

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete

1131 Budapest, Fivér u. 4/c. ☒ 1558 Budapest, Pf.: 26

☎: 412-2587; Fax: 412-2585; E-mail: titkarsag@vpdsz.hu



NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL

Iktatószám: 22/13-2015

Budapest, 2015. április 03.

Vida Ildikó Elnök Asszony

részére

Tisztelt Elnök Asszony!

Ezúton is megköszönöm, hogy megküldte részemre a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény tervezetét. Sajnálattal tapasztaltuk ugyanakkor, hogy a tervezet véleményezésére a munkáltató nem biztosított kell időkeretet, annak ellenére, hogy az érdekképviselő folyamatosan szorgalmazta az életpálya bevezetésével kapcsolatos munka megkezdését. Amennyiben ez a munka novemberben megkezdődik, akkor álláspontunk szerint megfelelően előkészített próbaszámításokkal alátámasztott javaslatot lehetett volna kidolgozni.

A tervezetet így csak felületesen lehet elemezni, támogatni viszont a munkakörök besorolásának az ahhoz tartozó értékszám ismerete nélkül, illetve a konkrét béremelésre vonatkozó számítások ismerete nélkül nem lehet. Szeretném emlékeztetni, hogy a Kormány előterjesztés az illetmény emelés mértékét 50%-ban határozta meg, azaz az első ütemben 30%, majd évente 5 - 5%-os mértékű emelés ütemezéséről döntött.

A tervezet ugyanakkor nem beszél a hivatásos pótlékról, ennek bevezetéséről szintén kormányzati döntés szól, ez honorálja a folyamatos rendelkezésre állást, a többletvállalási kötelezettséget a kormánytisztviselők illetve a többi foglalkoztatási ág dolgozóihoz képest, ennek alkalmazása a hivatásos állomány tekintetében mintegy 15%-kal magasabb illetményt biztosít. Ennek alkalmazása nélkül a hivatásos állomány további kiszolgáltatottsága álláspontunk szerint nem fokozható.

Továbbra is szeretném felhívni a figyelmet az ügykezelők helyzetének szabályozatlanságára, erre vonatkozóan is létezik kormánydöntés, őket is szerepeltetni kell az életpálya modellben, és elfogadhatatlan bérük rögzítése a Foglalkoztatási Szabályzatban.

Általánosságban továbbra is tarthatatlan és sérti a jogbiztonság elvét, hogy a munkakörök, pótlékok mértéke az arra való jogosultság szabályozása a tervezet szerint a Foglalkoztatási Szabályzatban található.

Fontos kiemelni a besorolások tervezet végrehajtását, nem látunk ugyanis garanciális szabályt a munkaköri besorolásokra vonatkozóan, ennek meghatározását ugyanis nem mellékeltek a tervezethez, így lehetséges hogy a besorolással nem éri el a munkavállaló a tervezet emelés mértékét, annak ellenére, hogy ekkor hatályba lép a garanciális szabály, mely szerint az emelést végre kell hajtani, de előfordulhat az is, hogy ezzel a további előmenetel megakad.

A tervezetről részletesebben:

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló T/3783. számú törvényjavaslat törvény hatályáról rendelkező 1. § (3) bekezdése alapján a Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának szolgálati viszonyára az e törvényben foglaltakat a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A törvénytervezet jelenlegi felhatalmazása alapján az eltérések szabályozására van lehetőség. Ebből adódóan a NAV törvény módosítás tervezet 17. § (eltérés a Hszt-től)-ban az új Hszt. rendelkezéseinek teljes kizárására jogtechnikailag, nem csak hogy kérdéses, hanem elfogadhatatlan is tekintettel arra, hogy a NAV hivatásos állományú tagjai tekintetében, néhány kérdésben a NAV törvény továbbra sem rendelkezik (Pld. a Hszt. törvénytervezet 6. §-sa az egyenlő elbánás elve), továbbá azokat meg feleslegesen szabályozza eltérően, melyet a rendvédelmi törvény kiválóan tartalmaz pl: az elévülési idő, jognyilatkozatok, semmisség, szolgálati jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, teljesítményértékelés). Elfogadhatatlan az egyenlő bánásmód követelményének kiiktatása ezt továbbra is kérjük alapjogon rögzíteni az új Hszt- re történő hivatkozással.

