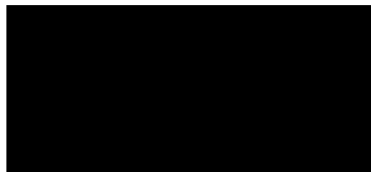




**FÜGGETLEN RENDŐR SZAKSZERVEZET
KÖZPONTI KOORDINÁCIÓS IRODA**



A-1126-1/2015.

Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága

Budapest

Donáti u. 35-45.

1015

postacím: 1535 Budapest, Pf. 773.

Reméltés beadás

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyzám:	10/3405-0/2015.
Erkezett:	2015 DEC 22.
Írásfoly:	1+1 Kezelőiroda.
Melléklet:	Ø db <i>RL</i>

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Magyarországon 2015. július 1-jével hatályba lépett a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (továbbiakban Hszt.), melynek több rendelkezése alaptörvény-ellenes, szakszervezetünket, érdekvédelmi tevékenységünket jelentősen korlátozza. A jogsérelem orvoslására szolgáló jogorvoslati eljárás nincs. Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény II. fejezet 9. pontja alapján, különösen a 26.§ (2) bekezdése, 30.§ (1) bekezdésére tekintettel a törvényes határidőn belül az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztjük elő.

Alkotmányjogi panaszunk **a vastagon szedett és aláhúzott Hszt. jogszabályhelyek** megsemmisítésére irányul és az alábbi tárgyköröket öleli fel:

1. A szakszervezeti szervezkedést ellehetetlenítő jogszabályváltozások,
2. a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme,
3. a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye,
4. az operatív működést elnehezítő további változások (tagdíj, helyiséghasználat),
5. a törvény hatálya, a szervezkedési szabadsághoz való jog korlátozásával érintettek köre,
6. az indokolatlan különbségtételek,
7. a fizetett tanulmányi szabadság hiánya,
8. a konzultációs jogok korlátozása,
9. a Magyar Rendvédelmi Kar hatása a szervezkedési szabadságra

1. *A szakszervezeti szervezkedést ellehetetlenítő jogszabályváltozások*

A Hszt. hatálybalépésével olyan mértékre korlátozódtak a szakszervezetek törvényes jogai (Hszt. XXX. fejezet), amely lényegesen ellehetetleníti a fegyveres szerveknél működő szakszervezetek tevékenységét. Az új jogi környezet nem biztosítja, hogy a munkavállalók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat a **87. sz. ILO Egyezmény** 11. cikke értelmében. Sérül az **151. sz. ILO Egyezmény** 6. cikke is, amennyiben az érintett szakszervezetek képviselői nem részesülnek kellő kedvezményekben, amelyek lehetővé tennék számukra funkcióik gyors és hatékony ellátását.

2. *A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme*

A törvények jelentősen korlátozzák a munkáltató esetlegesen diszkriminatív intézkedéseivel szemben védelmet élvező szakszervezeti tisztségviselők számát. A törvény kimondja, hogy e védelemre a szakszervezet szervezeti egységeként csak egy tagja jogosult, míg a korábbi szabályozás létszámkorlátot nem tartalmazott [**Hszt. 314.§ (2) bek.**]. Például, ha egy szervezeti egységnél (például egy rendőrkapitányságon) dolgozik, teljesít szolgálatot az adott tagszervezet titkára és a szakszervezet egy másik tisztségviselője (főtitkára, elnöke stb.), akkor vagy a tagszervezeti titkár élvezhet védelmet, vagy a másik országos tisztségviselő, de mindkettőt nem lehet megjelölni védelemre.

