



Kiadványunkban az állami foglalkoztatottak közül a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állók szektorát mutatjuk be. Ismertetjük a szervezeti rendszert, a vonatkozó jogi normákat, továbbá a munkaügyi kapcsolatokban részt vevők körét, valamint az érdekegyeztetés szintjeit és fórumait. Kitérünk a szakszervezeti jogokra, a szervezkedési szabadságra. Foglalkozunk a kollektív alku jogintézményével, a munkaügyi konfliktusok keletkezésével és azok feloldásával, megvizsgálva a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat bevonásának lehetőségét. Végül nemzetközi kitekintést adunk a munkaadók és munkavállalók közötti szociális párbeszédéről és annak intézményeiről.

**BÚZA LÁSZLÓ**  
**HORVÁTH ISTVÁN**

**KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITÁK  
ÉS AZ ALTERNATÍV VITARENDEZÉS  
LEHETŐSÉGEI  
A KÖZSZOLGÁLATI ÉS HIVATÁSOS  
JOGVISZONYBAN ÁLLÓKNÁL**

**SZÉCHENYI 2020**



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**hvgorac**  
Lap- és Könyvkiadó Kft.

Munkaügyi Tanácsadó  
és  
Vitarendező Szolgálat



**Impresszum:**

**ISBN 978-963-258-406-5**

**Írta:** Búza László – Horváth István

**Lektor:** Tóth Hilda

**Felelős kiadó:** Munkástanácsok Országos Szövetsége,  
Palkovics Imre elnök

A kiadvány  
a GINOP-5.3.3.-15-2015-00005 „Dél-Dunántúli JOGpontok”  
projekt keretében készült.

**Nyomda:** Érdi Rózsa Nyomda Kft., Érd

**2018**

## Tartalom

1. A közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állók ágazatának rövid bemutatása .....	3
1.1. A civil közszolgálat – közalkalmazottak, közszolgálati és állami tisztviselők szabályozása .....	3
1.2. A közszolgálati tisztviselők (kormánytisztviselők és köztisztviselők) .....	6
1.3. Az állami tisztviselők – az Áttv. megalkotásának indoka.....	7
1.4. A rendvédelem szervezetrendszerének általános bemutatása .....	8
2. A közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állók munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	16
2.1. Közszolgálati jogviszonyban állók .....	16
2.2. Hivatásos jogviszonyban állók .....	23
2.3. A „Karak” szerepe a munkaügyi kapcsolatokban..	33
2.4. Szakszervezetek .....	40
2.5. Az intézményesített alkalmazotti részvételi jogok	46

2.6. A kollektív szerződés regulatív funkciója .....	46
2.7. A sztrájkjog – tilalmak és korlátozások.....	47
3. Kollektív alku a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei .....	51
3.1. A szervezkedési szabadság.....	51
3.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat ..	52
3.3. Külső fél bevonásának lehetőségei a rendvédelmi egyeztetéseken .....	53
3.4. Kollektív alku a rendvédelem területén.....	54
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése .....	55
4.1. A munkaügyi érdekkonfliktusok feloldásának lehetőségei, intézményei.....	55
4.2. A Rendvédelmi terület munkaügyi jogvitái .....	56
5. Nemzetközi kitekintés .....	61
5.1. Rendvédelem – Európa .....	62
5.2. Kollektív szerződések .....	66
5.3. USA .....	68

## **1. A közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állók ágazatának rövid bemutatása**

### ***1.1. A civil közszolgálat – közalkalmazottak, közszolgálati és állami tisztviselők szabályozása***

A civil közszolgálat hatályos struktúrájának gyökerei az 1992-es munkajogi rendszerváltozásig nyúlnak vissza. A piacgazdaság kialakításának óhatatlan követelménye volt a munkáltatók jogállására és funkciójára általában érzéketlen, korábbi egységes rendszer felszámolása. Ennek következtében került megalkotásra a gazdaságban történő foglalkoztatás viszonyait rendező a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: korábbi Mt.), valamint a civilnek nevezett közszolgálatot szabályozó, a köz-tisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.).

Bő negyed századot ugorva az időben a – számos módosításon átesett – Kjt.-t hatályos törvényként találjuk. Ugyanakkor a közigazgatás foglalkoztatási törvényei megváltoztak. 2012-ben életbe lépett a közszolgálati tisztviselőkről szóló

2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.). A következő változás a Kttv. szervezeti hatálya alól a kormányhivatalokat kivonó, az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény (a továbbiakban: Áttv.).

### *1.1.1. A főbb szabályozási jellemzők*

A közszolgálat fő szabályozási jellemzője, hogy a jogalkotó általában a jogviszonyok részleteit teljes körűen szabályozza. A jogforrás a törvény és ezek végrehajtási rendeletei, melyek általában kógens karakterűek. Ez azt jelenti, hogy a szabályok kötelező jellegűek, eltérni az azokban foglaltaktól csak kifejezett felhatalmazás alapján lehet. A kógens tekintetében azonban jelentős eltérést találunk a Kttv. és a Kjt. között, utóbbi jóval több esetben ad felhatalmazást a munkáltatónak és a közalkalmazottnak a jogszabálytól való eltérésre. Minderre példaként említhető – a fentiek szerint is – kritikus kérdésként említett díjazás. A közszolgálati tisztviselők esetében – értelmezésünk szerint – a törvény a kinevezéskor nem biztosít alkupozíciót a feleknek, hiszen a Kttv. általános szabálya szerint a hivatali szerv vezetője át nem ruházható hatáskörében (a munkáltatói decentralizáció kizárása) a

tárgyévét megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján a tárgyévre vonatkozóan lehet a fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét december 31-ig terjedő időszakra legfeljebb 50%-kal megemelni vagy legfeljebb 20%-kal csökkenteni [Kttv. 133. § (3) bek.] Ezzel szemben – a feleknek alkulehetőséget biztosítva – a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell [Kjt. 66. § (7) bek.]. A másik jelentős fontos különbség a Kttv. (Áttv.) és a Kjt. szabályozása között, hogy utóbbi biztosítja a kollektívszerződés-kötés lehetőségét. Azaz, a közszolgálat közalkalmazotti területén az állam lemond a jogalkotás egy részéről és azt átengedi egy vagy több munkáltatónak és a szakszervezetnek/szakszervezeteknek (illetőleg ezek szövetségeinek). Így például kollektív szerződés a törvényi keretek között szabályozhatja a felmentési idő hosszát (a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján két és nyolc hónap között [Kjt. 33. § (2) bek.]. Ehhez képest a közszolgálati tisztviselők esetén a felmentési idő, egységesen két hónap – függetlenül attól, hogy mennyi időt töltött a felmentett a közszférában.

Mindebben megtestesül a szabályozás két fő jellemző ellentmondása:

- az indokolatlan tartalmi eltérések a közigazgatás (Kttv.) és a közalkalmazotti szektor egyes jogintézményei között, valamint
- a szociális partnerek (kölségvetési szervek és szakszervezetek) megállapodása (a kollektív szerződés) szabályozási szerepének kizárása, illetőleg lehetővé tétele.

Pedig a foglalkoztatást, így annak költségeit is egyaránt állami vagy önkormányzati büdzséből finanszírozzák mindkét törvény hatálya alatt.

## ***1.2. A közszolgálati tisztviselők (kormánytisztviselők és köztisztviselők)***

### *1.2.1. A Kttv. hatálya alá tartozó meghatározó szervezetek*

A Kttv. hatálya alá tartozik – általános szabályként, nemzetközi jogi vagy uniós jogi kötelezettség teljesítése érdekében, törvény eltérő rendelkezése hiányában –:

- a) a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal (a továbbiakban: központi államigazgatási szerv),



- b) a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szerve, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv,
- c) a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi, területi és helyi szervei [a továbbiakban a)–c) pont együtt: államigazgatási szerv] kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonya, valamint
- d) a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonya (Kttv. 1. §).

### ***1.3. Az állami tisztviselők – az Áttv. megalkotásának indoka***

A közszolgálati tisztviselői, javarészt funkcióját veszített illetményrendszer hatálya alól úgy emelte ki a jogalkotó kormányhivataloknál dolgozókat, hogy alkotott egy új törvényt, az Áttv.-t. – benne az állami szolgálati jogviszonnyal. Ez kellett ahhoz, hogy a Kttv. illetmény-előmeneteli szabályainál

magasabb összegű díjazásban részesüljenek a kormányhivatali dolgozók. Így nem sérül az egyenlő bánásmód követelménye a Kttv.-n belül, hiszen az Áttv. hatálya alá tartozók önálló jogviszonyban állnak.

### *1.3.1. Az Áttv. hatálya alá tartozó szervezetek*

Az Áttv. hatálya a fővárosi és megyei kormányhivatalok állami tisztviselőinek és állami ügykezelőinek állami szolgálati jogviszonyára terjed ki.

