésével mindkét félnek egyet kell értenie. A munkavállalói képviselők közül két főt az üzemi tanács, hármat az ágazati szakszervezet (a helyi üzemi tanács egyetértésével) delegál. Ez utóbbiak közül egynek vállalati dolgozónak, egynek vállalaton kívüli szakszervezeti tagnak, a harmadiknak vállalaton és szakszervezeten kívüli személynek kell lennie. A felügyelőbizottsági létszám akár huszonegy is lehet, az arányok azonban változatlanok bármilyen létszámnál.

Az iparág fontos sajátossága, hogy a háromtagú igazgatóságból a „humánpolitikai” igazgató kinevezésénél a szakszervezetnek vétőjoga van.

b) Egy 1952-ben életbe lépett törvény alapján, az *500 főnél többet foglalkoztató vállalatok* (rt. és kft.) felügyelő bizottságaiba a dolgozók a tagok egyharmadát az üzemi tanács jelölése alapján választják.

c) 1978 óta a *2000 főnél többet foglalkoztató vállalatoknál* a felügyelő bizottság fele-fele arányban a részvényesek, illetve a munkavállalók képviselői. Ez azonban csak látszat-paritás, amelyben kettős biztosíték szolgálja a részvényesek érdekeit. Az egyik, hogy az elnök

mindig a részvényesek képviselőiből kerül ki, és szavazategyenlőség esetén az ő szavazata kettőt ér; a másik, hogy a dolgozói küldöttek között szerepel a vállalat egyik főtisztviselője, aki rendszerint a részvényesekkel szavaz együtt. Az általában húsz fős felügyelő bizottságba tehát a dolgozókat képviselő kilenc főből hatot az üzemi tanács, hármat a szakszervezet jelöl.

Egy vizsgálat tanulságai

Témánk szempontjából rendkívüli érdekességgel bírnak ez utóbbi törvény előkészítését szolgáló vizsgálatok tapasztalatai, és a törvény életbelépésének körülményei.

A vizsgálat a bányai, vas- és acélipar, az ún. együtdöntési ipar területén működő felügyelő bizottságok működésére terjedt ki. A vizsgálat főbb megállapításai a következők:

1. A vállalati üzletpolitika profitorientáltságát a felügyelő bizottságok dolgozói képviselői nem akadályozták, nem kérdőjelezték meg. Nem gátolták az ezzel kapcsolatos tervek kidolgozását, végrehajtását akkor sem, ha ezek bányák bezárására, vállalatok fúziójára vonatkoztak. Viszont sikerült elérniük azt, hogy az ágazat és a társaságok vezetői számoljanak döntéseik szociális és munkaügyi következményeivel. A felügyelő bizottságok szerepe tehát a szociális tervezésben jelentősen megnőtt.

2. A felügyelő bizottságon belüli paritás ellenére a döntésben a konszenzus (egyhangúság) volt a szabály. A felügyelő bizottságban meghozott döntés igen gyakran nem volt egyéb, mint az igazgatóságban már részletesen megvitatott tervek elfogadása. Ebben a helyzetben nem a felügyelő bizottságban meghozott döntés, hanem az azt megelőző informális konzultációk voltak fontosak. Ezek a konzultációk a dolgozók, illetve a részvényesek képviselői között zajlottak. A semleges elnök gyakran nem is szavazott, ehelyett egyfajta közvetítői szerepet töltött be a két fél között.

3. A vizsgálat nem talált egyetlen olyan esetet sem, amikor a dolgozói képviselők megszegtek volna a titoktartás előírásait, vagy a vállalat érdekei ellen cselekedtek volna.

4. A vizsgálat megállapításai szerint az, hogy a német szénbányászati strukturális átalakításának igen nehéz folyamata nagyobb sztrájkok nélkül zajlott le, jórészt a fontos döntések meghozatalában való dolgozói részvételnek tulajdonítható.

A 4. pontban foglaltak természetesen nem csak az akkori NSZK szénbányászati átalakítására igazak. Hasonló módon nyilatkoznak az e tárgyval foglalkozó különböző szakértők általában, a gazdasági szerkezet átalakításával kapcsolatos vizsgálataikra támaszkodva. Ezt tekinthetjük a munkavállalói részvétel fontos hozadékának.

Ha a felügyelő bizottságban (néhány országban az igazgatóságban) való dolgozói képviselet ilyen előnyökkel jár, és (ahogy ezt néhány vonatkozó vizsgálat igazolta) a munkavállalók vagy érdekképviseleteik számára nem ad érdemben nagyobb lehetőséget a döntésekbe való beleszólásra, mint a hagyományosnak tekinthető lehetőségek (pl. szakszervezeti jogok, kollektív szerződés, üzemi tanácsok jogosítványai stb.), akkor mégis miért e nagy tiltakozás e munkavállalói részvételi forma ellen?

Korlátozza-e a tulajdonosi jogokat a munkavállalói részvétel?

Közelebb kerülünk az igazsághoz, ha visszakanyarodunk az 1978-ban bevezetésre került törvény elfogadásának körülményeihez.

A törvényt 1976-ban fogadták el, ellene 1977-ben a nagyvállalatok részvényesei és a munkáltatói szövetségek keresetet nyújtottak be az alkotmánybírósághoz(!). Fő kifogásuk az volt, hogy az üzemi tanács és a felügyelő bizottság dolgozói képviselete egymást erősítő (kumulatív) hatása legalább paritást hoz létre a tőke és a munka között. Ez a paritás viszont értelmezésükben „kártérítés nélküli kisajátítást” jelent. Nem teszi lehetővé a tulajdonosok számára a tulajdonuk feletti rendelkezést.

Az alkotmánybíróság 1979-ben alkotmányosnak ítélte a törvényt. Indokolásában pedig kijelentette, hogy a törvény valóban a vállalkozói szabadság kisebb mérvű korlátozását jelenti. Szó szerint kifejtve a következőket:

„Ezt az árat kell megadni azért, hogy a szándéknak megfelelően a gazdálkodási legitimitáció társadalmi legitimitációval egészüljön ki a nagyobb vállalatok vezetését illetően, hogy megvalósulhasson a vállalatban tevékenykedő minden olyan erő együttműködése és integrációja, amelynek tőkebefektetése és munkája a vállalat létének és hatékonyságának az előfeltétele.”

A munkavállalói képviseletnek ez a formája nem teszi kérdésessé a vállalatvezetés döntéseinek autoritását, de megváltoztatja legitimitásuk alapját. A vállalat vezetésére való jogcímet közvetve vagy közvetlenül a tőketulajdonból eredeztetik. Az, hogy törvényesen elismerik a munkavállalók jogát a vállalat vezetésére, a tőketulajdon vállalatvezetési monopóliumának korlátozását jelenti. Ezért jelent a participációnak ez a formája minőségileg új elemet. Ez a tény váltott ki olyan heves tiltakozást a részvényesekből és a munkáltatói szövetségekből Németországban is.

Nem feledhetjük azonban, hogy a tulajdonból levezetett vállalatvezetési monopólium már ezt megelőzően is korlátozva volt (gyakorlatilag a tőketulajdon megjelenésétől), legalább három tényező által:

- a) a munka- és egészségügyi, valamint a foglalkoztatási törvények-től és egyéb jogszabályoktól;
- b) a munkavállalók, illetve szervezeteik által kialakított kollektív alkutól és szerződésektől;
- c) a munkavállalók magatartásától, a vállalat céljaival való azonosulástól, az ebben való érdekeltségüktől.

Mi a helyzet Magyarországon?

Tudatában vagyunk a német és a magyar felügyelő bizottság működésének, kompetenciájának jelentős különbségeivel. Ennek ellenére — mivel a magyar szabályozás az ellenőrzésben való dolgozói részvételre ad lehetőséget — mint dolgozói részvételi intézmények között igyekszünk párhuzamot vonni.

Magyarországon a gazdasági társaságokról szóló törvény (a továbbiakban: Gt.) 1988 óta van érvényben, azóta adva meg a lehetőséget a dolgozóknak az éves átlagban 200 főt foglalkoztató gazdasági társaságokban arra, hogy a felügyelő bizottság egyharmadát maguk közül választva részt vegyenek a társaság tevékenységének ellenőrzésében.

A magyar tulajdonosok és munkáltatói szövetségek nem fordulnak az Alkotmánybírósághoz amiatt, hogy a felügyelő bizottságban meglévő munkavállalói képviselet korlátozná a tulajdonukból fakadó vezetői monopóliumukat.

Nálunk a dolgok nem tartanak itt. Nyolc éve e participációs intézmény ellenzői az „agyonhallgatás és a ködösítés” módszerével élnek, mondván, lehetséges, hogy a magyar szabályozás mintaként figyelembe vette az NSZK-törvényeket. Az is lehetséges, hogy ott a dolgozók megilleti ez a részvételi jogosítvány, no de, hogy ez a magyar munkavállalót is megillesse, azt már nem! Nálunk a helyzet egészen más.

Ki képviselnek nálunk a dolgozói képviselők?

Bizonyos szakmai körök véleménye szerint a dolgozók által választott felügyelőbizottsági tagok ugyanúgy a tulajdonost képviselik, mint az általa kinevezettek. Ezenkívül legfeljebb saját szakmai véleményüket fogalmazhatják meg.

Magyarországon nincs lehetőség arra, hogy a felügyelő bizottság a szakszervezetek harci terepe legyen(?!). A szakszervezetek vétőjükkal akadályozná a privatizáció menetét(?!).

Az ilyen vagy hasonló nézeteket vallók, akik igen komoly szakmai körökben is megtalálhatók, adják a hivatkozási alapot a dolgozók részvételével történő vezetés előnyeit nem ismerő, a gazdasági demokráciát felesleges időpocsékolásnak tekintő magyarországi új vállalkozói körnek, illetve az ugyanígy gondolkodó menedzsmentnek.

Számukra a Gt. 13. §-a nem fogalmaz egyértelműen, amikor úgy szabályoz, hogy „a társaság dolgozói” a maguk közül választott küldötteken keresztül, „a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében”.

A törvény nem csak a választás, hanem a visszahívás jogát is a dolgozóknak adja. Érdekes függőségi viszony alakulna ki, ha a dolgozói küldöttnek valóban a tulajdonost kellene képviselni, de mint a tulajdonos képviselőjét, a dolgozók választanák és hívnák vissza. Vajon ez utóbbi lehetőséggel mikor élnének? Ha azt vennék észre, hogy választott képviselőjük ellenükre rosszul védené a tulajdonos érdekeit?

Hogy néz ki a dolog a tulajdonos szemszögéből?

Miért is van szüksége a tulajdonosnak éppen a dolgozók képviselőjére érdekeinek védelmében? Hiszen a pénzéért felkészült, professzionális szakembert kaphatna.

Erre bizony csak egy magyarázat van: a tulajdonosnak pontosan a dolgozók véleményére van szüksége azért, hogy döntéseinél az ő érdekeit is számításba vehesse. Hogy kompromisszumos döntésével megnyerje a dolgozókat céljaihoz, és hogy ezek a célok a lehető legkisebb konfliktusokkal valósuljanak meg. Ahogy ez, mint láttuk, az NSZK-bányászat strukturális átalakításakor is történt.

Nézzük meg a dolog más szemszögéből.

Mit mondanak ugyanerről a felügyelő bizottságok dolgozói képviselői?

A dolgozói képviselők számára szervezett konferenciákon e témakörben elhangzottak egyértelmű tapasztalata az, hogy ők a *társaság érdekeinek képviseletét tekintik feladatuknak*. A vállalkozás sikerességében, a vállalat hosszú távú fennmaradásában érdekeltek, hiszen csak ez jelenthet egzisztenciális biztonságot számukra és dolgozóitársaik számára.

Azt gondoljuk, nem szükséges különösebben bizonygatni, hogy noha lényeges elemekben megegyezhet a tulajdonos és a társaság érdeke, ennek ellenére semmiképp nem azonosak egymással.

Bár a Gt. csak a tulajdonos érdekeit nevezi meg, mint olyat, amit a felügyelő bizottságnak tevékenysége során érvényesítenie kell; a társaság törvényes működésének ellenőrzése egyben a társadalmi érdek érvényesítését is jelenti.

Érdemes megjegyezni, hogy néhány nyugat-európai országban (pl. Németországban) a társadalom érdekeinek képviselete a felügyelő bizottság összetételében is intézményesül, ugyanis bizonyos társaságok felügyelő bizottságainak egyharmadában a civil szervezetek képviseleti lehetőséget kapnak (pl. a fogyasztói érdekképviseletek, a környezetvédő szervezetek stb.).

Mindezek után hogyan összegezhető a dolgozói képviselők szerepe, funkciója?

Megítélésünk szerint feladatuk egyrészt a munkavállalói szempontok megjelenítése a felügyelő bizottság tevékenységében, másrészt a munkavállalók informálása a felügyelő bizottságban folytatott tevékenységükről, ami végső soron nem jelent mást, mint a társaság helyzetéről és jövőjéről való tájékoztatást.

A gyakorlatban úgy tűnik, hogy a szakszervezetek egyre inkább ki vannak zárva a társaság információs rendszeréből. Az üzemi tanács ugyan rendelkezik az információhoz jutáshoz megfelelő jogosítványokkal (pl. az ún. betekintési joggal), ám ennek szabályozatlansága,

a munkálatók alkalmankénti ellenállása akadályozza e jogosítvány érvényesítését.

A felügyelő bizottság munkavállalói tagja viszont rendszeresen dolgozik azokkal a dokumentumokkal, amelyek tartalmazzák mind azokat az adatokat, folyamatokat, terveket, amelyek mind a dolgozók, mind pedig érdekképviseleti szervezeteik számára munkájuk szempontjából nélkülözhetetlenek.

A társaságok döntéshozatalában a munkavállalók akkor érhetnek el lényeges befolyást, ha a felügyelő bizottságban való képviseletüket összehangolják az üzemi tanácsokon és a szakszervezeteken keresztül zajló érdekegyeztetéssel. A dolgozók felügyelő bizottságban való képviselete nem jelenti a hatalmi viszonyok megváltoztatását, csak egy olyan információs csatornát jelent, amely lehetővé teszi a tulajdonosok és az őket képviselő menedzsment, valamint a munkavállalók közötti érdekegyeztetést.

Nem tekintjük tehát a szakszervezet harci terepének, a közvetlen érdekvédelem fórumának a felügyelő bizottságot. Csak információs kapcsolatot, jelzőrendszer mindkét irányban, amely lehetővé teszi, hogy az elfogadott társasági stratégia valóban közös legyen, hogy a társasági döntéseket konfliktusok nélkül lehessen végrehajtani.

Mindez természetesen további gyakorlati problémákat vet fel, amelyekre a következőkben kívánunk kitérni.

A munkavállalói küldött megválasztása a Gt. megszületése után

Mivel a Gt. szövege nem szabályozta pontosan a dolgozói küldött választásának módját, erre 1988 óta a gyakorlatban a legkülönbözőbb módon került sor. Tapasztalataink szerint előfordult direkt kijelölés a munkálató részéről, delegálás az érdekképviseleti szervek részéről. A leggyakrabban azonban a munkálató személyes javaslatára, az ő közreműködésével lebonyolított nyílt, közvetlen választást alkalmazták. A jelölt vagy jelöltek a csúcsmenedzsment azon tagjai közül kerültek ki, akik nem lettek az igazgatóság tagjai.

Mivel ennek napjainkig érezhető hatása van, érdemes egy kicsit az okoknál és a következményeknél elidőzni. A top-menedzsment egyes

tagjainak jelölésére azzal a máig élő és a végletekig hajtott érveléssel került sor, hogy ez a megbízás nagyon magas színvonalú szakmai hozzáértést, a vállalat folyamataira való rálátást igényel. Ebből egyenesen következett, hogy ezt a funkciót jól csak a vállalati vezetés egy tagja töltheti be. Az elgondolás sikeres megvalósulásáról kettős biztosíték gondoskodott: egyrészt a túlhajtott szakmai követelmény hangsúlyozása elriasztott sok, egyébként alkalmas jelöltet, másrészt a nyílt választás nem tette lehetővé a valódi véleménynyilvánítást.

E tájékoztató füzet keretei nem teszik lehetővé annak részletes kifejtését, hogy milyen lényegi érdekkülönbségek lehetnek egy társaságon belül vezetők és beosztottak, illetve a vezetők és a dolgozók egyes csoportjai között, ezért itt most csak utalnánk arra a német tapasztalatra, hogy a vezető alkalmazottak a felügyelő bizottságban mindig a tulajdonos képviselőivel szavaznak.

Elismervé a szakmai hozzáértés, a vállalat folyamataira való rálátás képességének szükségességét, ennek magyarországi hangsúlyozását, az említett okok miatt túlzottnak érezzük. Különösen akkor, ha figyelembe vesszük a két, felügyelőbizottsági tagsághoz ajánlatos szakma (a jogász és a közgazdász) nagyfokú szakosodását, amelynek következtében már messze nem minden jogász mozog otthonosan a gazdasági jog területén, és nem minden közgazdász ért a mikrogazdasághoz, a pénzügyekhez, vagy a számvitelhez. Egyébként is a felügyelő bizottság törvényadta joga a szakértők igénybevételé.

A Gt. módosítása

Fenti, a jelöléssel, választással, visszahívással (függőségi viszony) kapcsolatos anomáliákat volt hivatva korrigálni az a Gt.-módosítás, amelyik előírja a gazdasági társaságnak azt, hogy a munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel egyeztetett választási szabályzatot készítsen. Ezt a szabályzatot a társaság legfőbb szervének kell jóváhagynia. [Lásd a Gt. 13. § (3) bekezdését, amit az 1992. évi LV. tv. 1. § (1) bekezdése iktatott törvénybe.]

A gyakorlat számára azonban még így is több nyitott kérdés maradt, hiszen a módosításban nem került sor az „egyeztetés” és a

„munkavállalói érdekképviseleti szervek” fogalmak definiálására. Az utóbbi fogalmat sokan az üzemi tanáccsal azonosították; ezzel szemben egyes szakszervezetek néhány esetben bírósági úton elismertették magukat munkavállalók érdekképviseleti szervezeteként.

Van már bírósági ítélet az egyeztetés értelmezésére vonatkozóan. Az ítéletben a bíróság „érdemi” egyeztetést tesz kötelezővé a társaság számára, amely valahol a véleményezési és az egyetértési jog között értelmezendő. Az indokolásban a bíróság kifogásolta azt, hogy a társaság csak írásos véleményezésre adott lehetőséget, ebből következően az egyeztetés tárgyalásos formát is jelent.

A gyakorlatban az az általunk is ajánlott megoldás kristályosodott ki, hogy az egyeztetés után, egyet nem értés esetén, a társaság legfőbb szerve elé kerül az érdekszervezetek által támogatott megoldás is. A döntést az előterjesztések figyelembevételével a társaság legfőbb szerve hozza meg.

A törvénynek az az általános megfogalmazása, amely csak arról rendelkezik, hogy a választás három legfontosabb elemét feltétlenül szabályozni kell (ti. a jelölést, a választást és a visszahívást), igen változatos minőségű és terjedelmű választási szabályzatokat eredményezett. Mindezek természetesen további viták, konfliktusok forrásai-vá váltak. (Az általunk elkészített minta választási szabályzatot és a hozzá fűzött magyarázatokat lásd később.)

Néhány, a választási szabályzattal kapcsolatos probléma

1. Sok munkáltató és tulajdonos, károsnak tartva bármilyen kapcsolatot a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek és a felügyelőbizottsági dolgozói között, a választási szabályzatban eleve lehetetlenné tette a szakszervezet és az üzemi tanács jelölési jogát. Jelöltet állítani csak a munkavállalók meghatározott nagyságú csoportjának (pl. 10%-ának) van módja. A szakszervezet és az üzemi tanács ezt a lehetőséget felhasználva állíthat jelöltet.

Ez a kicsinyes akadékoskodás jelzésértékű abból a szempontból, hogy ezek a munkáltatók, illetve tulajdonosok mit gondolnak a mun-

kvállalói érdekképviselet, a participáció fontosságáról, mennyire ismerik ennek nyugat-európai irodalmát, tapasztalatait.

2. A választási szabályzat hiányából vagy általános megfogalmazásából eredeztethető az a probléma is, hogy meddig tart valójában a dolgozói küldött mandátuma?

Erről az alapítóknak az alapító okiratban (a társaság alapszabályában) kell rendelkezniük és ezt kell értelmeszzerűen a választási szabályzatba átvezetni. Ha tehát az alapszabály, illetve a választási szabályzat erről külön rendelkezik, akkor a helyzet egyértelmű: addig, ameddig ezekben a dokumentumokban ezt meghatározták.

A probléma akkor adódik, ha mindkét dokumentumban csak a törvény vonatkozó rendelkezéseit másolták, vagyis azt, hogy a felügyelő bizottság (dolgozói) tagját határozott időre, de legfeljebb öt évre kell választani. Ebből ugyanis legfeljebb a mandátum maximális és nem konkrét hossza következik.

Nem ismerünk arra a problémára vonatkozó bírói ítéletet, hogy meddig tart a munkavállalói küldött mandátuma akkor, ha nincs választási szabályzat és semmilyen dokumentumban nincs erre vonatkozó szabályozás, vagy ha van ugyan szabályzat, de a mandátum hosszáról nem rendelkezik egyértelműen.

A szakértők bizonyos köre a törvényes szabályozást kielégítőnek tartja a probléma megoldására. Véleményük szerint ugyanis:

„A Gt nem írja elő, hogy a választás időtartamát naptárszerűen kötelező meghatározni, ezért nincs jogi akadálya annak, hogy a választás időtartamát a társasági szerződésben a felek más, alkalmas módon határozzák meg. A Gt.-ben kögens módon meghatározott — 5 éves — leghosszabb időtartamra történő hivatkozást határozott időre szóló kikötésnek kell tekinteni.” Ugyanis „egyértelműen megállapítható, hogy a felek akarata a társasági szerződés (alapszabály) elfogadásakor a törvényben meghatározott 5 éves leghosszabb időtartamra irányult.” (Lásd Csécsy—Gadó—Makai—T. Nagy: Társasági jog és cégjog a gyakorlatban. CO-NEX-TRAINING BT. Bp. 1993. 140. old.)