A védelemre jelölt tisztségviselő helyett a szakszervezet csak akkor jelölhet másikat, ha a védett tisztségviselő szolgálati jogviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt [**Hszt. 314. § (3) bek.**]. Ez az előírás gyakorlatilag lehetetlenné teszi, hogy a védelemre jogosult tisztségviselő távollétében (pl. betegsége idején) más szakszervezeti tisztségviselő járjon el helyette, hiszen ez esetben – védelem hiányában – a szolgálati beosztását, illetve végső soron az állását kockáztathatja. Ez egy olyan jogviszonyban ugyanis ahol gyakorlatilag folyamatosak az áthelyezések, átrendelések és vezénylések (Hszt. VIII. fejezet) különösen védtelenné teszi az eljáró szakszervezeti tisztségviselőt.

A korábbi szabályozáshoz képest az is változás, hogy a védelem csak a tisztség fennállása idejére illeti meg a tisztségviselőt, annak megszűnését követő egy éves időszakra már nem. Ez a változás nincs összhangban a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló **143. sz. ILO Ajánlás** 7. (1) pontjában foglaltakkal, amely azon munkavállalók védelmének fontosságára utal, akiknek a képviselői jogállása megszűnt.

A munkavállalók képviselőinek védelméről és kedvezményeiről rendelkező **135. sz. ILO Egyezmény** 1. cikke szerint a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen. Ugyanezen Egyezmény 2. cikk (1) bekezdése szerint kedvezményeket kell biztosítani az üzemekben a munkavállalók üzemi képviselői számára annak érdekében, hogy gyorsan és hatékonyan láthassák el feladataikat. Ugyanezt a követelményt fogalmazza meg a közszolgálatban foglalkoztatottak vonatkozásában a **151. sz. ILO Egyezmény** 6. cikk (1) bekezdése.

Megítélésünk szerint a magyar jog a védett tisztségviselők számának szervezeti egységeként egy főre korlátozásával, a védettség átadásának megszigorításával és azzal, hogy a védelmet nem terjeszti ki a tisztség fennállása utáni időre, nincs összhangban az ILO egyezményekkel.

A szabályozás sérti az Európai Parlament és a Tanács **2002/14/EK sz. irányelvét** is. Ennek 7. cikke szerint a tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését. A 2012. január 1-jével hatályba lépett korlátozások mellett a törvény a szakszervezeti tisztségviselők funkcióinak teljesítéséhez szükséges védelmet nem biztosítja.

3. *A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye*

A módosítás csökkentette a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezményének mértékét. E csökkentés nyomán a kedvezmény mértéke olyan alacsony, hogy az már nem biztosítja megfelelően a szakszervezeti munka gyors és hatékony elvégzését.

Az új szabályozás több lényeges korlátozást vezetett be, illetve tartott fenn **[Hszt. 315.§]:**

- szűkítette a munkaidő-kedvezményben részesíthető szakszervezetek körét (csak azok a szakszervezetek jogosult e kedvezményre, amelyek taglétszáma eléri az adott fegyveres szerv hivatásos állománya legalább 10%-át);
- a munkaidő-kedvezmény mértéke a tisztségviselő havi munkaidejének (szolgálatteljesítési idejének) maximum 10%-a (függetlenül a tagok számától, a szakszervezeti munka mennyiségétől, minőségétől);
- a kedvezmény csak a védelemre is jogosult tisztségviselőket illeti meg, azaz szervezeti egységenként egyetlen főt;
- a különböző tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény nem vonható össze, így nem lehetséges, hogy a szakszervezetnek legalább egy olyan tisztségviselője legyen, aki csak szakszervezeti munkát végez teljes munkaidejében, akkor sem, ha a taglétszám, a feladatok folyamatossága és országos jellege ezt igényelné;
- a munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni a munkáltatónak, ennél rövidebb idejű bejelentésre csak nagyon kivételes esetben van lehetőség;
- a munkaidő-kedvezménybe beleszámít a munkáltatóval folytatott tárgyalás, konzultáció időtartama is, csökkentve, vagy éppen ellehetetlenítve ezáltal a szakszervezet önálló tevékenységére jutó időt;
- ez utóbbi ellentétes a közszolgálati tisztviselők szakszervezetre vonatkozó szabályozásával is, hiszen ott a munkáltatóval való konzultáció ideje nem számít bele a munkaidő kedvezménybe, illetve a Kttv. külön rendelkezik a konzultációról, szemben a Hszt-vel.
- a munkaidő-kedvezmény fel nem használt részét a munkáltató nem köteles pénzben megváltani.