A tervezet 15/B. § (1) bekezdése pontatlan szabályozást tartalmaz az alábbiak miatt:

Nem világos az a tilalom, amely a munkavállaló számára tiltja az olyan magatartást a munkaviszonyon (szolgálaton) kívül is, amely alkalmas a munkáltató helytelen megítélésére, vagy éppen a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Aggályos lehet ez az előírás olyan szabállyal való összevetésben is, amely engedi a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozását, ha a vélemény a munkaviszonnyal összefügg.

A munkáltató jó hírűvének, a közszolgálatba vetett bizalomnak, a NAV céljainak veszélyeztetésének tilalma, illetve a titoktartási kötelezettség körében a Javaslat a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságát önmagában is indokolatlanul széles körben szűkítheti. *A rendelkezés alkotmányos sértő lehet, de sértheti a véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó nemzetközi szerződéseket is.*

Tekintettel arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadságát, mint kommunikációs alapjogot, korlátozni csak szükséges és arányos mértékben, az elérni kívánt célhoz kötötten lehet, a véleménynyilvánítás korlátozása nem tűnik indokoltnak, mivel hatályos jogrendszerünk a *véleménynyilvánítás korlátját képező személyhez fűződő jogok védelme érdekében megfelelő büntetőjogi és polgári jogi eszközöket tartalmaz.* (1978. évi IV. törvény: továbbiakban: Btk. 179. § rágalmasítás; 180. § becsületsértés; Ptk. 75-85. §§ a személyhez fűződő jogok védelme.)

Emellett a Javaslat a 33/B. § (2) bekezdésében az összeférhetlenségi szabályoknál továbbra is szerepeltet magatartási tevékenységre vonatkozó szabályt (megfelelve a hatályos szabályozásnak). "A kormánytisztviselő, a pénzügyőr, az ügykezelő nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához, illetve a hivatásos szolgálathoz méltatlan, vagy amely a kormánytisztviselő, a pénzügyőr, illetve az ügykezelő pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét, illetve a NAV tekintélyét veszélyeztetné."

A tervezet 15/D. § (3) bekezdésében a munkaerő piacra történő utalás új elem.

Az egyenlő, illetve az egyenlő mértékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét be kell tartani. E szabály megalkotása egyben a 75/117/EGK irányelvnek való megfelelést is szolgálja. A munkák egyenértékűségének meghatározására az Ebtv. sem ad konkrét felsorolást, így szükséges a konkrét felsorolás, tekintettel az Mt. módosítási vitáira, így a hatályos illetve a korábbi Munka Törvénykönyve is tartalmazza.

A munkaerő-piaci viszonyok figyelembe vétele, viszont a korábbi szabályozáshoz képest új elemként jelent meg, lehetővé téve hogy a munkáltató különbséget tehessen az egyébként összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók munkabére között, ha őket két olyan térségben foglalkoztatja, amelyek között számottevő különbség van. Ennek a lehetősége a NAV-nál külön értelmezésre szorul, legalábbis a szabály beemelésének indoklásaként. A szabály bevezetése az érdekképviselő álláspontja szerint értelmezhetetlen, tekintettel arra, hogy „zárt bérrendszerről van szó”, így ennek tervezetből való törlése akár indokolt is lehet.

A bíróság egy per során minden valószínűség szerint mellőzné az országos szintű összehasonlítást a munkavállalók bére körében, és kizárólag azokat a munkáltatói telephelyeket venné figyelembe, amelyek munkaerőpiaci helyzete egymással közel azonos. Az Mt-ben történő megjelenésével a korábban is létező regionális munkabér különbségek elfogadására kerül sor, ezzel ismerték el ugyanis a munkáltatók azon igényét, amely szerint a teljes országra kiterjedő működés miatt ne keletkezzen többletköltsége a kizárólag helyi szinten működő vetélytársakkal szemben, csak azért, mert az egyenlő bánásmód miatt magasabb munkabért kellene fizetnie, mint ami helyben szokásos.

