

**A kormánytisztviselők, valamint a rendvédelmi szervek
hivatásos állományú tagjainak jogállására vonatkozó bírói
gyakorlatról
(Tanulmány)**

KÉSZÍTETTE:

**DR. LÁSZLÓ-OROSZ ORSOLYA,
DR. BOGNÁR LÁSZLÓ**

A TANULMÁNY AZ „ÚJ KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYA” CÍMŰ
ÁROP-2.2.17-2012-2013-0001 PROJEKT KERETÉBEN KÉSZÜLT.

2015. NOVEMBER

Tartalom

Bevezetés.....	3
A tanulmány alapvetései.....	5
I. A munkajogi szabályozás és a jogorvoslati rendszer alakulása	
(rövid történeti visszatekintés).....	11
1. A munkaügy jogviták és munkaügyi bíráskodás útjai 1945 után	11
2. A hivatásos szolgálati viszony szabályozása a bíróság előtti jogvita tükrében.....	14
3. A kormánytisztviselői jogviszony szabályozása a bíróság előtti jogvita tükrében.....	17
II. A kormánytisztviselők (köztisztviselők) jogvitáival kapcsolatos bírói jogértelmezés és gyakorlat	19
1. A kormánytisztviselőkre vonatkozó hatályos szabályozás főbb elemei.....	17
2. A kormánytisztviselői jogviszony vizsgált elemei.....	21
3. A Kttv. egyes jogintézményeinek vizsgálata.....	23
3.1 A kinevezés, megbízás, vállalkozási szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya [Kttv. 8. § (1)-(4) bekezdés].....	23
3.2 Az általános magatartási követelmények [Kttv. 9-10.	29
3.2.1 A joggal való visszaélés.....	29
3.2.2 Az egyenlő bánásmód elve.....	34
3.3 A kormánytisztviselő halála [Kttv. 60. § (1) bekezdés b) pont].....	40
3.4 A kormánytisztviselő lemondása [Kttv. 60. § (2) bekezdés c) pont, 61. §].....	41
3.5 A felmentés [Kttv. 60. § (2) bekezdés d) pont, 63-68. §].....	44
3.5.1 A Munkaügyi Kollégium 95. számú állásfoglalása.....	45
3.5.2 A létszámcsökkentés.....	47
3.5.3 Az átszervezés.....	52

3.6 A tanulmányi szerződés [Kttv. 82. §].....	55
3.7 A szabadság [Kttv. 100-107. §].....	61
3.8 A fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás [Kttv. 155-159. §].....	65
3.9 A kártérítési felelősség és kártérítési eljárás [Kttv. 160-174. §].....	75
3.9.1 A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége.....	75
3.9.2 Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége.....	78
III. A rendvédelmi szervek hivatásos állományának jogvitáival kapcsolatos bírói gyakorlat.....	86
1. A HSZT hatálya alá tartozók szolgálati viszonyára vonatkozó szabályozásról.....	86
2. Az Alkotmánybíróság jogalkotást és jogalkalmazást befolyásoló szerepe.....	90
2.1 Az Alkotmánybíróság jogalkotást befolyásoló szerepe.....	90
2.2 Alkotmánybíróság bírói jogalkalmazást befolyásoló szerepe.....	102
3. A Hszt. egyes jogintézményeivel kapcsolatos bírói joggyakorlat.....	110
3.1. Az alapvető rendelkezések a Hszt-ben.....	110
3.2 Az alapvető jogok korlátozása.....	116
3.3 A szolgálati viszony megszüntetése... ..	120
3.4. A munkaidő és túlmunka.....	129
3.5. A fegyelmi eljárás.....	140
3.6. A kártérítési eljárás.....	150
Összefoglaló megállapítások.....	155
Mellékletek.....	158
1. Áttekintés a tanulmányban hivatkozott bírósági döntésekről és elvi határozatokról a kormánytisztviselői szolgálati viszonyra vonatkozóan.....	158
2. Áttekintés a tanulmányban hivatkozott bírósági döntésekről és elvi határozatokról a hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozóan.....	161
Függelék.....	176
1. Felhasznált irodalom.....	176
2. Felhasznált jogszabályok és rövidítésük.....	177

BEVEZETÉS

A Kormány a 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozatában döntött az új közszerológálati életpálya bevezetéséről. A kormánydöntés alapjául szolgáló koncepció meghatározza az új közszerológálati életpálya elemeit, előzményeit, fejlesztési irányait, bevezetésének ütemezését a rendészet, a közigazgatás és a honvédelem személyi állományára vonatkozóan. A kormánytisztviselők jogállására egy viszonylag új, az életpálya egyes elemeit már magába foglaló szabályozás van hatályban. A hivatásos állományra vonatkozóan a Kormány döntése alapján az Országgyűlés elfogadta a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szerológálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt, mely 2015. július 1-jén lépett hatályba.