3. Gyakran fordul elő, hogy privatizáció során az új tulajdonos megváltoztatja az általa kinevezett felügyelőbizottsági tagok mandátumát, esetleg azonnal leváltja őket. Ilyenkor merül fel legelősebben az a kérdés, hogy változik-e ezzel párhuzamosan a munkavállalói küldött mandátuma is?

Mértékadó szakértői vélemények szerint a választás során szerzett jogot (a mandátum hosszát) a dolgozói küldött esetében a tulajdonos nem veheti vissza, illetve nem változtathatja meg. Ebből következik az, hogy csak az általa kinevezett felügyelőbizottsági tagokat hívhatja vissza, a dolgozói küldött mandátuma a választási szabályzatban meghatározottak szerint, vagy a konkrét választáson meghatározott ideig tart.

4. A gyakorlat során talákoztunk ezzel ellentétes esettel is, amikor a tulajdonos évről évre hosszabbította az általa kinevezett felügyelőbizottsági tagok megbízatását, és ennek „következtében” az eredetileg rövidebb ideig választott dolgozói küldött is felügyelőbizottsági tag maradt. Ez az eljárás a dolgozói küldött esetében nem felel meg a törvényi szabályozásnak.

5. Hasonló problémát jelent az, ha a munkavállalók vissza kívánják hívni képviselőjüket, ám ennek eljárási szabályait nem tartalmazza a választási szabályzat, vagy más társasági dokumentum.

Véleményünk szerint ebben az esetben megoldás lehet az, ha a munkavállalók több mint 50%-ának aláírásával, a visszahívásról döntő választást kezdeményeznek a társaság legfőbb tulajdonosi szervénél. Megítélésünk szerint ilyen nagyságrendben támogatott kezdeményezést a tulajdonosok nem utasíthatnak vissza anélkül, hogy ne kockáztatnák a munkahelyi békét.

A dolgozói küldött kapcsolata választóival; védettsége

A Gt. nem rendelkezik a munkavállalói küldött és választóinak kapcsolatáról, a küldött beszámolási kötelezettségéről. Erre a kötelezettségére csak a külföldi tapasztalatokból és a küldött választói által történő visszahívásának lehetőségéből következtethetünk.

Ez a kapcsolat a dolgozói képviselő választói kontrollját jelenti: egyrészt egy beszámolási kötelezettséget tevékenységéről, másrészt az

képviselő által egy-egy fontosabb ügyben képviselt szempontok meghatározását, harmadrészt pedig a dolgozók által jelzett ügyek kivizsgálásának lehetőségét.

Megoldatlannak ítéljük a dolgozói képviselő védettségét.

A törvény kimondja, hogy a dolgozói képviselőt ebben a minőségében a munkáltató nem utasíthatja, munkaviszonyát viszont megszüntetheti, aminek következtében automatikusan megszűnik a felügyelőbizottsági tagsága is.

Nem nagyon tudjuk eldönteni, hogy a mai viszonyok között „naivnak”, vagy inkább „cinikusnak” ítéljük azokat a véleményeket, amelyek szerint a felügyelő bizottság dolgozói képviselőjének elbocsátása sem a munkáltatónak, sem a tulajdonosnak nem áll érdekében. Az e véleményt vallók szerint a kritikus dolgozói képviselő legfeljebb a társaság működésének hiányosságaira hívja fel a figyelmet, amiért köszönet és nem kirúgás jár.

Nyugat-Európában a felügyelő bizottság dolgozói képviselői szorosan kötődnek a munkavállalói érdekképviseletekhez. Az esetek döntő többségében vagy az üzemi tanács, vagy a szakszervezet választott tisztségviselőjeként élveznek védettséget. Ezekben a személyi átfedéseken keresztül valósul meg a munkavállalói érdekképviseleti és részvételi intézmények zavartalan együttműködése.

(Zárójelben jegyezzük meg, hogy ez egyben a választókkal való kapcsolattartásukra is megoldás, hiszen az üzemi tanácson vagy a szakszervezeten keresztül ez könnyen megoldható.)

Magyarországon a dolgozói képviselő védettségének biztosítására a jelenlegi szabályozás körülményei között is több lehetőség kínálkozik.

Védett lesz a dolgozói képviselő, ha választott szakszervezeti vagy üzemi tanácsi tisztségviselőként kerül a felügyelő bizottságba. Biztosítható a védettsége abban az esetben is, ha valamelyik, a tulajdonos legfőbb szerve által elfogadott dokumentumban ez szabályozásra kerül. Megfelelőnek látszik erre kitérni vagy a választási szabályzatban, vagy a felügyelő bizottság ügyrendjében. Utóbbi esetekben a tulajdonos vállalhat garanciát a dolgozói küldött védettsége felett.

Az elsőként javasolt megoldással kapcsolatban (hogy ti. szakszervezeti vagy üzemi tanácsi tisztségviselő legyen a felügyelő bizottság

tagja) felmerülhet az a kérdés, nem jelent-e ez valódi túlsúlyt munkavállalói oldalon?

Mint már említettük, a német munkaadónak is az volt a legfőbb érve az alkotmánybírószághoz beadott kifogásukban, hogy az üzemi tanács és a felügyelő bizottság dolgozói képviselőinek együttműködésével létrejövő erők kumulatív hatása gátja lehet a tulajdonosi jogaik gyakorlásának. A német alkotmánybírószág nem azt állította, hogy nincs ilyen hatás, hanem azt, hogy ezt az árat kell meghozni a tulajdonosoknak a társaság működtetéséhez szükséges erők együttműködéséért.

Ha ez erő összegződés az erős német szakszervezetek és üzemi tanácsok esetében is csak a tulajdonosi jogok kisebb mérvű korlátozását jelenti, mit jelenthet ez nálunk Magyarországon?

Felügyelő bizottságok a konszernnek színtjén

Magyarországon a hagyományos állami vállalatok átalakulása, privatizációja konszern, illetve holding típusú gazdálkodó szervezeteket hozott létre, amelyekben a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek sajátos helyzetben vannak.

„Konszernnek azt a vállalati csoportosulást nevezzük, amelynek — jogilag is önálló — tagjai az együttes piaci fellépés, a fejlesztési források racionális felhasználása, az optimális tőkeallokáció, valamint az összehangolt termék- és technológia-politika érdekében közösen tevékenykednek valamely iparágban vagy iparágakban.” (Dobák Miklós és munkatársai: Szervezeti formák és koordináció. KJK 1992.)

A holdingot a szakirodalom egyrészt a konszern egyik speciális eseteként határozta meg, másrészt olyan vegyes profilú tőketulajdont is jelent, amely egymással semmilyen összefüggésben nem lévő ágazatokban tevékenykedik.

Olyan vállalatcsoportról van tehát szó, amelyben van egy irányító és több irányított vállalat. Amelyek között alá-fölérendeltségi viszony van, és ebből a szempontból lényegtelen az az eszköz, amivel a befolyását az irányító vállalat érvényesíteni tudja (pl. vagyonzkezelés, tulajdonosi szervezet, személyzeti munka, közös tervezés stb.).

A munkavállalói érdekképviseleti, illetve részvételi intézmények szempontjából itt az a fontos, hogy a dolgozói érdekek szempontjából meghatározó döntések nem annál a munkáltatónál születnek, ahová a Munka Törvénykönyve által biztosított jogosítványaik szólnak.

A német szabályozás pontosan definiálja azt, hogy mely vállalatcsoportokat tekint konszerneknek, és természetesen azt is szabályozza, hogy hogyan történjen a konszern felügyelő bizottságába a választás. A konszern szinten, a társaságival megegyezőben létrejövő és működő felügyelő bizottság nem zárja ki, hogy társasági szinten ugyan csak működjön.

A probléma tehát abból adódik, hogy a magyar (munka-) jog nem vesz tudomást arról, hogy Magyarországon jelentős számban működnek ilyen konszern vagy holding típusú vállalatcsoportok.

Magyarországon a Gt. kifejezetten tiltja azt, hogy egy társaság felügyelő bizottsága „más” társaság tevékenységét ellenőrizze, noha az egymással alá-fölrendeltségi viszonyban lévő vállalatok pénzügyi műveletei bizonyára nem különböznek munkavállalói szempontból sem.

A felügyelő bizottság munkavállalói tagjainak választásáról és a választási szabályzatról

A gazdasági társaságokról szóló, többször módosított 1988. évi VI. törvény értelmében azoknál a társaságoknál, ahol a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a társaság dolgozói a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében.

Ezeknél a társaságoknál a felügyelő bizottság tagjainak egyharmadát a dolgozók saját maguk közül választják.

A választással összefüggő kérdésekről a gazdasági társaság a munkavállalói érdekképviseleti szervekkel egyeztetett szabályzatot készít, amelyet a társaság legfőbb szerve (közgyűlése) hagy jóvá.

A törvény — mint ahogyan erről már az első fejezetben szoltunk — elég szűkszavúan és bizony néhol bizonytalan tartalmú kategóriákat használva rendelkezik a felügyelő bizottságok munkavállalók által választott tagjairól. Az alábbiakban az általunk elkészített, és e kiadvány mellékletében megtalálható választási szabályzat logikai menetét követve néhány, a választással kapcsolatos alapvető kérdést próbálunk tisztázni. Felügyelő bizottság mind a részvénytársaságok, mind pedig a korlátolt felelősségű társaságok esetében van. A részvénytársaságoknál minden esetben kötelező a létrehozásuk, kft.-nél csak akkor, ha a törvény rendelkezései előírják. (Számunkra most fontos ilyen eset az, ha a társaság alkalmazottainak száma éves átlagban a 200 főt meghaladja.) A továbbiakban, az egyszerűség kedvéért, úgy tárgyaljuk a választás kérdéseit, mintha egy részvénytársaságról lenne szó, de természetesen ezeket a szabályokat a korlátolt felelősségű társaságokra is megfelelően alkalmazni lehet és kell. Ahol tehát rt.-t említünk, ott kft.-re is gondolunk, ahol alapszabályról írunk, az alatt mindig társasági szerződést is értünk, ahol közgyűlést említünk, ott a taggyűlés feladatait is beleértjük.

A választás értelmezése

A munkavállalói szervezetek, de még munkáltatók, tulajdonosok is időről időre felvetik azt a kérdést, hogy miért kell választani, illetve azt, hogy lehet-e olyan választási szabályzatot készíteni és jóváhagyni, amelyben a dolgozói küldötteket valamilyen, a munkavállalók által választott szerv (szakszervezet, üzemi tanács) delegálja?

A válasz egyértelműen nem. A törvény szövege választásról és nem delegálásról szól. Nem lehet delegálni azért sem, mert sem a szakszervezeti bizottságokat, sem az üzemi tanácsokat nem arra a feladatra választották meg, hogy döntsenek a munkavállalók képviseléről a felügyelő bizottságban.

Némely munkáltatói körökben támogatott szisztéma a közvetett, úgynevezett elektori választási mód. Ennek lényege, hogy a dolgozók valamely, számszerűen vagy más módon meghatározott csoportja (X fő, vagy adott szervezeti egység munkavállalói) küldöttet választ, és ezek a küldöttek választanak dolgozói képviselőt a felügyelő bizottságba. Ez felveti annak lehetőségét, hogy a munkáltató közvetlenül befolyásolja a választás kimenetelét, hiszen ilyen szándék esetén a kisebb létszámú elektori kör jobban kezelhető, mint az összes munkavállaló. Különösen így van ez, ha a közvetett választás még nyílt szavazással párosul.

A törvényi feltételek szerint valóban van arra lehetőség, hogy a munkavállalók küldötteket válasszanak azzal a felhatalmazással, hogy azok válasszanak dolgozói képviselőket. A nem közvetlen, hanem kétlépcsős választásnak lehet létjogosultsága, de meggyőződésünk szerint csak ott kellene ilyen szabályozást kialakítani, ahol azt a társaság tagoltsága, a munkavállalók közvetlen választásban való részvételének komoly nehézségei indokolják.

Az üzemi tanácsok választása bizonyította, hogy mindenütt megoldható a közvetlen választás.

A dolgozók által választható tagok száma

Amennyiben a felügyelő bizottság alapító okiratban, illetve alapszabályban meghatározott létszámának egyharmada tört szám, akkor e számot felfelé kerekítve kell egész számként értelmezni és ennek alapján meghatározni a megválasztásra kerülő munkavállalói tagok számát.

A fenti értelmezés — egy példán bemutatva — a következőt jelenti. Ha az alapító okirat szerint a bizottság létszáma 5-7 fő lehet és jelenleg a tulajdonosok 4 tagot választottak, akkor a munkavállalóknak 2 főt kell választaniuk. Ha a tulajdonosok 3 főt választottak meg, akkor is kettő lesz a dolgozói választottak száma.

Kikkel és hogyan kell egyeztetni a választási szabályzatot?

Ennek a kérdésnek a megválaszolása és a szabályzatban való megfogalmazása megítélésünk szerint alapvető fontosságú. Amint arról az első fejezetben már szóltunk, az általunk ismert eddigi viták, bírósági ügyek mindegyike e körül forgott. Javaslatunk szerint minden szabályzatban célszerű, ha egyértelműen rögzítik, melyik kategória alatt mit értenek, s azt is, hogy milyenek a felelősségi viszonyok. A mi szövegjavaslatunk a következő:

„A társaság munkavállalói érdekképviselői szervei alatt a társaság munkavállalói által megválasztott üzemi tanácsokat, illetve az általuk delegált központi üzemi tanácsot, valamint a társaságnál képviseléssel rendelkező szakszervezetet(eket) kell érteni. Az egyeztetésért a társaság vezérigazgatója felelős. Ha az eljárás során nem sikerül megegyezni, biztosítani kell a lehetőséget az érdekképviselői szervek számára, hogy álláspontjukat a társaság igazgatóságának ülésén, illetve a társaság közgyűlésén ismertethessék.”

A törvény olyan kifejezéseket használ — munkavállalói érdekképviselői szervek, egyeztetés —, amelyek pontosan nincsenek definiálva. Az általunk javasolt értelmezéssel is lehet természetesen vitatkozni.

Az első ellenvetés az lehet, hogy milyen alapon nevezzük az üzemi tanácsokat a munkavállalók érdekképviselői szervének, miért nem csak

a szakszervezeteket tekintjük érdekképviseleti szervnek. [Zárójelben jegyezzük meg, hogy már a szerv (tehát nem szervezet!) megnevezés is problematikus, nem világos, mire gondolhatott a törvény szövegezője és elfogadója.]

Több okból gondoljuk, hogy nem járunk el helytelenül, ha az üzemi tanácsokat is ebbe a körbe tartozónak értelmezzük. Az egyik az, hogy a Gt. ez irányú módosításának szövege az 1992. évi LV. törvényben van, amelyet ugyanazon az ülésen fogadott el az Országgyűlés, amikor az LIV. számút (privatizációs törvény), amelyben a törvény vonatkozásában érdekképviselet alatt az üzemi tanácsokat kell érteni (85. §). A másik ok gyakorlatibb ennél. Ugyanis — sajnos — vannak társaságok, amelyeknél nem működik szakszervezet, s ezeknél a törvény szűkebb értelmezése szerint nem lenne kívül egyeztetnie a társaságnak.

A második ellenvetés az lehet, hogy miért beszélünk képvisellel rendelkező szakszervezetről, csak szakszervezet vagy reprezentatív szakszervezet helyett. Erre részben a Munka Törvénykönyve, részben a Gt. ad magyarázatot. A képvisellel rendelkező szakszervezet kifejezést az Mt. használja azon szakszervezetek meghatározására, amelyek egy munkahelyen tagokkal rendelkeznek. Ezen a ponton persze bele lehetne bonyolódni egy felesleges vitába arról, hogy ez a kategória mennyiben felel meg a Gt. „érdekképviseleti szerv” megfogalmazásának, de nem érdemes. Érdekesebb — és a gyakorlatban inkább felvetődő kérdés, hogy miért nem reprezentatív szakszervezetről beszélünk? Ez a kategória az Mt.-ben jól meghatározott, valódi mérésen alapszik: megítélésünk szerint mégsem alkalmazható, mivel a Gt. rendelkezéséhez viszonyítva szűkítő értelmezést, ezzel kizáró rendelkezést eredményezne. Ebben az esetben ugyanis az adott társaságnál képvisellel rendelkező, de nem reprezentatív szakszervezeteket nem vonná be az egyeztetésbe. Talán joggal feltételezzük, hogy amennyiben a törvényhozó szándéka az lett volna, hogy csak a szakszervezetek, vagy a reprezentatív szakszervezetek vegyenek részt az egyeztetésben, akkor néven nevezné őket a törvény és nem egy általánosabb fogalmat, az érdekképviseleteket használná.

A harmadik fontos elem az „egyeztetés” értelmezése. Ilyen kategória van ugyan a Munka Törvénykönyvében, de egészen speciális, érdekví-

ták esetére szóló eljárási szabályként. Ezért fogalmazzuk meg e szabályzatban azt az esetet, hogy ha nincs egyetértés, megállapodás a felek között — ami *nem* feltétele a szabályzat elfogadásának a tulajdonosok által —, legalább arra legyen lehetőségük a munkavállalók képviselőinek, hogy a döntéselőkészítő és döntéshozó fórumokon ismertethessék eltérő álláspontjukat. Így elkerülhető az, hogy hosszas, — mint az előző fejezetben említettük — akár bírósági vitába keveredjenek a felek arról, hogy történt-e a szabályzatról *érdemi* egyeztetés vagy sem.

A vezérigazgató felelősségének megfogalmazása is a törvény szövegének értelmezésére, pontosítására szolgál. Az ugyanis, hogy a „társaság egyeztetett szabályzatot készít”, nem határozza meg pontosan, kinek is a feladata és egyben felelőssége a társaság részéről a szabályzat készítése és egyeztetése.

Mikor jogosultak a dolgozók felügyelőbizottsági tagot választani?

A törvény szerint akkor, "ha a gazdasági társaságnál a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja". Felmerülhet a kérdés, hogyan értelmezhető ez a 200-as határ? A dolgozói küldöttet azt az évet követően kell megválasztani, amelyben a főfoglalkozású dolgozók száma elérte vagy meghaladta ezt a számot. De nem csak ez jelenthet gondot. A mindennapi tapasztalat azt mutatja, hogy sok társaságnál jelentősen lecsökkenhet a munkavállalók száma. Sokszor következik ez be azért, mert egyes tevékenységeket, üzleti, termelési egységeket visznek ki a társaságok új, önálló szervezeti-jogi formába úgy, hogy a munkavállalókat is viszik az új munkáltatóhoz. Ekkor az eredeti társaság létszáma a törvényben irt és az ellenőrzési, egyben választási jogosultságot biztosító 200 fő alá csökken. Ugyanakkor nagyon fontosnak tartjuk, hogy éppen ennek az átalakulási, átszervezési folyamatnak az ellenőrzése érdekében maradjanak mandátumban a dolgozók által választott képviselők, mandátumuk ne szűnjön meg automatikusan. Értelmezésünk szerint, a törvénynek a választás idejére vonatkozó rendelkezése alapján [Gt. 13. § (1)–(3) bek.] alkotható olyan szabályzat, amely úgy rendelkezik, hogy a megválasztott tag mandátum-

ma az azt követő évben szűnik meg, amely évben az átlagos főfoglalkozású létszám 200 alá csökkent.

Mi a helyzet akkor, ha a társaság alapításakor, vagy átalakulással történő létrejöttékor eleve kétszáz főnél többet foglalkoztat? Felvetődik ekkor a kérdés, hogy mikor kell megválasztani a felügyelő bizottság egyharmadát alkotó dolgozói küldötteket? Mind az alapításkor, mind az átalakuláskor elkészül az alapító okirat vagy társasági szerződés, amelyben a tulajdonos(ok) meghatározza a felügyelő bizottság létszámát és egyben dönt a személyi kérdésekben is. A dolgozói küldöttek megválasztására azonban csak a társaság első közgyűlése/taggyűlése után kerülhet sor, hiszen először annak — a társaság legfőbb szervének — el kell fogadnia a választási szabályzatot. Ebből következően, a felügyelő bizottság csak jelentős idő múlva válik teljessé. Ennek az időnek a lerövidítésére az átalakulások, illetve a nagyobb társaságok egy részéből alapított társaságok esetében alkalmazható módszer, ha a társaságot létrehozó dokumentumok előkészítése során elkészítik a választási szabályzatot és lefolytatják az egyeztetési eljárást is, így már az alakulás utáni első közgyűlés dönthet a szabályzatról. Természetesen ehhez fontos feltétel, hogy legyenek az egyeztetésre jogosult érdekképviseltek. Az átalakulások esetén, mivel ekkor mindig valamilyen jogutódlásról van szó, ez tulajdonképpen adott. Az egyéb alapításkor arra lehet törekedni, hogy a lehető leghamarabb legyen választott érdekképviseltele a dolgozóknak, amely formálisan is igazolhatja az előkészítés során folytatott egyeztetési eljárást.

A választási szabályzatról általában

A választási szabályzat célja a társaság felügyelő bizottsága munkavállalói tagjainak jelölésével, megválasztásával, megbízásuk megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos jogosultságok, eljárások és feladatok meghatározása annak érdekében, hogy biztosított legyen a munkavállalók részvétele a társaság működésének ellenőrzésében.

A következőkben a választás részletes szabályozását alapvetően a közvetlen és titkos választás elvére és az üzemi tanácsok választásának

Munka Törvénykönyvében szabályozott eljárási szabályaira építve mutatjuk be. Azért választottuk ezt a formát, mert tapasztalataink szerint a két üzemi tanács választás során minden munkahelyen kialakult ennek a jól lebonyolítható rendje és technikája. Természetesen néhány helyen, ahol indokoltnak tartottuk, eltértünk az Mt. szabályaitól.

A szabályok megfogalmazásánál — mint arról már szövtünk — lehetőség van a közvetett választás szabályait is alkalmazni.

Lehetőség van a nem titkos, közvetlen választásra is, mondjuk egy azonos időben, egy helyre összehívott munkásgyűlésen, ahol a jelölést és a választást nyílt szavazással bonyolítják le. Tapasztalataink szerint egy ilyen megoldás gyors ugyan, de viszonylag kevés helyen alkalmazható, és igen tág teret ad a hatalmi befolyásolásra.