## ***1.4. A rendvédelem szervezetrendszerének általános bemutatása***

A közigazgatási szervezetrendszer sajátos elemei a rendvédelmi szervek, amelyek a jogállásukra vonatkozó törvény (2015. évi XLII. törvény, a továbbiakban: Hszt.) felsorolása szerint az alábbiak:

- Rendőrség, amely magában foglalja az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szervet, a belső bűn-

- megelőzési és büntetőfeladatokat ellátó szervezet és a terrorizmust elhárító szervezet,
- Hivatásos katasztrófavédelmi szerv,
  - Büntetés-végrehajtási szervezet,
  - Országgyűlési Őrség,
  - Polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint
  - Nemzeti Adó- és Vámhivatal.

A rendvédelmi szervek számos tevékenységfajta látnak el, részt vesznek a jogrend, szűkebb értelemben a közrend, az állampolgárok élet- és vagyonbiztonságának védelmében és biztosításában, az állam külső és belső érdekeit és gazdasági hátterét biztosítják, hatósági-igazgatási tevékenységet folytatnak, amihez kapcsolódóan előtérbe került a szolgáltatói magatartás is, pl. tájékoztatások kiadása. A feladatellátásuk során rendelkeznek a legális állami erőszak monopóliumával.

#### *1.4.1. A Belügyminisztérium irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek*

A Belügyminisztérium irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek a következők:

- Rendőrség:
- Büntetés-végrehajtás,
- Katasztrófavédelem,
- Polgári nemzetbiztonsági szolgálatok:

#### 1.4.1.1. Rendőrség

A rendőrség állami, fegyveres rendvédelmi szerv, amely három egyenrangú, saját feladat- és hatáskörrel és intézményrendszerrel rendelkező szervből áll:

- Általános rendeltetésű rendőrség,
- Nemzeti Védelmi Szolgálat (NVSZ),
- Terrorelhárítási Központ (TEK).

Magyarország Alaptörvénye értelmében a rendőrség alapvető feladata a bűncselekmények megakadályozása, felderítése, a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme. A rendőrség további feladatait, szervezetét, működésének általános elvei és szabályait, közöttük az intézkedéseket és a kényszerítő eszközök alkalmazásának feltételeit, a titkos információgyűjtés normáit a rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, az egyes szervek felépítését, feladatát és

hatáskörét a 329/2007. (XII. 13.) Korm. rendelet tartalmazza. Ezenfelül számos egyéb anyagi és eljárási norma rögzíti a rendőrség szerveinek a tevékenységét, működés szempontjából ezek közül az egyik legfontosabb a rendőrség szolgálati szabályzatáról szóló 30/2011. (IX. 22.) BM rendelet.

#### 1.4.1.2. Polgári Nemzetbiztonsági Szolgálatok

(Alkotmányvédelmi Hivatal, Nemzetbiztonsági Szakszolgálat, Információs Hivatal)

Az Alaptörvény értelmében a nemzetbiztonsági szolgálatok alapvető feladata Magyarország függetlenségének és törvényes rendjének védelme, nemzetbiztonsági érdekeinek érvényesítése. A tevékenységüket meghatározza a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény.

A polgári Nemzetbiztonsági Szolgálatok közül az Alkotmányvédelmi Hivatal és a Nemzetbiztonsági Szakszolgálat a Belügyminisztérium irányítása alá tartozik, míg az Információs Hivatal irányítása a külgazdasági és külügyminiszter hatáskörébe tartozik.

### 1.4.1.3. Büntetés-végrehajtás

A büntetés-végrehajtási szervezet (bv. szervezet) a szabadsággelvonással járó büntetéseket, intézkedéseket, büntetőeljárási kényszerintézkedéseket, a szabadságvesztésből szabadultak utógondozását, valamint a büntetés-végrehajtási pártfogó felügyelői feladatokat végrehajtó állami, fegyveres rendvédelmi szerv.

A büntetés-végrehajtás feladatait a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések és a szabálysértési elzárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény szabályozza. Központi szerve az Országos Parancsnokság (BVOP), amelynek irányítása alá tartozik 34 büntetés-végrehajtási intézet, 7 intézmény és 13 gazdasági társaság.

### 1.4.1.4. Katasztrófavédelem

A hivatásos katasztrófavédelmi szerv államigazgatási feladatot is ellátó rendvédelmi szerv. Az egyetlen nem fegyveres rendvédelmi szerv!

A feladatokat (katasztrófavédelem, tűzvédelem, iparbiztonság) meghatározó alapvető jogszabályok:

- 2011. évi CXXVIII. törvény a katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról,
- 1996. évi XXXI. törvény a tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról,
- 2011. évi CXIII. törvény a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről

Központi szerve a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (BM OKF), amelynek irányítása alá tartoznak a megyei, fővárosi illetékességgel működő területi igazgatóságok és a helyi szinten működő kirendeltségek, illetve a hivatásos tűzoltóságok.

A BM OKF élén főigazgató áll, a megyei igazgatóságokat igazgató, a katasztrófavédelmi kirendeltségeket kirendeltségvezető, a hivatásos tűzoltóságokat pedig tűzoltóparancsnok vezeti.

#### *1.4.2. A külgazdasági és külügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szerv: Információs Hivatal*

Az Információs Hivatal polgári hírszerző szolgálat, elsődlegesen az országhatáron kívül tevékenykedik. Általános ren-

deltetése, hogy a külföldre vonatkozó vagy külföldi eredetű bizalmas információk megszerzésével segítse elő a magyar nemzeti érdekek érvényesülését, közreműködjék Magyarország függetlenségének biztosításában és törvényes rendjének védelmében.

Az Információs Hivatal fontos szerepet tölt be a nemzetközi terrorizmus, a szervezett bűnözés elleni harcban. Speciális feladata a nonprolifерáció, azaz a tömegpusztító fegyverek és alkotóelemeik, illetve az előállításukhoz szükséges anyagok és eszközök jogellenes nemzetközi forgalmának megakadályozása.

A szervezet élén főigazgató áll, és igazgatóságokra tagozódik.

#### *1.4.3. A pénzügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szerv:*

##### *Nemzeti Adó- és Vámhivatal*

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat ellátó, miniszter által irányított, központi hivatalként működő központi költségvetési szerv.



A NAV-ra vonatkozó jogszabály a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény.

A NAV feladatait központi és területi szervei útján látja el.

A NAV központi szervei a Központi Irányítás és a Bűnügyi Főigazgatóság.

A NAV területi szervei: 22 megyei (fővárosi) adó- és vámigazgatóság, 7 bűnügyi igazgatóság, továbbá a Kiemelt Adó- és Vámigazgatóság, a Repülőtéri Igazgatóság, a Bevetési Igazgatóság, a Fellebbviteli Igazgatóság, illetve a Szakértői Intézet, az Informatikai Intézet, a Képzési, Egészségügyi és Kulturális Intézet és a Gazdasági Ellátó Igazgatóság.

A NAV vezetőjének feladat- és hatáskörét a Pénzügyminisztérium államtitkára gyakorolja. A területi szerveket igazgató irányítja.

#### *1.4.4. Az Országgyűlés elnöke irányítása alá tartozó rendvédelmi szerv: Országgyűlési Őrség*

Az Országgyűlési Őrség országos illetékességgel rendelkező, a házelnök közvetlen irányítása alatt álló, központi költségvetési, fegyveres szerv.

Feladatairól az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI.

törvény és a 84/2012. (XII. 28.) BM rendelet az Országgyűlési Őrség szolgálati szabályzatáról rendelkezik.

## **2. A közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állók munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei**

### ***2.1. Közszolgálati jogviszonyban állók***

#### *2.1.1. Az országos szintű érdekegyeztetés*

Országos szinten a legfőbb – a hivatásos szolgálati jogviszonyt is felölelő – fórum az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT), mely 2002-ben alakult. Az OKÉT a valamennyi közszolgálati alkalmazottat – közalkalmazottakat, köztisztviselőket, fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjait, a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáit – érintő bérpolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozik. A Kjt., a Kttv., az Áttv., a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény és a honvédek jogállásáról szóló törvény által

szabályozott jogviszonyokat együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma. Az OKÉT-ben a Kormány – az alapszabályban meghatározott – országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek képviselőivel egyeztet. Az OKÉT az alapszabályában maga határozza meg szervezetét, működésének rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint a szociális partnereket megillető jogosítványokat. Az OKÉT működésének feltételeit a kormány a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter útján biztosítja. [Kjt. 4. § (3)–(4) bek.]

### *2.1.2. A közalkalmazottak – az országos szintű érdekegyeztetés*

A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (a továbbiakban: KOMT) a közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma.

A KOMT-ban a Kormány

- a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációk, továbbá

- az alapszabályában meghatározott országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek képviselőivel egyeztetet.

#### 2.1.2.1. Ágazati, területi vagy települési szintű közalkalmazotti egyeztetés

A Kjt. eltérő léptékű, a munkáltatónál szélesebb hatályú (ágazati, valamint területi vagy települési) érdekegyeztetési rendelkezéseket állapít meg a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdésekkel kapcsolatban. Ágazati jelentőségű kérdésekben az illetékes miniszter

*a)* az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek bevonásával az érintett ágazatban, alágazatban, szakágazatban (a továbbiakban együtt: ágazat) reprezentatív szakszervezetekkel a KOMT-ban vagy

*b)* az ágazaton belül a sajátosságoknak megfelelően az *a)* pontban foglaltaktól különböző egyéb ágazati érdekegyeztető fórumokban

egyeztet [Kjt. 6. § (1) bek a) pontja és (6) bek.]. Ez utóbbi esetben az önkormányzati érdekképviselői szervezetek, az érintett költségvetési szervek, ágazati szakmai érdekképviselők, valamint a megfelelő szintű és reprezentativitással ren-

delkező szakszervezetek részvételét, továbbá véleményezési és konzultációs joguk érvényesülését a Kjt.-nek megfelelően biztosítani kell. Ugyanakkor, amennyiben az ágazatban önkormányzati intézményfenntartó nem működik (évtizedünk tendenciája szerint – az önkormányzati fenntartású intézmények (pl. köznevelési intézmények) „államosítással” – egyre fogynak az önkormányzati intézményfenntartók), az önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonása mellőzhető. [Kjt. 6. § (5)–(6) bek.]

A miniszter az ágazati érdekegyeztető fórumban részt vevő szervezetekkel véleményezteti az ágazatot érintő,

- a) a közalkalmazottak foglalkoztatására vonatkozó döntések tervezetét (pl. létszámleépítés), illetőleg
- b) a munkajogi szabályozással, illetve a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli szabályokkal kapcsolatos javaslatokat [Kjt. 6. § (2) bek.]

Területi (megyei) vagy települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet [Kjt. 6. § (1) bek. b) pontja]. E fórumok létrehozása, működtetése, továbbá

személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat – megállapodás útján – maguk alakítják ki [Kjt. 6. § (7) bek.]. Ezekben a fórumokban a fenntartó döntése előtt a részt vevő szervezetekkel véleményezteteti

- a) a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer pénzügyi fedezetéül szolgáló költségvetés, valamint
- b) a közalkalmazottak nagyobb, illetve egyes ágazatokba tartozó csoportját érintő intézkedés tervezetét [Kjt. 6. § (3) bek.].

Valamennyi fórumban a Kjt. a résztvevőket a véleményformálásra jogosítja. A megadott vélemény a véleményeztetésre a törvény által kötelezett minisztert vagy fenntartót ugyanakkor nem köti a döntéshozatalban. A Kjt. szerint a fórumokban normatív erejű – a bíróság előtt kikényszeríthető – megállapodás megkötésére – a résztvevők között nincs mód.

### *2.1.3. A közszolgálati tisztviselők – a központi érdekegyeztetés*

A közigazgatási szervek, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása

sa céljából a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviseleti szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Közzolgálati Érdekegyeztető Fórum (a továbbiakban: KÉF) működik.

A KÉF hatáskörébe a közigazgatásban foglalkoztatott kormánytisztviselők és köztisztviselők élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó tárgykörök tartoznak. A KÉF véleményét ki kell kérni az előzőek szerinti hatáskörébe tartozó ügyekkel kapcsolatban az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás kérdéseiben. A KÉF tájékoztatókérésre, illetve javaslattételre jogosult a hatáskörébe tartozó egyéb ügyekkel kapcsolatban. A KÉF 2015-ben megállapodással maga állapította meg Szervezeti és Működési Szabályzatát (lásd részletesen: <http://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/kefszmsz.pdf>). E Szabályzat megalkotásához egy „atipikus” fejlemény vezetett. A KÉF Munkavállalói Oldalán részvételi jogosultsággal rendelkező Belügyi Rendvédelmi és Közzolgálati Dolgozók Szakszervezete, a Közzolgálati Szakszervezetek Szövetsége, valamint Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közzolgálati Dolgozók Szakszervezete egy 2014 decembe-

rében az Országgyűléshez benyújtott törvényjavaslat érdekegyeztetésének elmaradása miatt határozottan tiltakozott. A tagság, a társadalmi nyilvánosság, és a köztársasági elnök előtt is, aki erre reagálva visszaküldte a már megszavazott törvényjavaslatot az Országgyűlésnek, és – mintegy a jogállami működés minimumaként – értékes precedenst teremtve indoklásában konkrétan hivatkozott is az érdekegyeztetés elmaradásának jogellenes voltára. A kialakult helyzet orvoslásaként a Kormány összehívta a KÉF ülését. Ezen – egyebek mellett – megállapodás született a Munkavállalói Oldal javaslatára a KÉF Szervezeti és Működés Szabályzatának mihamarabbi véglegesítésében (lásd: <http://www.brdsz.hu/html/main/2015/brdsz-hirlevel-201502.html>). Időben három évet ugorva, vizsgálva mely aktuális kérdésekkel foglalkozott a KÉF, 2018-as legutóbbi ülésén napirenden volt egy tájékoztató a Kttv. alapján a bizalomvesztés és méltatlanság jogcímén felmentettek létszámáról, áttekintették a Közszolgálati Döntőbizottság hatáskörét. A kormányzat részéről a továbbképzési rendszer működésének tapasztalatai kerültek ismertetésre, a szakszervezetek képviselői javaslatokat fogalmaztak meg a rendszer hatékonyságának és eredményességének fejlesztésére, különös tekintettel a szakmai elvárásokra



(lásd: a <http://www.mjvsz.hu/content/kozszoigalati-erdekegyezteteto-forum-plenaris-ulese>).

## **2.2. Hivatásos jogviszonyban állók**

### *2.2.1. A munkaiügyi kapcsolatokban részt vevők köre*

A szolgálati jogviszonyokban a rendvédelmi szerv (végső soron az állam) nemcsak regulatív, jogalkotó, hanem munkáltatói szerepben is megjelenik, ennek a feladatának is meg kell felelnie, ezért munkáltatói pozícióban az állam nevében eljáró rendvédelmi szerv áll, míg munkavállalóként a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló egyén jelenik meg.

Közöttük jön létre a szolgálati viszony, amely tartalmát tekintve különleges közszolgálati jogviszony, tekintettel arra, hogy a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyból fakadó köteleit – a rendvédelmi szerv rendeltetése szerinti feladatainak megvalósítása érdekében – önkéntes vállalás alapján, élethivatásként, szigorú függelmi rendben, akár életének és testi épségének kockáztatásával és egyes alapjogai korlátozásának elfogadásával teljesíti.

Ez utóbbiak önkéntes vállalása különbözteti meg a többi közszolgálati jogviszonytól a hivatásos jogviszonyt.

Ellentételezés a rendvédelmi szerv oldaláról a kötelekhez igazodó, azok teljesítéséhez szükséges feltételek, illetve díjazás, juttatások és kedvezmények biztosítása.

A fenti kétszereplős jogviszonyba lépnek be a szakszervezetek, mint önkéntes szerveződések és kötelező tagsági viszonyral a Magyar Rendvédelmi Kar.

#### 2.2.1.1. Munkáltatói oldal

Munkáltatói oldalon a rendvédelmi szerv nevében eljárva, munkajogi kapcsolatokban az állományilletékes parancsnok áll, aki a törvény szerint a rendvédelmi szerv általános munkáltatói jogkört gyakorló azon hivatásos állományba tartozó előjárója, aki a rendvédelmi szerv olyan szervezeti egységét vezeti, amely önálló állománytáblázattal rendelkezik.

Az állományilletékes parancsnok gyakorolja mindazon munkáltatói jogokat, és teljesíti azokat a kötelezettségeket, amelyeket a Hszt. vagy a végrehajtására kiadott kormányrendelet nem határoz meg más parancsnok vagy vezető részére.

### 2.2.1.2. Munkavállalói oldal

A munkavállalói oldalon a hivatásos állományú tag áll, aki-  
nek a jogszabályokban meghatározott jogai és kötelezettségei  
vannak.

A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók számát az alábbi  
táblázat tartalmazza.

Szervezet	Létszám (kb.)
Rendőrség	36 000
Katasztrófavédelem	12 000
Büntetés-végrehajtás	8 500
Polgári nemzetbiztonsági szolgálatok	–
Nemzeti Adó- és Vámhivatal	5 200
Országgyűlési Őrség	300

### 2.2.2. Érdekegyeztetési fórumok a hivatásos jogviszonyban állóknál

#### 2.2.2.1. A konzultáció szintjei (helyi, területi, országos)

A rendvédelmi szervek és az érdekképviseleti szervek között  
ötszintű konzultáció folyik.

1. helyi szint (kapitányság, intézet, igazgatóság – szakszerve-  
zet);

2. szervezeti szint (ORFK, BM OKF, BM BVOP, Főigazgatók, NAV KI – szakszervezetek);
3. minisztériumi szint (BM, PM – szakszervezeti szövetségek, szakszervezetek);
4. szektorszint (Kormány, Konföderációk, szakszervezeti szövetségek);
5. országos szint (Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács – Konföderációk, szakszervezeti szövetségek).

Az egyes szintek között van átjárás és egyes alsóbb szinteken felmerülő problémák felkerülhetnek következő szintre, amennyiben pedig rendszerszintűek, akkor az országos szintre.

Az egyes szintekhez különböző tárgyalási mechanizmusok és témakörök tartoznak. Helyi szinten a helyben szokásos módon, akár informálisan is, főleg az ottani témákat érintve szóban egyeztetnek a felek. Magasabb szinteken napirendi pontok szerint, témakörökbe csoportosítva, akár munkacsoportok kialakításával egyes témakörökre fókuszálva folynak a tárgyalások. Gyakorlat, hogy a kérdések előzetesen megküldésre kerülnek és írásban válaszol rá a rendvédelmi szerv, vagy az egyeztetésen felvetett kérdésekre később írásban reagál.