Az „Új közszerológálati életpálya” című ÁROP – 2.2.17-2012-2013 projekt keretében készült jelen tanulmány a kormánytisztviselők, valamint a rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak jogviszonyukból származó jogvitáikkal kapcsolatos bírói gyakorlat bemutatásáról szól. A tanulmány szándéka szerint – nem a teljeség igényével - bemutatja a bíróságok jogalkalmazói, jogértelmezői gyakorlatának fontosabb rendező elveit, döntéseit a két hivatásrendet érintően (kormánytisztviselők, rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai), amely hatással lehet a napi munkáltatói jogalkalmazáson túl az új közszerológálati életpálya bevezetéséhez kapcsolódó szakmai és jogi előkészítési folyamatokra.

A tanulmány rövid kitérőt tesz a hivatásos szerológálati viszonyban állók tekintetében az Alkotmánybíróság egyes, a jogalkotást és a jogalkalmazást is befolyásoló lényeg döntéseire is.

A tanulmány alapvetései

A munka világának alapvető jellemzője, hogy a munkáltatók és munkavállalók az egymás közötti kapcsolatokat jogszabályok keretei között alakíthatják, hol szélesebb, hol szűkebb szerződéses szabadsággal. Azt is jellemzőként kell megjelölnünk, hogy a munka világában az állam – ide értve az önkormányzatokat is – egyre meghatározóbb szerepet játszik. Részből azzal, hogy maga is – az általa működtetett intézmények útján – közvetlenül munkáltatói szerepben jelenik meg. Részből azzal, hogy a munka világában a munkabéke megteremtése és természetesen a nemzetgazdasági érdekek érvényesítése céljából közvetítői szerepet vállal a munkavállalók és munkáltatók kapcsolatrendszerében. Végül pedig megjelenik közhatalomként, a munka, valamint a gazdasági és szociális jogok alakítójaként.

További szereplőként határozzuk meg ebben a rendszerben a munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szerveit és azokat a fórumokat, ahol az érdekképviselők rendeltetésüknek megfelelően egyeztethetnek, érdeket érvényesíthetnek a másik fél képviselőivel.

A II. Világháborút követően, nem kis mértékben az időszakonként megjelenő gazdasági válságok hatására, megindult a munkajog nemzetközivé válása. Az ENSZ égisze alatt működő ILO keretében kidolgozásra, meghatározásra kerültek a munka világa szabályozásának legfontosabb alapelvei, követelményei, mindenekelőtt a munkavállalók alapvető érdekeinek védelmében. Magyarország Európai Unió csatlakozásával pedig már kötelező normaként jelennek meg a munka világát itthon is meghatározó irányelvek, vagy átültetésre váró egyéb EU-s normák.

Végezetül nem, mint a munkavilága közvetlen szereplőjéről, de mint a munkaviszony alakításában ítélkezésével közvetlenül és közvetett módon is tevékenyen közreműködő tényezőről beszélnünk kell a bíróságokról.

A munkáltató és munkavállaló közötti viszony, a munkaviszony tehát sokszereplős, a jog és intézmények rendszerével erősen körülbástyázott kapcsolatrendszer. Mindebből az következne, hogy a munkaviszony alanyai, a munkáltatók és a munkavállalók kapcsolatrendszere, a felek jogainak és kötelezettségeinek érvényesülése akadálytalan, a közöttük létrejött szerződés támadhatatlan, érvényesülése pedig „akarategységen”, a dolgok

azonos értelmezésén nyugszik, az esetleges vitákat a szerződő felek képesek egymás között szerződéses kapcsolatuk keretében elrendezni. Természetesen nem így van. Ez mindenki számára világos, evidens tény. Okai pedig olyan szerteágazóak, hogy a tanulmány szűkre szabott keretei nem adnak lehetőséget teljes körű számba vételükre, beazonosításukra.