A választás előkészítése

A választás előkészítésére és lebonyolítására választási bizottságot vagy bizottságokat célszerű létrehozni. A bizottságok létszámát a helyi sajátosságoknak és kialakult gyakorlatnak megfelelően kell meghatározni. Eldöntendő kérdés az is: kiből álljon a bizottság? A kialakulóban lévő gyakorlat is azt mutatja, hogy célszerű, ha a bizottságba a választásban érdekelték delegálnak tagokat. Például egy tagot a társaságnál működő reprezentatív szakszervezet, egy tagot az üzemi tanács(ok), egy tagot a társaság vezérigazgatója delegál. A bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak.

Felvethető, hogy miért ajánljuk a reprezentatív és nem a képviselettel rendelkező szakszervezetet? Azért, mert úgy gondoljuk, szükséges a legitím támogatottság e minimuma ahhoz, hogy ilyen fontos funkcióra delegálási jogot adjunk. Amint azt az egyeztetési eljárásnál jeleztük, a törvényi szabályozáshoz képest szűkítő szabályt alkotni nem lehet, de a választási bizottság létrehozására semmilyen törvényi előírás nincs.

A választási bizottság feladatai — a választás módjának azonossága miatt — alapvetően megegyeznek az üzemi tanácsok választásakor létrehozott választási bizottságok feladataival. Ezért csak néhány elemet említünk meg.

A választásra minden dolgozó jogosult. Minden ettől eltérő szabályozás, a választási bizottság által kiadott névjegyzék, amely bárkit is kizár a választás lehetőségéből, nem megengedett.

A választás időpontjának meghatározásakor figyelembe kell venni egyrészt a társaság tagoltságát, a munkarendbeli sajátosságokat is. Amennyiben nem az első választásról, illetve időközi választásról van szó, figyelembe kell venni a felügyelő bizottság ügyrendjében szabályozott határidőket.

A jelöltállítás feltételei

„A felügyelő bizottság munkavállalói tagjává a választható, aki a részvénytársaságnál, illetve jogelődjénél a választás időpontjában munkaviszonyban áll.”

Vitás kérdés lehet, hogy a fenti, általunk javasoltan túl kiköthetők-e más feltételek is. A munkáltatók előszeretettel javasolnak a jelölt szak-képzettségére, iskolai végzettségére, esetleg nyelvtudására vonatkozó kitételeket. Találkoztunk már olyan javaslattal is, amely tiltani akarta, hogy a jelölt egyidejűleg választott szakszervezeti tisztségviselő vagy üzemi tanácstag legyen. Véleményünk szerint — amint erről az első fejezetben bővebben írtunk — ez semmiképpen nem fogadható el.

Elsősorban a munkavállalói szervezetek javasolják, hogy a jelölés feltétele egy meghatározott minimális munkaviszony legyen. Véleményünk szerint a törvényből nem következik, hogy ilyen feltétellel kell rendelkeznie egy választott felügyelőbizottsági tagnak.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó probléma az is, hogy határozatlan vagy határozott idejű munkaviszonyban áll-e a jelölt a társasággal. Valószínűleg e kérdés megoldása sem a szabályzat ügye, de felhívjuk a figyelmet arra, hogy nem ésszerű olyan dolgozót jelölni a tisztségre, akinek határozott idejű munkaviszonya a mandátum vége előtt lejár.

A törvény nem zárja ki azt, hogy vezető állású dolgozót válasszanak a felügyelő bizottságba (amennyiben nem vezető tisztségviselő is). Semmiképpen nem javasoljuk olyan vezető megválasztását, akinek a tevékenységi köre a felügyelő bizottság ellenőrzési jogkörébe tartozik.

A jelölt képzettségére, munkaviszonyára stb. vonatkozó feltételekkel kapcsolatban úgy gondoljuk, rá kell bízni a jelöltállítókra és felelősségükre, hogy olyan munkatársukat jelöljék, aki azon túl, hogy élvezi a dolgozók bizalmát, megfelel majd a tisztséggel járó követelményeknek. Meggyőződésünk, hogy az alkalmas személyek kiválasztására a megfelelő eszköz nem a szabályzat, hanem a feladatok és követelmények pontos, közérthető ismertetése és megértetése.

A jelölés fontos szabálya, hogy nem jelölhető olyan személy, aki a törvényekben meghatározott összeférhetlenségi szabályok miatt nem választható meg. Az irányadó törvények e tekintetben a Gt., az Mt., valamint a Ptk. Ezek vonatkozó rendelkezéseit a szabályzatban is rögzíteni kell:

— akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetést előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesül;

— akit valamely foglalkozástól eltiltottak, azaz az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő;

— a Részvénytársaság vezető tisztségviselői [Gt. 28. § (1)] és azok közeli hozzátartozói [Ptk. 685. § b)];

— aki nem cselekvőképes;

— aki a választási, illetve szavazatszedő bizottság tagja;

— aki törvényben meghatározott okok miatt ilyen tisztséget nem vállalhat.

Az utolsó kitétel a törvényekben szabályozott összeférhetlenségi rendelkezésekre utal. Ilyenek részben a Gt. rendelkezései is, de ide kell sorolnunk a kézirat készítésének idején az Országgyűlésben vitatott, a képviselők tisztségvállalásával kapcsolatos törvényi rendelkezéseket, vagy a polgármesterek jogállásáról rendelkező jogszabályt is.

A választási bizottság, illetve a jelöltállító természetesen nem járhatnak utána minden jelölt esetében az összeférhetlenségnek. Ezt azzal lehet feloldani, hogy minden jelölt aláír egy nyilatkozatot, amelyben büntetőjogi felelőssége tudatában közli, hogy jelölésével, megválasztásával kapcsolatban összeférhetlenség nem áll fenn. A jelölést minden esetben írásba kell foglalni, és úgy kell eljuttatni a választási

bizottsághoz, hogy csatolják a jelölt nyilatkozatát. A nyilatkozatnak tartalmaznia kell azt is, hogy megválasztása esetén vállalja a felügyelőbizottsági tagsággal járó feladatokat és kötelezettségeket.

Kinek legyen jelöltállítási joga?

A szabályzat e rendelkezésének meghatározásakor két szempontot kell figyelembe venni. Az egyik politikai, a másik technikai-célszerűség.

A politikai megközelítés egy vonatkozását az előző fejezetben már említettük, amikor a tulajdonosok és/vagy munkáltatók az érdekképviseltek kizárására való törekvéséről szoltunk. Ennek a megközelítésnek egy másik vonatkozása az, hogy mennyiben lehet tere ez a választás az érdekképviseltek közötti rivalizálásnak. Meggyőződésünk szerint, feltétlenül jelöltállítási jogot kell adni a szabályzatban a reprezentatív szakszervezet(ek)nek és az üzemi tanács(ok)nak, valamint a munkavállalók egy meghatározott százalékának. Ebben az esetben is felvetődik a reprezentativitáshoz kötés problémája. Nem megismételve, amit már a választási bizottság delegálásánál elmondunk, azt tehetjük ehhez hozzá, hogy a 10% alatti támogatottságú szakszervezetek kizárása a jelöltállítás jogából csak akkor megengedhető, ha a munkavállalók által állítható jelöltek támogatottsági kritériuma eléri vagy meghaladja a tíz százalékot.

Technikai-célszerűségi szempontból azt érdemes mérlegelni, hogy ha túl sok jelöltállításra jogosult van, illetve viszonylag kevés ember is állíthat jelöltet, akkor nagyon meg fog oszlani a szavazatok száma. Ennek következtében pedig, ha meghatározunk eredményességi küszöböt a megválasztáshoz, nagyon kis valószínűséggel lesz eredményes a választás; ha ilyet nem határozunk meg, vagyis a legtöbb szavazatot kapott jelölt lesz a megválasztott, akkor pedig az alacsony támogatottságból eredően a legitimitás kérdőjelezhető meg.

A jelölés szabályszerűségét a választási bizottság jogosult és köteles ellenőrizni. A közzététel részleteit az adott társaságnál szokásos módon

célszerű meghatározni. Egy rendező elv van: minden munkavállalónak legyen lehetősége megismerni, hogy kik a jelöltek.

A jelöltekkel szembeni kifogás

A választási bizottság által közzétett listán szereplő személyek jelölése elleni kifogás lehetőségét meg kell adni a szabályzatban. Természetesen pontosan — és nem túl hosszú időt megadva — meg kell határozni a kifogás közlésének határidejét. Véleményünk szerint elegendő, ha a közzétételtől számított három napon belül írásban lehet kifogást tenni a választási bizottságnál. Kifogásolási joga a jelöltállító szervezeteknek, a választásra jogosult munkavállalóknak van.

A kifogásnak akkor van helye, ha az a szabályzatban meghatározottak szerinti választási tilalomra vonatkozik. Egyéb okok miatt nem fogadhat el kifogást a bizottság.

A kifogást a választási bizottság köteles megvizsgálni és annak elutasításáról vagy elfogadásáról dönteni. A választási bizottság számára is időbeli korlátot célszerű meghatározni ehhez, annak érdekében, hogy a választást a tervezett időben le lehessen bonyolítani. Amennyiben az elfogadott kifogások miatt a szükségesnél kevesebb jelölt lenne, a választási bizottságnak kezdeményeznie kell a választás időpontjának elhalasztását, és újabb jelölt(ek) állítását.

A szavazólapok

Véleményünk szerint a szavazólapon csak és kizárólag a jelöltek abc sorrendben feltüntetett nevei szerepeljenek. Felvethető, hogy miért ne szerepeljen a jelölt neve mellett a jelöltállító neve, emblémája stb. Ez a megoldás az üzemi tanácsok választásánál indokolt volt, hiszen az a választás mérte a szakszervezetek reprezentativitását, amihez komoly, törvényben biztosított jogosítványok kapcsolódnak. A felügyelő bizottság tagjának, tagjainak választásához ilyen kapcsolat nincs.

A választás szabályai

A választás lebonyolításának szabályait, annak érdekében, hogy minden munkavállaló időben értesüljön róla, célszerű a jelöltlistával egy időben közzétenni.

A felügyelő bizottság munkavállalói tagjának/tagjainak megválasztására minden, a társasággal mint munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.

A választás érvényességi feltételeinek meghatározása lényeges eleme a szabályzatnak. Általánosan kialakult gyakorlat, hogy az üzemi tanács választás érvényességi feltételét veszik át a szabályzatok. Célszerű ugyanakkor, hogy az 50%-a + 1 fős részvételi arány teljesülésének megítélésékor ne kelljen figyelembe venni a gyeden, gyesen, tartós kiküldetésben lévőket, a sorkatonai szolgálatot teljesítőket, valamint azokat sem, akik tartósan betegállományban vannak.

A választást a társaságnál oly módon kell lebonyolítani, hogy minden szavazásra jogosult munkavállaló élhessen szavazati jogával. A szavazás lebonyolításának módját az adott társaság sajátosságaihoz kell igazítani. A több vagy folyamatos műszakban dolgozók szavazását is biztosítani kell. Ilyen helyeken persze nem lehet egy napon lebonyolítani a választást.

A szavazatszedő bizottság feladatait, a szavazólapok elkészítésének kritériumait, hitelességét stb. is pontosan meg kell határozni a szabályzatban.

Két tekintsünk megválasztottnak?

„Megválasztott felügyelőbizottsági tagoknak azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át kapták. Szavazategyenlőség esetén a társaságnál (a jogelőd vállalatnál) fennálló hosszabb munkaviszonnyal rendelkező a megválasztott.”

Ezt a szabályt a Mt. üzemi tanács választási szabályaiból vettük át. A törvényalkotónak az volt ezzel a célja, hogy valamilyen meghatáro-

zott nagyságú támogatottsághoz kösse a tisztség betöltését. Ez a cél a felügyelő bizottság választott tagja esetében is indokolt, talán indokoltabb is. Ugyanakkor fel kell hívni arra a figyelmet, hogy háromnál több jelölt esetében könnyen előfordulhat, hogy egyik jelölt sem kapja meg a szükséges mennyiségű szavazatot. A megismételt szavazás kitolja azt az időt, amitől a felügyelő bizottság már teljes létszámmal tud működni. Lehet ezért olyan megoldás is, hogy az tekinthető megválasztottnak, aki a legtöbb szavazatot kapta. Ekkor természetesen nem kell a szabályzatban az eredménytelenségről rendelkezni.

Szükséges viszont meghatározni az eredménytelenség esetén kövendő eljárást akkor, ha a szabályzatba eredményességi feltételt írtunk. A választás akkor lesz eredménytelen, ha kevesebb jelölt kap legalább 30%-ot, mint ahány dolgozói képviselő választására a társaságnál lehetőség van. A megismételt szavazáson természetesen csak azokra kell voksolni, akik nem érték el a szükséges szavazatok számát, és csak annyi tagot választanak meg ekkor, ahány hely még van a felügyelő bizottságban a dolgozók képviselői számára.

A szavazatok összeszámlálása, az eredmény megállapítása

A leadott szavazatokat csak a választási bizottság jogosult összeszámlálni. Ezért biztosítani kell, hogy a szavazáskor használt urnákat lezárva a bizottsághoz vigyék.

A szavazatok összeszámlálásakor a választási bizottságnak mindenképpen szükséges jegyzőkönyvet felvenni. A jegyzőkönyv tartalmi követelményeit is meg kell határozni a szabályzatban. A jegyzőkönyvet a bizottság tagjai hitelesítik.

A választás eredményéről a választási bizottság a jegyzőkönyv átadásával értesíti a társaság vezetését, illetve a tulajdonost/tulajdonosokat.

A hitelesített jegyzőkönyvet a jelölőlista közzétételével azonos módon kell nyilvánosságra hozni, azért, hogy a választásban résztvevő minden munkavállaló értesülhessen a részletes eredményről.

Időközi választás

Időközi választást kell tartani akkor, ha a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának munkaviszonya bármely okból a megbízás időtartamának lejárta előtt megszűnik, vagy a felügyelőbizottsági munkavállalói tag lemond tisztségéről, illetve, ha valamely, a tisztség betöltését törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezik.

Új választást kell tartani akkor is, ha a választott tagot a munkavállalók visszahívják.

A visszahívás

A kezdeményezéséhez szükséges létszám meghatározása természetesen függ a választó dolgozók számától. Megfontolásra javasoljuk, hogy ez a szám legyen magasabb (pl. 30%), mint a jelöltállításához meghatározott szám vagy arány. Az arány meghatározása esetleg jobb, mert az független a létszám alakulásától.

Felvethető az is, hogy a jelöltállításra jogosult szakszervezetek és az üzemi tanács is visszahívhatja a felügyelő bizottság általa jelölt tagját. Ez ellen az szól, hogy ne lehessen visszahívást kezdeményezni néhány ember (egy testület) döntése alapján, s ezzel egy szavazási procedúrára kényszeríteni egy nagyobb közösséget.

A kezdeményező aláírásokat tartalmazó ívet ellenőriztetni és hitelesíteni szükséges. A hitelesítés módját az adott társaság szervezetének megfelelően kell kialakítani. Az általunk javasolt szövegben szereplő szervezeti egység lehet a személyügyi vagy humánpolitikai osztály, igazgatóság stb. is. A lényeg, hogy hiteles aláírások legyenek a visszahívás kezdeményezése mögött.

Ezt követően meg kell szavaztatni a dolgozókat a tag visszahívására, illetve megerősítésére vonatkozóan. A szavazás a választási szabályzatnak megfelelően történjen, azzal az eltéréssel, hogy a szavazólapon a tag neve és az egyetért-e visszahívásával igen-nem szöveg szerepeljen.

Amennyiben a visszahívási kísérlet eredménytelen, ugyanazon tag ellen egy éven belül nem lehet megismételni.

A szavazási eljárás esetleg feleslegesnek tűnhet a visszahíváshoz, de úgy véljük, hogy mivel mindenki részt vett a választásban, a visszahívásról is úgy kell dönteni, hogy mindenki véleményét nyilváníthasson.

A szabályzat hatálybalépése

A szabályzat elfogadását a törvény a társaság legfőbb szerve kizárólagos jogkörébe utalja. (Ez a jog akkor is kizárólagos joga a közgyűlésnek/taggyűlésnek, ha a társasági törvény csak az általános részben [13. § (3)] fogalmazza meg, és társaságonként nem találjuk meg a kizárólagos jogkörök felsorolásánál.) Ezért nem jogszerű az olyan szabályzatba fogalmazott rendelkezés, amely annak jóváhagyását a társaság más szervezetéhez delegálja.

A fent leírtakból következik az is, hogy a szabályzat módosítását is csak a legfelsőbb szerv hagyhatja jóvá.

A szabályzat tehát akkor lép hatályba, amikor a társaság legfőbb szerve — közgyűlése/taggyűlése — azt határozattal elfogadta. A felügyelő bizottság tagjának választását csak az így elfogadott és hatályos választási szabályzat alapján lehet megkezdeni.

A felügyelő bizottság ügyrendje

A felügyelő bizottság és egyes tagjainak jogait, kötelezettségeit és felelősségét alapvetően az 1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról (továbbiakban: Gt.) határozza meg. A társaságok alapítása során a tulajdonosok az alapító okiratban vagy alapszabályban is rendelkezhetnek a felügyelő bizottság működéséről. Ezeknek a rendelkezéseknek azonban összhangban kell lenniük a törvény általános és az egyes társasági formákra vonatkozó szabályaival.

A törvényben meghatározott, illetve a társaság legfőbb szerve által elfogadott rendelkezések azonban nem elegendők a felügyelő bizottságok működésének szabályozásához. Ezért a Gt. 34. § (4) bek. kimondja: „A felügyelő bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg, és azt a gazdasági társaság legfőbb szerve hagyja jóvá.” Ebből következően a megalakult gazdasági társaságoknál, ha megválasztották a felügyelő bizottságot, annak legfontosabb és legsürgősebb feladata saját ügyrendjének elkészítése, és a társaság legfőbb szervével történő jóváhagyatása.

Azoknál a társaságoknál, ahol már működik felügyelő bizottság, annak újjáavasztása természetesen nem érinti a már korábban elfogadott ügyrendet. Az új összetételű bizottság érvényes ügyrenddel bír és annak megfelelően kell tevékenykednie. Amennyiben az ügyrendet vagy annak egyes rendelkezéseit nem tartják megfelelőnek a bizottság új tagjai, a módosítására, kiegészítésére lehetőségük van, de azt jóvá kell hagyatni a társaság legfőbb szervével.

A gazdasági társaságokról szóló törvény nem ad útmutatást arról, hogy a felügyelő bizottság ügyrendje milyen területek, eljárások szabályozására terjedjen ki. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az alapító okiratok és alapszabályok sem rendelkeznek a felügyelő bizottság ügyrendjének tartalmáról. A bizottságok ezért meglehetősen nagy szabadsággal rendelkeznek saját működési és eljárási rendjük kialakításában. A törvény által biztosított lehetőség a részletes szabályok önálló meghatározására egyben felelősségteljessé teszi az ügyrend elkészítését. A

bizottságnak alaposan végig kell gondolnia, hogy milyen szerepet szán az ügyrendnek és milyen terjedelemben és mélységben határozza meg abban a bizottság és egyes tagjainak jogait, kötelezettségeit és feladatait, illetve milyen részletesen szabályozza az eljárási rendet. Először ennek végiggondolásához kívánunk szempontokat ajánlani, a munka megkönnyítése érdekében.

Szempontok az ügyrend készítéséhez

Az ügyrend tervezetének elkészítése során dönteni kell arról, hogy a törvényekben és társasági dokumentumokban szereplő, a felügyelő bizottság tevékenységére vonatkozó szabályok bekerüljenek-e az ügyrendbe. Szakértők között erről megoszlanak a vélemények. Van olyan vélemény, hogy teljesen felesleges megismételni a törvény szövegét az ügyrendben, mivel ezeket a rendelkezéseket akkor is be kell tartani, ha abban nem szerepelnek. A törvény ismerete pedig minden felügyelőbizottsági tagtól elvárható. Ezzel ellentétben a szakértők másik része úgy vélekedik, hogy indokolt a törvényi rendelkezések megismétlése, elsősorban azért, mert így egyetlen dokumentumban átfogóan lehet szabályozni a tevékenységet. Ezen álláspont mellett szól az is, hogy a Gt.-ben a felügyelő bizottságokra vonatkozó rendelkezések különböző fejezetekben és címek alatt szerepelnek, ami megnehezíti a törvény használatát a mindennapi gyakorlatban. A törvény és a társasági dokumentumok rendelkezéseinek beépítése azonban — álláspontunk szerint — nem jelentheti azt, hogy csak ezeket a szabályokat tartalmazza az ügyrend, mint ezzel néhány felügyelő bizottság ügyrendjében találkozni lehet.

Javaslatunk tehát az, hogy az ügyrend ismétlje meg a rendelkezéseket, de a szükséges mértékben egészítse ki, részletezze azokat, illetve szabályozza a működés azon területeit, amelyekre a törvény nem tér ki. Az ügyrendnek az ebben a felfogásban történő megállapítása elsősorban azoknak a tagoknak nyújt segítséget, akik korábbi tevékenységük során nem szereztek jártasságot a törvények alkalmazásában és értelmezésében.

Az ügyrend elkészítése során dönteni kell arról is, hogy a tevékenység milyen területeire terjedjen ki a szabályozás. Javaslatunk az, hogy a tevékenység minden olyan területre, amelyekre eljárásokat, szabályokat kell meghatározni, terjedjen ki az ügyrend szabályozása. Célserű itt rögzíteni a jogokat, kötelezettségeket és felelősséget is. Ez a módszer ugyan kissé terjedelmessé teheti az ügyrendet, de egyetlen dokumentumban hozzáférhetővé teszi az összes működéssel kapcsolatos szabályt.

Az ügyrend szerkezete és tartalma

Általános rendelkezések

Az ügyrend általános részében célszerű rögzíteni, hogy milyen törvény alapján készült az ügyrend.

Rendelkezni szükséges a hatálybalépés idejéről, módjáról, és az érvényessége határidejéről.