A közszolgálati pótlék esetében a százalékok nem ismertek, ennek bevezetését a kormány tisztviselők részére javasoljuk, ettől eltérően a hivatásosok esetében a hivatásos pótlék bevezetése indokolt, mintegy 15%-os mértékben eltérően honorálva a folyamatos rendelkezésre állást, eltérő vezénylési szabályozást munkavégzési feltételeket. Ennek hiányában a kormánytisztviselőkkel azonos szabályozást kell alkalmazni. Mind a vezénylés, mind az áthelyezés, mind a megbízhatósági vizsgálat, stb. tekintetében.

A tervezetben a rendfokozatok jellemzően a beosztásokhoz kötődnek, ugyanakkor a tervezet nem tisztázza, hogy az új besorolásnál figyelembe veszik-e a már adott rendfokozatban eddig is eltöltött várakozási időt, illetőleg a várakozási idő újra kezdődik-e az új besorolással.

A NAV törvény módosításának tervezetéből nem derül ki, hogy lenne-e rendelkezés arra vonatkozóan, hogy az új besorolásra a 98/O garanciális szabályaira tekintettel kerül-e sor.

A szolgálati idők számításának az “A” verzióját támogatjuk, ugyanakkor módosítani kell a NAV. tv. 20.§ -ának (korábban 20/A.§) 2012. január 01-jével hatályba lépő szabályozását is, tekintettel arra, hogy csökkentette a beszámítható szolgálati idők mértékét, azzal, hogy kizárólag csak az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időből csak hat hónap beszámítását rendelte el.

A NAV tv-ben is korábban alkalmazandó Hszt. 15.§-át a NAV tv. 17.§ (4) bekezdése jelentősen lerontja. A szolgálatteljesítési hely meghatározásakor korábban és az új Hszt. törvényjavaslattal ellentétben az alkalmazandó méltányos érdeket a tervezet már csak lehetőség szerint rendeli alkalmazni, ami az érdekképviselő számára elfogadhatatlan.

Szintén elfogadhatatlan a tervezet 18/B. §-a, mely tovább bővíti a pénzügyőr beleegyezése nélküli, egyoldalú munkáltatói módosítás körét.

A tervezet 17/D. § (2) bekezdésében foglalt, a vezénylésre vonatkozó új szabály nem támogatható. A jelenlegi szabályok szerint 3 év alatt legfeljebb 6 hónap időtartamra vezényelhetőek a pénzügyőrök beleegyezésük nélkül, addig a javaslat szerint ez az időtartam 3 év alatt akár 12 hónap is lehet, amely a kétszerese a jelenleginek, mindenféle anyagi ellentételezés nélkül.

A tervezetben ellentmondás, keveredés van a pénzügyőr vezénylése és átirányítása között, tekintettel arra, hogy egy kormányzati szolgálati jogviszonyban lévő pénzügyőrt már nem lehet vezényelni, csak átirányítani. Az átirányítás szabályainál, azonban annak időtartama ellentétes a vezénylés szabályaival, hiszen annak korlátozása nem szerepel a tervezetben.

A tervezet 17/D § (7) bekezdése alapján a NAV állományából külföldre vezényelt, és rendelkezési állományban lévő pénzügyőr a vezénylés időtartama alatt a más szerv munkavállalóra vonatkozó szabályok szerint jogosult szabadságra. A tervezett szabályozás alapján a külföldre vezényelt, és rendelkezési állományban lévő pénzügyőr nem jogosult az évi rendes szabadságra. Ez a rendelkezés ellentétes a rendelkezési állományú tagokra vonatkozó jelenlegi szabályozással is, hiszen őket továbbra is megilleti az évi rendes szabadság.

A tervezet 17/E.§-a értelmezhetetlen, tekintettel arra, hogy a rendelkezési állomány megszűnésekor a munkakör felajánlásakor nem veszi figyelembe a rendelkezési állományba helyezést megelőző beosztást/munkakört. Ez aránytalanul méltatlan a hivatásos állományú tagokra vonatkozóan.

A tervezet az egyoldalú munkáltatói intézkedések esetében javasolt 18/B (4) bekezdésében a napi munkavégzés mellett 3 órás napi utazással töltött idő méltánytalan, elfogathatatlan.

A tervezet 17. § (26) és (27) bekezdésére vonatkozóan két egymástól eltérő szövegezés van. Ha a (26) bekezdés szövege változik, akkor felesleges beiktatni egy (27) bekezdést, elég módosítani a (26) bekezdést. Emiatt változik a (28) bekezdés számozása is (27) bekezdésre.

