

SZABÓ IMRE SZILÁRD

A SZAKSZERVEZETI TAGDÍJAK LEVONÁSÁNAK ÚJ SZABÁLYAIRÓL

Vélemény az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő törvénytervezethez

2023. augusztus 7-én a Miniszterelnöki Kabinetiroda társadalmi egyeztetésre bocsátott egy jogszabálytervezetet, amellyel többek között módosításra kerülne a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló törvény is. Ezzel és a kapcsolódó jogállási törvények módosításával a közszféra területén működő egyes munkáltatók 2024. január elsejétől megtagadhatják a tagdíjak automatikus levonását, amely jelentős többlet adminisztrációt generál a közszféra szakszervezetei számára. Jelen publikáció képezte szakmai alapját öt szakszervezeti konföderáció (Munkástanácsok Országos Szövetsége, Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, Magyar Szakszervezeti Szövetség, Szakszervezetek Együttműködési Fóruma) közös állásfoglalásának, amelyet a miniszterelnöknek juttattak el a napokban.

2023. augusztus 7-én jelent meg a kormány.hu felületen¹ az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő törvénytervezet (továbbiakban: Javaslat). A Javaslat legnagyobb visszhangot kiváltó rendelkezése (a publikáció elkészítésekor) a szakszervezeti tagdíjakkal kapcsolatos (tervezett) változásokhoz kapcsolódik.

A szakszervezeti tagdíjak levonására vonatkozóan a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok (így a versenyszférában alkalmazandó *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* és a közszférás úgynevezett „*jogállási törvények*”) nem tartalmaznak részletes rendelkezéseket. A szakszervezeti tagdíj levonásának jogalapja a *munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény* („tagdíjtörvény”). E törvény alapján a munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselés javára a kérelemben meghatározott összeget átutalni, továbbá évenként egy alkalommal – az érdekképviselés kérésére – a kérelmező munkavállalók nevét és a levont tagdíj mértékét tartalmazó jegyzéket az eltelt időszakra vonatkozóan összeállítani és az érdekképviselés rendelkezésére bocsátani.²

A megjelölt Javaslat alapján immár a teljes közszférából (nyolc jogállási törvényből)³ kerülne kivételre a fentiek lehetősége.

Szabó Imre Szilárd ügyvéd, egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége

¹ <https://kormany.hu/dokumentumtar/allam-mukodesenek-tovabbi-egyszerusitesevel-osszefuggo-torvenytervezet> (letöltés ideje: 2023. augusztus 10.)

² 1991. évi XXIX. törvény 1-2. §-ai

³ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.), a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAVSzjt.), a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (Hajtv.), a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (Küt.), az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjt.), a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény

A „tagdíjtörvénytől” eltérően a munkáltató a foglalkoztatott illetményéből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselési tagdíjat – a jogszabály elfogadása esetén – 2024. január elsejétől már nem lesz köteles levonni és átutalni. Az eddig a szakszervezetek és munkáltatók által jól alkalmazott és semmilyen érdemi munkaerőpiaci szereplő által nem kritizált tagdíjlevonási gyakorlatra egyedül a munka törvénykönyve hatálya alatt foglalkoztatottaknál lenne automatikus kötelezettség a jövőben.

A javaslat elfogadása a gyakorlatban azt eredményezné, hogy a közszféra területein a taglétszám igazolására más módot kell majd választania a szakszervezeteknek, ami többletadminisztrációt és működési problémákat eredményez. Emellett vitatottá válhat a szakszervezetek által jelzett taglétszám validitása is. A változtatás tehát egyáltalán nem segíti elő a jogszabály által célzott „bürokráciamentességet” sem (a törvényjavaslat célja a fentiekkel szemben éppen, hogy jelentősen csökkenteni kívánja az állampolgárok, vállalkozások adminisztratív terheit⁴, amelynek megvalósulását nyilvánvalóan a szakszervezetek sem vitatják. A tagdíjfizetéssel kapcsolatos módosítás alapvetően idegen a javaslat tematikájából, semmi nem indokolja, hogy ebben kapjon helyet.).

A tagdíjaknak a munkabérből/illetményből való levonására és a levont összegek átutalására vonatkozóan ma már korszerű, egységes digitális programok állnak rendelkezésre, amelyeket a munkáltatók, különösen a közszféra munkáltatói már ma is használnak. Ez a digitális megoldás semmivel nem teszi nehezebbé a szakszervezeti tagdíjak kiszámítását, levonását és átutalását, mint ahogyan az a társadalombiztosítási járulékok és az adók levonása és azoknak az illetékes hatóságok, más jogosultak részére történő átutalása esetében történik. A jogszabálmódosítás ugyanakkor lényegesen megnöveli a másik fél, a szakszervezetek és szakszervezeti tagok adminisztratív terheit (a tagdíj befizetése vagy begyűjtése, akár összegének kiszámítása és helyességének ellenőrzése is, ha a tagdíj mértékét a bruttó kereset százalékában határozza meg a szakszervezet alapszabálya). Mindezek a nehézségek nemcsak többlet terhet jelentenek majd a szakszervezetek számára, de bizonytalansági elemet is visznek a rendszerbe, amely a taglétszám csökkenésével, s a szakszervezetek erejének gyengülésével járhatnak.