Javasoljuk, hogy az ügyrend határozatlan ideig legyen érvényes, de bármikor lehetőség legyen a bizottság általi módosítására a közgyűlés jóváhagyásával. Elképzelhetőnek tartjuk, hogy az ügyrend elfogadása, illetve módosítása ne egyszerű szótöbbséggel történjen, hanem a bizottsági tagok több mint kétharmadának támogatása legyen szükséges hozzá.

A felügyelő bizottság tagjainak a számáról és megválasztásuk módjáról az „Alapszabály” vagy „Alapító Okirat”, illetve a közgyűlés, taggyűlés által elfogadásra kerülő „Választási Szabályzat” kell hogy rendelkezzen, de ezt célszerű az ügyrendben is rögzíteni.

A megválasztott tagok megbízásának időtartamát is az előzőekben említett dokumentumokban kell meghatározni. A törvény alapján ez határozott időre, maximum öt évre szólhat. Javaslatunk, hogy az időtartam általában egységes legyen, függetlenül attól, hogy a tulajdonosok vagy a dolgozók által választott tagról van szó. Eltérni ettől a szabálytól akkor érdemes, ha valamilyen oknál fogva (pl. visszahívás) egy-egy új tagot kell választani. Ilyenkor az új tag megbízásának időtar-

tamát úgy célszerű meghatározni, hogy annak lejárta egybeessen a többi tag megbízásának lejártával. Így lehetőség van arra, hogy a bizottsági tagok választására rendszeres időszakonként és egy időben kerüljön sor. Ez a módszer különösen a dolgozók által választott tagok esetében praktikus, mert így elkerülhető, hogy esetleg több választás is legyen egy évben.

Érdekes lehetőség adódhat az ún. eltolt mandátumok alkalmazása esetén, tehát abban az esetben, ha különböző időpontban jár le a tulajdonos által kinevezett és a dolgozók által választott felügyelőbizottsági tagok mandátuma. E megoldás kétségtelen előnye, hogy a felügyelő bizottság által előzetesen felhalmozott tapasztalat, tudás nem vesz el a tagok teljes cseréje esetén. Átöröklődnek a működésre és a kapcsolatra vonatkozó ismeretek is. Ez a társaság számára — a felügyelő bizottság „tanulási folyamatának” lerövidüléséből adódóan — csak hasznos lehet.

A felügyelőbizottsági tagok összeférhetlenségére vonatkozó szabályok

A felügyelőbizottsági tagsággal kapcsolatos összeférhetlenségi szabályokat a Gt. pontosan meghatározza. Javasoljuk, hogy ennek ellenére kerüljenek be az ügyrendbe akár szó szerint is, azért, hogy a tagok biztosan megismerjék azokat.

Az összeférhetlenségi szabályok esetében különösen fontos a törvény szigorú betartása. Nem csak azért, hogy olyan személy, akinél kizáró okot találni ne kerüljön a bizottságba, hanem azért is, mert ez esetben a helyi dokumentumokban nem lehet szigorúbb összeférhetlenségi szabályokat meghatározni a törvényben előírtnál. Ez ugyanis a választhatóságot korlátozná és így törvénybe ütközná.

A Gt. összeférhetlenségi szabályai kizárják a választhatóságból a büntetett előéletű és meghatározott körben a foglalkozástól eltöltött személyeket. Nem lehet felügyelőbizottsági tag, aki vezető tisztséget visel a társaságban; tehát egyesülésnél és közös vállalatnál az igazgató, korlátozott felelősségű társaságnál az ügyvezetők, részvénytársaságnál az

igazgatóság tagjai, illetve a felsoroltak közeli hozzátartozói. Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

Az összeférhetlenségi szabályok nem csak a választás során érvényesek. Amennyiben a felügyelő bizottság megválasztott tagjának körülményeiben olyan változás következik be, amely kizárja részvételét a bizottság munkájában (pl. vezető tisztségviselő közeli hozzátartozójává válik), akkor le kell mondania tagságáról.

Az összeférhetlenség kiterjed olyan ügyletek kötésére, amelyek a társaság tevékenységi körébe tartoznak.

A felügyelő bizottság tagja nem lehet vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag hasonló tevékenységet végző társaságnál. A törvény egyébként nem tiltja, hogy valaki egyszerre több társaságnál legyen felügyelőbizottsági tag, illetve vezető tisztségviselő, de erről tájékoztatni kell az érintett társaságokat.

A felügyelő bizottság feladatai, jogai, kötelezettségei és hatásköre

A bizottság tevékenysége és feladatainak meghatározása szempontjából az ügyrend jelentős szerepet tölthet be azzal, ha a törvényben általánosan megfogalmazott jogokat és kötelezettségeket konkretizálja, pontosítja.

A jogok felsorolásánál, értelmezésénél tudatosan választottuk külön a bizottság és az egyes tagok jogait, annak ellenére, hogy átfedések is vannak közöttük. A bizottság jogait csak a testület gyakorolhatja, a tagokat megillető jogokat pedig természetesen a tagok külön-külön is.

A törvény kötelességként írja elő a bizottság számára az ügyvezetés ellenőrzését és a legfontosabb gazdasági-pénzügyi dokumentumok (mérleg, vagyonkimutatás, nyereségfelosztás) vizsgálatát. A vizsgálat eredményéről jelentést kell tenni a tulajdonosi testületnek. A törvény további tételes felsorolást a vizsgálandó anyagokról nem tartalmaz. Általános formában kötelezővé teszi azonban valamennyi fontosabb

jelentés vizsgálatát. A társaság legfőbb szervének lehetősége van arra, hogy az alapszabályban meghatározza a számára fontos jelentéseket és ezek vizsgálatát kérje a bizottságtól. Amennyiben az alapszabály tartalmaz ilyen kitételeket, akkor ezeket is érdemes az ügyrendben felsorolni. Tapasztalataink szerint azonban az alapszabályok általában nem írnak elő ilyen kötelezettségeket a bizottságnak. Ezért a bizottságnak kell értelmeznie és a gyakorlat nyelvére átültetni a törvényt, és meghatározni, hogy mit tekint fontosabb jelentésnek.

Javasoljuk, hogy ezek közül a legjelentősebbeket és azokat, amelyek rendszeresen visszatérőek, tételesen építsék be az ügyrend szövegébe. Ilyenek lehetnek például: a társasági forma változása, többségi tulajdonszerzés más gazdasági társaságban, részvénykibocsátás stb. Az esetenként születő vagy kevésbé nagy fontosságú jelentések vizsgálatáról elegendő a munkatervben rendelkezni.

A felügyelő bizottság ellenőrzési jogköre igen széles körű; vizsgálhatja a törvények, jogszabályok, társasági dokumentumok előírásainak betartását az ügyvezetők, vezető tisztségviselők, sőt a legfőbb szerv tevékenységében is. Az észlelt jogsértések, hiányosságok megszüntetésében a felügyelő bizottság szerepe már korlátozott. Joga és kötelessége a feltárt szabálytalanságokra felhívni az illetékes személyek, szerv figyelmét, illetve jelentést tenni a társaság legfőbb szervének, de a további lépések, intézkedések megtétele már az erre illetékes vezető személy vagy testület feladata. A bizottság jogainak és feladatainak meghatározása során ezt az elvet érvényesíteni kell.

A kötelező feladatok felsorolását célszerű a törvényben tételesen meghatározottakkal kezdeni. Ezt követően megvizsgálni, hogy melyek azok a társaság életében jelentősnek minősíthető események, szerződések, jelentések, amelyekre önmagára nézve kötelezően írja elő a bizottság az ellenőrzést. Ez nagymértékben eltérhet a különböző formában működő és eltérő tevékenységet folytató gazdasági társaságokban, ezért a korábban felsorolt esetek inkább példának, mint ajánlásnak tekinthetők.

A Gt. kötelezi a bizottságot vizsgálat lefolytatására, ha a társaságnál jelentős vagyonvesztést vagy fizetéseképtelenséget, jelentős eladósodást észlel, illetve ha ilyen jelenségekre a könyvvizsgáló felhívja a fi-

gyelmét. A vizsgálat eredményétől függően kérheti a legfőbb szerv összehívását, illetve a felügyelő bizottság maga is összehívhatja azt, ha indokoltnak tartja. Ezeket a rendelkezéseket indokolt beépíteni az ügyrendbe, mivel fontos garanciális szabályai az ellenőrzés hatékonyságának.

Az ellenőrzési tevékenységet a bizottság jellemzően testületként végzi. A törvény lehetővé teszi azonban az egyes tagok számára is az ellenőrzést, a munka állandó jellegű megosztását a tagok között. Az ügyrendben célszerű meghatározni, hogy milyen kérdésekben ellenőriz a bizottság mint testület és milyen feladatokat oszt meg a tagjai között. Az ellenőrzési feladatok megosztása nem mentesíti a tagokat az általános felelősség alól. Az egyes tag mulasztásából bekövetkezett kárért a bizottság minden tagja felelős.

A gazdasági társaságok egy részében működik belső ellenőrzés is. Olyan személy vagy szervezet, akinek, illetve amelynek főfoglalkozásában feladata a társaságnál egyes tevékenységek ellenőrzése. A Gt. alapján ezek szakmai irányítását a felügyelő bizottság látja el. A belső ellenőrzés irányításának, felügyeletének módjáról az ügyrendben célszerű rendelkezni.

A törvény biztosítja a lehetőséget a felügyelő bizottság számára, hogy az ellenőrzés hatékonyságának biztosítása érdekében, a társaság vezető állású dolgozóitól jelentéseket, tájékoztatásokat kérjen. Ezek lehetnek rendszeresek és egy-egy alkalomra szólóak.

A bizottság a folyamatos ellenőrzés érdekében saját információs rendszert is kiépíthet és működtethet.

A felügyelő bizottság tagjainak jogai, kötelezettségei és felelőssége

A tagok jogainak pontos rögzítése az ügyrendben elkerülhetővé teszi a konfliktusokat, vitákat az ügyvezetés és a felügyelő bizottság között a jog és hatáskör terjedelméről.

A jogok meghatározásánál az egyetemleges felelősségből célszerű kiindulni. Mivel a felügyelő bizottság tagja személyesen felelős az okozott kárért abban az esetben is, ha a mulasztást nem ő követte el, széles

körü ellenőrzési lehetőséget kell számára biztosítani, hogy a Gt.-ben előírt „elvárható gondosságnak” eleget tehesen. Biztosítani kell számára azt a lehetőséget is, hogy a felügyelő bizottság hatáskörébe tartozó bármely területen önálló elhatározás alapján, a bizottság felhatalmazásával ellenőrzést végezhesen. Az ügyrendnek fel kell oldania azt az ellentmondást, hogy a bizottság alapvetően testületként felügyeli az ügyvezetési tevékenységet és tervszerűen dolgozik, ugyanakkor ez ne korlátozza az egyes tag jogát bármely terület ellenőrzésére, ha azt szükségesnek itéli.

A tagot is megilleti a jog az információhoz. Ennek keretében biztosítani kell számára a lehetőséget a különböző dokumentumok vizsgálatahoz, tájékoztatás kéréséhez. Az ügyrendben biztosítani kell számára a jogot, hogy részt vehessen és felszólalhasson a vezető-testületek ülésein.

A felügyelő bizottság tagja munkája során számos olyan információhoz juthat, amelynek illetéktelenhez történő eljutása vagy nyilvánosságra kerülése veszélyeztetheti a társaság gazdasági, üzleti érdekeit. Ezért a törvénynek megfelelően az ügyrendnek rendelkeznie kell az üzleti titok megőrzéséről.

Az összeférhetlenség eseteit korábban már tárgyaltuk. A tagok kötelezettségeinek felsorolásánál azért térünk vissza erre, mert az ügyrendben kívánatos beépíteni a tag azon kötelezettségét, hogy amennyiben körülményeiben olyan változás következik be, amely nem jár össze bizottsági tagságával, azt köteles legyen záros határidőn belül bejelenteni írásban a testületnek.

A bizottság dolgozók által választott tagjai sajátos kettős viszonyban vannak a cég vezetőivel. Mint felügyelőbizottsági tagok ellenőrzik tevékenységüket, de mint munkavállalók beosztottjaik ezeknek a vezetőknél. A törvény egy vonatkozásban rendezi a viszonyt; ugyanis megtiltja a munkáltatói jog gyakorlójának, hogy a felügyelőbizottsági tagnak a tiszttségéhez tartozó tevékenységének körében utasítást adjon. Sajnos a törvény arról nem szól, hogy miként védhető meg a dolgozói tag konfliktus során egy esetleges retorziótól. Ezért javasoljuk, hogy legalább egy olyan szabály épüljön be az ügyrendbe, amely kötelezi a munkáltatót arra, hogy ha hátrányos jogkövetkezéssel járó intézke-

dést akar hozni a tag ellen, akkor erről előzetesen tájékoztassa a felügyelő bizottságot. A tulajdonosi testület támogatásával esetleg az is elérhető, hogy a dolgozói képviselőt „rendes felmondással” csak a felügyelő bizottság egyetértésével lehessen elbocsátani.

A felügyelő bizottság tagjainak felelőssége jelenleg a magyar gyakorlatban ellentmondásosnak tűnik. A törvényi szabályozás szerint, a tag a kötelezettségének megszégésével okozott kárért teljes vagyonával felel. Ugyanakkor ismereteink szerint ilyen felelősségre vonásokra nem került sor az elmúlt években. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a jövőben ne kerülhetne sor felelősségre vonásra, ha a tag nem jár el kellő gondossággal és így nem akadályozza meg, hogy a társaságnak jelentős kára keletkezzen. Ez a felelősség azonos módon terheli a bizottság tagjait, függetlenül attól, hogy a tulajdonosi szervezet vagy a munkavállalók választották meg őket.

Hangsúlyozni szükséges azonban, hogy ez a felelősség a károkért csak akkor terheli a tagot, ha bizonyítható, hogy mulasztott. Amennyiben ő vagy a bizottság saját hatáskörében megtette azokat az intézkedéseket, amelyekre a törvény kötelezi és ennek ellenére megtörtént a károkozás, a bizottság tagja mentesül a felelősség terhe alól. Mentesíti a tagot a felelősség alól az is, ha ő felhívta a bizottság figyelmét egy mulasztásra vagy egy intézkedés veszélyeire, de a bizottságban kisebbségben maradt.

A felelősség egyértelmű tisztázását segíti a tagoknak az a joga, hogy a többségi döntéstől eltérő álláspontjuk jegyzőkönyvi rögzítését kérhessék. A dolgozók által választott tag esetében a törvény még azt a különös szabályt is előírja, hogy amennyiben kisebbségben marad olyan kérdés szavazásánál, amelyet a társaság legfőbb szerve elé kell terjeszteni, a többségi álláspont mellett különvéleményt is ismertetni kell az előterjesztés során.

A felelősségre vonatkozó szabályok törvényi előírásokon alapulnak, de feltétlen szükségesnek tartjuk átvételüket az ügyrendbe is.

Az ügyrendben célszerű rendelkezni arról is, hogy a bizottsági tagok megkapják azokat a dokumentumokat, amelyek feltétlenül szükségesek munkájukhoz. Az ügyrend-mintában néhányat ezek közül felsoroltunk, de ezt a listát a helyi sajátosságoknak megfelelően ki kell egészíteni.

Azoknál a részvénytársaságoknál, ahol az igazgatóság is rendelkezik ügyrenddel, munkatervvel, ott például ezeknek a dokumentumoknak egy-egy példányát is célszerű a felügyelőbizottsági tagok rendelkezésére bocsátani.

A felügyelő bizottság elnökének feladatai, jogai és kötelezettségei

Az elnök helyzete sajátos a bizottságban, mivel azokon a jogokon és kötelezettségeken túl, amelyek a tagokat megilletik, illetve terhelik, külön kötelezettségei és feladatai is vannak, mint a testület vezetőjének. Ezért indokolt külön fejezetben szabályozni tevékenységét.

Elősorban az elnök felelős a bizottság rendszeres, törvényes működéséért, munkájának szervezéséért. Ő látja el a bizottság általános képviselőletét. Közvetít a vezető tisztségviselő, ügyvezetés és a felügyelő bizottság között. Gondoskodik az ülések előkészítéséről, a határozatok végrehajtásáról. Feladatai közé tartozik gondoskodni a bizottság zavartalan működésének feltételcíről, beleértve az információk biztosításától kezdve a technikai feltételek biztosításáig mindenre.

Javasoljuk, hogy az ügyrend tegye lehetővé elnökhelyettes megbízását. Ez biztosíték lehet arra, hogy az elnök tartós távolléte esetén se akadozzon a munka.

Az elnök helyzetéből fakadóan valós veszély lehet, hogy különleges státuszt biztosít magának a bizottságban. Az általános képviselőlet ellátásával több információval és kiterjedtebb kapcsolatrendszerrel bír, mint a bizottság többi tagja. Ez esetenként „egyszemélyes bizottságként” történő működéshez vezethet. Ennek kivédésére a tagok követeljük meg az elnöktől a bizottság rendszeres összehívását, az elnök beszámolását arról, hogy milyen ügyekben és hogyan képviselte a bizottságot, milyen információkhoz jutott. Ennek garanciáit célszerű az ügyrend működéssel kapcsolatos fejezetébe beépíteni.

A felügyelő bizottság működése

A hazai felügyelő bizottságok eddigi működéséről kevés a tapasztalat. A rendelkezésre álló információk alapján azonban megállapítható, hogy a működés tekintetében jelentős eltérések vannak. Léteznek olyan bizottságok, amelyek megválasztásuk óta nem üléseztek és a törvényben előírt minimális kötelezettségeiknek sem tettek eleget. Meglehetősen sok lehet az olyan felügyelő bizottság, amely formálisan ugyan eleget tesz a törvényes kötelezettségeinek, de érdemi ellenőrző tevékenységet nem végez. Beszámolhatunk azonban olyan esetekről is, amikor a felügyelő bizottság következetes munkája igen kedvező hatást gyakorolt a társaság működésére. Az eredményes munka szempontjából jelentős hatása lehet azoknak a szabályoknak, amelyeket a bizottság önmagára hoz az ügyrendjében.

Az ellenőrzés olyan tevékenység, amely megköveteli a tervszerűséget és rendszerességet. Ezért indokolt rögzíteni az ügyrendben, hogy a bizottság munkaterv alapján végzi tevékenységét.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy elég jelentős számban létezhetnek olyan bizottságok, amelyek évente egyszer üléseznek. Nyilvánvaló, hogy ez nem lehet elegendő az érdemi munkavégzéshez. Ezért célszerű az ügyrendben biztosítani a rendszeresség minimális garanciáit. Megítélésünk szerint az érdemi munkavégzéshez legalább negyedévenként szükséges összehívni a bizottságot. Tudatában vagyunk annak, hogy a bizottsági ülések rendszeres összehívása még nem feltétlen jelenti azt, hogy érdemi lesz az ellenőrzési tevékenység, de az biztos, hogy a rendszeres ülésezés hiánya kizárja az érdemi munkát.

Az ülések összehívása az elnök feladata, de lehetőség van arra is, hogy a bizottság két tagja kezdeményezze az összehívást, illetve szükség esetén ők hívják össze a bizottságot.

A bizottság első ülésén elnököt választ. Ezzel kapcsolatban felhívjuk a figyelmet arra, hogy az ügyrendben kell gondoskodni arról, hogy az elnök megválasztására csak akkor kerülhessen sor, ha már teljes létszámban megválasztásra került a bizottság, tehát a dolgozói képviselőket is megválasztották.

Elnöknek a bizottság bármely tagja megválasztható, függetlenül attól, hogy kik delegálták a bizottságba. Az elnök személyére a bizottság tagjai tehetnek javaslatot.

A bizottsági ülések hatékonyságát meghatározza az előkészítő munka és a felkészülés. A tagok részére biztosítani kell az időt és információt a felkészüléshez. Ezért az ügyrendnek meg kell határozni azt a minimális időtartamot, aminek a meghívó és irások anyagok kézhezvétele és az ülés időpontja között el kell telnie. Megítélésünk szerint az alapos felkészüléshez általában hat-nyolc napra szükség lehet. Természetesen a gyakorlatban előfordulhatnak olyan váratlan helyzetek, amikor rendkívüli ülést kell összehívni, ilyenkor ezek a szabályok figyelmen kívül hagyhatók.

Az ügyrendnek kell meghatározni, hogy a bizottság üléseire kik az állandó meghívottak és mi a rendje az alkalmankénti meghívásnak. Javasoljuk, hogy a bizottság üléseinek legyen állandó meghívottja az igazgatóság, illetve ügyvezetés képviselője és a könyvvizsgáló.

A bizottságban tárgyalásra kerülhetnek olyan témák, amelyeknél nem kívánatos, hogy a tagokon kívül más is részt vegyen. Ilyen esetekre biztosítani szükséges az ügyrendben a zárt ülés lehetőségét.

A bizottság határozatképességéről a törvény egyértelműen rendelkezik: a tagok kétharmadának, de legalább három tagnak a jelenlétét írja elő. Ez gyakran komoly nehézségeket okoz a háromtagú felügyelő bizottságok működésében. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a gyakorlati gondok ellenére, erről nem lehet másként rendelkezni az ügyrendben.

A bizottság határozathozatalánál a törvény az egyszerű szótöbbséget írja elő. A félreértések miatt felhívjuk a figyelmet arra, hogy a szótöbbség nem azonos a tagok több mint felének szavazatával. Távollét vagy a szavazástól való tartózkodások esetén az egyszerű szótöbbség kevesebb is lehet, mint a tagok számának fele.

A törvény nem rendelkezik a szavazás módjáról, ezt azért az ügyrendnek kell megállapítania. Javaslatunk az, hogy általában nyílt szavazással történjen a határozathozatal. Képezzenek kivételt ez alól azok az esetek, amikor személyi kérdésekről, választásról és visszahívásról történik döntés, vagy a bizottság külön dönt titkos szavazás elrendeléséről.

A határozathozatal során előfordulhat, hogy a támogató és ellenző szavazatok száma egyenlő. Itt olyan szabályozást javasolunk, hogy első lépésként kerüljön ismét megnyitásra a vita és ismételjék meg a szavazást. Amennyiben a második fordulóban is szavazategyenlőség van, akkor döntsön az elnök szavazata. Ebben az esetben azonban, ha olyan ügyben történt a szavazás, amely a tulajdonosi testület elé kerül, a többségi határozat mellett kötelező legyen ismertetni a másik álláspontot is.