Álláspontunk szerint ezek a rendelkezések nem biztosítanak a szakszervezetek részére megfelelő, munkájuk hatékony ellátást lehetővé tevő mértékű munkaidő-kedvezményt, illetve egyáltalán nem is biztosítanak időt a szakszervezeti munkára a foglalkoztatottak 10%-át el nem érő taglétszámú szakszervezetek esetében. Még a több ezer fős taglétszámmal rendelkező szakszervezetek esetén sincs lehetőség az egyes tisztségviselők részére járó munkaidő-kedvezmények összevonására, megakadályozva ezáltal azt, hogy egy tisztségviselő teljes munkaidejében csak szakszervezeti tevékenységet lásson el.

Az új rendelkezések 2012. január 1-én történő hatályba lépésével több szakszervezeti vezető,

aki részére a korábbi jogszabály biztosította a teljes munkaidejére kiterjedő munkaidő-kedvezményt, a radikális csökkentés miatt szükségszerűen az érdemi szakszervezeti tevékenység feladására kényszerült. Ezen jogszabályi környezetből fakadóan a szakszervezetek vezető testületei sem tudnak megfelelően működni.

Ezek a rendelkezések ezért nincsenek összhangban a **135. sz. ILO Egyezmény** 2. cikk (1) bekezdésével és a **151. sz. ILO Egyezmény** 6. cikk (1) bekezdésével. Az új szabályozás nem biztosítja a **143. sz. ILO Ajánlás** 10. (1) és 11. (1) pontjában foglalt követelményt, miszerint a munkavállalói képviselőnek olyan munkaidő-kedvezményt szükséges biztosítani, hogy érdekképviselési feladatát a vállalkozásnál elláthassa, és szakszervezeti értekezleteken, tanfolyamokon, szemináriumokon, kongresszusokon és konferenciákon vehessen részt.

4. Az operatív működést elnehezítő további változások

A magyar jogban külön törvény biztosítja, hogy a szakszervezeti tag erre irányuló nyilatkozata alapján a munkáltató a szakszervezeti tagdíját levonja, és azt költségmentesen átutalja a szakszervezet részére.¹ A Hszt. hatálya alatt azonban a törvénymódosítás értelmében ezt a törvényt nem kell alkalmazni, a munkáltató a szakszervezeti tagdíjat csak beleegyezése esetén köteles levonni [**Hszt. 312. § (5) bek.**]. A rendvédelmi szerv ilyen tárgyú beleegyezése, megállapodásra kényszerítése azonban nem kikényszeríthető, így ezen elméleti lehetőségnek semmilyen reális alapja nincsen. A rendvédelmi szerv teljes elutasításával pedig jelentősen nehezebbé vált, hogy a szakszervezetek hozzájussanak legfőbb bevételi forrásukhoz, s ez egyszersmind a taglétszámok jelentős visszaesését hozta magával, hiszen a tagdíjfizetés bonyolulttá válásával számos szakszervezeti tag megfeledkezett a befizetésről.

További diszkrimináció, hogy a közalkalmazottak esetében a Kjt. a fegyveres szerveknél működő szakszervezetek vonatkozásában a szakszervezeti tagdíj levonása szintén nem kötelező, azaz a munkáltató és a közalkalmazott megállapodása esetén kerülhet erre sor. (**Kjt. 6/B. §**)

A szakszervezetek érdemi működésének ellehetetlenítését célozza a helyiséghasználat és az infrastruktúra biztosítását rögzítő rendelkezés hatályon kívül helyezése is. A korábbi (2011. december 31-ig hatályos) szabály úgy rendelkezett, hogy a szakszervezet az érdekképviselési tevékenysége céljából a fegyveres szerv kijelölt helyiségeit és azok berendezését a napi szolgálati (munka-) időn túl, illetőleg a szolgálati időben térítésmentesen használja, illetve az általa szükségesnek tartott tájékoztatásokat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a szolgálati helyen szokásos vagy más megfelelő módon közzétehetette.