#### 2.2.2.2. Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács

Országos Érdekegyeztetési Tanács 2011. évi megszűnésével az országos érdekegyeztetés legfelsőbb szintű fóruma a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács lett.

A tanács fő témái: a társadalom globális kérdései, a világ és Magyarország, stratégiák – koncepciók. Az általa tett javaslatokat, véleményt annak címzettje mérlegelni majd annak eredményéről a tanácsot tájékoztatni köteles. A tanács véleményeit, állásfoglalásait, javaslatait és ajánlásait a Kormány honlapján közzé kell lenni.

#### 2.2.2.3. Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT)

Részletesen a 2.1.1. pont taglalja.

#### 2.2.2.4. Rendvédelmi Ágazati Érdekvédelmi Tanács (RÁÉT)

A Hszt. alapján létrejött kétoldalú, szektorális érdekegyeztető fórum. A RÁÉT működésének célja a fegyveres szervvel fennálló hivatásos szolgálati vagy közalkalmazotti jog-

viszonyt érintő, ágazati jelentőségű kérdésekben a személyi állomány érdekeinek egyeztetése, a kormányzati és foglalkoztatotti érdekek összehangolása, az álláspontok feltárása, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, esetleges megállapodások előkészítése és megkötése, valamint az információcsere. A RÁÉT tagjai a Kormányzati munkáltatói oldal és az Magyar Rendvédelmi Kar Konzultatív Tanácsa.

Kormányzati munkáltatói oldalon részt vevők a rendvédelmi szervek irányítását ellátó személyek, az országos parancsnokok. Képviselőt a rendészetért felelős miniszter látja el. A RÁÉT ülésein a minisztert az államtitkár vagy helyettes államtitkár, az országos parancsnokot az általa kijelölt – az ülés napirendjének megfelelő – szervezetszerű helyettese vagy vezető helyettesítheti. A Kormányzati munkáltatói oldal vezetését az ülésen – a rendészetért felelős miniszter akadályoztatása esetén – az általa vezetett minisztérium államtitkára látja el.

MRK Konzultatív Tanácsa az MRK Közgyűlése által választott testület, az MRK elnökének vezetésével. Tagjai a tagozatvezetők.

A RÁÉT plenáris üléseit félévente kell összehívni. Az ülés rendkívüli összehívását a Kormányzati munkáltatói ol-

dal vagy a Konzultatív Tanács írásban kezdeményezheti a RÁÉT koordinátornál a napirendre vonatkozó javaslat és a rendkívüli összehívás indokának megjelölésével.

#### 2.2.2.5. Belügyi Érdekegyeztető Tanács (BÉT)

A BÉT célja – a munkabéke fenntartása érdekében – a Belügyminiszter irányítása és felügyelete alá tartozó munkáltatók és foglalkoztatottak érdekeinek, törekvéseinek, álláspontjának feltárása, ezek egyeztetése, a tájékoztatás, valamint a konzultáció és az információcsere.

A BÉT hatásköre kiterjed a miniszter irányítása és felügyelete alá tartozó szerveknél foglalkoztatottak élet- és munkakörülményeit, a munkavállalókat érintő gazdasági, jövedelmi, szociális, foglalkoztatási és egészségügyi kérdésekre.

A BÉT tagjai a munkáltatói és a munkavállalói tárgyalócsoportok.

Munkavállalói tárgyalócsoport tagjai az Együttműködési Megállapodást aláíró szervek (Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete – BRDSZ, Független Rendőr Szakszervezet – FRSZ, Tettekész Magyar Rendőrség Szakszervezete – TMRSZ, Rendészeti és Közigazgatási

Dolgozók Szakszervezete – RKDSZ, Rendőr Szakszervezetek Végegylete, Független Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetsége – FBVSZOSZ, Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete – HTFSZ, Fővárosi Tűzoltó Szakszervezet – FTSZ, Polgári Védelmi Dolgozók Érdekképviseleti Szövetsége – PVDÉSZ).

A munkáltatói tárgyalócsoport tagjait a miniszter jelöli ki a BÉT javasolt napirendjének megfelelően.

A BÉT működési feltételeit, a titkársági feladatok ellátását a Belügyminisztérium biztosítja, üléseit szükség szerint, de legalább negyedévente tartja.

#### 2.2.2.6. Rendőrségi Érdekegyeztető Tanács (RÉT)

A RÉT a rendőrségi munkavállalói képviselő konzultatív fóruma. Célja az országos rendőrfőkapitány irányítása és felügyelete alá tartozó munkáltatók és a velük foglalkoztatási jogviszonyban állók érdekeinek, törekvéseinek, álláspontjainak feltárása, egyeztetése; a tájékoztatás, valamint a konzultáció és az információcsere, a munkaügyi kapcsolatok szabályozott működtetése és a munkaügyi konfliktusok



megelőzése, feloldása, a kompromisszumot tükröző megállapodások megkötésének előkészítése.

További célja a rendőrség tevékenységét részben vagy egészben érintő olyan vezetési koncepciók, döntések, egyes belső normák tervezeteinek egyeztetése, amelyekben a döntés vagy a javaslatétel az országos rendőrfőkapitány hatáskörébe tartozik.

A RÉT tagjai a munkáltatói és a munkavállalói tárgyalócsoportok.

Munkavállalói tárgyalócsoport az Együttműködési Megállapodást aláíró szervek (BRDSZ, FRSZ, RKDSZ, Rendőr Szakszervezetek Végelete).

A munkáltatói részéről: az ORFK vezetője.

A RÉT hatásköre kiterjed az országos rendőrfőkapitány irányítása és felügyelete alá tartozó szerveknél foglalkoztatott munkavállalók élet- és munkakörülményeire, a munkavállalókat érintő gazdasági, jövedelmi, szociális, foglalkoztatási és egészségügyi kérdésekre.

A RÉT az üléseit szükség szerint, de legalább az év minden páros számú hónapjának második hétfőjén tartja.

### 2.2.2.7. Katasztrófavédelmi Érdekegyeztető Tanács (KÉT)

A KÉT célja a BM OKF, továbbá a főigazgató irányítása alá tartozó szervezeti egységek és a velük foglalkoztatási jogviszonyban állók érdekeinek, törekvéseinek, álláspontjainak feltárása, egyeztetése; a tájékoztatás, valamint a konzultáció és az információcsere, a munkaügyi kapcsolatok szabályozott működtetése és a munkaügyi konfliktusok megelőzése, feloldása, a kompromisszumot tükröző megállapodások megkötésének előkészítése.

Hatásköre kiterjed a BM OKF és a főigazgató irányítása alá tartozó szervezetenél foglalkoztatott munkavállalókat érintő gazdasági, jövedelmi, szociális, foglalkoztatási és egészségügyi kérdésekre, a munkavállalók szélesebb körét érintő közjogi szervezetszabályzó eszközök tartalmával kapcsolatos előzetes tájékoztatásra; a munkavállalók illetményével és egyéb juttatásaival összefüggő általános kérdésekre; a főigazgató döntési kompetenciájába tartozó szervezetátalakítások esetén előzetes tájékoztatásra; a munkavállalók egészségügyi ellátásával, továbbá a munkaegészségügyi és munkavédelemmel összefüggő konzultációra.

A KÉT tagjai a munkáltatói és a munkavállalói tárgyalócsoportok.

Munkavállalói tárgyalócsoport az Együttműködési Megállapodást aláíró szervek (BRDSZ, HTFSZ, FTSZ, RKDSZ, PVDÉSZ, MRK).

A munkáltatói részéről: a BM OKF vezetője. A KÉT az üléseit szükség szerint, de legalább negyedévente tartja.

### **2.3. A „Karok” szerepe a munkaügyi kapcsolatokban**

#### *2.3.1. A Nemzeti Pedagógus Kar*

2013-ban került bevezetésre a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (a továbbiakban: Nktv. 63/A–L. §). A Nemzeti Pedagógus Kar (a továbbiakban: Kar) az Nktv. szerint az állami és önkormányzati fenntartású köznevelési intézményekben pedagógus munkakörben közalkalmazottként foglalkoztatottak önkormányzattal rendelkező köztestülete. A Kar nem részese a Kjt.-ben nevesített érdekegyeztető fórumoknak.

A Kar tagja az a pedagógus, aki az említett köznevelési intézményben pedagógus munkakörben történő foglalkoztatásra

szóló kinevezést kapott. A Karban betöltött tagság megszűnik a tag pedagógus munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonya megszűnésével.

A Kar legfőbb képviseleti szerve az Országos Küldöttgyűlés, amelyet a területi szervek küldöttei alkotnak.

A Kar – a munkaügyeket és a munkaügyi kapcsolatokat érintően –

*a)* véleményezési jogot gyakorol a köznevelést és pedagógusképzést érintő jogszabályok megalkotása és módosítása során,

*b)* a feladat- és hatáskörét érintő kérdésekben az adott kérdésben hatáskörrel és illetékességgel rendelkező állami szerv vezetőjéhez fordulhat, és javaslatot tehet, intézkedés megtételét kezdeményezheti, valamint az állami szerv vezetője által irányított szerv működésével, az általa kibocsátott jogszabállyal, közjogi szervezetszabályozó eszközzel és egyéb döntésével kapcsolatban véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti annak megváltoztatását vagy visszavonását,

*c)* a köznevelési intézmény magasabb vezetői megbízásával kapcsolatos pályázati eljárás során – a pályázó kérésére – szakmai ajánlást adhat,

- d) a feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben javaslatot tehet az oktatásért felelős miniszternek,
- e) megalkotja Alapszabályát, valamint a Pedagógus Etikai Kódexét,
- f) tagjával szemben etikai eljárást folytathat,
- g) tagjai számára jóléti és egyéb, az Alapszabályban meghatározott kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.

### *2.3.2. A Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői Kar*

Jelenlegi formájában 2017 óta működik a Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői Kar (a továbbiakban: MKK) a Kttv. 29–35. §-a szerint. A Kar kormánytisztviselők és az állami tisztviselők önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai köztestülete. Az MKK is kötelező tagsági viszony alapján működik.

Az MKK nem részese a Kttv.-ben nevesített érdekegyeztető fórumoknak. Az MKK legfőbb képviseleti, döntéshozó szerve az Országos Közgyűlés.

Az MKK – a munkaügyeket és a munkaügyi kapcsolatokat érintően –

- a)* védi testületeinek és tagjainak érdekeit, valamint a kormánytisztviselő jogait;
- b)* megalkotja a hivatásetikai részletszabályokat, kialakítja az e törvényben meghatározott keretek között az etikai eljárás rendszerét, valamint lefolytatja az etikai eljárásokat;
- c)* konzultációs joggal közreműködik a kormánytisztviselők foglalkoztatását és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló, a kormánytisztviselő számára előírt szakmai vizsgákkal kapcsolatos, valamint az MKK-t érintő jogszabályok megalkotásában;
- d)* véleményét ki kell kérni
- da)* a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő kérdésekben,
- db)* a központi és a társadalombiztosítási költségvetésnek a kormányzati szolgálati jogviszonyban állókat érintő rendelkezéseivel összefüggésben,
- dc)* az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás elvi kérdéseiben, valamint
- df)* kezdeményezheti a Kormánynál a kormánytisztviselők élet- és munkakörülményeit, valamint foglalkoztatási feltételeit és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását, illetve módosítását;

- e) kezdeményezheti az igazságügyért felelős miniszternél a kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos jogszabálysértő gyakorlat megváltoztatását;
- f) a Kormánynál, a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszternél, illetve az illetékes szerv vezetőjénél kezdeményezheti kiténtetés vagy más elismerés adományozását;
- g) tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.

### *2.3.3. Magyar Rendvédelmi Kar*

A régi Hszt. 2012. január 1-jei hatállyal létrehozta a Magyar Rendvédelmi Kart (MRK), a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak és közalkalmazottainak önkormányzattal rendelkező rendvédelmi szakmai köztestületét.

Az MRK-nak ex lege tagja lett a rendőrség, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos szolgálati viszonyban és közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjai, továbbá 2013. január

1-jével kiegészült az Országgyűlési Őrség hivatásos személyi állományával.

Összesen kb. 76 000 tagja van: 64 ezer hivatásos (rendőr, tűzoltó, börtönőr, titkosszolgálati dolgozó, pénzügyőr) és 12 ezer közalkalmazott.

Az MRK Közgyűlése 2012. június 29-én elfogadta a köztestület Alapszabályát, és megválasztotta a tisztségviselőket.

Az MRK feladatai:

Javaslatétel, konzultációs jogkör: ez az MRK tevékenységében kétirányú cselekvést jelent: kezdeményezés és véleménynyilvánítás.

Kezdeményezés: az MRK

- a miniszter útján kezdeményezheti a Kormánytól a tagjai munkakörülményeit, foglalkoztatási feltételeit, és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását, módosítását,
- a feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben az adott kérdésben hatáskörrel rendelkező állami szerv vezetőjéhez fordulhat, és az általa irányított szerv működésével vagy az általa kibocsátott jogszabállyal, közjogi szervezetsza-



- bályozó eszközzel és egyéb döntésével kezdeményezheti annak megváltoztatását vagy visszavonását,
- tájékoztatást, adatot, szakmai és jogértelmezési kérdésben állásfoglalást kérhet.

Az előzőeken kívül az MRK:

- javaslattételi joggal rendelkezik a rendvédelmi szervek tevékenysége minőségének jobbítása érdekében,
- kezdeményezheti a miniszternél a szolgálati viszonyal vagy közalkalmazotti jogviszonnal kapcsolatos jogszabálysértő gyakorlat megváltoztatását,
- feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben felterjesztési jogot gyakorol.

Véleménynyilvánítás: az MRK konzultációs joggal közreműködik a tagjai foglalkoztatásának és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló, az előírt szakmai vizsgákkal kapcsolatos, valamint az MRK-t érintő jogszabályok megalkotásában, 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.

Véleményét ki kell kérni a szolgálati viszonyral, valamint a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő kérdésekben.

Az MRK jogosult véleményezni a tagjai csoportját érintő munkáltatói intézkedést, döntést vagy annak tervezetét, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

Fontos feladata van az MRK-nak a Becsületbírósággal kapcsolatban, mert a Becsületbíróság elnökét – az MRK Etikai Bizottságától bekért javaslat alapján – az MRK Elnöksége jelöli ki a hivatásos állománynak a rendvédelmi szervnél összeállított névjegyzéken szereplő tagjai közül.

## **2.4. Szakszervezetek**

### *2.4.1. Szakszervezeti jogok a közszolgálatban*

A közalkalmazottak és a közszolgálati tisztviselők tekintetében részben eltérő szakszervezeti jogosultságok biztosítottak. Figyelemmel arra, hogy a Kjt. általános háttértörvénye a Munka Törvénykönyve (Mt.), a Kjt. hatálya alatt működő

szakszervezeteket megilletik a verseny- és nonprofit szférában működő szakszervezeteket érintő jogosultságok is, míg a Kttv. e kérdést önállóan szabályozza.

#### 2.4.1.1. A közszolgálati- és állami tisztviselői szakszervezeti jogosultságok a Kttv.-ben

A Kttv. a „Munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés” cím alatt szabályozza a szakszervezeti jogokat (Kttv. 200–202. §). (Az Áttv. a szakszervezeti jogokról nem rendelkezik, az állami tisztviselői szakszervezetek tekintetében a Kttv. szabályai irányadók.) A munkahelyi szintű érdekegyeztetésben az államigazgatási szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. Az államigazgatási szerv vezetője köteles kikérni a szakszervezet véleményét a közszolgálati tisztviselők munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a munkáltató hatáskörébe utalt szabályozásról.

#### 2.4.1.2. A szakszervezeti jogok összevetése

Ha a törvényben nevesített közalkalmazotti és közszolgálati (állami) tisztviselői szakszervezeti jogokat áttekintjük, a legfontosabb különbségek, hogy a közszolgálati (állami) tisztviselőket képviselő szakszervezeteknek

- a törvény nem biztosít kollektív szerződés-kötési jogot,
- megállapodási lehetőséget a munkáltatóval a szakszervezeti helyiséghasználatról, valamint
- döntési lehetőséget a munkaidő-kedvezmény felhasználásáról.

#### 2.4.2. Szakszervezeti jogok a rendvédelem területén

A Hszt. interpretációja szerint a szakszervezet olyan érdek-képviselői szerv, amelynek elsődleges célja a hivatásos állomány tagjainak szolgálati viszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

A szolgálati törvény alapján a hivatásos állomány tagjai jogosultak a rendvédelmi szervnél szakszervezet létrehozására.

A szakszervezet a rendvédelmi szervnél szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

A rendvédelmi szervnél képvisellel rendelkező szakszervezet olyan szervezet, amelyik alapszabálya szerint a rendvédelmi szervnél képviseletére jogosult szervezet működtet vagy tisztségviselővel rendelkezik.

A fentiek alól kivételt jelentenek a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, mert a Hszt. értelmében hivatásos állományuk szakszervezetnek nem lehet tagja, illetve a hivatásos állomány érdekvédelmére szakszervezet nem működhet.

A rendvédelmi szerv és a szakszervezet közötti kapcsolat – a korábbi széles körű jogosítványok helyett – pl. egyetértési jog – a jogszabály szerint tájékoztatásra és együttműködésre szorítkozik.

Az egyes rendvédelmi szerveknél működő szakszervezetek felsorolását az alábbi táblázat tartalmazza.