A felügyelő bizottság tevékenységének jelentősége és az a felelősség, amely tagjait terheli megköveteli, hogy minden tevékenysége, határozata hitelesen és pontosan legyen dokumentálva. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy esetleges jogvita során az írásos dokumentumoknak döntő jelentősége lehet. Ezért az ügyrendben pontosan meg kell határozni a jegyzőkönyv vezetésének módját, azt, hogy milyen esetekben szükséges szó szerinti jegyzőkönyvet készíteni. Rendelkezni kell a hitelesítés szabályairól és arról, hogy kik kapják meg a jegyzőkönyv szövegét. Amennyiben a jegyzőkönyv szövege bizalmas információt vagy üzleti titkokat is tartalmaz, ezt fel kell tüntetni fedőlappján és ennek megfelelően kell kezelni, illetve tárolni azt.

Az ügyrendben szabályozni kell a keletkezett ügyiratok, határozatok, jegyzőkönyvek kezelésének és tárolásának módját. A tárolást és kezelést úgy indokolt szabályozni, hogy a bizottság tagjai mindenkor hozzáférjenek az anyagokhoz. Biztosítani kell azonban, hogy illetéktelenek azokba ne tekinthessenek bele, mivel számos olyan információt tartalmazhatnak, amelyekkel vissza lehet élni. Javasoljuk, hogy a felügyelő bizottság dokumentumaihoz a tagokon kívül bárki — beleértve a tulajdonosokat és az ügyvezetést is — csak a bizottság elnökének hozzájárulásával férhessen hozzá.

*

Az ügyrend szerkezetére és tartalmára ezek a javaslataink. Megismételjük, hogy ez csak egyik lehetséges felfogása az ügyrend szerepének és elkészítésének. A társaságok eltérő sajátosságai, a felügyelő bizottságoknak a saját szerepükről és feladataikról kialakított eltérő

felfogásuknak megfelelően más felépítésű és felfogású ügyrendek ugyanolyan jól vagy jobban is szabályozhatják a tevékenységet.

Az általunk javasolt ügyrendhez egy mintát is mellékelünk, amelyet részvénytársaságnál működő bizottságok számára állítottunk össze. A minta azonban alkalmas arra is, hogy azt a néhány sajátosságot, és a testületek elnevezésében mutatkozó eltérést figyelembe véve és módosítva, a korlátozott felelősségű társaságok és más formában működő cégek felügyelő bizottságai számára is alapul szolgáljon a saját ügyrendjük elkészítéséhez.

A felügyelő bizottságok működésének gyakorlati kérdései

Ahogy a kiadvány előző részéből láthattuk, a társasági törvény felügyelő bizottságokra vonatkozó szabályai általában véve sem elég konkrétak ahhoz, hogy e testületek helyét, szerepét meghatározhassuk. Még inkább él ez az állítás a felügyelő bizottság konkrét feladataival összefüggésben, hiszen ezzel kapcsolatban még kevesebb kézzelfogható és irányítóként használható rendelkezése van a törvénynek.

Pontosan ez a „szabályozatlanság” — inkább azt a szót használnánk, hogy az iránymutatások hiánya — eredményezi azoknak a problémáknak egy részét, melyek a testületek működése során vetődnek fel. Ezekre egyértelmű rendelkezése nincs a törvénynek, és a törvény fiatal korára való tekintettel ezzel kapcsolatban bírósági esetek, döntések sem állnak rendelkezésünkre. Másrészt nem forrt itt még ki a célszerűség, vagy ha tetszik „szokás(jog)” alapján a gyakorlatban leginkább alkalmazható és működő megoldások köre.

A kiadvány e fejezetének célja, hogy vázolja azokat a leggyakrabban előforduló problémákat, kérdéseket, melyekkel a felügyelő bizottságok találkoznak, és ott, ahol ennek a működés során jelentősége van, a dolgozói képviselő sajátos helyzetére is utaljon.

Gondolatainkat arra a vezérfonalra fűztük fel, mely az általánostól az egyedi felé halad; általános alatt értem itt azokat a kereteket, melyeket maga a törvény is tartalmaz, és egyedinek tekintve azokat, melyekre csak utal, de konkrétan nem fogalmazza meg azok tartalmát.

Hogyan működik a gyakorlatban a felügyelő bizottság tagjainak határozott időtartamra történő megválasztása?

Itt e kérdésnek arra a vonatkozására utalunk, melynek alapján azt mondhatjuk, hogy célszerű a megbízásokat a mérlegelfogadó köz-

gyűlés időpontjáig adni. Ez nem ütközik a törvény rendelkezéseibe, hiszen határozott időtartamról van szó; hasonlóan nem érinti azt, hogy a megbízás a tagok és nem a testület számára szól. Ugyanakkor javasolt megoldás, hogy a beszámoló elfogadásával, az ahhoz fűzött jelentéssel az a felügyelő bizottság foglalkozzon, amely menet közben is találkozott, illetve foglalkozott azokkal a kérdésekkel, melyek a beszámolóban öltenek végleges formát. Tulajdonképpen ezzel az ellenőrzési folyamattal igazolja a felügyelő bizottság jelentése alátámasztásul azt, hogy a beszámoló a társaság valós vagyoni, pénzügyi és jövedelmezőségi helyzetét tükrözi.

Ki legyen a dolgozók által megválasztott személy, aki a felügyelő bizottságban képviselőtűket ellátja?

Természetesen a törvény összeférhetlenségre vonatkozó előírásai, valamint az ügyrenddel összefüggésben az előző fejezetben leírtak alapján felmerül a kérdés, vajon ki lehet a legalkalmasabb e körön belül arra, hogy ezt a tisztet elláthassa.

A legfontosabb kritérium a felügyelő bizottság dolgozói küldöttjével szemben, hogy megfelelő *problémafelismerő képességgel rendelkezzen*. Ez véleményünk szerint bármely munkavállaló által kielégíthető feltétel lehet. Azt azonban ne felejtjük el, hogy a felügyelő bizottság a társaság szervezeti struktúrájában hol helyezkedik el! Ugyanis amellett, hogy a problémákat érzékeli, e speciális helyzetben lévő felügyelőbizottsági tagnak arra is képesnek kell lennie, hogy ezt a megfelelő fórumokon (így közgyűlés, igazgatósági ülés, netán maga a felügyelőbizottsági ülés) elő is tudja adni. Ezzel összefüggésben sokszor kell a gazdasági vezetéssel, a társaság menedzsmentjével tárgyalásba bocsátkozni, és megítélésünk szerint ennek a szereplésnek a sikerét nagymértékben befolyásolhatja az, hogy a dolgozói küldött egyébként részese volt-e már ilyen helyzeteknek.

Mindenképpen olyan ember megválasztása célszerű, aki gyakorlott a tárgyalásban, mások érdekeinek figyelembevételével jár el munkakörével összefüggésben is, és — nem utolsósorban — azok számára is

elfogadott partner, akik felügyelőbizottsági tagsága során tárgyalópartnerei lehetnek. Így elképzelhető, hogy szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tag, illetve munkahelyi középvezető lássa el ezt a megbízást. Azt gondoljuk, hogy az előző két „foglalkozás” általunk felsorolt kritériumoknak való megfelelése nem kétséges, viszont érdekes lehet a legutóbbi ebből a szempontból.

Egy középvezető — természetesen ezt a kategóriát a helyi szokásokhoz, szervezeti rendhez alkalmazva kell tartalommal megtölteni — eléggé közel van a dolgozókhoz ahhoz, hogy problémájukat közvetlenül érzékelje, ugyanakkor vezetőként más magatartási formákat is — és mindazt, ami ezzel jár — alkalmaznia kell. Ezek a magatartási formák felügyelőbizottsági tagsága során, vezetői mivoltából fakadóan hitelesebbek lehetnek a társaság ügyvezetése számára.

A középvezetői státus mint olyan, más szempontból is előnyös lehet. Hasonlóan neuralgikus pont a felügyelő bizottság működésével kapcsolatban az informáltság. Erről a későbbiekben még külön szólnunk, amit viszont ki szeretnénk itt említeni, az az, hogy elvárásként fogalmazódjon meg a felügyelő bizottság dolgozói tagjával szemben, hogy *rálátása legyen azokra a kérdésekre*, melyekhez munkája során véleményét, javaslatát adja. Ez a „rálátás” egyfajta rendszerszemléletet igényel, mellyel a társaságot mint működő egészet, alrendszerek egymáshoz kapcsolódó egységeként képes kezelni a választott tisztségviselő. Egy középvezető mindennapi munkája során gyakran szembesül ezzel a problémával, illetve e problémának a megoldásával, ezért e tevékenység során is megmutatkoznak majd az ezzel összefüggésben nyert tapasztalatai.

Természetesen szerencsés, ha a dolgozói küldött a társaság tevékenysége szempontjából megfelelő szakmai felkészültséggel rendelkezik, hiszen ez elengedhetetlen feltétele lesz majd véleményalkotásának. Itt elképzelhető jogi, közgazdasági, műszaki, és minden olyan ismeret, tapasztalat, mely az ellenőrzési munka során hasznosítható. De ne legyen ez konkrétan megfogalmazott elvárás, hiszen ebben az esetben igen szűkre szabhatnánk a megválasztható és alkalmasnak található munkavállalók névsorát.

A felügyelő bizottság szerepfelfogása

A felügyelő bizottság működésének többé-kevésbé sikertelen, nem hatékony volta alapvetően abban gyökerezik, hogy sem a partnerek, sem maga a felügyelő bizottság nem ellenőrző testületként kezeli saját magát.

Hiányoznak a tevékenységből mindazok az elemek, melyek nem attól kellene jelen legyenek a testület működésében, mert ez a testület felügyelő bizottság, hanem mert ellenőrző testület. Amennyiben ilyenként el tudjuk fogadtatni magunkat, és munkánk során minden olyan követelménynek eleget teszünk, mely az ellenőrzés sajátja, a siker a működés eredményén is mérhető lesz. A következő alapvető dolgokra gondolunk:

— a tevékenység ne elemzés, netán elemezgetés legyen, hanem ellenőrzés, mely a tapasztaltak alapján javaslatokat is tud tenni a társaság számára (természetesen a társaság, illetve a tulajdonos érdekeit mérlegelve);

— ne csak a konkrét ügyekben megjelenő gondokat próbálja orvosolni, hanem azt a rendszerben meglévő okot, mely e konkrét ügyben nyilvánult meg;

— mindig a követelményekhez (törvények, rendeletek, belső szabályzatok) képest vizsgálja az adott ügyben a tényhelyzetet, és az eltérések okait tárja fel.

Természetesen az ellenőrzési tevékenységhez minden olyan, az ellenőrzéseknél szokásosan alkalmazott módszert használjon fel, mely az ellenőrzést eredményesebbé teheti, illetve segítheti.

Az ellenőrzés módszertanával azért is célszerű — alapjaiban legalább — tisztában lenni, hiszen e téren a társasági törvény lehetőségeket ad a felügyelő bizottság számára, és ennek a feladatnak megfelelni, az ellenőrzési tevékenységnek következetesen — tartalmilag is! — eleget tenni annyit is jelent, hogy azt a felelősség esetleges felvetésénél a leginkább hittel érdemlő bizonyítékként lehet érvényesíteni.

A felelősség felvetésére ugyan még példa nem volt, de azért ha jól belegondolunk, a felügyelő bizottság tagjai számára kötelesség, hogy feladatukat a tőlük elvárható gondossággal lássák el, s ha hiányosságok

sorozata tapasztalható, akkor nyilván fent említett kötelezettségének maradéktalanul nem felel meg a felügyelő bizottság.

A felügyelő bizottság munkájának tervszerűsége

Az ellenőrzési tevékenységgel és adott esetben a felelősséggel is összefüggésbe hozható a felügyelő bizottság által elkészített *munkaterv*.

Ennek meglétét a társasági törvény nem írja elő, de ez nem jelenti azt, hogy egyáltalán nem is kell lennie. A feladatok meghatározásánál a törvény nem bocsátkozik hosszas példalózásba, hiszen a mérleg és vagyongkimutatáshoz kapcsolódó jelentés elkészítésén kívül kötelezettségként a társaság közgyűlése elé kerülő fontosabb ügyek tárgyalását rója feladatul a felügyelő bizottság számára. Ebből a beszámoló vizsgálatának időpontja jól behatárolható, s azok a bizonyos fontosabb ügyek többségében nem tervezetten fordulnak elő a társaság életében. (Gondoljunk csak az ügyrenddel foglalkozó fejezet azon ajánlásaira, hogy mit tekintünk fontosabb ügynek!)

Felmerül a kérdés, hogy egyébként milyen ellenőrzési tevékenységgel foglalatostokodik a felügyelő bizottság, ha egyébként nincs — saját maga által — elfogadott munkaterve? Sajnos a felügyelő bizottságok jelentős része munkaterv nélkül „látja el feladatát”(?!), s így nemhogy a problémák megoldásáig, de felismeréséig sem juthat el. Ez nemcsak a folyamatos ellenőrzés meglétét kérdőjelezi meg, melynek hiánya azért messzire vezethet (lásd Agrobank), hanem nehezíti a társaságnál működő más ellenőrző szervezetek működését, illetve tevékenységük eredményességét is.

Egy rutinnal nem rendelkező testület vajon hogyan reagál majd pl. a könyvvizsgáló azon jelzésére, mely szerint az tudomással bír olyan folyamatokról, illetve tényről, mely a felügyelő bizottság tagjainak felelősségét érinti? Hogyan és miként fogja lefolytatni e problémakörben a vizsgálatot a felügyelő bizottság, és munkaterv hiányában, valamint az ellenőrzésekről szóló jelentések megléte nélkül hogyan igazolja majd, hogy feladatát a tőle elvárható gondossággal látta el?

Ezzel összefüggésben kell megemlíteni azt, hogy a felügyelő bizottság felelőssége azokban az esetekben áll fenn, ha olyan kérdések vizsgálása során vétett hibát, melyet napirendjére tűzött (lásd munkaterv).

Csak úgy általában nem tehető felelőssé a felügyelő bizottság minden elkövetett hiba, illetve mulasztás tetten nem éréséért. Ezért a felügyelő bizottságnak igen érzékenynek kell lennie más ellenőrző testületek (hogy csak a fontosabbakat említsük: a könyvvizsgáló, a belső ellenőr, APEH revizor) az ügyvezetés működését érintő megállapításaira és meglátásunk szerint fokozott figyelemmel kell kísérnie a dolgozói képviselő minden ellenőrzési feladatra tett javaslatát is.

A dolgozók által választott tag a társaságnál dolgozik, éli és érzi a mindennapoknak azt a hatását, melyet munkahelyi légkörnek nevezünk, és ráérezhet, észrevehet, tudhat olyan problémákról, melyek a felügyelő bizottság külső tagjai számára általában rejtve maradnak. A gyakorlatban sokszor — sajnálatos módon — a dolgozói képviselő kezdeményezései, javaslati süket fülekre találnak, vagy úgy, hogy meg sem tárgyalja a bizottság, vagy úgy, hogy a megtárgyalást követően leszavazák a kisebbségben lévő, dolgozók által választott felügyelőbizottsági tagot (tagokat).

A munkatervben a felügyelő bizottság a társaság sajátosságaiból kiindulva vizsgálati feladatokat fogalmaz meg saját maga számára. Lényeges előre látni a feladatot és ebből adódóan az ahhoz szükséges időtartamot és személyi feltételeket is. Igazítani célszerű a munkaterv tartalmát az ügyrendben foglalt ülések számához. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy az ott elfogadottnál több ülést nem tarthat a felügyelő bizottság, de induláskor ezzel a „mennyiséggel” javasolt számolni.

A munkatervet a könyvvizsgálóval és a belső ellenőrzéssel is célszerű egyeztetni, továbbá elősegíti a vizsgálat lefolytatását, ha az ügyvezetés, illetve annak kompetens tagja időben értesül az ellenőrzés idejéről és tartalmáról is.

Munkamegosztás a tagok között

Az ügyrenddel kapcsolatban is felmerül, de a munkaterv elkészítésénél válik konkrét problémává a tagok közötti *munkamegosztás*. Erre lehetősége van a felügyelő bizottságnak, akár az ügyrendben történő szabályozással, akár eseti megbízások adásával, de hangsúlyozni kell, hogy ez a feladatmegosztás nem érinti a tagok felelősségének mértékét. Véleményünk szerint nem elterjedt gyakorlat ma még ez a munkamegosztás a felügyelő bizottságon belül. Ennek számos előnye van, nem szabad azonban megfélemlíteni arról, hogy az erről szerzett tapasztalatokat a felügyelő bizottsággal ismertetnie kell a feladatra kijelölt tagnak (tagoknak), hiszen a jelentés a felügyelő bizottság álláspontját kell tükrözze.

A belső ellenőrzési szervezet és a felügyelő bizottság kapcsolata

A felügyelő bizottság nagyon gyakran elszigetelten működik, holott segítségre is számíthat, és inkább úgy fogalmaznánk, kell hogy számítsa. A felügyelő bizottság *nem operatív ellenőrző szervezet*, ilyennek akkor lenne tekinthető, ha a tagoknak kizárólag ez lenne a feladata, és nem választott tisztviselőként látnák el tevékenységüket.

A társasági törvény részvénytársaságok esetében a *belső ellenőrző szervezet szakmai irányítását* a felügyelő bizottság jogkörébe utalja.

A gyakorlatban ez az együttműködés számos problémával terhelt. Ennek egyik oka az, hogy a munkajogi és szakmai irányítás nehezen elhatárolható, és a belső ellenőr munkajogi felelősségével, az első számú vezetővel való megegyezés nélkülözhetetlen hozzá.

Tulajdonképpen úgy is fogalmazhatnánk, hogy a felügyelő bizottság olyan vizsgálatok elvégzésére is kötelezheti a belső ellenőrzést, mellyel annak ellenőrzését látja el, aki a szervezet felépítés szerint felelőse. Egy kicsit faramuci helyzet, ezért tapasztalatunk szerint az első számú vezető szereti fennhatósága alatt tartani a belső ellenőrzést, minél kisebb teret hagyva a felügyelő bizottságnak.

A probléma másik oka, hogy a társaságok méreteinek és a működés költségeinek racionalizálási hullámában a belső ellenőrzés volt az a szervezeti egység, melyet sok helyen megszüntettek, vagy ha meg is tartották, olyan alacsony létszámmal, hogy a felügyelő bizottság által elvárt idő és munkaigényes feladatok elvégzésére reálisan a belső ellenőrzés önmaga nem vállalkozhat.

A kérdés kezelésére garanciális szabályokat kell a felügyelő bizottságnak elfogadtatnia a közgyűléssel, mely szerint:

— a belső ellenőrző szervezet éves munkatervét a felügyelő bizottság rendelkezésére kell bocsátani, és ahhoz a felügyelő bizottság javaslatokat is tehet (ezt az ügyrendben kell szabályozni);

— a belső ellenőr ellenőrzési tevékenységéről a felügyelő bizottságnak legyen információja, mely — mint minden adat — szerencsés, ha írásban áll rendelkezésre. Ennek konkrét szabályait a belső ellenőrzéssel együtt célszerű kialakítani: hogyan, milyen időközönként, milyen formában stb. hajtja végre ezt a tájékoztatást a belső ellenőrzés;

— amennyiben a kérdés tárgyalásához szükséges, a belső ellenőr meghívottja legyen a felügyelő bizottság üléseinek tanácskozási joggal (ez is ügyrendi kérdés).

Ettől elválasztandó, de szükségszerű meggyőződni arról, hogy esetenként rendelkezésre áll-e külső segítség a belső ellenőrzés számára (eseti megbízással foglalkoztatott szakértő, vagy más társasági alkalmazott), hiszen ezzel az időbeli korlátok mindenképpen kedvezőbbé alakulnak a felügyelő bizottság által kijelölt vizsgálatok szempontjából.

A belső ellenőrzés számára adott megbízással célszerű azt is figyelembe venni, hogy szakmai szempontból milyen jellegű vizsgálatokat tud ellátni a belső ellenőr, illetve a szervezet maga. Amely feladatra szakmai ismeretek hiánya miatt a belső ellenőrzés nem vállalkozik, és azt a felügyelő bizottság maga sem tudja lefolytatni, ott szakértő bevonása válik/válhat szükségessé.

Szakértők alkalmazásának lehetősége

A szakértői megbízások adása sem problémamentes terület ellenőrző és ellenőrzött szerv között.

Való igaz, hogy ezt alaposan végig kell gondolni, hiszen a szakértő a társaság költségére végzi mégoly hasznos tevékenységét.

Sokkal fontosabb azonban az, hogy ezt a szakértői anyagot meg kell tárgyalnia a felügyelő bizottságnak, és ehhez legalább olyan részletes és alapos informáltság (jártasság) kell a témát tekintve, mint amivel a vizsgálatot végző szakértő is rendelkezett. *Nem az alapismeretekben, tényekben, hanem az abból levont következtetések meghozatalában „profibb” a megbízott szakértő.*

Tartalmi kérdéseken túlmenően, egy formainak látszó elemet is meg kell említenünk. Szerencsésnek tartjuk, ha a szakértőnek adott megbízás minden részletével a felügyelő bizottság minden tagja tisztában van. Ne csak tudjanak róla, illetve bízzák meg az elnököt a tagok a megállapodás megkötésével, hanem menet közben kontrollálják is az elnöknek adott felhatalmazás szerződésben való érvényesülését is.

Néhány gondolat az információszerzéstől

Az előző pontok között többen érintettük az *informáltság* kérdését. Talán a felügyelőbizottsági munka tartalmának legfontosabb meghatározója. Jól dolgozni csak akkor lehet, ha ahhoz minden feltétel — így első helyen az információ — adott. A felügyelő bizottság egyetlen tagjától sem tagadható meg a társaság ügyeit érintő, a társaság érdekkörébe tartozó egyetlen információ sem. Szabályozni és tiltani azt lehet, hogy ne adhassa, vagy milyen feltételekkel adhassa tovább a felügyelő bizottság bármely tagja az információt, de az információhoz való hozzájutást nem lehet korlátozni. Azt meg kell jegyeznünk, hogy vannak olyan vélemények is, melyek szerint bizonyos iratok nem tartoznak a felügyelő bizottság kompetenciájába (pl. szindikátusi szerződés a részvényesek, tagok között, privatizáció során kötött szerződések). Mi úgy látjuk, hogy a társaság, illetve a tulajdonosok érdekeit, a dolgozókat is

kiemelten kezelve érintik ezek a megállapodások, és véleményünk szerint nem tagadható meg a felügyelő bizottságtól az információ.