A taglétszám megfelelő ismerete és igazolása kiemelt jelentőséggel bír az olyan alapvető jogintézmények esetében, amelyek a munkaügyi kapcsolatok rendeltetésszerű gyakorlásához, így például a kollektív szerződéskötési képesség megállapításához, valamint a munkáltatónál működő szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezmény megállapításához is szükséges. Ráadásul jelenleg az ún. „tagdíjlevonásos” módszer képezi az alapját a közalkalmazotti szakszervezeti taglétszám megállapítására irányuló eljárásnak is, emellett, hogy ez a munkaerőpiacon leginkább bevett eljárás (1. sz. melléklet). A munkaidőkedvezmény mértékének pontos meghatározása a munkáltatók munkaszervezési és anyagi érdeke is, ezért a jelenlegi „levonási” rendszer hiányában ezt a kötelezettségüket nem vagy nehezebben tudják megfelelően teljesíteni, egyúttal hitelt érdemlően bizonyítani a munkáltatói kifizetések jogszerűségét is.

A taglétszám meghatározásának bizonytalansága, a szakszervezeteknek a tagdíjbeszedés nehézségeiből adódó gyengülése, kapacitásaik nagy részének átfordítása a valódi érdekvédelemtől a szervezet pusztá létfenntartását szolgáló feladatokra, konfliktusokhoz, a munkabéke megrendüléséhez is vezethet. A munkabéke gazdasági erő, gazdasági érték, ezért annak gyengülése, gyengítése az egész gazdaságra, s a közfeladatok ellátásának színvonalára is negatívan hathat.

Kiemelendő az is, hogy a jogszabályok módosítása nem biztosítja a közszférán belül egységes, konzisztens szabályozást sem. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény alapján a rendvédelmi szervnél működő szakszervezetek vonatkozásában a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről

⁴ Lásd a javaslat indokolását.

szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a rendvédelmi szerv a hivatásos állomány tagjának illetményéből a szakszervezeti tagdíjat a rendvédelmi szerv és a hivatásos állomány tagjának erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le. A rendvédelmi szerv szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.⁵ A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény is más szabályozási megoldást alkalmaz.⁶ Ezeket a különbségtételeket szintén nem indokolja semmilyen szakmai szempont. Felvethető az is, hogy indokolt-e egyáltalán (alkotmányosan) a megkülönböztetés a magánszféra és a közszféra tekintetében? Az Alkotmánybíróság gyakorlata abban egyértelmű, hogy a jogalkotó széles felhatalmazással rendelkezik az egyes jogviszonyok szabályozásában, de ebben az esetben az előterjesztő látványosan kerüli az indokolt különbségtételre vonatkozó alátámasztást is.

A kérdéskör nemzetközi munkajogi összefüggéseit tekintve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 154. sz. egyezménye kifejezetten rögzíti, hogy kollektív tárgyalások elősegítése érdekében olyan intézkedéseket kell tenni, hogy a kollektív tárgyalások folytatását ne gátolhassa az alkalmazandó eljárási szabályok hiánya, vagy azok elégtelen vagy nem megfelelő volta.⁷ Az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvény is rögzíti, hogy a felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nemzeti törvények sem önmagukban, sem alkalmazásuk révén nem csorbítják a munkavállalók szervezkedési szabadságát.⁸ További problémát okoz, hogy azoknál a munkáltatóknál, ahol nincs lehetőség a munkafeltételeket szabályozó kollektív szerződés kötésére (pl. kormánytisztviselők, közszolgálati tisztviselők, egészségügyi jogviszonyban állók, egyes rendvédelmi területek stb. esetében), jogszabály nem biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezeti tagdíj munkáltatói levonásának és átutalásának keretfeltételeiről a felek legalább megállapodásban (ún. kötelmi jogi kollektív, a munkáltató és a szakszervezet/ek közötti munkahelyi kapcsolatokat rendező megállapodásban) rendelkezhessenek. Az ILO ezzel kapcsolatban úgy foglal állást, hogy a tagdíj munkáltatói levonásának és átutalásának felek közötti megállapodáson alapuló rendezését jogszabályok nem korlátozhatják (az ILO 87. sz. egyezményéhez kapcsolódóan, amely szerint a szervezkedés szabadságának jogát élvező szervezeteknek joguk van a belső adminisztrációjuk, ezen belül a pénzügyi adminisztrációjuk megszervezéséhez is).⁹ Megállapítható az is, hogy az Európai Unió szociálpolitikája és munkajoga is átalakulóban van, amelyek éppen a szociális párbeszéd erősítésének irányába hatnak. A Szociális Jogok Európai Pillére (2017) és az ún. „Nahles”-report (Report on strengthening EU Social dialogue, 2021)¹⁰ mindennek a mérőkövei; az e filozófia körében született közelmúltbeli munkajogi vonatkozású irányelvek¹¹ ennek plasztikus példái, különös tekintettel az ún. minimálbér irányelv kollektív munkajogi tartalmára.¹²

⁵ Hszt. 312. § (5)

⁶ Hjt. 27. § (4)

⁷ Az Egyezmény 5. Cikke

⁸ 5. Cikk - Szervezkedési jog

⁹ Lásd az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottságának gyakorlatát; pl. 1985-ös Kivonat, 435.bek. Bővebben: Egyesülési szabadság: Az ILO Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottsága döntéseinek és elveinek kivonata. OFA, 2003. 17.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=85&newsId=9916&furtherNews=yes> (letöltés ideje: 2023. augusztus 10.)