Kiemelendő továbbá, hogy a fegyveres szerv szintje felett működő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség nem rendelkezik azokkal a jogokkal, amelyeket a törvény a továbbiakban a szakszervezetek számára biztosít. Csak azok a szervezetek tartoznak ide, amelyek a szervezeten belül (a munkáltatón belül) képviselőikre jogosult szervezetet működtetnek, illetve tisztségviselővel rendelkeznek. A szakszervezet tehát csak a munkáltatóval kerülhet kapcsolatba, munkáltatói szint felett nincsenek jogai (**Hszt. 309. §**), eltekintve a közszféra egészét átfogó Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban való részvételtől (**Hszt. 317. §**).

Összegezve, a fenti változások olyan mértékben korlátozzák a szakszervezetek működését,

¹ A munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény.

amely nem teszi lehetővé azok gyors és hatékony működését. A korlátozások oly mérvűek, ami a szakszervezeti szervezkedés szabadságának alapjait érintik. A jelenlegi jogi környezet nincs összhangban az **Európai Unió Alapjogi Chartájának** 12. cikkével sem, amely mindenkinek biztosítja a szakszervezeti egyesüléshez való jogot.

5. *A törvény hatálya, a szervezkedési szabadsághoz való jog korlátozásával érintettek köre*

A szakszervezeti jogokra vonatkozó jelentős korlátozások **(különösen a Hszt. 314.§ (2), és (3) bekezdése, 315.§, 312.§ (5), 309.§ és 317.§)** egységesen vonatkoznak a fegyveres szerveknél dolgozó minden személyre, függetlenül a szervezet konkrét tevékenységétől, valamint attól, hogy az érintett dolgozó hivatásos állományban vagy közalkalmazottként tevékenykedik-e. A vonatkozó ILO egyezmények megengedik ugyan a szervezkedési szabadság korlátozását, ám kizárólag a fegyveres szervek és a rendőrség vonatkozásában.

A Hszt. bemutatott rendelkezéseit alkalmazni kell a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjaira (szolgálati jogviszonyban állók), valamint a fegyveres szervvel közalkalmazotti jogviszonyban állókra is [Hszt. 1. § (1)-(6) bek.]. A törvény alkalmazása szempontjából fegyveres szervek minősülnek:

- a) az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv,
- b) a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv,
- c) a terrorizmust elhárító szerv,
- d) a hivatásos katasztrófavédelmi szerv,
- e) a büntetés-végrehajtási szervezet,
- f) az Országgyűlési Őrség,
- g) a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint
- h) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal

A törvény szakszervezetekre vonatkozó rendelkezéseinek hatálya tehát kiterjed e szervek hivatásos állományú tagjaira és esetleges közalkalmazottaira egyaránt.

A bemutatott rendelkezések ezért sértik a **87. sz. ILO Egyezmény** 9. cikk (1) bekezdését és a **151. sz. ILO Egyezmény** 1. cikk (3) bekezdését, amelyek a szervezkedési szabadság korlátozását kizárólag csak a fegyveres erőkre és a rendőrségre vonatkozóan teszi lehetővé.

Ezt az értelmezést alátámasztja az ILO esetjoga is, amely szerint a fenti kivételt megszorítóan kell értelmezni, kétség esetén a munkavállalót civilnek kell tekinteni.² A Szervezkedési Szabadság Bizottságának joggyakorlata szerint nem korlátozható a szervezkedési szabadsága a tűzoltóknak, a büntetés végrehajtási személyzetnek, vámtisztviselőknek, valamint a biztonsági őröknek, még akkor sem, ha munkájuk természete miatt fegyvert kell viselniük.³

A magyar jogszabály ezért az említett egyezményeket sértően terjeszti ki a korlátozó rendelkezéseket a büntetés-végrehajtási szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a hivatásos katasztrófavédelmi szervek és a Nemzeti Adó-és Vámhivatal hivatásos állományú

² Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. International Labour Office, Geneva, 2006. (a továbbiakban: Digest) para. 223., 226.