Arról azonban, hogy ez milyen formában, hogyan, kinek szóloán történjen, a törvény nem rendelkezik. Ezért kell viszont ezt a kérdést rendezni a felügyelő bizottság ügyrendjében, hogy a későbbiekben eből félreértés ne támadjon.

Gyakori, hogy a társaság ügyvezetése a felügyelő bizottság elnökét látja el olyan írásos dokumentummal, mely a testület munkáját érinti. Ilyen esetben elengedhetetlen, hogy a felügyelő bizottság elnökétől a tagok fénymásolat formájában megkapják ugyanazt a részletezettségű írásos dokumentációt, mely a kérdés tárgyalásához szükséges. Jobb megoldás, ha az ügyvezetés eleve így adja ezt át, de attól eltekinteni, hogy ugyanaz legyen mondjuk a dolgozói küldött előtt, mint a felügyelő bizottság elnöke előtt a kérdés tárgyalásánál, semmiképpen sem lehet.

Ebből a már kiderült, hogy írásos információt célszerű és mondjuk inkább azt, szabad elfogadnia a felügyelő bizottságnak. Speciális helyzetben az is elképzelhető, hogy szóbeli tájékoztatás is elegendő legyen, de csak olyan alkalommal, amikor az írásos formában való megjelenés ézzel együtt a mások tudomására jutás valószínűsége a társaság érdekeit sértheti. (Ez már eleve meghatározza, hogy rendkívüli ügyekben lehet csak ilyenről szó.)

Egyetlen törvényben foglalt paragrafus, illetve utalás nem teszi azt lehetővé, hogy bizonyos információkkal az elnök rendelkezzen csak. Ez a felelősségében nem nyilvánul meg, tehát ha pl. a dolgozói küldött bizonyos információkat nem olyan formában, illetve mértékben kap meg, mint a többi tag, azt a felügyelő bizottság ülésén — úgy, hogy a jegyzőkönyv azt egyértelműen tartalmazza — mindenképpen fel kell vetnie.

Az információs szolgáltatás egy másik dilemmája az időbeliség. Két nappal, netalán két órával a felügyelőbizottsági ülés előtt átadni egy írásos anyagot az annyit is jelent, hogy szinte biztosan nem lesz elegendő ideje a felügyelő bizottság tagjainak azt felelősen át tanulmányozni és az alapján a véleményüket kialakítani. A megoldás útja lehet, hogy az ügyrend erre vonatkozóan konkrét előírást tartalmazzon, és ennek megsértése már a közgyűlés elé vihető. A másik lehetőség, hogy a szó-

ban forgó ülésen a felügyelő bizottság határozatot nem hoz, és az áttanulmányozáshoz szükséges idő mérlegelésével újabb felügyelőbizottsági ülésen tárgyalja az ügyet. Ez utóbbi igen megszoríthatja a felügyelőbizottsági ülések számát és adott esetben működésképtelenné teheti — eredményét tekintve — a felügyelő bizottságot.

Az információadás vegyes (külföldi—magyar) tulajdonú társaságoknál felvetődő problémája annak nyelve. Úgy gondoljuk, hogy Magyarországon bejegyzett társaságok, melyek számára éves beszámolójuk elkészítése is magyar nyelven kötelező, a felügyelő bizottság számára sem adhatnak más nyelvű tájékoztatást. Ehhez — ha kell — az ügyrendben célszerű garanciális szabályokat fűzni. Márcsak azért is, mert ez a „többnyelvűség” rendszerint a dolgozói küldött hátrányára jelentkezik, hiszen a felügyelő bizottság többi tagját vagy a külföldi tulajdonos eleve külföldi személyben jelöli meg, vagy magyar állampolgár esetén nyelvtudására vonatkozó feltételeket szab annak megválasztásához.

Az, hogy a külföldi anyavállalat számára rendszeresen év közben is készülnék — idegen nyelven — beszámolók, nem befolyásolja, nem befolyásolhatja az éves beszámoló magyar nyelven való elkészítését.

Igen nagy probléma, hogy a felügyelő bizottságok nagy része hiányolja, hogy nem rendelkezik utasítási joggal a testület, és esetleges javaslatait nem tudja a döntésekbe beépíteni.

A jelenleg érvényes szabályok mellett ez nem járható út (hozzáátve persze, hogy okosan az jár el, aki döntéseinél minél szélesebb kör véleményét figyelembe veszi), de ez nem szabad, hogy ahhoz vezessen, hogy lebecsüljük a felügyelő bizottság szerepét. Talán úgy lehetne legpontosabban fogalmazni, hogy nem dönthet, *de döntési helyzetbe hozhat másokat*, nevezetesen a társaság közgyűlését/taggyűlését. Hiszen ha más mód nincs a társaság/tulajdonos érdekeinek védelmére, akkor a felügyelő bizottság a legfőbb döntéshozó szervhez fordulhat (és kell is hogy forduljon).

A titoktartás

Az információval áll szoros összefüggésben a felügyelő bizottság tagjainak *titoktartására* vonatkozó kérdéskör is. A társasági törvény előírásai e tekintetben is meglehetősen általánosak.

A Gt. szerint a felügyelő bizottság tagjai a társaság üzleti ügyeiről szerzett információkat kötelesek üzleti titokként kezelni. Az üzleti titok fogalma azonban nincs a törvényben meghatározva. Üzleti titok lehet azonban minden olyan információ, amely a jogosulatlan személyek birtokába jutva a társaság számára gazdasági kárt okoz. Szakértők a titoksértést a gazdasági károkozással látják megvalósultnak, amit bíróság előtt kell bizonyítani.

Azt a törvény természetesen nem tiltja, hogy a felügyelő bizottság „külső” tagjai az őket megválasztó tulajdonosi körrel tárgyalják meg azokat a kérdéseket, melyek között üzleti titkok is szerepelnek.

Vélelmezni lehet, hogy a tulajdonos a saját társasága számára káros hatást az ilyen jellegű titkos információk kiszivárogtatásával nem akar előidézni. (Most tekintsünk el a spekulatív momentumoktól!) Azt gondoljuk, hogy amilyen lehetőség a választó és a választott között „külső” tag esetében fennáll, úgy a választó — tehát a dolgozók — és a választott — tehát a dolgozói küldött(ek) — között is sor kerül(het) kommunikációra.

Nem könnyű belátni, hogy hogyan meríti ki, illetve ad módot a gazdasági károkozásra minden, a felügyelő bizottságban folytatott tevékenységről adott információ. Márpedig néhány esetben a titoktartási előírások olyan szigorúak, hogy a dolgozói küldött úgy gondolhatja, hogy jobb, ha nem ad számot tevékenységéről.

Megítélésünk szerint ebben a helyzetben nem jöhet létre a dolgozók és képviselőjük közötti kapcsolat, és e kapcsolat nélkül nem teljesülhet a munkavállalók részvételi funkciója. Így a dolgozói küldött valóban nem képvisel(het) mást, csak saját magát, hiszen a képviselő legfeljebb kitalálhatja választói véleményét, és semmiképp sem tájékoztathatja őket a gazdasági érdekeiket, személyes sorsukat érintő társasági eseményekről. Így nem teljesülhet az a törvényhozói szándék, hogy a fel-

ügyelő bizottság útján vesznek részt a *dolgozók* a társaság működésének ellenőrzésében.

A titoktartásról társaságonként, a törvényi előírásnál részletesebb és pontosabb szabályozás — titoktartási szabályzat elkészítése — szükséges, amely akár esetenként, akár általában határozna meg az üzleti titoknak minősülő információkat.

Amennyiben van a társaságnak titoktartási szabályzata, az minden tagra egyen érvényes és ezzel számon kérhető minden olyan viszonylatban, ahol a kérdéses információ felmerül.

Összegzésül: ne a személyek, hanem az információ jellege, tartalma határozza meg annak üzleti titok voltát.

Ha már a tájékoztatásnál tartunk: a tulajdonosok részéről — általában e viszonylatban probléma ez — felmerül az igény a felügyelő bizottság működésével kapcsolatos információra; azt bármilyen, előzetesen megállapodott formában rendelkezésre lehet bocsátani. De semmiképpen ne legyen ez a „forma” a felügyelőbizottsági ülések jegyzőkönyve.

A felügyelőbizottsági ülésekről készült jegyzőkönyv arra szolgál, hogy az ott elhangzottakat rögzítse, és esetleges vita esetén, illetve felelősség felvetése kapcsán igazolhatja a felügyelő bizottság tagjainak hozzáállását, magatartását a téma tárgyalását illetően. Ha tetszik, úgy is mondhatjuk, hogy a jegyzőkönyveket belső — mármint felügyelőbizottsági — iratként kell nyilvántartani és kezelni. Természetesen a felügyelőbizottsági üléseken résztvevők számára rendelkezésre kell bocsátani.

Részvétel az igazgatóság ülésén

Az igazgatósági üléseken meglévő felügyelőbizottsági jelenlét is izgalmas kérdés. Az igazgatóság ügyrendje tartalmazhat erre vonatkozó rendelkezést. Kötelezettsége nincs e tekintetben az igazgatóságnak, viszont amennyiben minden felügyelőbizottsági tag jelen lehet az igazgatósági üléseken, az gesztus értékű. Meglátásunk szerint az egyik legfontosabb terepe és színtere az információáramlásnak, melyek ter-

mészetesen alapvetően nem írásban, hanem szóban állnak rendelkezésre, de az írásos dokumentumokat kiegészítve rendkívül sokat segíthet az ellenőrző munkában általában és a konkrét kérdés vizsgálatával kapcsolatban.

Bevett szokás, hogy a meghívottak közül — véletlenül? — a dolgozói képviselő szokott kimaradni. Ez még önmagában nem lenne probléma, de rendszerint nemcsak az ülésből, hanem az információból is kimarad. Célszerű tehát a lehető legpontosabban rögzíteni, hogy a részvételre ki, mely felügyelőbizottsági tag jogosult az igazgatósági üléseken, és hogy a megbízott milyen formában és tartalommal köteles a nem résztvevőket tájékoztatni.

Az igazgatósági üléseken döntések születnek, melyeket — főleg — előzetesen a felügyelő bizottság is véleményez. Természetesen ez nem vonatkozhat annak gazdasági tartalmára, hiszen a felügyelő bizottság célszerűségi vizsgálatokat nem végez, ezen döntések jogszabályokban, a társaság alapokmányaiban és egyéb rendelkezésekben foglalt szabályoknak való megfelelését kontrollálja. Ez tulajdonképpen felfogható kvázi előzetes kontrollnak is.

Azt tudni kell, hogy a felügyelő bizottság véleménye, javaslata nem kötelező érvényű, attól eltérően is dönthet a döntéshozó testület.

A felügyelő bizottság lehetőségei konszernek és holdingok esetén

A konszern és holding típusú társasági szervezetekkel összefüggésben merül fel az e társaságoknál lévő felügyelő bizottságok kapcsolatrendszerének kérdése. Ezt a törvény jelenleg nem teszi lehetővé, a *felügyelő bizottságok „területi hatálya”* saját társaságaik szervezeti keretei közé szorul.

Azt azonban tudni érdemes, hogy az a társaság, mely anyavállalatként konszolidált beszámoló készítésére kötelezett, e tekintetben nem mentesül(het) saját felügyelő bizottsága ellenőrzése alól. (Persze ettől még a konszolidálásba bevont társaságok felügyelő bizottságai ennek ellenőrzéséhez nem rendelkeznek kompetenciával.)

Azért is fontosnak tartjuk ezt kiemelni, mert a holding típusú szervezetek is terjedőben vannak, másrészt a konszolidációs kötelezettség is eléggé új szabálya a számviteli törvénynek, és az alkalmazási kör is fokozatosan kerül bevezetésre. Természetesen ezt a beszámolót is formailag és tartalmilag is felül kell vizsgálni, elkészítésének határidejét kontrollálni kell — mely az éves beszámoló leadásának határidejétől eltérő (09. 30.). Miután e beszámolót is el kell fogadja a közgyűlés, természetesen a felügyelő bizottságnak is véleményeznie kell (jelentést kell adni róla).

A felügyelő bizottság jelentése

A felügyelőbizottsági jelentés tartalma egyébként nem befolyásolja a beszámoló leadhatóságát. A törvény annyit mond, hogy a felügyelő bizottságnak jelentést kell tennie a beszámolóval kapcsolatban, mely nélkül a közgyűlés nem határozhat. Azt azonban egy szóval sem említi, hogy a jelentésnek tartalmilag is elfogadónak kell lennie. Persze annak alapos indoka van, ha a felügyelő bizottság elutasítja a beszámoló elfogadását; ez esetben ezt a jelentést kell mellékelni a letétbe helyezendő anyagokhoz. Nyilván a tulajdonosi közgyűlés érzékenyen fog reagálni egy „megtagadó” határozatra, és az észrevételek alapján felülvizsgálat alá veszi majd az ügyvezetés ilyen „eredményre” vezető tevékenységét.

Kapcsolat a könyvvizsgálóval

Eddig nem ejtettünk szót a felügyelő bizottság könyvvizsgálóval való munkakapcsolatáról. Figyelemre méltó, hogy a társasági törvény bizonyos esetekben alternatív megoldásként kezeli a két szervezetet, illetve személyt. Részvénytársaság esetében azonban mindkettőn kötelező jelleggel működnek. Tevékenységük összehangolása nézőpontunk szerint nélkülözhetetlen. A problémák sokkal szélesebb körét lehet akkor tetten érni és megoldást javasolni, ha nem egyedül a felügyelő bizottság küszködik ezekkel. A munkakapcsolat kialakítása célszerűen a

munkatervek összehangolásával történhet meg legegyszerűbben. Javasolt, hogy a felügyelő bizottság — zárt üléseit leszámítva — állandó vendégként hívja meg üléseire a társaság könyvvizsgálóját.

Mindeme együttműködés ellenére a két ellenőrző szervezetnek egymástól függetlenül kell működnie. Mellérendelt viszony van közöttük, egyik sem köteles a másik által adott vélemény fenntartás nélküli elfogadására. Különösen érvényes ez a beszámoló, vagyonkimutatás és vagyonmérleg elfogadására, mely talán a felügyelő bizottság egyetlen nevesített feladata a társasági törvényben. Sokszor tapasztalható az a hozzáállás, hogy amit a könyvvizsgáló elfogadott, abban a felügyelő bizottság sem találhat már hibát. Senki sem tökéletes, mindenki hibázhat, de ez a belenyugvó magatartás a felügyelő bizottság részéről már több mint hiba. (Ha kétely támad, a felügyelő bizottság jogosult független könyvvizsgálót is igénybe venni véleménye alátámasztására.)

Tiszteletdíj

A társasági törvény 37. § (1) bekezdése alapján a felügyelőbizottsági tagok a társaság legfőbb szerve által jóváhagyott díjazásban részesülhetnek. Ennek összegéről — teljesen logikusan — a törvény nem rendelkezik, az csak és kizárólag a társaság legfőbb szervének döntésétől és a társaság teherviselő képességétől függ. A társasági törvény nem ad lehetőséget arra, hogy a felügyelő bizottság tagjai között jövedelmezésük tekintetében aszerint legyen különbség, hogy dolgozók által kerültek megválasztásra, vagy a tulajdonos javaslatára. Ezt a gyakorlatban „szeretik” így értelmezni, és a dolgozói küldöttet kevesebb díjazásban részesítik, illetve egyáltalán nem kap díjazást felügyelőbizottsági tagságáért. Ez az eljárás tehát törvénybe ütközik, a dolgozói küldöttnék ugyanolyan mértékű díjazás jár, mint a többi felügyelőbizottsági tagnak.

Arra van kialakult gyakorlat és nem sérti a törvény rendelkezéseit sem, hogy a felügyelő bizottság elnöke a tagokétól eltérő — magasabb — tiszteletdíjat kapjon. Ez indokolható azokkal a többletfeladatokkal, melyek tiszténél fogva rá nézve kötelezettségként jelentkeznek. Arra

azonban itt is felhívjuk a figyelmet, hogy a tiszteletdíj léte, illetve annak összegszerősége a felügyelőbizottsági tag polgári jogi felelősségét *nem érinti*.

A törvény egyetlen esetben — kógens szabályként — tiltja a felügyelőbizottsági tagok számára tiszteletdíj juttatást, nevezetesen a felszámolási eljárás tartama alatti időszakra vonatkozóan. Ez a felszámolási eljárás kezdő időpontját követően érvényesítendő kötelezettsége a tiszteletdíjról dönteni jogosult szervezetnek — ez általában a közgyűlés.

A tiszteletdíjjal kapcsolatban, a teljesség kedvéért azt is megemlítjük, hogy ez 1996. január 1-től kezdődően *nem önálló tevékenységből származó jövedelemként adózik*. S ha már itt tartunk, utalunk arra, hogy a társasági törvény megfogalmazásából fakadóan a felügyelőbizottsági tagság, mint tevékenység egyéni vállalkozási formában nem látható el.

JELENTKEZÉSI LAP

FB Klub tagságra

A munkáltató neve:
címe:

FB dolgozói küldött neve:
címe:
telefonszáma:

Több küldött esetén:

FB dolgozói küldött neve:
címe:
telefonszáma:

FB dolgozói küldött neve:
címe:
telefonszáma:

Kérjük tüntesse fel, hogy a tagdíj fizetésére vonatkozó dokumentumokat kinek a címére küldjük:

....., 199.....

FELHÍVÁS

A felügyelő bizottságok dolgozók által választott tagjai részére az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat megszervezte és működteti az

ÉTOSZ Felügyelőbizottsági Tagok Klubját.

A klub szolgáltatásai:

- szakértői előadások
- jogszabályok figyelése
- írásos tájékoztatók és módszertani anyagok
- szakmai tanácsadás
- tapasztalatcsere szervezése

A klubnak jelenleg negyvennyolc tagja van és további jelentkezőket várunk. Az éves tagsági díj **30.000 forint**. (Egy felügyelő bizottság több tagjának jelentkezése esetén kedvezményes a tagsági díj.)

Részletes felvilágosítást ad a 342-9561-es telefonszámon:

Kisgyörgy Sándor és
Vámos István.

Jelentkezni lehet:

- a Felhívás hátoldalán lévő „**Jelentkezési lap**” visszaküldésével (levélben vagy faxon),
- személyesen vagy telefonon.

Címünk: Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés (ÉTOSZ)
1068 Budapest, Dózsa Gy. út 84/b
Telefon/fax: 342-9561

A

.....

RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
(KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG)

FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGA
MUNKAVÁLLALÓI TAGJAINAK

VÁLASZTÁSI SZABÁLYZATA

(MINTA)

Bevezető

A gazdasági társaságokról szóló, többször módosított 1988. évi VI. törvény értelmében azoknál a társaságoknál, ahol a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a 200 főt meghaladja, a társaság dolgozói a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében.

Ezeknél a társaságoknál a felügyelő bizottság tagjainak egyharmadát a dolgozók saját maguk közül választják.

A választással összefüggő kérdésekről a gazdasági társaság a munkavállalói érdekképviselői szervekkel egyeztetett szabályzatot készít, amelyet a társaság legfőbb szerve (közgyűlése) hagy jóvá.

1. §

Értelmezések

1. A Rt. átalakulással, a korábbi állami vállalat jogutódjaként jött létre. Ebből következően, ha a jelen szabályzat a társaságnál fennálló munkaviszonyt említi, akkor a jogelőd vállalati munkaviszonyt is be kell számítani.
2. Amennyiben a felügyelő bizottság alapító okiratban, illetve alapszabályban meghatározott létszámának egyharmada tört szám, akkor e számot felfelé kerekítve kell egész számként értelmezni és ennek alapján meghatározni a megválasztásra kerülő munkavállalói tagok számát. A társaság alapszabálya szerint a felügyelő bizottság létszáma ... fő. Jelenleg ... taggal működik, tehát ... főt választanak a dolgozók.
3. A társaság munkavállalói érdekképviselői szervei alatt a társaság munkavállalói által megválasztott üzemi tanácsokat, illetve az általuk delegált központi üzemi tanácsot, valamint a társaságnál képví-

selettel rendelkező szakszervezetet(eket) kell érteni. Az egyeztetésért a társaság vezérigazgatója felelős. Ha az eljárás során nem sikerül megegyezni, biztosítani kell a lehetőséget az érdekképviselői szervek számára, hogy álláspontjukat a társaság igazgatóságának ülésén, illetve a társaság közgyűlésén ismertethessék.

4. Amennyiben a társaság munkavállalóinak létszáma egy üzleti éven keresztül 200 fő alá kerül és nem várható a következő időszakban sem a létszám emelkedése, e szabályzat érvényét veszti. Az e szabályzat alapján megválasztott dolgozói tagok az üzleti évet lezáró közgyűlésig/taggyűlésig a felügyelő bizottság tagjai maradnak. A dolgozók által választott tagok tagságának megszűnése esetén pótlásukra már új választás nem tartható.

2. §

A szabályzat célja

A társaság felügyelő bizottsága munkavállalói tagjainak jelölésével, megválasztásával, megbízatásuk megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos jogosultságok, eljárások és feladatok meghatározása annak érdekében, hogy biztosított legyen a munkavállalók részvétele a társaság működésének ellenőrzésében.

3. §

A választott tag mandátuma

A társaság felügyelő bizottságának dolgozók által választott tagja(i) mandátuma az 199... üzleti évet lezáró közgyűlésig/taggyűlésig tart.

4. § A választás előkészítése

Választási bizottság

1. A választás előkészítésére és lebonnyolítására választási bizottságot (bizottságokat) kell létrehozni. A bizottság(ok) 3 főből áll(nak). A bizottságba egy tagot a társaságnál működő reprezentatív szakszervezet, egy tagot az üzemi tanács(ok), egy tagot a társaság vezérigazgatója delegál. A bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak.
2. A választási bizottság feladata:
 - megállapítja és közzéteszi a választásra jogosult és választható dolgozók jegyzékét;
 - meghatározza a választás időpontját;
 - meghatározza a jelöltállítás e szabályzatnak megfelelő módját, valamint határidejét;
 - elkészíti a jelölőlistát és a szavazólapokat;
 - megállapítja és jegyzőkönyvben rögzíti a választás eredményét;
 - gondoskodik a jelölés és a választás törvényes és a jelen szabályzatnak megfelelő lebonnyolításáról.