<b>Rendvédelmi szerv</b>	<b>Szakszervezet</b>
Rendőrség	Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete – BRDSZ
	Független Rendőr Szakszervezet Szakszervezetek – FRSZ
	Tettekész Magyar Rendőrség Szakszervezete – TMRSZ
	Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete – RKDSZ
	Vas Megyei Rendőr Szakszervezete
	Báthory István Rendőr Szakszervezet
	Balassi Bálint Rendőr Szakszervezet
	Dél-alföldi Rendőr Szakszervezet – DRSZ
	Központi Rendőr Szakszervezet – KRSZ
	Nemzeti Szakszervezet – NSZ

<b>Rendvédelmi szerv</b>	<b>Szakszervezet</b>
Katasztrófavédelem	Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete – HTFSZ
	Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete – BRDSZ
	Fővárosi Tűzoltó Szakszervezet – FTSZ
	Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete – RKDSZ
	Egységes Tűzoltó Szakszervezet – ETSZ
	Polgári Védelmi Dolgozók Érdekképviselői Szövetsége – PVDÉSZ
Büntetés-végrehajtás	Független Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetsége – FBVSZOSZ
Nemzeti Adó- és Vámhivatal	Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete-VPDSZ
	Nemzeti Adó- és Vámhivatal Országos Szakszervezete – NAVOSZ

A szakszervezetek a hatékonyabb érdekvédelem és egységesebb fellépés miatt szövetségekbe, konföderációkba tömörülnek, ilyen ernyőszervezetek a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma – SZEFE, LIGA Szakszervezetek,

Munkástanácsok Országos Szövetsége – MOSZ. Ágazati szinten is létezik ernyőszervezet pl. a Rendőr Szakszervezetek Védegylete.

### ***2.5. Az intézményesített alkalmazotti részvételi jogok***

A közigazgatásban a Kttv. és az Áttv. hatálya alatt álló közszolgálati és állami tisztviselők intézményesített részvételi jogokkal nem rendelkeznek. Ezzel szemben a közalkalmazottakat – néhány eltéréssel – a Kjt. szerint az Mt-ben a munkavállalókat megillető részvételi jogok illetik meg.

A hivatásos állományú tagok szintén nem rendelkeznek intézményesített részvételi jogokkal.

### ***2.6. A kollektív szerződés regulatív funkciója***

Az intézményesített részvételi jogokkal azonos eltérést regisztrálhatunk a kollektív szabályozási szerepével kapcsolatban. A közigazgatásban a Kttv. és az Áttv. hatálya alatt működő szakszervezetek a közszolgálati és állami tisztviselők jogviszonyai tekintetében kollektív szerződéskötési joggal nem rendelkeznek. Az más lapra tartozik, hogy mindkét



törvény hatálya alatt foglalkoztathatók munkavállalók, akik munkaviszonyára az Mt. rendelkezései szerint köthető kollektív szerződés.

A fentiekkel szemben a Kjt. hatálya alatt működő szakszervezetek és szövetségeik az Mt. szabályai szerint köthetnek kollektív szerződést.

### ***2.7. A sztrájkjog – tilalmak és korlátozások***

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztv.) szerint a dolgozókat a gazdasági és szociális érdekeik biztosítására illeti meg a sztrájk joga [1. § (1) bek.]. Tilalom a közszolgálati és állami tisztviselők, valamint egyes szolgáltatásokat ellátó közalkalmazottak tekintetében van az Sztv.-ben. Általános korlátozás nincs a közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel előírva az Sztv.-ben, ugyanakkor a megszorítások – figyelemmel az ellátott szolgáltatások jellegére – számos közalkalmazottat érintenek.

### *2.7.1. Megállapodással feloldható sztrájktilalom a közigazgatásban*

Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására [Sztv. 3. § (2) bek.]. Az Sztv. megfogalmazását értelmezve, megállapodás hiányában az államigazgatásban is tilos a sztrájk. Ugyanakkor 1994-ben kötött egy azóta is hatályos megállapodás a Kormány és az érintett szakszervezetek között.

E megállapodás tartalmaz bizonyos megszorításokat a sztrájkjog gyakorolhatóságával kapcsolatban. Így például a közszolgálati jogviszony létét alapvetően érintő munkáltatói jogkört (pl. kinevezés, felmentés, fegyelmi eljárás megindítása) gyakorló köztisztviselő számára tilos a sztrájk. Az Sztv.-hez képest többletfeltétel, hogy a sztrájk-kezdeményezés feltétele a szakszervezet erre felhatalmazott képviselőjének nyilatkozata arról, hogy a szakszervezet a sztrájk kezdeményezésére rendelkezik a köztisztviselők többségének felhatalmazásával.

Az Sztv.-hez képest újabb megkötés: szolidaritási sztrájk a közigazgatási szervek köztisztviselői gazdasági és szociális érdekei érvényesítésén kívül nem kezdeményezhető.

### *2.7.2. Abol a szolgáltatás jellege tiltja a sztrájkot*

Nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná [Sztv. 3. § (3) bek.]. Így például nem rendelkezik sztrájkjoggal a közalkalmazotti jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozók egy része (pl. intenzív osztály, traumatológia).

Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál [Sztv. 3. § (2) bek.]. Miután a törvény szervezetek és nem a jogviszony tekintetében tiltja a sztrájkot, a honvédelmi ágazatban, a rendvédelem területén, illetőleg a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál közalkalmazotti jogviszonyban dolgozók sem rendelkeznek sztrájkjoggal.

### 2.7.3. *A sztrájkjog korlátozása – a még elégséges szolgáltatás*

Annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez – így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél –, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit [Sztv. 4. § (2)–(3) bek.].

Bár az Sztv.-ben példálódzó jelleggel felsorolt szolgáltatásait (a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés, az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók látják el, nem kizárt, hogy közalkalmazottak esetében is érvényesüljön a sztrájkjog gyakorlása során az elégséges szolgáltatás szabálya. Például a

Kjt. hatálya alá tartozó iskolát sztrájk miatt, véleményünk szerint nem lehet bezárni, de ugyanez a szempont irányadó számos közkórház szolgáltatására is.

### **3. Kollektív alku a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei**

#### ***3.1. A szervezkedési szabadság***

A Hszt. rögzíti, hogy a hivatásos állomány tagjai érdekképviseleti szerveket az egyesülési jog alapján – a törvényben meghatározott keretek között – hozhatnak létre, valamint csatlakozhatnak azokhoz. A hivatásos állomány tagjának joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekei előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakítson, továbbá az általa választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjen, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjon.

Az érdekképviseleti szervek a törvény keretei között szabadon működhetnek és gyakorolhatják jogosítványukat. Ennek korlátja, hogy sztrájkot azonban nem szervezhetnek, és tevékenységükkel – ideértve a rendvédelmi szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartásának veszélyeztetését is – nem akadályozhatják meg a rendvédelmi szerv jogszerű és rendeltetésszerű működését, a hivatásos állomány tagjának a parancs és az intézkedés végrehajtására vonatkozó kötelezettségének teljesítését.

A hivatásos állomány tagja nem csatlakozhat olyan szervezethez, amelynek tevékenysége a rendvédelmi szerv feladataival ellentétes.

### ***3.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat***

2016-ban létrejött a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (a továbbiakban: Szolgálat). A Szolgálat az alternatív vitamegoldások rendszerébe sorolható be. Az egyes eljárásokban a munkaügyi vitában érintett felek (pl. munkáltató, szakszervezet) és pártatlanként a Szolgálat képviselője vesz részt. A Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kol-

lektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez, és megelőzze, illetve feloldja a kollektív munkaügyi vitákat.

A Szolgálat jogi hátterét *az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet biztosítja.*

A Szolgálathoz

- a munkáltató/munkáltatói érdekképviselői szervezet,
- az üzemi tanács/közalkalmazotti tanács,
- a szakszervezet/szakszervezeti szövetség

fordulhat. Az egyéni vitás kérdések rendezése nem tartozik a Szolgálat hatáskörébe!

### ***3.3. Külső fél bevonásának lehetőségei a rendvédelmi egyeztetéseken***

A rendvédelmi szakmai egyeztetéseken általában nem kerül sor külső fél bevonására, figyelemmel a szakmaspecifikus témakörökre, az olyan kérdésekre, amelyek nem tartoznak a köznyilvánosságra.

Előfordulnak azonban olyan témakörök pl. a hivatásos állomány életkörülményei, lakhatás, oktatás, amelyeknél egyéb

szakértők bevonására is sor kerülhet, pl. szakszervezet által megbízott jogászok, gazdasági, oktatási szakemberek.

### ***3.4. Kollektív alku a rendvédelem területén***

A rendvédelmi érdekegyeztetéssel kapcsolatban megállapítható, hogy a szigorú jogi környezet meghatározza a kereteket. A hatásgyakorlás legerősebb „fegyvere”, a sztrájk tilos a rendvédelmi szerveknél [1989. évi VII. törvény 3. § (2) bekezdés], a Hszt. megszüntette a reprezentativitás követelményét a szakszervezetek tekintetében, és a szakszervezeteknek kizárólag tájékoztatási és együttműködési jogosítványai vannak.

A fentiekre tekintettel a szolgálati jogviszonyban állók esetében kijelenthető, hogy a kollektív alku jogintézménye, amelynek eredményeként kollektív szerződés jön létre, a sajátos jogviszonyra, a jogszabályban kógens szabályként rögzített jogokra és kötelezettségekre nem létezik, nincs lehetőség kollektív szerződés kötésére.

Helyette a már említett érdekegyeztetési fórumok működnek, konzultációs, javaslattételi jogkörrel együttműködési megállapodások alapján. Amennyiben ezeken a plénumokon



megállapodások születnek, azoknak nincs kötelező erejük csak akkor, ha jogszabályba kerülnek átültetésre.

