

Tájékoztató a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény szabályairól

A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezményről a Munka törvénykönyve 274. §-a rendelkezik. Az alábbi szabályokat mind az Mt., mind a Kjt. hatálya alatt alkalmazni kell.

1. A munkaidő-kedvezmény rendeltetése

A munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti tagok, elsősorban tisztségviselők számára biztosít lehetőséget, hogy mentesüljenek a munkavégzés alól az érdekképviselési tevékenység ellátására fordított időben.

Az Mt. 274. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló (azaz a védettként megjelölt tisztségviselő) mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

A szabályozás nem tesz különbséget szakszervezeti tag és tisztségviselő közt, a munkaidő-kedvezményt munkavállaló veheti igénybe, akinek nem kell feltétlenül tisztségviselőnek lennie.

A munkajogi védelemben részesülő tisztségviselők [az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdése szerint a szakszervezet által megjelölt tisztségviselők] a munkáltatóval való konzultáció tartamára mentesülnek munkavégzési kötelezettségük alól, a konzultáción tehát nem a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére vesznek részt.

A BH2002.456. ítéletben a bíróság kimondta, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaidő-kedvezményének indoka az, hogy ha a tisztsége folytán nem munkát, hanem szakszervezeti tevékenységet lát el, ugyanúgy részesüljön díjazásban, mintha munkát végezne.

2. A munkaidő-kedvezmény mértéke

Az Mt. 274. § (2) bekezdése állapítja meg a munkaidő-kedvezmény mértékét: a naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-

kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni, a taglétszám év közbeni változása tehát – legalábbis a törvény szerint – nem befolyásolja a munkaidő-kedvezmény mértékét.

A gyakorlatban számos problémát okoz, hogy a törvény nem tartalmaz rendelkezést a taglétszám igazolásának módját illetően. Az Mt. 271. § (1) bekezdése tiltja, hogy a munkáltató a munkavállalót szakszervezeti tagságáról nyilatkoztassa. A szakszervezeti hovatartozás (az érdek-képviselési szervezeti tagságra vonatkozó személyes adat) az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. a) pontja alapján különleges adat, így a szakszervezet nem kötelezhető arra, hogy tagnyilvántartását, a tagok belépési nyilatkozatát a munkáltatónak bemutassa, illetve azt a tagok kifejezett, írásbeli hozzájárulása hiányában nem is teheti meg. A munkáltató nem írhat elő olyan kötelezettséget a szakszervezet számára, hogy az tagnyilvántartását átadja, de a munkáltató felhívására a szakszervezetnek hitelt érdemlően kell bizonyítania taglétszámát a munkáltató felé.

Ha a tagdíjat a munkáltató vonja le a munkabérekéből, az a taglétszám alapjául megfelel. Rendezett munkaügyi kapcsolatok esetén elegendő lehet a taglétszám közlése, a szakszervezet képviselőjének erre vonatkozó nyilatkozata. Van azonban olyan munkáltató is, amelyik kizárólag azt fogadná el hitelt érdemlő igazolásnak, ha a szakszervezet valamennyi tagját írásban nyilatkoztatná arról, hogy tagsági viszonya fennáll, és e nyilatkozatokat a munkáltatónak átadná. E gyakorlat megítélésünk szerint az Mt. 271. § (1) bekezdésébe ütközik, még akkor is, ha nem közvetlenül a munkavállalókat nyilatkoztatja a munkáltató. Alkalmos mód lehet még a közjegyző igazolása arról, hogy a neki bemutatott tagnyilvántartás szerint a szakszervezetnek hány tagja van a munkáltatónál. Egyebekben célszerű az igazolás módjáról megállapodást kötni.

3. A munkaidő-kedvezmény igénybevételének eljárási szabályai

Az Mt. 274. § (3) bekezdése szerint a munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve – legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

E rendelkezés a munkaidő-kedvezmény igénybevételéről való döntés jogát – azaz, hogy a munkaidő-kedvezményt ki és mikor vegye igénybe – a szakszervezetnek biztosítja. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe, az sem feltétel tehát, hogy a munkavállaló a szakszervezet tagja legyen (bár a „szakszervezeti érdek-

képviselési tevékenysége” kifejezés utal a szakszervezeti tagsági viszony fennállására). A törvény meghatározza a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó, előzetes bejelentés határidejét, mintegy a szakszervezet együttműködési kötelezettségének a konkretizálásaként. Az ötnapos határidőtől a szakszervezet csak előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben térhet el, aminek igazolása a gyakorlatban vitatott lehet.

Az Mt. 274. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A hatályos Mt. a naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény mértékére tartalmaz szabályt, a szakszervezet akár úgy is dönthet, hogy a teljes munkaidő-kedvezményt egyetlen hónapban veszi igénybe. Az Mt. egyébként az arányosításról sem rendelkezik, ha a szakszervezet vagy a munkáltató év közben megszűnne.

4. A pénzbenei megváltás tilalma

Az Mt. 274. § (4) bekezdésében találjuk azt a rendelkezést, amely kizárja, hogy a munkáltató a munkaidő-kedvezményt pénzben megváltsa. (Korábban a fel nem használt munkaidő-kedvezményt, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a szakszervezet kérésére meg kellett váltani.)

5. A díjazás kérdései

Az Mt. 274. § (5) bekezdése tartalmazza a munkavállalót megillető díjazás szabályait: a munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

A törvény nem ismeri a „kikért” vagy „függetlenített” szakszervezeti tisztségviselő fogalmát. Azonban, ha a szakszervezet taglétszáma lehetővé teszi, a munkaidő-kedvezmény felhasználásáról dönthet úgy is, hogy egyes tisztségviselők teljes munkaidejükben mentesüljenek munkavégzési kötelezettségük alól, és érdekképviselési tevékenységet végezzenek. Az sem kizárt, hogy a tisztségviselő a munkáltatóval kötött megállapodás alapján mentesüljön munkavégzési kötelezettsége alól. A megállapodás rendezheti a munkáltatói jogkör gyakorlását is, a munkáltató e jogok gyakorlását – a függetlenített tisztségviselők tekintetében – a szakszervezetnek átengedheti, vagy egyes jogkörök gyakorlásához egyetértési jogot köthet ki, azt feltételekhez kötheti. A munkaviszony megszüntetésének joga azonban nem ruházható át, arról a szakszervezet nem dönthet.

6. A munkaidő-kedvezmény egyéb kérdései

A gyakorlatban több alkalommal is felmerült az a kérdés, mire használhatja az érintett munkavállaló a munkaidő-kedvezményt. Bár a jogszabály erről konkrétan nem rendelkezik, a rendeltetésszerű joggyakorlás azt diktálja, hogy a munkaidő-kedvezményt az érdekképviselési tevékenységgel összefüggésben, az adott szakszervezet érdekében használja fel a tisztségviselő, nem pedig például magáncélokra.

A régi Mt. fizetett rendkívüli szabadságot is biztosított érdekképviselési célra: a szakszervezet tagjai részére összesen – a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára – a munkáltató köteles volt előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani, a szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozta meg. E rendelkezést a hatályos törvény nem tartalmazza. Szakszervezeti képzésen, továbbképzésen a munkavállaló szabadideje vagy a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény terhére vehet részt.

Felhívjuk a figyelmet, hogy – a köztulajdonban álló munkáltatónál működő szakszervezetek kivételével – a fenti jogszabályi rendelkezésektől kollektív szerződés eltérhet.

Készítette: Dr. Schnider Marianna munkajogi szakjogász, érdekvédelmi alelnök