Jelöltállítás

3. A felügyelő bizottság munkavállalói tagjává a választható, aki a részvénytársaságnál, illetve jogelődjénél a választás időpontjában munkaviszonyban áll.

Nem választható — jelölése nem elfogadható — az,

- akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesül;

- akit valamely foglalkozástól eltiltottak, azaz az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő;
 - a Részvénytársaság vezető tisztségviselői [Gt. 28. § (1)] és azok közeli hozzátartozói [Ptk. 685. § b)];
 - aki nem cselekvőképes;
 - aki a választási, illetve szavazatszedő bizottság tagja;
 - aki törvényben meghatározott okok miatt ilyen tisztséget nem vállalhat.
4. Jelöltállítási joga a reprezentatív szakszervezet(ek)nek és az üzemi tanács(ok)nak, valamint a munkavállalók 10%-ának van.
 5. A jelölést minden esetben írásba kell foglalni és el kell juttatni a választási bizottsághoz. Minden jelöléshez csatolni kell a jelölt nyilatkozatát arról, hogy megválasztásának nincs törvényben, illetve a jelen szabályzatban kizáró oka, és megválasztása esetén vállalja a felügyelőbizottsági tagsággal járó feladatokat és kötelezettségeket.
 6. A választási bizottság ellenőrzi a jelölés szabályszerűségét. A szabályos jelölések alapján elkészíti és a választást megelőzően legálább 10 munkanappal közzéteszi a jelöltek listáját.
 7. A jelöltlista akkor tehető közzé, ha a jelöltek száma ugyanannyi vagy több, mint a megválasztandó munkavállalói tagok száma.
 8. A listán szereplő személyek jelölése elleni kifogást a közzétételtől számított három napon belül írásban lehet tenni a választási bizottságnál. Kifogásolási joga a jelöltállító szervezeteknek, a választásra jogosult munkavállalóknak van. A kifogást a választási bizottság a kézhezvételtől számított 3 napon belül köteles megvizsgálni és annak elutasításáról vagy elfogadásáról dönteni.

9. Amennyiben az elfogadott kifogások miatt nem tartható a 4. § 7. pontja, a választási bizottságnak kezdeményeznie kell a választás időpontjának elhalasztását, és újabb jelölt(ek) állítását.
10. A véglegesített jelöltlista alapján a választási bizottság elkészíti a szavazólapokat. A szavazólapon csak és kizárólag a jelöltek abc sorrendben feltüntetett nevei szerepelhetnek.

5. §

A választás szabályai

1. A felügyelő bizottság munkavállalói tagjának/tagjainak megválasztására minden, a társasággal mint munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló jogosult.
2. A választás titkos és közvetlen.
3. A választás akkor érvényes, ha a munkavállalók legalább 50%-a + 1 fő leadta szavazatát. A részvételi arány teljesülésének megítélésakor nem kell figyelembe venni a gyeden, gyesen, tartós kiküldetésben lévőket, a sorkatonai szolgálatot teljesítőket, valamint azokat sem, akik tartósan betegállományban vannak.
4. A választás lebonyolításának szabályait a jelöltlistával egy időben a választási bizottság teszi közzé.
5. A választást a társaságnál egy napon és oly módon kell lebonyolítani, hogy minden szavazásra jogosult munkavállaló élhessen szavazati jogával. A társaság elkülönült egységeinek központi helyiségeiben szavazófülkékkel ellátott, titkos választásra alkalmas területek kell kijelölni.

6. A választási bizottság a szavazás lebonyolítására szavazatszedő bizottságokat hoz létre. Annyi szavazatszedő bizottságot kell felállítani, ahány helyen a szavazás történik. Egy-egy bizottság 3 főből áll.
 7. A szavazatszedő bizottság ellenőrzi — a rendelkezésére bocsátott lista alapján — a szavazásra jogosultakat.
 8. Szavazni csak a választási bizottság által készített és hitelesített szavazólapal lehet.
 9. A megválasztani kívánt személy(ek) nevét a szavazólapon egyértelműen meg kell jelölni a neve melletti négyzetbe írt X-szel.
 10. Érvénytelen az a szavazat:
 - amelyet nem a hivatalos szavazólapon adtak le, illetve amelyet nem a szavazólapon szereplő nevekre adtak le;
 - amelyből nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a szavazó kire adta le szavazatát;
 - amelyen a szükséges felügyelőbizottsági tagok számánál több jelöltet választottak.
 11. Megválasztott felügyelőbizottsági tagoknak azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30%-át kapták. Szavazategyenlőség esetén a társaságnál (a jogelőd vállalatiál) fennálló hosszabb munkaviszonnyal rendelkező a megválasztott.
- Eredményes a választás akkor, ha a megválasztottnak tekinthető tagok száma megegyezik a felügyelő bizottságba választható tagok számával. Eredménytelen választás esetén csak a 30%-ot el nem ért jelöltekkel kell a 12. pont szerinti megismételt szavazást megtartani.

12. Érvénytelen, illetve eredménytelen választás esetén a szavazást legkorábban a választástól számított 7., legkésőbb a 25. munkanapon meg kell ismételni. Ekkor megválasztottnak kell tekinteni — a megjelenési aránytól függetlenül — azt a jelöltet, aki a legtöbb szavazatot kapta.

6. §

A szavazatok összeszámolása, az eredmény megállapítása

1. A leadott szavazatokat csak a választási bizottság jogosult összeszámolni. Ezért az egyes szavazóhelyeken elhelyezett, valamint a mozgó urnákat a szavazás lezárása után lezárva a választási bizottsághoz kell szállítani.

2. A szavazatok összeszámolásakor a választási bizottság jegyzőkönyvet vesz fel. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell:

- a választás helyét, idejét,
- az összes leadott szavazatok számát,
- az érvényes és érvénytelen szavazatok számát,
- az egyes jelöltre leadott szavazatok számát,
- a megválasztott jelöltet, vagyis felügyelőbizottsági tagot.

A jegyzőkönyvet a bizottság tagjai hitelesítik. A választás eredményéről a választási bizottság a jegyzőkönyv átadásával értesíti a társaság igazgatóságát.

A hitelesített jegyzőkönyvet a jelölőlista közzétételével azonos módon kell nyilvánosságra hozni.

3. A választással kapcsolatos vitás kérdésekben a választási bizottság határoz, illetve a területileg illetékes bíróság.

7. § Időközi választás

Időközi választást kell tartani akkor,

- ha a felügyelő bizottság munkavállalói tagjának munkaviszonya bármely okból a megbízás időtartamának lejárta előtt megszűnik,
- ha a felügyelőbizottsági munkavállalói tag lemond tisztségéről,
- ha a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezik,
- ha a felügyelőbizottsági munkavállalói tag visszahívását a választásra jogosult dolgozók legalább 30%-a — az ok megjelölésével — írásban kezdeményezi.

A kezdeményező aláírásokat tartalmazó ívet a jogi osztály vezetője ellenőrizteti és hitelesíti. Ezt követően a kezdeményezők hitelesített aláírása és a visszahívást kezdeményezők indokolása a vezérigazgatóhoz kerül. A vezérigazgató feladata széles körben ismertté tenni írásban a visszahívás kezdeményezésének indokolását.

Ezt követően meg kell szavaztatni a dolgozókat a tag visszahívására, illetve megerősítésére vonatkozóan. A szavazás a választási szabályzatnak megfelelően történik, azzal az eltéréssel, hogy a szavazólapon a tag neve és az egyetért-e visszahívásával igen-nem szöveg szerepel.

Amennyiben a dolgozók a visszahívás mellett döntenek, e választási szabályzat szabályai szerint kell lebonyolítani az új tag megválasztását. Amennyiben a visszahívási kísérlet eredménytelen, ugyanazon személy ellen egy éven belül nem lehet megismételni azt.

8. §
A szabályzat hatálybalépése

A szabályzat az 1996.-i tulajdonosi döntésével lép hatály-
ba, érvényes a visszavonásig.

....., 1996.

.....
vezérigazgató

Egyetértésünkkel:

.....
szakszervezet

.....
üzemi tanács

A
.....
RÉSZVÉNYTÁRSASÁG
FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGÁNAK

ÜGYRENDJE

(MINTA)

1. Általános rendelkezések

- 1.1. Az ügyrend az „1988. évi VI. törvény a gazdasági társaságokról” (a továbbiakban: Gt.) és a Rt. Alapszabályának rendelkezései alapján készült.
- 1.2. Az ügyrend a felügyelő bizottság által történő elfogadását követően, közgyűlés jóváhagyásával lép hatályba és határozatlan ideig érvényes. Módosítására a felügyelő bizottság jogosult. Az ügyrend módosításához a közgyűlés jóváhagyása szükséges.
- 1.3. A felügyelő bizottság tagjainak számát a társaság alapszabálya ... főben (min. 3 fő) határozza meg.
- 1.3.1. A felügyelő bizottság tagjai közül ... fő a közgyűlés által kerül megválasztásra.
- 1.3.2. A felügyelő bizottság tagjainak legalább egyharmada (a Gt. 13. §-ának megfelelően) ... fő a „Szabályzat a felügyelő bizottság dolgozó tagjainak választására” alapján a dolgozók által kerül megválasztásra.
- 1.4. A felügyelő bizottság közgyűlés által választott tagjait a közgyűlés, a dolgozók által választott tagjait — az 1.3.2. pontban szereplő szabályzatnak megfelelő módon — a választóik hivatják vissza.
- 1.5. A felügyelő bizottság tagjait ... évre (max. 5 év) választják. A felügyelő bizottság megüresedett helyeire választott tagok esetében a megválasztás rövidebb időre is történhet. (A választási ciklus végéig.)
- 1.6. A felügyelő bizottság tagjai újraválaszthatók.

1.7. A felügyelőbizottsági tagság megszűnik:

- a megbízás időtartamának lejártával,
- visszahívással,
- lemondással,
- elhalálozással,
- a Gt.-ben meghatározott kizáró ok bekövetkezésével,
- a dolgozók által választott tag esetében a tag munkaviszonyának megszűnésével,
- a dolgozók által választott tagok esetében, ha a főfoglalkozású dolgozók száma éves átlagban kétszáz fő alá csökken.

1.8. A felügyelő bizottságból kiváló tag helyére

- a közgyűlés következő ülésén,
- a dolgozók által választott tag esetében hatvan napon belül új tagot kell választani.

Ettől eltérően, amennyiben a tag vagy tagok kiválása miatt a bizottság működőképtelenné válik, azonnal össze kell hívni a közgyűlést, illetve meg kell tartani a választást.
A választást az elnök kezdeményezi.

2. A felügyelő bizottság tagjaira vonatkozó összeférhetlenségi szabályok

2.1. Nem lehet a felügyelő bizottság tagja:

- akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesül;
- akit olyan foglalkozástól eltiltottak, amelyben a részvénytársaság tevékenységet folytat;
- a részvénytársaság vezető tisztségviselője és annak közeli hozzátartozója.

- 2.2. Nem választhat a közgyűlés a felügyelő bizottság tagjává olyan személyt, aki a részvénytársasággal munkaviszonyban áll.
- 2.3. Nem választhatnak a dolgozók a felügyelő bizottság tagjává a részvénytársasággal munkaviszonyban nem álló személyt.
- 2.4. Nem lehet tagja ugyanaz a személy egyidejűleg a többségi részesséssel rendelkező részvénytársaság és az ellenőrzött részvénytársaság igazgatóságának és felügyelő bizottságának.
- 2.5. Nem lehet a felügyelő bizottság tagja a könyvvizsgáló.
- 2.6. A felügyelő bizottság tagja:
 - nem köthet saját nevében a részvénytársaság tevékenységi körébe tartozó ügyleteket;
 - nem lehet korlátlanul felelős tagja a részvénytársasághoz hasonló tevékenységet végző más társaságnak;
 - nem lehet vezető tisztségviselő a részvénytársasághoz hasonló tevékenységet végző más társaságban.
- 2.7. A felügyelő bizottság tagja nem képviselheti részvényes jogát a közgyűlésen.

3. *A felügyelő bizottság feladatai, jogai, kötelezettségei és hatásköre*

- 3.1. A felügyelő bizottság ellenőrzi a társaság ügyvezetését. Ennek keretében:
 - A vezető tisztségviselőktől és a társaság vezető állású dolgozóitól jelentést és felvilágosítást kérhet.
 - A társaság könyveit és iratait, bizonylatait, pénztárát bármikor megvizsgálhatja, illetve szakértővel megvizsgálathatja.

3.2. Köteles megvizsgálni a részvénytársaság

- mérlegét,
 - vagyonkimutatását,
 - a nyereségfelosztásra vonatkozó javaslatokat,
- és ezekről a közgyűlésnek jelentést tenni.

3.3. Köteles megvizsgálni a közgyűlés elé kerülő minden fontosabb jelentést, javaslatot, szerződést stb. és a vizsgálat eredményéről jelentést készíteni. A felügyelő bizottság saját munkatervében, illetve alkalmanként határozza meg, hogy a Gt.-ben, az alapszabályban, illetve ezen ügyrendben meghatározottakon túl milyen dokumentumok vizsgálatát tartja szükségesnek.

3.4. A felügyelő bizottság minden esetben vizsgálja:

- a részvénytársaság más részvénytársasággal történő egyesülésére, beolvadására;
 - a részvénytársaság szétválására, megszűnésére;
 - a más társasági formába történő átalakulására;
 - a gazdasági társaság alapítására, illetve más gazdasági társaságban többségi tulajdon szerzésére
- vonatkozó javaslatokat, tervezeteket.

Vizsgálatának eredményét, ha ezt szükségesnek itéli, a közgyűlés elé terjeszti.

3.5. A felügyelő bizottság vizsgálja a törvények, jogszabályok, az alapító okiratban és az alapszabályban meghatározott szabályok megtartását. A vizsgálat eredményét, ha ezt indokoltnak tartja, jelenti a közgyűlésnek. A szabálytalanságokra felhívhatja az igazgatóság figyelmét.

- 3.6. A részvénytársaság közgyűlésének jogsértő határozatára köteles felhívni a figyelmet; szükség esetén az ilyen határozatok felülvizsgálatát kérheti a bíróságtól.
- 3.7. A felügyelő bizottság köteles vizsgálatot lefolytatni:
- ha a könyvvizsgáló tényleges vagy várható jelentős vagyonesztésre hívja fel a figyelmet;
 - ha a könyvvizsgáló olyan tényre hívja fel a figyelmet, amely a vezető tisztségviselők, illetve a felügyelő bizottság — a Gt.-ben meghatározott — felelősségét vonja maga után.
- 3.8. A felügyelő bizottság köteles megvizsgálni a társaság üzletvezetését és erről jelentést tenni a közgyűlésnek, ha ezt az alaptőke legalább egytizedét képviselő részvényesek, az ok megjelölésével kérik.
- 3.9. Köteles a felügyelő bizottság felszólítani az igazgatóságot a közgyűlés összehívására, ha
- tudomására jut, hogy a társaság tőkéjének egyharmadát elvesztette;
 - a részvénytársaság fizetéseit megszüntette és vagyona a tartozásokat nem fedezi.
- Amennyiben az igazgatóság a felszólításnak nem tesz eleget, a felügyelő bizottság kötelessége a közgyűlés összehívása.
- 3.10. A felügyelő bizottság összehívhatja a közgyűlést, ha ezt a részvénytársaság érdeke megkívánja. Az összehívásról az elnök gondoskodik.
- 3.11. Az igazgatóság vagy az igazgató ellen, a közgyűlés határozata alapján indított perben a részvénytársaságot a felügyelő bizottság képviseli. A képviselő személyét a felügyelő bizottság jelöli ki.

- 3.12. A felügyelő bizottság korlátozhatja az igazgatóság képviselői jogát.
- 3.13. A felügyelő bizottság jogait testületileg vagy tagjai útján gyakorolja. Az ellenőrzést állandó jelleggel is megoszthatja tagjai között.
- 3.14. A részvénytársaság belső ellenőrzési szervezetét a felügyelő bizottság irányítja. Ennek keretében a testület tárgyalja és hagyja jóvá az ellenőrző szervezet éves munkatervét. A belső ellenőrző szervezet elvégzett vizsgálatairól és azok alapján tett vezetői intézkedésekről a felügyelő bizottságnak félévente jelentést tesz.
- 3.15. A részvénytársaság folyamatos ellenőrzése érdekében a felügyelő bizottság kialakíthatja saját információs rendszerét, és a részvénytársaság vezető állású dolgozóitól rendszeresen kérhet jelentéseket, adatokat a társaság pénzügyi helyzetéről és gazdálkodásáról.

4. A felügyelő bizottság tagjainak jogai, kötelezettségei és felelőssége

- 4.1. A felügyelőbizottsági tag joga, hogy a testület megbízásából, vagy saját elhatározása alapján a bizottság jóváhagyásával, önállóan ellenőrzési tevékenységet végezzen. Az ellenőrzés eredményéről köteles beszámolni a testületnek.
- 4.2. A tag a részvénytársaság vezető állású dolgozóitól felvilágosítást kérhet, a társaság könyveit, iratait, pénztárát, bizonylatait vizsgálhatja.
- 4.3. A tag jogosult részt venni és felszólalni a közgyűlésen és az igazgatóság ülésein.

- 4.4. Kezdeményezheti a felügyelő bizottság összehívását az ok megjelölésével.
- 4.5. A tag köteles tájékoztatni a felügyelő bizottságot minden olyan tudomására jutott információról, jelenségről, amely a részvénytársaság érdekeit veszélyezteti, gazdasági tevékenységét hátrányosan befolyásolhatja.
- 4.6. A testület felkérésére köteles képviselni a felügyelő bizottságot.
- 4.7. A tag a részvénytársaság üzleti ügyeiről szerzett értesüléseket üzleti titokként köteles megőrizni.
- 4.8. A tag, ha körülményeiben olyan változás áll be, amely miatt a felügyelő bizottságban betöltött tagsági viszonya nem tartható fenn, a változást köteles három napon belül a testületnek írásban bejelenteni és tagsági viszonyáról lemondani.
- 4.9. A tag köteles előzetesen tájékoztatni a bizottságot és igazgatóságot, ha más gazdasági társaságban vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági taggá kívánják megválasztani.
- 4.10. A felügyelő bizottság tagját a tisztségéhez tartozó tevékenysége körében munkáltatója nem utasíthatja.
- 4.11. A felügyelő bizottság dolgozók által választott tagja elleni hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést, munkaviszonyának rendes vagy rendkívüli felmondással történő megszüntetését a munkáltató köteles előzetesen a felügyelő bizottságnak bejelenteni.
- 4.12. A felügyelő bizottság tagja az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható gondossággal köteles eljárni. Kötelezettségei megszegésével a részvénytársaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelős, akkor is, ha a részvénytársasággal

munkaviszonyban áll. Kötelezettségeit a Gt., a részvénytársaság alapszabálya és ezen ügyrend rögzíti.

- 4.13. A felügyelő bizottság tagjainak felelőssége egyetemleges. Az ellenőrzés testületen belüli megosztása nem érinti a tag felelősségét.
- 4.14. Nem terheli felelősség a tagot, ha a határozat vagy az intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelő bizottságnak vagy a közgyűlésnek bejelentette.
- 4.15. A tagnak joga van, hogy határozathozatalnál és más döntéseknél a többségi véleménytől eltérő álláspontjának jegyzőkönyvben történő rögzítését kérje.
- 4.16. A dolgozók által választott felügyelőbizottsági tag(ok) többségi állásponttól eltérő véleményét, mint kisebbségi véleményt a közgyűlésen ismertetni kell.
- 4.17. A felügyelő bizottság tagját megválasztásáról, annak időtartamáról a részvénytársaság írásban értesíti. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni a visszahívása esetében is.
- 4.18. A megbízatásról szóló értesítéssel egy időben az igazgatóság gondoskodik arról, hogy a tag megkapja a részvénytársaság
- alapszabályát,
 - szervezeti és működési szabályzatát,
 - vezető tisztségviselők és felügyelő bizottság tagjainak névsorát, valamint az elérhetőségükhöz szükséges információkat,
 - a felügyelő bizottság ügyrendjét.

5. A felügyelő bizottság elnökének feladatai, jogai, kötelezettségei

- 5.1. Az elnököt megilletik azok a jogok és terheli azokat a kötelezettségek, amelyek a felügyelő bizottság tagjaira vonatkoznak.
- 5.2. Az elnök, mint a felügyelő bizottság vezetője:
 - felelős a bizottság törvényes, az alapszabályban és ügyrendben meghatározott működéséért;
 - ellátja a felügyelő bizottság általános képviselői feladatát;
 - a felügyelő bizottság jelentéseit a közgyűlés elé terjeszti;
 - gondoskodik a felügyelő bizottság határozatainak végrehajtásáról;
 - vezeti a testület üléseit;
 - rendszeres kapcsolatot tart az igazgatósággal, a könyvvizsgálóval és a részvénytársaság vezető állású alkalmazottaival;
 - gondoskodik a felügyelő bizottság működési feltételeiről.
- 5.3. Az elnök köteles összehívni a közgyűlést, ha a felügyelő bizottság a tagok számának csökkenése miatt határozatképtelenné válik.
- 5.4. Az elnök akadályoztatása esetén a felügyelő bizottság tagjai közül helyettest bízhat meg távolléte idejére.

6. A felügyelő bizottság működése

- 6.1. A felügyelő bizottság tevékenységét éves munkaterv alapján végzi. A munkatervben rögzíteni kell:
 - az ellenőrzési és egyéb feladatokat;
 - a feladatok végrehajtásának határidejét és felelőseit;
 - a rendes ülések időpontját.

A munkatervet tájékoztatásul meg kell küldeni az igazgatóság és a könyvvizsgáló részére.

- 6.2. A felügyelő bizottságot az elnök hívja össze.
- 6.3. A bizottság összehívását — az ok és cél megjelölésével — két tag is kezdeményezheti. Ha az elnök a bizottságot nyolc napon belül nem hívja össze, annak összehívására a két tag jogosult.
- 6.4. A felügyelő bizottság választás utáni első ülésének összehívásáról az igazgatóság gondoskodik. Az alakuló ülés ügyvezető elnöki tisztségét a korelnök látja el.

A bizottság első ülésén elnököt választ tagjai közül.

Az elnök személyére a felügyelő bizottság tagjai tesznek javaslatot.

Az első ülés összehívására akkor kerülhet sor, ha a közgyűlésen és a dolgozók körében is megtartották a választásokat.
- 6.5. A munkaterv szerinti rendes ülések összehívása legalább nyolc nappal az ülés időpontja előtt írásban történik. Az értesítésen fel kell tüntetni a napirendi pontokat.

Az egyes napirendi pontok írásos anyagait az értesítéssel egy időben kell megküldeni. Az üzleti titkokat is tartalmazó írásos anyagokon fel kell tüntetni titkos jellegüket.
- 6.6. A bizottság üléseit a munkaterve alapján, de évente legalább négy alkalommal kell összehívni. A bizottság soron kívüli ülése bármikor összehívható.
- 6.7. Soron kívüli ülés esetén a nyolc nappal korábbi írásos értesítésre vonatkozó szabály, indokolt esetben figyelmen kívül hagyható.

6.8. A felügyelő bizottság üléseinek állandó meghívottja tanácskozási joggal:

- az igazgatóság képviselője,
- a könyvvizsgáló,
- az ügyvezető, vezérigazgató vagy képviselője.

Az egyes ülésekre illetve napirendi pontokra meghívott személyekről a bizottság esetenként dönt.

6.9. A felügyelő bizottság, ha szükségesnek itéli, zárt ülést is tarthat; ezen csak tagjai vehetnek részt. Zárt ülés elrendelését a bizottság tagjai kezdeményezhetik.

6.10. A bizottság akkor határozatképes, ha az alapszabályban meghatározott számú tagjainak kétharmada, de legalább három fő jelen van.

6.11. A bizottság határozatait általában nyílt szavazással és egyszerű szótöbbséggel hozza.

Titkos szavazással kell megváltoztatni a bizottság elnökét, és így kell szavazni a visszahívására tett indítványról.

A bizottság más esetekben is határozhat a szavazás titkos lebonyolításáról.

A bizottság tagjainak kétharmados támogatása szükséges:

- az ügyrend elfogadásához vagy módosításához,
- az elnök visszahívásához.

Szavategyenlőség esetén újra meg kell nyitni a vitát és megismételni a szavazást. Ha a megismételt szavazás során is szavategyenlőség van, akkor az elnök szavazata dönt. Amennyiben a döntést a közgyűlés elé terjeszti a bizottság, a vitatott kérdésre vonatkozó mindkét álláspontot ismertetni kell.

6.12. A felügyelő bizottság üléséről jegyzőkönyvet kell készíteni. A jegyzőkönyvben rögzíteni kell:

- az ülés helyét és idejét,
- a megjelentek és távollévők nevét,
- a napirendet,
- a szóbeli beszámolók és hozzászólások tartalmát,
- a határozatok teljes szövegét,
- a szavazás módját, menetét, eredményét, valamint azt, hogy az egyes tagok hogyan szavaztak.

A jegyzőkönyvhöz csatolni kell az írásos előterjesztéseket, jelentéseket, tájékoztatókat és a jelenléti ívet.

A tagok kérésére az egyes hozzászólásokat, álláspontokat, véleményeket szó szerint kell rögzíteni.

A jegyzőkönyvet az elnök és egy felkért tag aláírásával hitelesíti.

A jegyzőkönyvet meg kell küldeni a bizottság tagjainak.

6.13. A felügyelő bizottság döntéseit, állásfoglalásait, javaslatait, indítványait határozati formában hozza meg. A határozatokat sorzámmal kell megjelölni és nyilván kell tartani.

6.14. A felügyelő bizottság ülésén a tagságból eredő jogok csak személyesen gyakorolhatók.

6.15. A felügyelő bizottság ügyiratait elkülönítetten, zárható helyen, rendszerezve kell tárolni.

Az anyagokba a bizottság tagjai korlátozás nélkül betekinhetnek.

Az iratokba betekintést a nem felügyelőbizottsági tagok részére az elnök engedélyezhet.

Záradék:

Az ügyrendet a felügyelő bizottság 1996.-i ülésén elfogadta.

.....
a felügyelő bizottság elnöke

A Rt. Közgyűlése 1996.-i ülésén jóváhagyta.

.....
a közgyűlés elnöke

**Az 1988. évi VI. törvény (Gt.)
felügyelő bizottságra vonatkozó
rendeletkezései**

13. § (1) Ha a gazdasági társaságnál a főfoglalkozású dolgozók létszáma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja, a társaság dolgozói a felügyelő bizottság útján részt vesznek a társaság működésének ellenőrzésében.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetekben a felügyelő bizottság tagjainak egyharmadát a dolgozók saját maguk közül választják. A választás a legközelebbi igazgatótanácsi ülés, taggyűlés, illetve közgyűlés alkalmával történik; ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha a főfoglalkozású dolgozók létszáma kétszáz fő alá csökken.

(3) Ha a felügyelő bizottság tagjainak egyharmadát a dolgozók saját maguk közül választják, a választással összefüggő kérdésekről (pl. jelölés, a választás rendje, visszahívás) a gazdasági társaság a munkavállalói érdekképviselői szervekkel egyeztetett szabályzatot készít, amelyet a társaság legfőbb szerve hagy jóvá.

29. § (1) Nem lehet gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, akit büncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítéltek, amíg a büntetett előléthez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesült.

(2) Akit valamely foglalkozástól eltiltottak, az az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő.

(3) A gazdasági társaság megszűnését követő 2 évig nem lehet más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, aki olyan gazdasági társaságnál töltött be a társaság felszámolásának kezdő napját megelőző 2

évben legalább 1 évig vezető tisztséget, amelyet a felszámolási eljárás során úgy szüntettek meg, hogy köztartozását nem egyenlítetté ki.

(4) Az (1)–(2) bekezdés rendelkezéseit a felügyelőbizottsági tagokra és a könyvvizsgálókra is alkalmazni kell.

30. § (1) A vezető tisztségviselőket, a felügyelő bizottság tagjait és a könyvvizsgálókat határozott időre, de legfeljebb öt évre kell megválasztani; újraválaszthatók és bármikor visszahívhatók.

(2) A vezető tisztségviselőket, a felügyelőbizottsági tagokat és a könyvvizsgálókat nevét és lakóhelyét (székhelyét), továbbá a személyükben beállott változásokat — bejegyzés és közzététel végett — a gazdasági társaság köteles bejelenteni a cégbíróságnak.

31. § (1) Vezető tisztségviselővé vagy felügyelőbizottsági taggá egy személy több gazdasági társaságnál is megválasztható, a jelölt azonban a több tisztségre történő választásról (kijelölésről) az érdekelt gazdasági társaságokat előzetesen tájékoztatni köteles.

(2) A gazdasági társaság vezető tisztségviselői és azok közeli hozzátartozói [Ptk. 685. § b) pont] a felügyelő bizottság tagjává nem választhatók.

32. § (1) A vezető tisztségviselőket, a felügyelő bizottság tagjait és a könyvvizsgálókat az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal kötelesek eljárni. Kötelezettségeik megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek akkor is, ha a gazdasági társasággal munkaviszonyban állnak.

(2) A vezető tisztségviselőt, a felügyelő bizottság tagját és a könyvvizsgálót az e tisztségéhez tartozó tevékenysége körében munkáltatója nem utasíthatja.

(3) Korlátolt felelősségű társaságnál és részvénytársaságnál a vezető tisztségviselőket (1) bekezdés szerinti felelőssége egyetemleges. Nem terheli a felelősség azt a vezető tisztségviselőt, aki a határozat vagy intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelő bizottságnak, ennek hiányában a taggyűlésnek bejelentette.

33. § A vezető tisztségviselőket, a felügyelőbizottsági tagokat és a könyvvizsgálókat a gazdasági társaság üzleti ügyeiről szerzett értesüléseiket üzleti titokként kötelesek megőrizni.

34. § (1) Ha a gazdasági társaság tagjainak száma, tevékenységének jelentősége vagy jellege indokolja, a gazdasági társaság a társasági szerződésben legalább három tagból álló felügyelő bizottságot hozhat létre.

(2) Kötelező a felügyelő bizottság létrehozása
a) részvénytársaság esetében,

b) korlátolt felelősségű társaság esetében, ha a társaság törzstőkeje húszmillió forintnál nagyobb összegű, vagy tagjainak száma a huszonöt főt meghaladja, és

c) bármely gazdasági társaság esetében, ha a társaság főfoglalkozású dolgozóinak létszáma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja.

(3) Egyszemélyes korlátolt felelősségű társaságnál a felügyelő bizottság létrehozása csak a (2) bekezdés c) pontja esetében kötelező.

(4) A felügyelő bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg, és azt a gazdasági társaság legfőbb szerve hagyja jóvá.

35. § (1) A felügyelő bizottság tagjai maguk közül elnököt választanak. Az elnök köteles összehívni a gazdasági társaság legfőbb szervét, ha a felügyelő bizottság tagjainak száma három alá csökkent.

(2) A felügyelő bizottság üléseit az elnök hívja össze. Az összehívást két tag — az ok és a cél megjelölésével — az elnöktől bármikor kérheti, ha az elnök a felügyelő bizottság üléseit nyolc napon belül nem hívja össze, annak összehívására a két tag jogosult.

(3) A felügyelő bizottság határozatképes, ha tagjainak kétharmada, de legalább három tag jelen van. Határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza.

BH 1995. 305. A felszámoló intézkedése vagy mulasztása ellen — részvénytársaság nevében — a felügyelő bizottság elnöke nem jogosult kifogással élni [1991. évi II. tv. 3. §, 51. § (1) bek., 1988. évi VI. tv. (Gt.) 28. § (1) bek., 35. § (1) bek., 36. § (1) bek.].

36. § (1) A felügyelő bizottság ellenőrzi a gazdasági társaság ügyvezetését. Ennek keretében a vezető tisztségviselőktől és a gazdasági társaság vezető állású dolgozóitól jelentést vagy felvilágosítást kérhet, a társaság könyveit és iratait megvizsgálhatja, illetőleg szakértővel megvizsgálathatja.

(2) A felügyelő bizottság köteles megvizsgálni a gazdasági társaság legfőbb szerve elé terjesztett valamennyi fontosabb jelentést, továbbá a mérleget és a vagyonkimutatást. Vizsgálatának eredményét a felügyelő bizottság elnöke ismerteti, e nélkül a jelentésekről, a mérlegről és a nyereség felosztásáról érvényesen nem hozható határozat.

37. § A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői és a felügyelő bizottság tagjai a gazdasági társaságnak e törvényben meghatározott szerve által megállapított díjazásban részesülhetnek. Nem részesíthető díjazásban a vezető tisztségviselő és felügyelő bizottság tagja a felszámolási eljárás kezdő időpontját követően, a felszámolási eljárás tartama alatt.

38. § (1) Megszűnik a vezető tisztségviselői megbízás és a felügyelőbizottsági tagság:

- a) a megbízás időtartamának lejártával;
- b) visszahívással;
- c) lemondással;
- d) elhalálozással;
- e) a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezésével.

(2) Az (1) bekezdés rendelkezéseit a könyvvizsgálóra azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy visszahívás és lemondás helyett felmondás szünteti meg a megbízást.

(3) A felügyelőbizottsági tagság megszűnik továbbá, ha a dolgozóik által választott tag munkaviszonya megszűnik.

41. § (1) A könyvvizsgáló betekinthes a gazdasági társaság könyveibe, a vezető tisztségviselőktől és a társaság dolgozóitól felvilágosítást kérhet, a társaság pénztárát, értékpapír- és áruállományát, szerződéseit és bankszámláját megvizsgálhatja. Jelen lehet a gazdasági társaság legfőbb szervének és a felügyelő bizottságnak az ülésein; a részvénytársaság közgyűlésén köteles részt venni.

42. § (1) Ha a könyvvizsgáló tudomást szerez arról, hogy a gazdasági társaság vagyonának jelentős csökkenése várható, vagy olyan tényről, amely a vezető tisztségviselők vagy a felügyelő bizottság tagjai e törvényben meghatározott felelősségét vonják maguk után, köteles erről a felügyelő bizottságot, ennek hiányában a gazdasági társaságot tájékoztatni és a társaság legfőbb szervének összehívását kérni.

44. § (2) Az egyesülés és a közös vállalat igazgatótanácsa, a korlátozott felelősségű társaság taggyűlése, illetve a részvénytársaság közgyűlése által hozott jogsértő határozat bírósági felülvizsgálatát az igazgató, az ügyvezető, illetve az igazgatóság tagja, valamint a felügyelő bizottság bármely tagja is kérheti.

(3) Ha a keresetet az igazgató, az ügyvezető vagy az igazgatóság tagja indítja, a társaságot a perben a felügyelő bizottság által kijelölt felügyelőbizottsági tag képviseli. Ha a társaságnak nincs felügyelő bizottsága vagy a keresetet valamennyi ügyvezető (igazgatósági tag) és valamennyi felügyelőbizottsági tag együttesen indítja, a bíróság a társaság részére ügygondnokot rendel ki.

178. § (1) A társaságnak a tőrstöke fedezéséhez szükséges vagyonából a tagok részére fizetést teljesíteni — a mellékszolgáltatásért járó díjazást és a tőrstöke leszállítását kivéve — nem szabad. E rendelkezéstől a társasági szerződés érvényesen nem térhet el.

(2) A vesztesség pótlásához nem szükséges pótbefizetéseket a tagoknak vissza kell fizetni. Visszafizetésre csak a tőrszbetétek teljes befizetése esetében kerülhet sor. Ez utóbbi rendelkezéstől a társasági szerződés érvényesen nem térhet el.

(3) Azokat a kifizetéseket, amelyeket az (1)–(2) bekezdés rendelkezései ellenére teljesítettek, a társaságnak vissza kell fizetni. A visszafizetésért a tag mellett egyetemlegesen felelősek azok az ügyvezetők, felügyelőbizottsági tagok és könyvvizsgálók is, akik a kifizetés teljesítése körül nem az e tisztséget betöltő személytől általában elvárható gondossággal jártak el.

185. § A taggyűlésen a tag képviselőt nem láthatja el az ügyvezető és a felügyelő bizottság tagja. A tag által adott meghatalmazást közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba kell foglalni.



202. § (3) A befektetési alapkezelő korlátozott felelősségű társaság ügyvezetői a mérleg(ek) és a kötelezően létrehozandó felügyelő bizottság jelentésének a lényeges adatait, a taggyűlést megelőzően legalább harminc nappal két országos napilapban, valamint a tőzsde hivatalos lapjában kötelesek közzétenni.

209. § (1) A felügyelő bizottság tagjait — a 13. §-ban szabályozott kivétellel — a taggyűlés választja.

(2) A taggyűlés nem választhatja a felügyelő bizottság tagjává a társaság dolgozóját.

(3) A taggyűlés által választott felügyelőbizottsági tag visszahívásához legalább háromnegyedes szótótszám szükséges; e rendelkezéstől a társasági szerződés érvényesen nem térhet el.

210. § (1) Ha felügyelő bizottság létrehozása kötelező, az első felügyelő bizottságot a társasági szerződésben kell kijelölni. E rendelkezéstől a társasági szerződés érvényesen nem térhet el.

(2) Ha a létrehozott felügyelő bizottságban a dolgozók képviselőinek véleménye a bizottságtól eltér, a taggyűlésen ezt a kisebbségi véleményt is ismertetni kell.

211. § A felügyelő bizottság tagjai a taggyűlésen jelen lehetnek és felszólalhatnak.

212. § A felügyelő bizottság köteles összehívni a taggyűlést, ha azt az ügyvezetők elmulasztják, vagy a társaság érdeke egyébként kívánja.

213. § Az ügyvezetőkkel kötendő ügyleteknél, továbbá az ügyvezetők ellen indítandó perekben a társaságot a felügyelő bizottság kijelölt tagja képviseli.

214. § A 200. §-ban foglalt rendelkezéseket a felügyelő bizottság tagjára is alkalmazni kell.

200. § (1) Az ügyvezető a taggyűlés hozzájárulása nélkül

a) a társaság tevékenységi körébe eső üzletszerű gazdasági tevékenységet saját nevében nem folytathat;

b) nem lehet korlátlanul felelős tagja a társaságához hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságnak;

c) nem lehet vezető tisztségviselő a társasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságban.

(2) Ha az ügyvezető az (1) bekezdésben meghatározott valamely tilalmat megszegi, a társaság

a) kártérítést követelhet;

c) a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát a társaságnak kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a társaságra engedményezze.

(3) A társaság (2) bekezdés szerinti igénye attól az időponttól számított három hónap alatt évül el, amikor arról az ügyvezetők (egy ügyvezető esetében a társaság tagjai) tudomást szereztek. Az igényt a keletkezésétől számított egy év elteltével nem lehet érvényesíteni.

260. § (2) Zártkörű alapítás esetében az igazgatóság és a felügyelő bizottság tagjait az alapítók jelölik ki.

268. § (3) Az igazgatóság a mérleg, az eredményfelosztási javaslat és az igazgatóság, valamint a felügyelő bizottság jelentésének legalább a lényeges adatait a közgyűlést megelőzően legalább harminc nappal a részvénytársaság hirdetményeinek közzétételére vonatkozó alapszabályi rendelkezések szerint nyilvánosságra hozza.

271. § (1) A részvényes a közgyűlési jogait képviselő útján is gyakorolhatja. Nem lehet képviselő az igazgatóság, a felügyelő bizottság tagja és a könyvvizsgáló.

275. § (1) Az alaptőke legalább egytizedét képviselő részvényesek — az ok megjelölésével — írásban kérhetik az üzletvezetés megvizsgálását a felügyelő bizottságtól. Az alapszabály ezt a jogot az alaptőke kisebb hányadát képviselő részvényeseknek is megadhatja.

(2) Ha a felügyelő bizottság az (1) bekezdés szerinti indítványt harminc napon belül nem teljesíti, az (1) bekezdésben említett részvényesek a közgyűléshez fordulhatnak.

287. § Az alapszabály, a közgyűlés határozata vagy a felügyelő bizottság korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát; a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan. A korlátozás megsértésé-

ből eredő károkért az igazgatóság tagjai a részvénytársasággal szemben egyetemlegesen felelnek.

289. § Az igazgatóság köteles a felügyelő bizottság egyidejű értesítése mellett a közgyűlést összehívni, ha

a) tudomására jut, hogy a részvénytársaság alapítókéjének egyharmadát elvesztette, vagy

b) a részvénytársaság fizetéseit megszüntette, és vagyona a tartozásokat nem fedezi.

290. § (1) Az igazgatóság tagja:

a) nem köthet saját nevében a részvénytársaság tevékenységi körébe tartozó ügyleteket;

b) nem lehet korlátlanul felelős tagja a részvénytársasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságnak;

c) nem lehet vezető tisztségviselő a részvénytársasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságban.

(2) Ha az igazgatóság tagja az (1) bekezdésben meghatározott valamely tilalmat megszegi, a részvénytársaság

a) kártérítést követelhet;

c) a számlájára kötött ügyletből eredő hasznát a részvénytársaságnak kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a részvénytársaságra engedményezze.

(3) A részvénytársaság (2) bekezdés szerinti igénye attól az időponttól számított három hónap alatt évül el, amikor arról a többi igazgatósági tag tudomást szerzett. Az igényt a keletkezésétől számított egy év elteltével nem lehet érvényesíteni.

291. § (2) A felügyelő bizottság tagjait — a 13. §-ban foglalt kivétellel — a közgyűlés választja. Felügyelőbizottsági taggá a részvényesen kívül más is választható. A közgyűlés nem választhatja a felügyelő bizottság tagjává a részvénytársaság dolgozóját.

293. § (1) A felügyelő bizottság tagjai részt vesznek a részvénytársaság közgyűlésén, annak napirendjére indítvány tehetnek.

(2) Ha a felügyelő bizottságban a dolgozók képviselőinek véleménye a bizottságtól eltér, a közgyűlésen ezt a kisebbségi véleményt is ismertetni kell.

294. § (1) Ha a részvénytársaság érdeke megkívánja, a felügyelő bizottság összehívhatja a közgyűlést.

(2) Az igazgatóság vagy az igazgatóság tagja ellen a közgyűlés határozata alapján indított perben a részvénytársaságot a felügyelő bizottság képviseli.

295. § (1) A felügyelő bizottság jogait testületileg vagy tagja útján gyakorolja. Az ellenőrzést állandó jelleggel is megoszthatja tagjai között. Az ellenőrzés megosztása nem érinti a felügyelőbizottsági tag felelősségét, sem azt a jogát, hogy az ellenőrzést más tevékenységre is kiterjessze.

(2) Ha a részvénytársaságnál belső ellenőr (ellenőrzési szervezet) működik, az a felügyelő bizottság irányítása alá tartozik.

296. § A felügyelő bizottság tagjaira a 290. §-ban foglalt rendelkezéseket is alkalmazni kell.

325. § Többségi részesedés esetén

a) az ellenőrzött részvénytársaság a többségi részesedéssel rendelkező részvénytársaságban újabb részvényeket sem vásárlással, sem jegyzéssel nem szerezhet, és a már meglévő részvényei alapján megillető szavazati jogát sem gyakorolhatja;

b) ugyanaz a személy egyidejűleg nem lehet a tagja a többségi részesedéssel rendelkező részvénytársaság és az ellenőrzött részvénytársaság igazgatóságának és felügyelő bizottságának.

334. § (3) A vagyonmérleg-tervezetet könyvvizsgálóval és — ha a gazdasági társaságnál ilyen működik — a felügyelő bizottsággal ellenőriztetni kell. A gazdasági társaság állandó könyvvizsgálója erre nem jogosult. A létrejövő gazdasági társaság könyvvizsgálójává nem jelölhető ki az a könyvvizsgáló, aki az átalakulási vagyonmérleget ellenjegyezte.