A 17/F. § méltatlanságra vonatkozóan itt utalni kell az új Hszt. rendelkezéseinek alkalmazhatóságára szükségtelen külön szabályozni.

A tervezet 17/H. § (2) bekezdésében foglaltak hátrányos a megkülönböztetést tartalmaz a Hszt. alá tartozókkal szemben.

A munkavállaló miért nem ismételheti meg az előírt egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek való megfelelést?

A tervezet 23. § a fent említettek szerint elfogadhatatlan, általános jogelv, hogy a pótlékokat, a pótléokra való jogosultságot a **Miniszter** rendeleti szinten állapítsa meg, hasonlóan bármely felügyeletet ellátó vezetőhöz, mint például a Belügyminiszter.

A tervezet 26/A. § (5) bekezdésével kapcsolatosan javasolom a nyelvek körét a NAV feladatkörei jellegéhez jobba igazodóan meghatározni, például az Európai Unió hivatalos nyelveit is megjeleníteni, továbbá a világnyelv spanyol, portugál esetében kibővíteni.

A tervezet 31/A. § -ban az adható szakmai címek arányának csökkentését nem támogatjuk. A szakmai címek adományozhatósága fontos motivációs elem, amely számának csökkentése visszalépést jelent a jelenlegi motivációs rendszerhez képest. A fentieken túlmenően szakmai tanácsadó, szakmai főtanácsadó illetményének a jelenlegitől alacsonyabb mértékben történő meghatározása szintén elfogadhatatlan. Javasoljuk a jelenlegi címek tulajdonosaira tekintettel átmeneti szabály megalkotását.

A tervezet 32/Y. §-a, a kivételes szót kérem kiválóra javítani. A kivételes képességű emberek a zsenik kategóriába tartoznak. Értelmezés szerint egyes tulajdonságaik tekintetében, teljesítmény értékelésre vonatkozóan azonban kiváló szó a megfelelő.

A tervezet 33/S. §-a szerinti szabályozásnál kérjük, hogy a fegyelmi eljárásokban az érdekképviselői szervnek a részvétele, képviselői lehetősége ne csak egy másodlagos lehetőségként jelentkezzen. Minden esetben az érintettnek választási joga legyen a köztestület vagy az érdekképviselő között, de a kettő párhuzamos eljárása is indokolt lehet. Egyébiránt ez a szabályozás ILO egyezményt is sért 151. sz.

A tervezet 34/E. §, javasoljuk az alapos gyanú helyett a jogerős bírósági döntést követően megindítani a méltatlansági eljárást.

A tervezet 99/E. §-sa szintén elfogathatatlan azzal, hogy a személyi illetményben részesülőkre vonatkozóan az illetményemelés rájuk nem terjedne ki.

A NAV Tv. szerint ezek a munkavállalók a szervezet szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bírnak tekintettel arra, hogy kimagasló teljesítményt nyújtó, és a szervezet működése szempontjából kiemelten fontos munkakört töltenek be.

Elfogadhatatlan és diszkriminatív hogy a tervezet 2015. július 1-től a NAV KH belül nem tervez II. besorolási osztályba tartozó hivatásos állományt. Amennyiben a jelenleg itt dolgozó állományt meg akarják tartani akkor szükséges az átmeneti szabályok megalkotása a képzettség megszerzésének határidejének megjelölésével.

A tervezet jubileumi jutalom vonatkozásában szintén ellentétes és hátrányos a Hszt. törvénytervezettel (a jutalom kifizetésére csak 25 év után kerülhet sor, amíg az új Hszt. már 20 évtől tervezi).

A jubileumi jutalom adhatóságát illetően is módosításra van szükség hiszen sok esetben a hatályos Hszt. által is elismert tényleges szolgálati idő és a NAV tv. jubileumi jutalomra jogosultság közt eltérés van (lásd például, hogy az, aki korábban más fegyveres szervnél teljesített szolgálatot – szolgálati jogviszonyban – azt elődszervezetként nem ismerik el, míg az, aki valamelyik „Tanácsnál” dolgozott az adóágon és még nem is az APEH-nál annak ezt az időszakot is beszámítják a jubileum kifizetésénél)

Tisztelettel,

Holecz Gábor elnök
Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete