

---

## 2014. évi nemzeti jelentések a Magyarország által ratifikált egyezményekről (2010.-2014.)

### LIGA Szakszervezetek álláspontja

---

1. C81: Egyezmény a munkaügyi ellenőrzésről
2. C129: Egyezmény a munkaügyi ellenőrzésről a mezőgazdaság területén

**A jelentést a LIGA kizárólag a megjegyzései feltűntetése esetén tudja elfogadni.**

a.)

**A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV.tv. (Met.)** több alkalommal került módosításra a vizsgált 4 éves periódusban. A jelentés kiemeli, hogy „az ellenőrzést az egyéni munkaviszonyra való koncentráció jellemzi”. Ez a gyakorlatban a kollektív jogok érvényesíthetőségének a jelentős csorbulását jelenti.

Az alábbi rendelkezések 2012. 01.01. naptól kezdődően már nem hatályosak:

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed többek között:

**l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói köteleességek**

**m) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályok**

**n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói köteleességek végrehajtására vonatkozó szabályok**

A munkaügyi ellenőrzés kollektív jogok vonatkozásában történő megszüntetésével egy viszonylag gyors és szakszerű jogérvényesítési módot törölt el a jogalkotó anélkül, hogy a helyzet orvoslásáról megfelelően gondoskodott volna. A bírósági jogérvényesítés éveket vesz igénybe, valamint a deklaratív jelegű ítéletekkel nem teszi érdekelté a jogsértőket a gyakorlatuk megváltoztatásában. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság pedig a szakmai felügyeletet még akkor sem tudná pótolni, amennyiben élne a jogszabályi lehetőségeivel és bírság kiszabást is alkalmazna jogsértés esetén.

b.)

2014. január 1. napjával hatályba lépett a **panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény**, amely értelemszerűen olyan fogalmakat definiál, mint például a panaszos vagy a közérdekű bejelentő. Ettől kezdődően a Nemzeti Munkaügyi Hivatal ugyanakkor a panaszosokat már nem ügyfélként hallgatja meg, így számos jogosultságtól a panaszt tevő személy esik.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás szabályairól szóló 2004. évi CXL. tv. (Ket.) 15.§ szerint **ügyfél** az a természetes vagy jogi személy, továbbá jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, akinek jogát vagy jogos érdekét az ügy érinti, akit hatósági ellenőrzés alá vontak, illetve akire nézve a hatósági nyilvántartás adatot tartalmaz. Az ügyfelet a közigazgatási eljárásban számos jog megilleti. Ezek közül a legfontosabbak az irat betekintési és a jogorvoslati jogosultságok. A 2014. január 1. napjától hatályba lépett un. panasztörvény az eljárásban résztvevőknek (**panaszos, közérdekű bejelentő**) ugyanakkor **lényegesen kevesebb jogot biztosít és ezzel álláspontunk szerint alapvető jogokat sért**. A panasz törvény 1.§-a alapján a panasz olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más - így különösen bírósági, közigazgatási - eljárás hatálya alá. A panasz javaslatot is tartalmazhat. A közérdekű bejelentés pedig olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat. A panaszt, illetve a közérdekű bejelentést a megfelelő szervhez történő beérkezést követő 30 napon belül ki kell vizsgálni és arról a panaszost értesíteni. A panasz vagy a közérdekű bejelentés alapján - ha alaposnak bizonyul - gondoskodni kell a jogszerű vagy a közérdeknek megfelelő állapot helyreállításáról, illetve az egyébként szükséges intézkedések megtételéről, a feltárt hibák okainak megszüntetéséről, az okozott sérelem orvoslásáról és indokolt esetben a felelősségre vonás kezdeményezéséről. A panaszost vagy a közérdekű bejelentőt nem érheti hátrány – a rosszhiszemű felet leszámítva - a panasz vagy a közérdekű bejelentés megtétele miatt. A Ket.-ben rögzített ügyféli jogokkal azonos értékű jogosítványokat azonban a törvény nem ad.

c.)

A szakszervezet hiányolja a jogkövetést biztosító erőteljes **hatósági fellépést** (pl. a megfelelő bírságolást), melyet az egyezmény előír. Ezen túlmenően a 12. cikkben rögzített hatósági jogosítványok (belépés előzetes értesítés nélkül, szemle, helyszíni vizsgálat stb.) a hatósági vizsgálatok lefolytatása szempontjából szintén alapvető jelentőségűek. Példaként említjük, hogy a Budapest Airport szabályzata például a reptér védelmében együttműködő hatóságokat említi olyan hatóságként, melyek belépésre jogosító igazolványt igényelhetnek, a Nemzeti Munkaügyi Hivatalt – mint ellenőrzésre és nem védelemre jogosult hatóságot - azonban nem.

[3. C87. Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről](#)

[4. C154. Egyezmény a kollektív tárgyalásokról](#)

**A tárgyakra tekintettel összevontan kerülnek értékelésre.**

**A jelentést a LIGA kizárólag a megjegyzései feltűntetése esetén tudja elfogadni.**

#### **a.) Jogalkotási anomáliák**

Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről szóló 2011. évi CLXXV. tv. (Civil tv.), valamint a hatályba lépő 2013. évi V. tv. (új Ptk.) nem tesznek említést arról, hogy a szakszervezetek nem csupán az egyesületeknek egy speciális esetét képezik, hanem azoknak szervezetére, működésére egy elkülönült, nemzetközi jogi (implementált) joganyag vonatkozik ! Ennek megfelelően nem csupán a célja különbözteti meg a szakszervezeteket az egyéb egyesületektől, melyet a jelentés több ponton kiemel. A jogi helyzet tisztázatlansága a bírói gyakorlatban is visszatükröződik, amikor is a bíróságok a szakszervezetek nyilvántartásba

vételét gyakran olyan belső szervezeti-működési szabályokra hivatkozva tagadják meg, melyek a szakszervezet autonómiájának a keretébe tartoznak (lsd.3.cikk).

### **b.) A munkaügyi kapcsolatok szabályozása**

A jelentés szerint az újraszabályozás célja a munkavállalói részvétel és a kollektív szerződés kötésére vonatkozó szabályozás hatékonyságának a növelése, valamint a munkavállalói képviselők ösztönzése. A 2012. évi I. tv. (Mt.) azonban ezen deklarált célokkal ellentétes hatást kiváltó rendelkezéseket tartalmaz, amelyet egyéb, hatályos jogszabályi változások tovább erősítenek.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmát a törvény (Mt.) valóban biztosítja. Az Mt. deklarálja az alapvető szakszervezeti jogokat is, azonban azok a gyakorlatban – szankció hiányában (pl. érvénytelenség, hatósági eljárás stb.) - érvényesíthetetlenek. A szakszervezet tájékoztatás közzétételi joga nem munkáltatói kötelezettségként került megfogalmazásra, mint ahogyan a szakszervezet tájékoztatás kérés joga sem értelmezhető ekképpen. Ezen jogokkal összefüggésben a LIGA korábbi aggályait a gyakorlat sajnálatos módon beigazolta, hiszen a rutinszerűen elkövetett jogsértések orvoslására nem biztosított megfelelő jogorvoslati út. A helyiséghasználatot a törvény csupán feltétellel biztosítja, megállapodás nélkül erre lehetőség nincsen. Megállapodás kötésére ugyanakkor a munkáltató nem köteles. A munkaidő-kedvezmény mértékének a csökkenése, valamint a képzési munkaidő-kedvezmény eltűnése a szakszervezet működését alapvetően akadályozza. A tagok az alapvető jellegű szakszervezeti döntéshozatal alkalmával sem tudnak jelen lenni. A munkáltató területére történő belépés lehetőségét tag esetén az Mt. biztosítja, a gyakorlat, azonban ennek a működőképességét sem igazolja vissza. Szükséges lenne az Mt-ben annak rögzítése is, hogy a szakszervezet képviselője a munkahelyre tagtoborzás céljából is beléphessen a munkáltató működésének zavarása nélkül (pl. munkaidő után).

A szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó szabályok jelentősen, és a szakszervezetekre hátrányosan változtak. Az új Mt. az un. védett tisztségviselők számát annyira lecsökkentette, ami már nem biztosítja a tevékenységük gyors és hatékony ellátását, azaz kifejezetten elnehezíti a szervezkedés szabadságát. Ez a rendelkezés hasonló következményekkel egyebekben az ágazati törvényekbe is átvételre került.