Jelen tanulmánynak nem célja annak kibontása, hogy a munka világában fellépő érdek-összeütközések, konfliktusok mögött milyen társadalmi gazdasági jelenségek, folyamatok húzódnak meg, vagy például hogyan hat rá a tudományos és technikai fejlődés. Vizsgálatunk tárgya a munkaviszony keretében felmerülő konfliktusok megoldásának és lezárásának jogi útra terelése, jelesül a bíróság előtti jogviták eredményeként született döntések és azok hatása a jogalkalmazásra és esetenként a jogi szabályozásra. További szűkítésként a vizsgálatunk kizárólag a közszolgálati jogviszonyok körébe tartozó kormánytisztviselők, valamint a rendvédelmi szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyára terjed ki.

A munkaügyi kapcsolatok keretében felmerülő konfliktusokat elemezve – az előzőekben kifejtett megszorításokra figyelemmel – elmondható, hogy a felek közötti viták, mindenekelőtt a bíróságok előtti jogviták a következő okokra vezethetők vissza:

1. a munkaszerződés, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály tudatos (szándékos) megszegésével, figyelmen kívül hagyásával másik félnek okozott sérelem;

2. a munkaszerződésből, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő kötelezettség elmulasztásával, vagy „hibás teljesítésével” okozott sérelem;

3. a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabály felek általi eltérő – nem rosszhiszemű – értelmezésből eredő jogvita, ha az valamelyik fél részére vélt vagy valós sérelmet okozott;

4. a felek az okozott sérelmet és annak jogalapját nem vitatják, de a reparáció módja és mértéke tekintetében nem jutnak megegyezésre.

Mint minden jogvita, így a munkajogi jogvita is három szeletre bontható:

- a megtörtént esemény, a ténybeli körülmények, azaz a tényállás tisztázása,
- az alkalmazandó jogszabály meghatározása és értelmezése,
- a reparáció meghatározása.

A tényállás tisztázása és az alkalmazandó jogszabály meghatározása, illetve értelmezése a jogviták előző pontokban meghatározott típusaiban eltérő súllyal jelennek meg. Nyilvánvalóan vannak olyan ügyek, ahol a vita elsődleges tárgya az, hogy valamilyen tény, esemény bekövetkezett-e és hogyan, ugyanakkor a tényhez, eseményhez fűződő joghatás, alkalmazandó jogszabály tekintetében nincs vita, vagy másodlagos súlyú annak értelmezése. Másik alaphelyzet szerint a felek között a tényállás tekintetében nincs vagy az ügy lényegét érintően kisebb súlyú a vita, ellenben az abból származó sérelem természetét illetően, a jogalap tekintetében, azaz a vonatkozó jogszabályok értelmezésében a felek álláspontja lényegesen eltér.

A tanulmány elsődleges célja a kormánytisztviselők és hivatásos állományúak, valamint az őket alkalmazó közigazgatási és rendvédelmi szervek közötti jogvitákban hozott egyes bírósági döntések és elvi állásfoglalások bemutatásával rámutatni a napi jogalkalmazás problémáira, egyben a konkrét jogszabályhelyek helyes értelmezését elősegítő, alátámasztó jogelvekre, a jogszabályok között esetlegesen felmerülő ellentmondások lehetséges feloldására.

A helyes jogértelmezésen alapuló jogalkalmazás és igényérvényesítés előfeltétele a minden jogalkalmazó számára világos és egyértelmű norma, a normán belüli és más normákkal fennálló kollíziót elkerülő szabályozás. Számos ítéletben nyilatkozik a bíróság arról, hogy az alkalmazandó norma nem felel meg ezeknek a kritériumoknak, ezért kiterjesztő, az analógiát sem nélkülöző jogértelmezéssel él. Másik gyakran előforduló megállapítása a bíróságoknak, hogy a jogalkotó, nem vagy nem a tárgynak megfelelően szabályozta a jogvitával érintett jogviszonyt. Leginkább a végrehajtási normák elmaradására, vagy éppen azok nem megfelelő tartalmára utalnak, ami megnyilvánulhat a felhatalmazás nem teljes körű kimerítésében, hiányos szabályozásban, vagy ellenkezőleg, nem a felhatalmazásnak megfelelő szabályozásban, illetve a felhatalmazáson túlterjeszkedő szabályozásban.

A jogértelmezés jelentős kérdése, hogy az egyébként világos és egyértelmű, kollíziótól mentes norma megfelel-e az alkotmányosság követelményeinek, összhangban áll-e a nemzetközi szerződésekkel, az EU kötelező normáival. A munkaügyi perekben eljáró bíróságok az alkotmányosság kérdésében nem foglalhatnak állást, nem dönthetnek. Az alkotmányossági kétely felszámolása az Alkotmánybíróság feladata. A törvénykező bíróságok szerepe azonban az alkotmányosság védelme érdekében az Alkotmánybíróságról szóló

törvény korábbihoz képest szűkebb tartalmú kezdeményezési jogkörére tekintettel jelentősen felértékelődött. A bírónak a per keretei között az alkalmazott anyagi jogi norma alkotmányos megfelelőségének vizsgálatát is be kell emelni a jogszabály-értelmezés folyamatába, különösen, ha maga vagy a felek részéről ilyen jellegű kétely felmerült.

Az állam a munkaügyi jogviták tekintetében sajátos kettős szereppel rendelkezik. Egyfelől, mint jogalkotó felel érte és nyilvánvalóan törekszik világos és egyértelmű, a valós viszonyokat figyelembe vevő, illetve előrelátó munkajogi jogszabályokat alkotni. A jogalkotói munka egyik legfontosabb értékmérője a bíróságok előtt folyó jogvitákban született döntések, különösen azok, amelyek egyes jogszabályi rendelkezések értelmezése, alkalmazása tárgyában születtek.

Fontos értékmérője a jogalkotási munkának az, hogy a jogszabállyal érintett jogviszonyok alanyai vajon a jogalkotói szándéknak megfelelően értelmezik-e a jogszabályokat, van-e jelentős vita közöttük az egyes jogszabályi rendelkezések helyes alkalmazásáról. Ha pedig van vita, azaz eltérő a jogértelmezés, akkor kérdéses, hogy a vitában eljáró bíróság vajon hogyan értelmezi a vitatott rendelkezést, feltár-e olyan összefüggést, alkalmazandó jogelvet, esetleg valamilyen szabályozási hiátust, amelyet a jogalkotó a jogszabály előkészítése során nem vett figyelembe, vagy nem tulajdonított neki kellő fontosságot.

Az állam másik arca a munkajogi vitákban a nevében eljáró intézményei útján ellátott munkáltatói szerepe, függetlenül attól, hogy a munkaügyi vitában ő kíván igényt érvényesíteni vagy vele szemben akarják az igényt érvényesíteni. Magyarországon az állam a legnagyobb munkáltató. E szerepét igen kiterjedt intézményrendszerben és sokféle jogviszony keretében, ennek megfelelően differenciált jogszabályi rendszerben látja el. Ebből következően differenciált természetű jogviták alanyaiként jelenik meg.

Tanulmányunk e széles körű foglalkoztatási rendszernek két, ugyan létszámában nem a legnagyobb, de kiemelt súlyú szeletét vizsgálja, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) hatálya alá tartozó kormánytisztviselők, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (továbbiakban: Hszt.) hatálya alá tartozó hivatásos állományúak szolgálati jogviszonyát, illetve az abból eredő jogvitákban született bírósági döntéseket és állásfoglalásokat.

Miért is tekintjük ezt fontos témának? A két foglalkoztatási csoport, a kormánytisztviselők és a hivatásosok az állam közhatalmi szerepének megvalósításában igen fontos, kitüntetett szerepet játszanak, ezért a velük kapcsolatos munkajogi szabályozást, a jogszabályok helyes alkalmazását, a jogviszony tartalmának zavartalan érvényesülését az állam elsőrendű érdekének tartja. E jogviszonyok tartalmát, különös tekintettel a munkáltató-munkavállaló közötti viszony jellegére, úgy alakítja, hogy a tükrözze: a közhatalmi feladatok végrehajtásához nélkülönözhetetlen lojalitás, az utasítás, parancs iránti feltétlen engedelmesség a jogviszony alanyai közötti kapcsolatra, az alanyok jogaira és kötelezettségeire alkalmazhatatlan a verseny szféra világában alkalmazott szerződéses kapcsolat és jórészt keret jellegű szabályozás. Ezért is e két foglalkoztatási jogviszony szabályozására a jogok és kötelezettségek részletes meghatározása és magas szintű kodifikáltsága jellemző. Nincs alku pozíció, a jogokat és kötelezettségeket, valamint az alkalmazandó eljárásokat közvetlen módon jogszabályokkal állapítja meg az állam. Ezt a szerepet nem bízta a munkáltatói jogkört gyakorló közhatalmi szerv vezetőjére, vagy csak igen szűk mozgásteret biztosít számára, melyet a költségvetési korlátokkal is lehatárol.

Az előzőekből következően azt feltételezhetnénk, hogy jogviszonyok nagy mélységű és igen részletes szabályozása elvezethet a jogszabályok valós tartalmának megfelelő, helyes értelmezéséhez és alkalmazásához, a jogok és kötelezettségek vita nélküli érvényesüléséhez, a bíróságok jogvitát eldöntő szerepe elenyésző. Ezzel szemben azt tapasztalhatjuk, hogy a részletes, igen gyakran a jogérvényesítés eljárási rendjét is megállapító szabályozás szinte tálcán kínálja a felek közötti eltérő jogértelmezés lehetőségét. Még akkor is helytállónak kell tekintenünk ezt a megállapítást, ha figyelembe vesszük, hogy az eltérő jogértelmezés, a jogszabályok téves alkalmazása leggyakrabban a jogalkalmazók – és itt leginkább a munkáltatói oldalon eljárókról kell beszélnünk – felkészületlenségének, hiányos jogismeretének tudható be, amely párosulhat egyéb emberi tényezőkkel is, amelyek akadályozhatják a tévedés, a hiba felismerését vagy éppen az elismerését.

A tanulmányban vizsgált jogesetektől, illetve az azokban született bírósági döntésektől látható lesz, hogy a jogértelmezésbeli tévedés, alaptalan igényérvényesítés, nemcsak a munkáltatói oldal sajátja, a munkavállalói oldal is gyakran áll elő olyan téves jogértelmezésen alapuló igénnyel, amely megalapozatlan anyagi igények alátámasztására szolgál és a jogok kiterjesztő értelmezésének szándéka mutatható ki.

Nem számítva a rosszhiszemű, vagy a szabályok nyilvánvalóan hibás, hiányos ismeretéből származó igényérvényesítés eseteit, érdemes feltenni azt a kérdést, hogy a jogvitában érintett jogszabály, jogszabályhely megfogalmazása, vagy tartalmi összefüggése más rendelkezésekkel vajon adott-e alapot a rendelkezés – bíróság által is megállapított – hibás értelmezésére, felvethető-e jogalkotás hiányossága, pontatlansága. S, ha igen, mit tehet az állam, mint jogalkotó és egyben, mint munkáltató a kodifikációs hiányosság megszüntetése, illetve az emiatt keletkezett sérelmek orvoslására.

I. A munkajogi szabályozás és a jogorvoslati rendszer alakulása (rövid történeti visszatekintés)

1. A munkaügy jogviták és munkaügyi bírászkodás útjai 1945 után

A II. világháborút követően az 1949-ben bekövetkezett szovjet mintájú államszocialista politikai hatalomátvétel és az azzal párhuzamosan végrehajtott államosítási folyamat új típusú tartalmat adott munkavilágában részt vevő szereplőknek, alapvetően az állam lett a legfőbb munkáltató és ideológiai szempontból is más megközelítést kapott munkaviszony. Az 1951. évi 7. törvényerejű rendelettel, az ún. I. Munkatörvénykönyvvel (II. Mt) kialakított új munkajogi rendszer elmosta a különbséget a civil közszolgálat és a vállalati szféra munkaviszonya között. A szakszervezetek átalakítását és centralizálását követően a szakszervezetek csúcs szervezetének (SZOT) közhatalmi jogosítványokat adtak egyes munkajogi, de főleg társadalombiztosítási kérdésekben. A munkajogi vita eldöntésnek elsődleges színtere maga a munkahely volt, fórumai pedig a munkáltatóval folytatott egyeztetés, majd az üzemi munkaügyi döntő bizottságok. Bíróság előtti jogvita esetköreit a szabályozás szűken határozta meg. Munkaügyi bíróságok, mint elkülönült bíróságok nem léteztek.

Az 1967. évi II. törvénnyel elfogadott új Munkatörvénykönyve (II. Mt) még alapvetően az állam szinte kizárólagos foglalkoztató hatalmi pozícióját tükrözte, sem mint a jogviszonyban érintett felek egyenértékűségét, partnerségét. A II. Mt a 70' évek elejétől – nem kis részben az 1968-ban elindult gazdasági, majd 1971-től elkezdett közigazgatási és igazságügyi reform folyamatnak köszönhetően – sok változáson ment át. Ebben a változási folyamatban jelentős szerepet játszott az is, hogy Magyarország időközben csatlakozott az ENSZ és szervezete az ILO szociális partnerséggel, a munkavállalók jogaival kapcsolatos számos egyezményeihez, amely a munkavállalói jogok erősítését szolgálták. Ennek markáns megjelenése volt az Mt-nek az 1979. évi, majd 1981. évi módosítása, illetve a munkaügyi bírászkodás hatáskörének folyamatos kiszélesítése.

Az államszocializmus közel negyven éve munkajogi szabályozásának megértéséhez utalnunk kell arra, hogy egyfelől az állam szinte kizárólagos munkáltató volt azzal együtt is, hogy önálló foglalkoztatási alanyként voltak jelen a hivatalosan nem állami munkáltatónak számító különböző, mezőgazdasági, ipari, értékesítési és fogyasztási szövetkezetek. A

szabályozásnál nem kellett figyelembe venni a munkáltatói szervezetek differenciáltságát. Az állami foglalkoztatáson alapuló „egységes munkaviszony” tartalmát, így a jogviták elrendezését is az az akkori alkotmányos berendezkedés és jogalkotási szabályok alapján törvénynél alacsonyabb szintű normákkal is szabályozhatták. A kollektív szerződés jellemzően inkább politikai termék volt, mint a felek alkuján alapuló munkajogi szabály. A munkáltatói szerv vezetője pedig az államot képviselő, ennek megfelelően a gazdasági mellett politikai felelősséget is viselő személy, akit a jogszabályok a munkaviszony tekintetében széles körű jogosítványokkal ruházták fel és döntéseit fokozott jogi védelemben részesítették.

Másfelől a munkavállalói oldalon abban az értelemben is korlátozott volt a munkavállalói döntési szabadság a munkaügyi vita kezdeményezése tekintetében, hogy munkavállalási kényszer volt. Minden munkaképes korúnak – ha egyéb kizáró feltételek nem voltak – kötelessége volt munkát vállalni. A „munkakerülést” a büntetőjog eszközével is büntették. A munkahely megtartása, a munkáltatóhoz való hűség pedig a nagyüzemekre épülő nemzetgazdaságban társadalmi, politikai elvárás volt. Mindezekhez igazodva a munkaügyi vita, a munkavállalói érdekérvényesítésből eredő konfliktus jogi útra terelése kevésbé volt elterjed, megszokott jelenség.

A(z) (állami) munkáltatói jogi túlsúly miatt a munkavállaló számára kevésbé volt vonzó lehetőség az érdekeinek érvényesítésre a munkaügyi vita kezdeményezése. Az érdekérvényesítés eszközei, a politikai rendszer természetéből fakadóan, inkább a munkajogon kívülre tolódtak, úgymint a munkahelyi MSZMP, KISZ, szakszervezeti szervezetek vezetőihez fordulás, panaszkodás. Kollektív munkaügyi vita pedig gyakorlatilag nem létezett.

Az államszocializmus időszakában született I. és II. Munkatörvénykönyv a munkaviszonyból származó viták elsődleges színteréül a munkaügyi döntő bizottságokat jelölte meg, amelyek munkáltató és a munkavállaló közötti kötelező egyeztetést követően döntöttek a jogvitában. Munkaügyi döntő bizottságok működtek a vállalatoknál „első fokon” és léteztek a területi (járási, megyei) döntő bizottságok, amelyek néhány kivételtől eltekintve, jogerősen döntöttek a jogvitában. A bíróságok csak az ügyfajták szűk körében járhattak el, elsősorban olyanokban, ahol széles körű bizonyításra vagy szakértelemre volt szükség.

A II. Mt. hatályba lépésével megszűntek a területi munkaügyi döntőbizottságok, az üzemi döntőbizottságok döntéseivel szemben közvetlenül a bírósághoz lehetett fordulni. Az igazságszolgáltatási reform keretében elfogadott új bírósági szervezeti törvény 1973-tól

megteremtette az önálló munkaügyi bíróságokat, szélesítette a bíróságok hatáskörét és belépett a megyei bíróság is, amely egyes ügyekben másodfokon járhattak el. Sőt a Legfelsőbb Bíróság jogot kapott arra, hogy a munkaügyi pert magához vonja.

A munkaügyi döntőbizottságok összetételét a jogszabályok akként határozták meg, hogy a tagok többségét a munkáltató, kisebb részét a munkáltatónál működő szakszervezeti szerv jelölte ki. Gyakorlatilag minden tagja a munkáltatói szerv dolgozója volt, így a jogviták pártatlan elintézésében kevésbé lehetett megbízni. A munkaügyi döntőbizottságokat és ezzel együtt a pert megelőző jogorvoslati fórumként betöltött szerepét az 1992. évi XXII. törvénnyel elfogadott új Munkatörvénykönyve végleg megszüntette. A munkaügyi jogviták elrendezésének elsődleges színterei - a pert megelőző egyeztetési folyamatok, fórumok igénybevételét követően - a bíróságok lettek, mind az egyéni, mind a kollektív munkaügyi viták tekintetében.

A munkaügyi bíróságok, illetve a munkaügyi perekben eljáró fellebbviteli bíróságok jogértelmező és a jogalkalmazást befolyásoló szerepe, összhangban a munkaügyi perek számának alakulásával, a munkajogi szabályozás 1992-s megújítását követően lényegesen megnőtt. Az eltelt 23 év munkaügyi peres gyakorlata, különösen a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) elvi jellegű állásfoglalásai és döntései jól kimutathatóan hatással voltak munkáltatói döntésekre, a jogviszonyok tartalmára, de kimutatható a jogalkotói tevékenységre gyakorolt hatása is.

A mai munkajogi szabályozási környezetben a tanulmány tárgyává tett kormánytisztviselői és hivatásos szolgálati jogviszony tekintetében a bírósági ítélkezési gyakorlat vizsgálatának időbeliségét, néhány fajsúlyosabb állásfoglalás és ítélet kivételével indokolt 2000-től kezdődően meghatározni. A közszolgálati jogviszonyról szóló 1992. évi XXII. törvény (Ktv.), illetve a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (régis Hszt.) ebben az évben ment át az első jelentősebb novellisztikus változásokon, amely például jelentősen módosította a hivatásos állományúak illetmény és előmeneteli rendszerét, bevezette a teljesítményértékelést. Egy másik törvénnyel pedig a Magyar Honvédség kikerült a régis Hszt. hatálya alól. Ezt követően került sor Magyarországra Európai Unió csatlakozására és néhány olyan jelentősebb jogszabályváltozásra, amelyek kihatottak a bírósági ítélkezési gyakorlatra is.

2. A hivatásos szolgálati viszony szabályozása a bíróság előtti jogvita tükrében

A rendvédelmi szervek – korábban fegyveres testületek -, különösen a rendőrség hivatásos állományának szolgálati viszonyának szabályozása a II. Világháborút megelőzően „ingadozott” a katonákra illetve a közzolgálatra vonatkozó szabályok között. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek állományát – kivéve a csendőrséget - alapvetően közzolgálatnak tekintették őket, jogállásuk, javadalmazásuk is ehhez igazodott, azonban a szolgálat jellegére tekintettel néhány vonatkozásban szigorúbb, a katonai életviszonyokra jellemző szabályokat alkalmaztak. Meg kell azonban jegyezni, hogy a közzolgálat tekintetében az akkori politikai hatalom a szigorú alávetettségen, egyoldalú jogviszony alakításon alapuló, de ezt az átlag feletti jövedelemmel, s társadalmi pozíciójuk erőteljes elismerésével ellensúlyozó közzolgálati rendszert működtetett.

A II. Világháborút követően rendvédelmi szervek hivatásos állománya szolgálati viszonyának szabályozását összekötötték a hivatásos katonákra vonatkozó szabályozással. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályokat alapvetően nem nyilvános normákban állapították meg. Az egységes közös szabályozást azzal oldották fel, hogy az egyes részlet szabályokat az irányító ágazati miniszterek vagy helyetteseik által kiadott belső utasításokban, normatív parancsokban állapították meg. Törvényi vagy rendeleti szintű jogalkotás csak a fegyveres erők és fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. törvényerejű rendelet elfogadásáig lényegében nem volt. A szolgálati viszony alapvető szabályait egy 1955-ben hozott NET határozat tartalmazta. A hivatásos állományú részéről felmerülő szolgálati viszonytal kapcsolatos sérelmet, igényt – ide nem értve a társadalombiztosítási ellátással és kártérítéssel kapcsolatos igényeket - csak a szolgálati előljáráshoz címzett, a szolgálati szabályzat alapján biztosított panaszjog gyakorlásával vagy kérelem útján lehetett felvetni. A szabályozás a bírói út igénybevételenek lehetőségét kizárta.