#### **4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a közszolgálati és hivatásos jogviszonyban állóknál, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése**

##### ***4.1. A munkaügyi érdekkonfliktusok feloldásának lehetőségei, intézményei***

A Kjt. tekintetében alkalmazandó általános háttérjogszabályként az Mt. XXIV. fejezetének „A kollektív munkaügyi vita” cím alatti rendelkezések, amelyek a kollektív érdekkonfliktusok meg- és feloldásához tartalmazznak intézményeket. Az érdekkonfliktusok nem jogviták, tehát rendezésükben az igazságszolgáltatás rendszere, a bíróságok eleve nem vehetők igénybe.

## ***4.2. A Rendvédelmi terület munkaügyi jogvitái***

Magyarországon a rendvédelmi szektorra az individuális munkaügyi jogviták jellemzőek, amelyek a hivatásos állományú tag és a rendvédelmi szerv között keletkeznek és folynak le.

### *4.2.1. Jogviták keletkezésének szintjei különböző rendvédelmi szerveknél*

A jogviták leggyakrabban helyi szinten keletkeznek a hivatásos állományú tag és a rendvédelmi szerv alsófokú szerve (kapitányság, intézet, igazgatóság) között, azonban néhány esetben bekapcsolódnak a szakszervezetek. Ezért is fontos, hogy az érdekvédelmi szervezetek a rendvédelmi szerv legalsó szintjén is jelen legyenek. Az ugyanabból a jogsérelemből eredő egyéni panaszok kumulálódnak és magasabb szintre kerülnek, egyesek pedig az országos érdekegyeztetés tárgyai lesznek. Erre jó példa a túlszolgálat miatt elrendelt túlórák kérdése.

#### *4.2.2. Munkaiügyi viták tartalma az egyes szinteken*

A rendvédelmi szerveknél a helyi szintű viták leggyakoribb tárgya a munkavégzés körülményeire vonatkozik: munkaidő, a szolgálati beosztás, túlóra, amelyek nagy részét a vezető ott meg tudja oldani, nem kerültek magasabb szintre.

Az új Hszt. és az életpálya bevezetésével kapcsolatban előtérbe került legfontosabb és a legnagyobb vitát gerjesztő témakör a béremelés, a pótlékrendszer átalakítása, azonban a besorolásra, a teljesítményértékelésre vonatkozó kérdések is az országos érdekegyeztetés tárgyai lettek, így a BÉT, RÁÉT állandó napirendi pontjai az életpályamodell bevezetésének tapasztalatai.

#### *4.2.3. Munkaiügyi konfliktusok megoldási lehetőségei (alternatív vitarendezés, békéltetés/közvetítés, döntőbíráskodás)*

A Hszt. alapján az egyéni érdekérvényesítés egyik eszköze a panasz benyújtása. A hivatásos állomány tagja, továbbá meghatalmazás alapján nevében az érdekképviselői szerv vagy a jogi képviselő elévülési időn belül szolgálati panasszal élhet,

ha a szolgálati viszonyára vonatkozó munkáltatói intézkedést vagy annak elmulasztását sérelmesnek tartja.

A panaszt a sérelmezett intézkedést hozó vagy mulasztó előljárónál lehet benyújtani, aki azt 30 napon belül megvizsgálja, és ha annak nem ad helyt, az ügyre vonatkozó iratokkal együtt köteles haladéktalanul felterjeszteni az előjáró parancsnokhoz. Az előjáró parancsnok azt 30 napon belül bírálja el, és döntését a panaszt benyújtóval közli. E határidő egy ízben harminc nappal meghosszabbítható.

Az előjáró parancsnok a döntésében a szolgálati panaszt elutasítja, a szolgálati panasznak részben vagy egészben helyt ad, vagy a döntést hozó vagy mulasztó előjárót új eljárásra utasítja.

A panaszjog gyakorlásában senkit sem szabad korlátozni. A panasztevőt a panasz megalapozatlansága esetén hátrány nem érheti, kivéve, ha azzal szándékos fegyelemsértés, szabálysértés vagy bűncselekmény valósult meg. A korábban már elbírált szolgálati panasszal azonos tartalmú panaszt vagy a panasznak a már elbírált részét az előjáró indokolás nélkül elutasítja.

A hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyból származó jogvita esetén keresettel fordulhat a bírósághoz, ha szolgálati

panaszát, az elsőfokú határozat elleni panaszát vagy fellebbezését elutasították, vagy a sérelmezett intézkedést a miniszter hozta, az Országgyűlési Őrség parancsnokának érdemi határozatai ellen, amelyeknél panasznak helye nincs, a Becsületbíróság döntése ellen, ha a felmentést vagy a szolgálati viszony megszüntetése fenytés kiszabását helybenhagyta.

A Hszt. lehetővé teszi a rendvédelmi szervnek, hogy szolgálati viszonnal kapcsolatos igényével közvetlenül a bírósághoz fordulhat, amennyiben a törvény a rendvédelmi szerven belüli eljárásról nem rendelkezik.

Megállapítható, hogy a hivatásos állományú tagok esetében a szigorú jogszabályi környezetnek köszönhetően, az anyagi és eljárásjogi szabályok pontosan meghatározzák az egyes jogintézményeket és azok érvényesítésének módját. Erre tekintettel az alternatív vitarendezés, békéltető szerv igénybevétele a gyakorlatban nem jellemző.

Ehhez hozzátartozik, hogy a szakszervezetek a nem szakszervezeti tagoknak is segítséget nyújtanak.

Amennyiben a felmerült kérdések az állomány nagy részét érintik a Magyar Rendvédelmi Kar is fellép a megoldás érdekében.

A gyakorlatban a szakszervezeteknek lehetősége van Mun-

kaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálathoz fordulni tanácsadás céljából.

#### *4.2.4. A hivatásos állomány jogvitáival kapcsolatos bírósági gyakorlat*

A hivatásos állományú tagok főleg szakszervezeti jogsegély keretében fordulnak jogorvoslattal a munkaügyi bíróságokhoz. A Hszt. alapvetően a döntések ellen lehetővé teszi a szolgálati panaszt és így biztosítja a szervezeten belüli jogorvoslat lehetőségét, addig az egyéb jogállási törvények pl. a Nav tv. az azonnali bírósági utat teszi lehetővé.

Terjedelmi okok miatt az egyes ítéletek ismertetésére nem térek ki, azok külön tanulmányt igényelnek. A bírósági ítéletek, közöttük a releváns Kúriai ítéletek – figyelemmel arra, hogy a legfelsőbb bírói fórum ítéletei iránymutatásul szolgálnak az alsóbb fokú bíróságoknak – a <http://birosag.hu/ugyfelkapcsolati-portal/birosagi-hatarozatok-gyujtemenye> linken elérhetőek.

## 5. Nemzetközi kitekintés

Az EU korábbi (2004-ig) 15 tagországára kiterjedő kutatás összegzése szerint a közszolgálatban a társadalmi párbeszédben kimutatható általános tendencia az uralkodó állami szuverenitástól történő fokozatos elmozdulás – különösen az állam közszféréban uralkodó klasszikus bérmeghatározó rendszere tekintetében. Ezt egyfajta nyitásként értékelhetjük a gazdasági szféra irányába. Általában az EU-tagállamokban a szociális párbeszédet olyan jogszabályi rendszerben kodifikálják, amelyben a szociális dialógusban részt vevő munkáltatók és szakszervezetek jogait és kötelezettségeit meghatározzák.

A közszolgálatban dolgozók díjazásának egyoldalú, az állam által jogszabályban történő háttérbe kerülésének egyértelmű jele, hogy az EU 15-ök közül már több ország elfogadja a köztisztviselők, közalkalmazottak foglalkoztatási feltételeinek kollektív szerződésben – a munkaadók és a szakszervezetek által kötött megállapodásban – történő szabályozását. Íme, az említett állami szuverenitás háttérbe szorulásának példája. Ahol a közszolgálatban az illetményeket az állam továbbra is egyoldalúan határozza meg, a szakszervezetek nem

feltétlenül kevésbé érintettek. Akár informálisan, akár hivatalosan is befolyást gyakorolnak a jogalkotóra.

Egy másik kimutatható tendencia a szociális párbeszéd decentralizálása, például az állami közszolgálat egyes szektorai vagy akár ezek egyes szervezetei, a munkáltatók szintjére. A szociális párbeszéd rendszerének működőképességét általában a választottbírói eljárás és más konfliktuskezelési lehetőség, valamint végső soron a sztrájkhoz való jog biztosítja [*Daniel Bossaert – Christoph Demmke – Koen Nomden – Robert Polet: Civil Services in the Europe of Fifteen, Trends and New Developments, European Institute of Public Administrations, Maastricht, 2001, 201–202.*].

### **5.1. Rendvédelem – Európa**

Nyugat-Európában is jellemző, hogy az ágazati szakszervezetek általában több erős konföderációba, „ernyőszervezetbe” tömörülnek, amelyek ezáltal többmillió tagssággal rendelkeznek és politikai tényezővé váltak. A társadalom munkavállalóit (munkás, alkalmazott, közszféra stb.) szakmai-ágazati ügyeken túlmutató döntésekben országos szinten képviselik.