³ Digest para. 231–233., 239–240.

tagjaira.

Míg az Egyezmények a fegyveres erők és a rendőrség esetén is csak a hivatásos állomány tagjaira vonatkozóan teszi lehetővé a szervezkedési szabadság jogának korlátozását, addig a magyar jog a fegyveres szerveknél közalkalmazottként (tehát „civilként”) foglalkoztatott személyekre is kiterjeszti a korlátozásokat. A Szervezkedési Szabadság Bizottságának értelmezése szerint a civilek szervezkedési szabadsága még a szűken értelmezett fegyveres szerveknél sem korlátozható.⁴

A magyar jog ezért jogellenesen az ILO Egyezményekben megengedettnél lényegesen szélesebben körben alkalmazza a szervezkedési szabadság korlátozását.

A szakszervezeti szervezkedés fentiek szerinti tág korlátozása ellentétes az **Európai Szociális Karta** 5. cikkével is,⁵ amely e korlátozásokat szintén csak a szűken értelmezett rendőrség és a fegyveres erők tagjai vonatkozásában engedi meg. A Szociális Jogok Európai Bizottságának gyakorlatában egy testület akkor minősül fegyveres szervnek, ha ténylegesen katonai feladatokat lát el.⁶

6. *Az indokolatlan különbségtételek*

A közalkalmazottakra (1992. évi XXXIII. törvény) és a magánszféra munkavállalóira (2012. évi I. törvény) vonatkozó törvények nagyobb számú szakszervezeti tisztségviselő esetében teszik lehetővé a tisztségviselők védelmére vonatkozó szabályok alkalmazását, a védelem is hosszabb időre áll fenn, és hosszabb munkaidő-kedvezményt is írnak elő. E törvények biztosítják a tagdíjlevonást és a helyiséghasználat jogát is. A szakszervezeti jogokra vonatkozó fenti tárgyú szabályok (így a **Hszt. 314.§ (2), és (3) bekezdése, 315.§, 312.§ (5), 309.§ és 317.§) a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjait és közalkalmazottait, illetve ezek szakszervezeteit ezért **önkéntesen és indokolatlanul hátrányosan különböztetik meg a többi közalkalmazottal, valamint a munkaviszonyban álló munkavállalókkal, illetve ezek szakszervezeteivel szemben.****

A törvényhozó általában szabadon döntheti el azt, hogy valamely juttatásról milyen feltételek szerint, milyen mértékben rendelkezik, vagy melyeket von meg a jövőre nézve. Ennek során azonban nem járhat el önkényesen, sem a juttatások törvényi feltételeit, sem megvonásuk szabályait illetően nem sérülhet az ésszerűség, a tárgyilagosság és különösen az egyenlő elbánás alkotmányos elve, a szabályozás nem tartalmazhat hátrányos megkülönböztetést.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint személyek közötti, alkotmányosértő hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos helyzetben lévő személyekkel vagy csoporttal történt összehasonlításban kezelnek hátrányosabb módon [21/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 78.; 32/1991. (VI. 6.) AB határozat, ABH 1991, 146, 162.; 43/B/1992. AB határozat, ABH 1994, 744, 745.].

A hátrányos megkülönböztetés a közszférát érintően jelentkezik, hiszen a fenti hátrányos szabályok irányadóak a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. tv. hatálya alatt

⁴ Digest para. 229.

⁵ Kihirdette a Módosított Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 2009. évi VI. törvény.

⁶ European Social Charter. Digest of the case law of the ECSR. March 2005. p. 31.

álló közszolgálati tisztviselőkre és szakszervezeteikre is.

A Szervezkedési Szabadság Bizottsága rámutatott, hogy ha a közsférában foglalkoztatottak érdekképviselői szervei nem élvezik ugyanazokat az előnyöket és privilégiumokat, mint a magánszférában dolgozók szakszervezetei, az diszkriminációt eredményez a közsférában dolgozók és szervezeteik, illetve a magánszférában dolgozók és szervezeteik között. Ez a megkülönböztetés aggályokat vet fel a **87. sz. ILO Egyezmény** 2. cikke kapcsán, amely szerint a munkavállalókat „mindennemű megkülönböztetés nélkül” illeti meg a szervezkedés szabadsága, illetve a 8. cikk (2) bekezdés kapcsán, amely szerint az Egyezményben biztosított jogosítványokat sem a nemzeti jogalkotás, sem a jogalkalmazás módja nem korlátozhatja.⁷

A magyar szabályozás ebből következően sérti a foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló **111. sz. ILO Egyezmény** 1. cikk (1) b) pontját is, hiszen a szakszervezeti szervezkedést biztosító jogosultságok köre nem függhet a munkáltatói szervezet jellegétől.

7. A fizetett tanulmányi szabadság hiánya

A jogalkotó megszüntette a szakszervezeti továbbképzések céljára felhasználható munkaidő-kedvezményt. Ezért a magyar jog sérti a fizetett tanulmányi szabadságról szóló **140. sz. ILO Egyezmény** 2. cikk c) pontját, amely kifejezetten rendelkezik a szakszervezeti oktatásra szolgáló fizetett tanulmányi szabadságról.

A magyar kormány szinte minden jogállási törvényben megszüntette a szakszervezeti tanulmányi célú munkaidő kedvezményt. Sem a közalkalmazottakra, sem a Munka Törvény hatálya alatt állókra, sem a Közszolgálati tisztviselők esetében, illetve a hivatásos állományúak tekintetében is eltörölték az ehhez való szakszervezeti jogot.

8. A konzultációs jogok korlátozása

A hatályos szabályok alapján a rendvédelemben tevékenykedő szakszervezeteket nem kötelező bevonni a foglalkoztatást érintő jogalkotásba, konzultációs jogaik e körben megszűntek. Ezzel sérül a **151. sz. ILO Egyezmény** 7. cikke, amely olyan tárgyalási eljárások ösztönzését és elősegítését követeli meg, amelyek lehetővé teszik a foglalkoztatási feltételek és kikötések megtárgyalását az érdekelt hatóságok és a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezetei között. A munkavállalói szervezetek véleményének, tanácsának kikérését az érdekeiket érintő törvények és rendelkezések előkészítése és végrehajtása kapcsán a **113. sz. ILO Ajánlás** 5. pontja is előírja.

A Szervezkedési Szabadság Bizottsága több ízben rámutatott a konzultáció és együttműködés jelentőségére a hatóságok és a munkáltatói, valamint munkavállalói szervezetek között ágazati, illetve országos szinten egyaránt, különösen a szakszervezeti jogokat érintő jogalkotási terveket, kérdéseket és a már működő egyeztetési fórumok, intézmények megváltoztatását illetően.⁸

Az **Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikke** is megerősíti, hogy a munkavállalók vagy képviselőik számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban

⁷ Digest para. 222.

⁸ Digest para. 1066., 1074, 1086.

meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt. A Hszt. maga is több uniós jogszabály végrehajtását szolgálja,⁹ ezért kifogásolható a konzultáció jogának szűkítése.

9. A Magyar Rendvédelmi Kar (Hszt. XXIX. fejezet) hatása a szervezkedési szabadságra

A felállításra került különböző karok, szakmai érdekképviseleti köztestületként működnek.

Jellemző a karokra, hogy ezeknek a tagjaivá a munkavállalók kötelező jelleggel válhatnak, és szakszervezeti funkciót gyakorolnak. A karok tagdíjat döntésük alapján nem gyűjtenek, ellenben a Miniszter és az államigazgatási szervek vezetői pénzbeni, és nem pénzbeni támogatást nyújthatnak részükre. A karok saját tagságuk felé teljesítendő kommunikációjuk nem szabályozott.