¹¹ 2022/2041 irányelv az Európai Unióban alkalmazandó megfelelő minimálbérekről

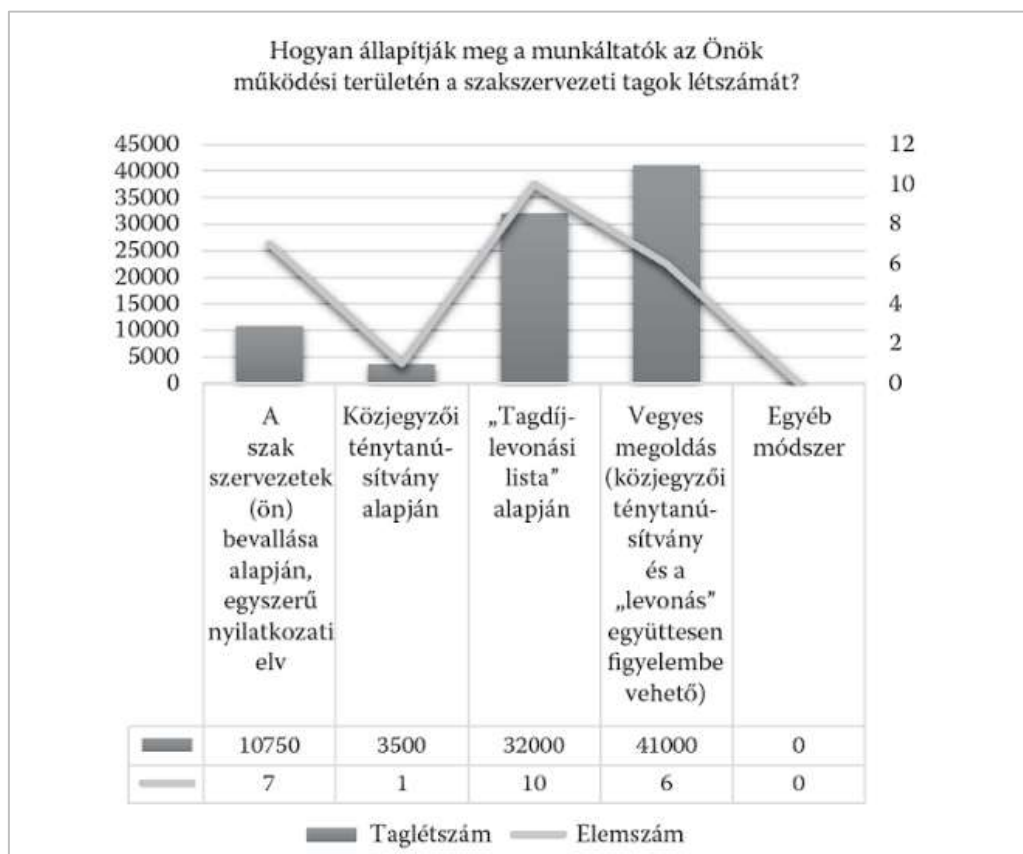
¹² Lásd bővebb: Kun Attila; Szabó Imre Szilárd: The impact of the “Minimum Wage Directive” - Directive (EU) 2022/2041 - in Hungary REVUE DE DROIT DU TRAVAIL 2023 : 3 pp. 216-223., 8 p. (2023)

Végezetül megjegyzendő, hogy a Javaslatról megkerülhetetlen lenne (már a társadalmi egyeztetés előtt is szükséges lett volna) a közszféra érdekegyeztető fórumai keretében (különösen az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban)¹³ történő érdemi tárgyalás a szociális partnerekkel.

Összegezve a fentiekben leírtakat: álláspontom szerint elkerülhetetlen, hogy a jogalkotó vonja vissza a jogszabálytervezetből a szakszervezeti tagdíjaknak a közszférában történő kötelező munkáltatói levonásának és átutalásának eltörlésére vonatkozó javaslatát, mivel annak jogszabályi célját, indokát a tervezett jogszabály-módosítás nem segíti elő.

2023. augusztus 10.

1. sz melléklet: A szakszervezeti taglétszám megállapítása



Forrás: Dr. Szabó Imre Szilárd, PhD: A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban, Novissima Kiadó, 2022. 185. old.

¹³ A közszféra valamennyi jogviszonyát (a közalkalmazotti törvény, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény és a honvédek jogállásáról szóló törvény hatálya alatti jogviszonyok) együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.