A rendvédelmi szervek tagjainak egyesülései szakmai alapon szerveződnek általában pártpolitikai és felekezeti kötöttség nélkül.

A szociális párbeszéd a kormányzatok és a konföderációk között folyik, ahol az érdekvédelmi konglomerátumok – a társadalom minden szegmensére kiterjedő nagy létszámú tagságra figyelemmel – nyomatékosabban és eredményesebben tudják az alkupozícióban az érdekképviselést ellátni. A rendvédelmi munkavállalói szakszervezetek az ernyőszervezetek alatt, szakmai függetlenségüket megtartva folytatják tevékenységüket.

Az alábbiakban néhány példa kerül ismertetésre:

Németországban a legerősebb a Német Szakszervezeti Szövetség (Deutsche Gewerkschaftsbund – DGB), majdnem 6 millió taggal rendelkezik, amelynek tagjai között van a Rendőr Szakszervezet (Gewerkschaft der Polizei – GDP).

A második legnagyobb szövetség a több mint 1,3 millió taggal rendelkező Köztisztviselői Szövetség és Tarifaunió (Beamtenbund und Tarifunion – DBB) tagja a Német Rendőri Szakszervezet (Deutsche Polizeigewerkschaft – DPoG), a Német Vám- és Pénzügyőr Szakszervezet (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft-BDZ), és a Büntetés-végrehajtási

Dolgozók Szövetsége (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Gewerkschaft Strafvollzug – BSBD).

Olaszországban a több mint 5,9 millió taggal rendelkező legnagyobb szakszervezeti szövetség Olasz Általános Munkavállalói Konföderáció (Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL) tagszervezete a Közalkalmazottak Szakszervezete (Funzione Pubblica), amelynek tagjai között rendőrök, börtönőrök, vámisztviselők, tűzoltók találhatóak.

A svéd Szakmai Szövetség (Tjänstemännens Centralorganisation – TCO) 1,3 millió taggal rendelkezik, amelyek között található a Rendőr szakszervezet (Polisförbundet), a Vám- és Parti Őrség Szervezete (Swedish Union of Customs and Coast Guard Officers).

Ausztriában a Rendőri szakszervezet (Polizeigewerkschaft) részszakszervezete a kb. 250 000 taggal rendelkező Közzolgálati Szakszervezetnek (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD), amely 1,2 millió taggal rendelkező Osztrák Szakszervezeti Szövetség (Österreichische Gewerkschaftsbund – OGB) égisze alá tartozik.

A Lett Egyesült Rendőrség Szakszervezet (Latvijas Apvienotā Policistu Arodbiedrība – LAPA) tagjai között találhatóak az állami és a városi rendőrség, a Nemzeti Tűz- és

Mentőszolgálat, a Határőrség illetve a börtönök tisztviselői. A szervezet a Lett Szabad Szakszervezetnek (Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienības – LBAS) tagja.

A rendvédelmi érdekvédelemi szervek páneurópai szinten is megjelennek. Az Európai Rendőrségi Szövetség (European Confederation of Police – EuroCOP) 35 európai rendőri szervezet ernyőszervezete, a Vám- és adóalkalmazottak Uniója (Die Union des Finanzpersonals in Europa – UFE) 20 európai állam 40 adó- és vám-érdekképviseleti szervezetét tömöríti.

Európai szinten is létrejöttek meghatározó szerepet betöltő munkavállalói érdekképviseletek, pl. az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC), amelyhez 89 nemzeti szervezetet és tíz európai szakszervezeti szövetség tartozik közöttük az EuroCOP és a már említett DBG, CGIL és TCO.

Ugyanilyen tevékenységet végez a Független Szakszervezetek Európai Szövetsége (European Confederation of Independent Trade Unions – CESI) 21 állam 38 szervezetét és európai szakszervezeti szövetséget tömörít közöttük a DBB-t és számos rendvédelmi szervezetet, pl. a francia Rendőri Szövetség (Alliance Police Nationale – NCF).

Ezek a szervezetek az Európai Bizottsággal állnak közvetlen kapcsolatban, folytatnak EU-szintű tárgyalásokat.

Az előzőekből látható, hogy a rendvédelmi érdekvédelmi szervezetek nemcsak lokálisan, hanem nemzetközi szinten is jelen vannak és végzik a hivatásos állomány képviselőivel kapcsolatos tevékenységüket.

## ***5.2. Kollektív szerződések***

Általában Európában a nagy konföderációk által kötött kollektív szerződések jellemzőek, azonban vannak közvetlen megállapodások a minisztérium és az érdekképviseleti szerv között.

Németországban a közszolgálati szakszervezetek és a munkaadó szövetségi államok között folytak kollektív tárgyalások (Tariferunde) az állami alkalmazottak (beleértve a rendőrség) fizetésemeléséről, amelynek eredményeként tarifamegállapodást (Tarifverhandlung) kötöttek. A felek megállapodtak a kétlépcsős béremelésről: 2%-os béremelés visszaható hatállyal 2017. január 1-jétől, további 2,35%-os emelés pedig 2018. január 1-jétől. A kollektív szerződés tartalmazza még

a gyakornokok fizetésemelését és a napidíj mértékét is (<https://www.gdp.de/gdp/gdprnw.nsf/id/Entgelttabelle>).

Szlovákiában is többéves múltra tekint vissza a kollektív megállapodások kötése a rendvédelem területén. A Belügyminisztérium és a Szlovák Rendőr Szakszervezet (Odborového zväzu Polície v Slovenskej republike) 2018. évre kötött megállapodása – többek között – biztosítja a szakszervezeti jogokat és a 2018. január 1-jével a rendőrök számára 4,8%-os fizetésemelést (<http://ozpsr.sk/dev/wp-content/uploads/2018/01/KZ-vyssieho-stupna-pre-prislusnikov-PZ-na-rok-2018.pdf>).

Horvátországban szintén létezik kollektív szerződés az állam és a reprezentatív szakszervezetek, közöttük a rendőrszakszervezet (Sindikát Policije Hrvatske) között. A megállapodást kihirdették a Horvát Köztársaság hivatalos lapjában a Narodne Novine-ban ([https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017\\_11\\_112\\_2630.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_11_112_2630.html)).

Csehországban a felek a kollektív megállapodást 2012-ben határozatlan időre kötötték

([https://www.nospcr.cz/sites/default/files/kolektivni\\_sm-louva.pdf](https://www.nospcr.cz/sites/default/files/kolektivni_sm-louva.pdf)).

Máltán a 2017-től 2024-ig terjedő időszakra kötött kollektív megállapodás személyi hatálya minden állami munkavállaló-

ra, közöttük hivatásos állományú tagokra is kiterjed (<https://mpa.org.mt/2017/04/20/collective-agreement-ghall-haddie-ma-fis-servizz-pubbliku>).

### **5.3. USA**

Az Egyesült Államokban a szakszervezetek szintén ernyőszervezetek alatt működnek, és klasszikus feladataik mellett általában állami és szövetségi szinteken lobb- és politikai tevékenységet folytatnak. Pl. az 56 tagszervezetével és csaknem 13 milliós tagságával az Egyesült Államok legnagyobb szakszervezeti szövetsége az Amerikai Munkaügyi Szövetség és Ipari Szervezetek Kongresszusa (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations – AFL-CIO).

Az Egyesült Államokban is létrejöttek kollektív megállapodások (Collective Bargaining Agreements [CBAs]) a rendvédelem területre vonatkozóan helyi szinten, amelyek akár több évre is kiterjednek. Pl. City Of Gresham And Gresham Police Officers Association 2016–2019, The City Of Gresham And The International Association Of Firefighters (<https://greshamoregon.gov/HR-Labor-Contracts>),

vagy a San Antonio City Council and San Antonio Police Officers Association (2017–2021) (<http://www.sanantonio.gov/City-Attorney/CollectiveBargaining>)

## A szerzőkről

*Dr. Búza László*

Pénzügyőr őrnagy, 1988 óta hivatásos állományú tag.  
A Magyar Rendvédelmi Kar Etikai Bizottságának Elnöke.

*Dr. Horváth István*

Az ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének vezetője. Ügyvéd, 2016-ban a Haszon Magazin a 100 legjobb magyar ügyvéd közé választotta. A Magyar Munkajogi Társaság titkára.



## Mellékletek jegyzéke

1. sz. melléklet: A rendvédelmi szervek
2. sz. melléklet: Magyar Rendvédelmi Kar – Etikai Normalkodás
3. sz. melléklet: Magyar Rendvédelmi Kar Rendvédelmi Hivatásetikai Kódex és Etikai Eljárási Szabályzat
4. sz. melléklet: A hivatásos jogviszonyban állókra vonatkozó alapvető jogszabályok jegyzéke

*A mellékletek a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon lesznek olvashatóak.*

A GINOP 5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai – munkajogászai – hozzáértésre és függetlenségre is garancia kíván lenni.

A Szolgálat a Felek közös kérelmére az alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a [jogpontok.hu](http://jogpontok.hu) honlapon érhető el (az alternatív vitarendezés lapon).

A Szolgálat jogi háttérét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkársága jár el.