A karok jogai között vannak olyan jogosultságok, amelyek a szakszervezetek hagyományos jogai közé tartoznak. Például:

- a miniszter útján kezdeményezheti a Kormánynál a tagjai munkakörülményeit, foglalkoztatási feltételeit és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását, módosítását,
- konzultációs joggal közreműködik a tagjai foglalkoztatásának és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló, az előírt szakmai vizsgákkal kapcsolatos, valamint az MRK-t érintő jogszabályok megalkotásában,
- véleményét ki kell kérni a szolgálati viszonyral valamint a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdésekben,
- kezdeményezheti a miniszternél a szolgálati viszonyral vagy közalkalmazotti jogviszonnyal kapcsolatos jogszabálysértő gyakorlat megváltoztatását,
- a kiváló munka elismeréseként díjakat alapíthat és adományozhat,
- a kormánynál - a miniszter útján -, a miniszternél, az országos parancsnoknál és az országos főigazgatónál kezdeményezheti kitüntetés vagy más elismerés adományozását,
- szakmai konferenciákat, tudományos tanácskozásokat, felkészítő továbbképzéseket szervezhet,
- pályázatokat írhat ki és bírálhat el, továbbá kiadványokat jelentethet meg a rendvédelem fejlesztésére, gyakorlatának egységesítésére, a példaadó rendvédelmi munkamódszerek megismertetésére, a rendvédelem hagyományainak ápolására,
- tagjai számára kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat,
- megfigyelőként részt vehet tagjai szakmai vizsgáztatásában és továbbképzésében, indokolt esetben törvényességi vagy egyéb intézkedést kezdeményezhet,
- a rendvédelmi szerv vezetője köteles kikérni az MRK véleményét a hivatásos vagy közalkalmazotti állomány szolgálatteljesítésére vagy munkavégzésére, szolgálatteljesítési idejére vagy munkaidejére, pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a hatáskörébe utalt szabályozásról,
- az MRK jogosult véleményezni a tagjai csoportját érintő munkáltatói intézkedést, döntést vagy annak tervezetét, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

Álláspontunk szerint a kötelező tagságon alapuló, törvénnyel létrehozott karok hivatkozott jogai a fegyveres szerveknél dolgozók olyan jogosultságait, érdekeit érintik, amelyeknek

⁹ Hszt. 343. §; 2010/18/EU irányelv, 2007/2004/EK rendelet, 97/81/EK irányelv.

védelmére – ha szakszervezet is alapítható, akkor – a szakszervezetek jogosultak. E jogoknak a karok részére való biztosítása gyengítheti, ellehetlenítheti, „feleslegessé” teheti a szakszervezeteket, s a dolgozók szervezkedési szabadságát.

A karok jogi státusa szerint tehát köztestület, de tipikus szakszervezeti jogosultságokkal rendelkezik. E jogok gyakorlásának előfeltétele a tájékoztatás és a konzultáció is. A Hszt. azonban semmilyen kötelezettséget nem állapít meg a karok számára annak szervezete és a tagsága közötti viszonyra nézve, azaz a karok a fenti funkciókat anélkül látja el, hogy a tagsággal bármilyen módon kommunikálnia kellene.

A Szervezkedési Szabadság Bizottsága szerint megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a szakszervezetektől elkülönült szervezetek ne vállalják át a szakszervezetek feladatait és a szakszervezet ellenes diszkriminációval szembeni hatékony védelem biztosítva legyen.¹⁰

A **135. sz. ILO Egyezmény** 5. cikke szerint, abban az esetben, ha az üzemben egyidejűleg szakszervezeti és választott képviselők is ténykednek, ha ez indokolt, megfelelő intézkedéseket kell foganatosítani annak érdekében, hogy a választott képviselők jelenlétét ne lehessen felhasználni az érintett szakszervezetek vagy ezek képviselői helyzetének a gyengítésére és, hogy előmozdítsák az együttműködést az összes kapcsolódó kérdésekben a választott képviselők és az érintett szakszervezetek, illetve ezek képviselői között.