Az érdekképviselési tagdíj munkáltató általi levonását az Mt. a versenyszférában biztosítja, az ágazati szabályozásból azonban ezen kötelezettség kikerült. A szabályozás éppen abban a szférában szüntette meg a levonás kötelezettségét, ahol a szakszervezetek erős bázissal rendelkeznek. Kimutatható, hogy a tagdíjlevonási kötelezettség megszűnése jelentős bevétel csökkenéssel is jár a szakszervezetek számára.

A **köztulajdonban álló munkáltatóval** fennálló munkaviszony szabályozása szintén aggályosnak tekinthető. Ilyennek minősül az a munkáltató, amelynél az állam, helyi önkormányzat többségi befolyással rendelkezik. Az ilyen munkáltatóknál a felmondási idő, illetve a végkielégítés kérdéseiben az Mt-től eltérni nem lehet. Hasonlóképpen korlátozott a munkabér és a napi munkaidő meghatározása, valamint az üzemi tanácsra és a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól sem enged a törvény eltérést. A szabályozási anomáliát felnagyítja az a körülmény, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók jelenleg is nagy számú munkavállalót foglalkoztatnak. A jelentésben hivatkozott indokok nem elfogadhatóak, hiszen az állam az ellenőrzést tulajdonosi jogain keresztül is megfelelően gyakorolni tudja.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyát szabályozó 1996. évi CLIII.tv. (Hszt.) aggályos rendelkezéseivel a 151. sz. egyezményrel összefüggésben térünk ki.

A Btk. bűncselekményként szankcionálja azt a helyzetet, amikor valaki szándékosan akadályozza a szervezkedési szabadság érvényesülését, az egyesülési jog gyakorlását. Arról azonban nem tesz említést a jelentés, hogy ezen törvényi rendelkezés milyen gyakorisággal és eredménnyel kerül alkalmazásra. A szakszervezetek működését ugyanis nem a szélsőséges jogsértések veszélyeztetik, hanem a mindennapos, következmények nélküli visszaélések.

A sztrájkhoz alapvető nyomásgyakorlási, illetve jogszerű károkozási eszköz, amelyet mind a hazai, mind pedig a nemzetközi jog védelmében részesít. A sztrájktörvény szigorításának azonban az az eredménye, hogy jogszerű sztrájkot Magyarországon – éppen a szakszervezeti fellegvárakban - lényegében nem lehet tartani. Az elégséges szolgáltatás biztosítása a jogszerűség központi eleme. Az elégséges szolgáltatást törvény határozza meg, annak hiányában pedig a kérdésben bíróság dönt. A törvényi meghatározás ugyanakkor nem azt eredményezi, hogy "kiszámítható szolgáltatási színvonal" legyen az országban, sokkal inkább azt, hogy ne lehessen érzékelhető sztrájkot tartani. A sztrájknak ezzel éppen az a lényegi megkülönböztető jegye veszik el. A bíróságok pedig nem képesek arra, hogy rövid határidő alatt szakmailag kompetens döntést hozzanak a kérdésben, amit az is alátámaszt, hogy ebben a tárgykörben a jelentés szerint egyetlen jogerős bírósági határozat sem született. Sztrájk tehát jogszerűen csupán szűk körben szervezhető. Ehhez kapcsolódik az új Ptk. felelősségi szabályainak változása is. A Ptk. széles körű általános résszel rendelkezik, mely szabályok valamennyi jogi személyre, így az egyesületekre is vonatkoznak. Általános szabályozás alá került ennek megfelelően az ügyvezetés kérdése is. A szabályozás azon jellemzője, hogy a nonprofit jogi személyekre is a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályokat alkalmazza, a gyakorlatban anomáliákhoz vezet. Civil szervezetek esetén is érvényes ugyanis az a szabály, hogy a vezető tisztségviselő a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint felel, hiszen közöttük és a jogi személy között létezik szerződéses jogviszony. Ezen túlmenően az a szabály is érvényes, miszerint harmadik személyeknek okozott károkért a vezető tisztségviselő a jogi személlyel a szerződésen kívül okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok alapján egyetemlegesen felel. Ez a szabály a nonprofit szervezetek vonatkozásában ugyanakkor kifejezetten méltánytalan. Habár a külföldi szerződéses gyakorlatban ismert az a konstrukció, miszerint a munkáltató az érintett munkavállalóját kártalanítja, ez a megállapodás harmadik személlyel szemben hatálytalan.

Az Mt. szabályozási koncepciója a szakszervezetek jogait önmagában nem sérti, azzal egyet lehet érteni. Ahhoz azonban, hogy a szakszervezet felkészült, vitaképes alku partnere legyen a munkáltatóknak az is szükséges, hogy biztosítva legyenek az ehhez szükséges jogaik is. A jogok pedig attól jogok, hogy megsértésükhöz a törvény szankciót kapcsol. A szakszervezeti jogosultságok megsértéséhez azonban az új Mt-ben érdemi szankció már nem kapcsolódik. A bírósági út a szakszervezetek előtt nem járható, amire a jelentésben hivatkozott jórészt elutasító ítéletek is felhívják a figyelmet. A jogkövetkezmény elviekben is csupán deklaratív bírósági ítéletekben jelenhet meg, ami nem tekinthető visszatartó erejű, jogorvoslati hatással rendelkező szankciónak. Ezzel egyidejűleg a munkaügyi ellenőrzés is megszűnt a területen. Végezetül a jogalkotó a szakszervezetek ultima rációját is elvette, hiszen a jogszerű sztrájk megtartását gyakorlatilag ellehetetlenítette. Ebből következően nem fogadható el a jelentés azon megállapítása, hogy „Magyarországon az egyesülési jog gyakorlása nem ütközik különösebb nehézségekbe.”

## 5. C98. Egyezmény a szervezkedési és kollektív tárgyalási jogról

### **A jelentést a LIGA kizárólag a megjegyzései feltűntetése esetén tudja elfogadni.**

A jelentés arra hivatkozik, hogy a törvényi rendelkezések a területen lényegében nem módosultak. Kiemeli ugyan, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal hatásköre kollektív jogi visszaélésekkel szemben megszűnt, rámutat ugyanakkor arra, hogy a helyét átvette az Egyenlő Bánásmód Hatóság, valamint a bíróság. Sokatmondó ugyanakkor a jelentésben hivatkozott ítéletek és közigazgatási határozatok listája, melyek között nem szerepel olyan, mely kollektív jogi sérelmet (érdemben) szankcionált volna. A közigazgatási szerv vonatkozásában kiemelendő az is, hogy működésének visszatartó ereje csekély. Ennek illusztrálására elegendő arra rámutatni, hogy a hatóság nem szab ki bírságot, a szankciót így a nyilvánosság és a néhány ezer forint nagyságú eljárási költség jelenti. Ebből az is következik, hogy az NGM rendeletben hivatkozott szankció (állami támogatás megvonása) sem kerülhet alkalmazásra.

### **Érdekegyeztetés**

A LIGA egyetért a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia kilencvennyolcadik ülészakán 2008. június 10. napján elfogadott „Szociális igazságosság a méltányos globalizációért” elnevezésű nyilatkozatban foglalt azon deklarációval, miszerint **a tripartizmus kiemelt jelentőséggel bír**, valamint, hogy a szociális párbeszéd a kormányok, a munkáltatók és a munkavállalók reprezentatív szervezetei között a gazdasági válság hatásainak a csökkentése céljából, az azzal együtt járó kiélezett társadalmi feszültségek idején még időszerűbb. Ezzel összefüggésben **kiemelten fontosnak tartja egy olyan új, háromoldalú érdekegyeztető rendszer felállítását, mely valamennyi foglalkoztatási formára, illetve a foglalkoztatással összefüggő valamennyi kérdésre (adó, tb., szociális ellátás, nyugdíj stb.) kiterjed**. Ezen túlmenően a közüzemi-közszolgáltató társaságoknál dolgozók vonatkozásában az érdekegyeztetés jelenlegi formájának a továbbfejlesztése szükséges.

Szakértői Bizottság kérdéseire adott válaszok:

**A szakszervezet ellenes diszkrimináció** vonatkozásában hivatkozunk a C87. sz. egyezménynél elmondottakra. Ezzel összefüggésben kiemelnénk a Nemzeti Munkaügyi Hivatal hatáskörének változását, valamint ismételten hivatkozunk az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnéző gyakorlatára. A beavatkozás tiltásával összefüggésben a hatósági (EBH) és bírósági jogérvényesítés alkalmatlanságára hívnánk fel a figyelmet. Végezetül a sztrájkjoggal összefüggésben visszautalnánk a C87.sz. egyezménnyel kapcsolatosan elmondottakra.

## 6. C135. Egyezmény a munkavállalók képviselőiről

Ismételten kiemelnénk, hogy a szakszervezeti tisztségviselők védelmére vonatkozó szabályok jelentősen, és a szakszervezetekre hátrányosan változtak. Az új Mt. az un. védett tisztségviselők számát annyira lecsökkentette, ami már nem biztosítja a tevékenységük gyors és hatékony ellátását, azaz kifejezetten elnehezíti a szervezkedés szabadságát. Ez a rendelkezés egyebekben az ágazati törvényekbe is átvételre került.

A munkaidő-kedvezmény mértéke az érdemi szakszervezeti munka ellátásához nem elegendő, a továbbképzésre a törvény munkaidő-kedvezményt nem biztosít. A január 1. napján történő taglétszám meghatározás pedig nem ad választ az évközben alakult szakszervezetek helyzetére, melynek következtében egyes munkáltatók a munkaidő-kedvezményt hónapokig nem biztosítják.

Végezetül rámutatnánk arra, hogy a felsorolt bírósági ítéletek között jogsértést feltáró és azt szankcionáló ítélet nincsen. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatai között pedig a legsúlyosabb szankciót a 3.340,-Ft-os eljárási költség viselésére kötelezés jelenti. A határozat nyilvánosságra hozatala a sérelmet ezekben az esetekben nem orvosolja.

## 7. C151. Egyezmény a munkaügyi kapcsolatokról (közszolgálat)

### 8. A jelentést a LIGA kizárólag a megjegyzései feltűntetése esetén tudja elfogadni.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. tv. (Hszt) rendelkezései alapvetően aggályos rendelkezéseket tartalmaznak.

a.)

A törvény olyan szervezetekre is kiterjed, mint például a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, a büntetés-végrehajtás vagy a hivatásos katasztrófa védelmi szerv. A törvénynek a kollektív jogokra vonatkozó korlátozó rendelkezéseit így nem csupán a fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos állományú szolgálati jogviszonyban álló tagjaira kell alkalmazni, hanem egyéb közalkalmazotti jogviszonyban álló személyekre is.

b.)

A Magyar Kormánytisztviselői Kar, valamint a Magyar Rendvédelmi Kar az érdekképviselőkkel konkuráló jogosítványokkal rendelkeznek, amely kihat a szervezkedés szabadságára, illetve azt sérti.

**A Magyar Kormánytisztviselői Kar** feladatait a Kormányzati Információs portál az alábbiakban összegzi:

a) **érdekképviselő, érdekvédelem** és kormánytisztviselői jogvédelem, konzultációs és felterjesztési jog gyakorlása, a kormányzati szolgálati jogviszonnyal-, a Kart érintő jogszabályokkal összefüggő kérdésekben és az igazgatási munkaerővel való gazdálkodás kérdéseiben véleményezési jog gyakorlása, kezdeményezheti a Kormánytól a **kormánytisztviselők élet- és munkakörülményeit, valamint foglalkoztatási feltételeit** és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását és módosítását, **meghatalmazás alapján elláthat bíróság és más hatóságok előtt képviselőt;**

b) kialakítja a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódexet (hivatásetikai részletszabályokat) és eljárási rendszert, lefolytatja az etikai eljárásokat;

c) a Kar működésével összefüggő tevékenységek: az Alapszabály és SZMSZ megalkotása, tagjairól és szerveiről nyilvántartás vezetése, díjak és elismerések alapítása és adományozása valamint más állami szerveknél ezek kezdeményezése, éves költségvetésének megalkotása, pályázatok és szakmai kiadványok megjelentetése;

d) megfigyelőként részt vesz a kormánytisztviselők vizsgáztatásában és továbbképzésében, indokolt esetben törvényességi és egyéb intézkedést kezdeményez, szakmai konferenciák, tudományos tanácskozások, felkészítő továbbképzések szervezése;

e) **tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.**

**A Magyar Rendvédelmi Kar** a feladatát a következőképpen határozza meg: a közös értékalapú, egységes rendvédelmi hivatásrend megerősítése érdekében a fegyveres szervek hivatásos és

közalkalmazotti állománya önszabályozásával, szakmai továbbképzésével, érdekképviseletével kapcsolatos feladatokat lát el.

Ennek során országos hatáskörrel:

- A. ellátja az **érdekképviseletet** a foglalkozás gyakorlásával összefüggő ügyekben,
- B. **védi a MRK tekintélyét, testületeinek és tagjainak érdekeit, jogait,**
- C. megalkotja a hivatásetikai részletszabályokat, kialakítja az etikai eljárás rendszerét, valamint lefolytatja az etikai eljárásokat,
- D. **konzultációs joggal** közreműködik a tagjai foglalkoztatásának és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló, az előírt szakmai vizsgákkal kapcsolatos, valamint a MRK-t érintő jogszabályok megalkotásában,
- E. véleményt nyilvánít,  
EA. a szolgálati viszonyral, valamint közalkalmazotti jogviszonyral összefüggő kérdésekben,  
EB. a központi és társadalombiztosítási költségvetésnek a szolgálati viszonyban és a közalkalmazotti jogviszonyban állókat érintő rendelkezéseivel összefüggésben, valamint  
EC. az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás elvi kérdéseiben,
- F. a miniszter útján kezdeményezheti a Kormánytól a **tagjai élet- és munkakörülményeit, foglalkoztatási feltételeit** és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását, illetve módosítását,
- G. feladat- és hatáskörét érintő bármely kérdésben felterjesztési jogot gyakorol,
- H. kezdeményezheti a miniszternél a szolgálati viszonyral és a közalkalmazotti jogviszonyral kapcsolatos jogszabálysértő gyakorlat megváltoztatását,
- I. tagjairól és szerveiről nyilvántartást vezet,
- J. a kiváló munka elismeréseként díjakat alapíthat és adományozhat, kitüntetés vagy más elismerés adományozását kezdeményezheti,
- K. szakmai konferenciákat, tudományos tanácskozásokat, felkészítő továbbképzéseket szervezhet,
- L. pályázatokat írhat ki és bírálhat el, illetve kiadványokat jelentethet meg a rendvédelem fejlesztésére, gyakorlatának egységesítésére, a példaadó rendvédelmi munkamódszerek megismertetésére, a rendvédelem hagyományainak ápolására,
- M. szolgálati viszony, közalkalmazotti jogviszony, valamint egyéb jogok tekintetében meghatalmazás alapján **képviseli tagját** a bíróság vagy más hatóság előtti, illetve képviselheti a munkáltató előtti eljárásban,
- N. tagjai számára **jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat,**
- O. megfigyelőként részt vehet tagjai szakmai vizsgáztatásában és továbbképzésében, indokolt esetben törvényességi vagy egyéb intézkedést kezdeményez,
- P. tagot delegál a Rendészeti Szakvizsga Bizottság elnökségébe,

- Q. **jogosult véleményezni** a személyi állomány szolgálatteljesítésére, illetve munkavégzésére, szolgálatteljesítési idejére, illetve munkaidejére, pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó jogszabályok tervezeteit, a tagjai csoportját érintő munkáltatói intézkedést (döntést) vagy annak tervezetét, ezzel összefüggésben **konzultációt kezdeményezhet**,
- R. önként vállalhatja minden olyan – tagságát érintő – ügy megoldását, amelyet jogszabály nem utal más szerv feladat- és hatáskörébe,
- S. ellátja a törvényben, kormányrendeletben vagy a MRK szabályzataiban meghatározott feladatait.

A **Nemzeti Pedagógus Kar** hasonlóképpen aggályos jogkörökkel rendelkezik.

A hatásköri szabályokból a szakszervezetek alapvető feladataival való ütközés megállapítható.

c.)

A **Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. tv.** alapján az érdekképviselési tisztség viselése engedélykötelessé vált a következők szerint:

33/C§ (2a)

**Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő, illetve pénzügyőr a munkáltatói jogkör gyakorlásának az előzetes engedélye alapján**

**a) viselhet egyesületben, érdekképviselési szervezetben, valamint szövetkezetben tisztséget,**

b) folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet,

c) lehet alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke,

d) elláthat edzői, versenybírói, játékvezetői tevékenységet,

e) igazságügyi szakértői tevékenységet végezhet a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak szerint,

f) lehet állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag,

g) folytathat tanszékvezetői tevékenységet,

h) lehet felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője.

Álláspontunk szerint ezen törvényi rendelkezés az egyezményben foglaltakat sérti.

[C160. Egyezmény a munkaügyi statisztikáról](#)

[C185. Egyezmény a tengerészek személy-azonosító okmányairól.](#)

**Nincsen észrevétel**