A **143. sz. ILO Ajánlás** 4. pontja rámutat, hogy ahol ugyanabban a vállalkozásban szakszervezeti képviselők és választott képviselők is vannak, ahol szükséges, meg kell tenni a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a választott képviselők meglétét ne arra használják, hogy a szakszervezetek vagy saját képviselőjük helyzetét aláássák, illetve az együttműködés minden formájának bátorítása érdekében a választott képviselők és a szakszervezetek és ezek képviselői között.

A **151. sz. ILO Egyezmény** 9. cikke pedig rögzíti, hogy a többi munkavállalóhoz hasonlóan, a közszolgálatban foglalkoztatottaknak is élvezniük kell az egyesülési szabadság rendes gyakorlásához szükséges polgári és politikai jogokat, amelyeket a státuszukból és az általuk gyakorolt funkciók jellegéből fakadó kötelezettségek korlátozhatnak.

A **151. sz. ILO egyezmény** 5. cikk (3) bekezdésének sérelme is megállapítható, amely szerint a munkavállalói szervezetek önállósága elleni beavatkozásnak tekintendő a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezeteinek pénz vagy egyéb eszközökkel történő támogatása, melynek célja, hogy azokat egy hatóság ellenőrzése alá helyezték.

Hasonló következtetések vezethetők le az **Európai Szociális Kartából** is. A Szociális Jogok Európai Bizottságának gyakorlatában a Karta 5. cikke arra irányul, hogy a szervezkedési jog teljes élvezetét biztosítsa, méghozzá elvben minden munkavállalói vagy dolgozói kategória számára, ide értve az állami tisztségviselőket is. Az 5. cikk csak néhány kivételt enged meg alkalmazása során. A Szerződő Felek csak akkor korlátozhatják a rendőrség szervezkedési jogát, ha tagjait nem fosztják meg az e cikkben biztosított minden jogtól. A Bizottság azt a véleményt is osztja, hogy a jogilag kötelező szakszervezetiség bármely formája ellenkezik a Karta szellemével.¹¹

¹⁰ Digest para. 879., 870.

¹¹ Konklúziók III, p. 30.

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Határozott álláspontunk szerint a fenti jogszabályhelyek alaptörvény-ellenessége az Alaptörvény alábbi szakaszaiba ütközésre tekintettel állapítható meg:

- B) cikk (1) Magyarország független, demokratikus jogállam.

- E) cikk (2) Magyarország az Európai Unióban tagállamként való részvétele érdekében nemzetközi szerződés alapján - az alapító szerződésekből fakadó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékig - az Alaptörvényből eredő egyes hatásköreit a többi tagállammal közösen, az Európai Unió intézményei útján gyakorolhatja.

- (3) az Európai Unió joga - a (2) bekezdés keretei között - megállapíthat általánosan kötelező magatartási szabályt.

- Q) cikk (2) Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját.

(3) Magyarország elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait. A nemzetközi jog más forrásai jogszabályban történő kihirdetésükkel válnak a magyar jogrendszer részévé.

- T) cikk (3) Jogszabály nem lehet ellentétes az Alaptörvénnyel.

- VIII. cikk (2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.

(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

- XV. cikk (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

- XVII. cikk (1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

A fentiekre tekintettel kérjük a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (továbbiakban Hszt.) fentiekben ismertetett rendelkezéseinek, megjelölt jogszabályhelyeinek a megsemmisítését.

Az indítványozó bejelenti továbbá, hogy hozzájárul adatai nyilvános kezeléséhez, illetve az indítványa nyilvánosságra hozatalához.

Budapest, 2015. december 21.

Tisztelettel:



Pongó Géza

Független Rendőr Szakszervezet
főtitkára