Az 1971. évi 10. tvr-el (Tvr.) az akkori alkotmányos berendezkedéshez mérten magas szintű jogszabályban állapították meg a szolgálati viszony alapvető tartalmát. A Tvr. hatálya alá a néphadsereg és a határőrség, mint fegyveres erő, a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a munkásőrség, mint fegyveres testület tartozott. Egy nem nyilvános NET határozattal a hatályát kiterjesztették a vám és pénzügyőrség hivatásos állományára is.

A Tvr. szabályozása keret jellegű volt és széles felhatalmazást adott a kormánynak és a minisztereknek végrehajtási szabályok megállapítására. Ettől függetlenül jelentős előre lépés volt a hivatásosok alapvető „munkavállalói jogainak” magas szintű szabályozása, különösen a jogviszony létesítése és megszüntetése, a fegyelmi és kár felelősség, valamint a szociális jellegű jogosultságok, mindenekelőtt a szolgálati nyugdíj feltételeinek megállapításában. A Tvr. szabályozása azonban továbbra is mellőzte a munkaügyi vita (szolgálati vita) bíróság előtti folytatását lehetővé tevő normákat, megmaradt a panaszok, igények fegyveres szervezeti kereteken belüli „rendezése” mellett. A kollektív érdekérvényesítés, szervezkedés lehetőségét pedig a maga politikai rendszer tette lehetetlenné azzal, hogy de jure és de facto kizárta a szervezkedés lehetőségét.

A rendszerváltást követően ugyan a jogállamiság jegyében számos helyen módosították a Tvr-t, de a munkaügyi vita, a bírósági út igénybevételének lehetőségét továbbra sem emelték be a Tvr-be. Ennek egyik oka az volt, hogy a személyi állomány, első sorban a vezetői állomány tervezett megújítását, valamint a végrehajtott szervezeti átalakításokat nem nehezítsék a bíróság előtti – esetleg elhúzódó – jogviták. Másrészt a Tvr-t és végrehajtási rendelkezéseit alaposabban át kellett volna alakítani ahhoz, hogy vállalni lehessen a jogviták széles körű megjelenését, amelyre sem a szervezetek, sem az állomány nem volt felkészülve. Harmadrészt a politikai döntéshozók nem kívántak ezzel a kérdéssel foglalkozni addig, amíg a munkajog megindult újra kodifikálása nem fejeződik be.

A bíróság előtti jogvita megnyitásának két féle kodifikációs lehetősége volt a 90’s évek elején. Az egyik, hogy a Tvr-be beépítésre kerülnek a vonatkozó normák. A másik lehetőség eleve benne volt a Tvr-ben, amelynek egyik felhatalmazó rendelkezése lehetővé tette a miniszternek, hogy a Munkatörvénykönyve – általa meghatározott – rendelkezéseinek alkalmazását elrendelje a hivatásos szolgálati jogviszonyban. Erre azonban 1971 és 1992 között nem került sor a Tvr hatálya alá tartozó fegyveres erők és fegyveres testületek vonatkozásában.

A munkajogi szabályozás megújítását jelentő új Munkatörvénykönyve (1992. évi XXII.) és a közszolgálati jogviszonyról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatályba lépését követően először a belügyminiszter, majd a többi érintett miniszter is a Tvr. felhatalmazó rendelkezése alapján 1992 augusztusában, illetve azt követően kiadott rendeletben szabályozta a Munkatörvénykönyvének hivatásos szolgálati viszonyra alkalmazható rendelkezéseinek körét és egyes alkalmazási szabályokat. A rendeletek jelentősége első

sorban abban állapítható meg, hogy lehetővé tették a hivatásos állomány számára a belső panaszjog kimerítése után a bíróság előtti jogvitát. További jelentőségeként kell megemlíteni a rendeleteknek azt a tényt, hogy a kollektív munkaügyi vita beemelésével tulajdonképpen legalizálták a fegyveres és rendvédelmi szerveknél akkor már működő szakszervezetek tevékenységét.

A bíróság előtti jogvita lehetőségének megnyitása és az Mt. korlátozott alkalmazása a bíróságok számára is új feladatot jelentett. Az 1992 és 1996 közötti időszak mind a szolgálati viszony alanyai, mind bíróságok számára tanuló évek voltak. Míg a munkáltatói szerveknek meg kellett tanulni a munkajog sajátos, addig nem vagy csak korlátozottan érvényesülő elveit alkalmazni. Addig a bíróságoknak el kellett sajátítani a szolgálati viszonynak a munkaviszonytól jelentősen eltérő tartalmi elemeit és világossá kellett tenni, hogy a Tvr által nem, vagy csak végrehajtási rendelkezésekben szabályozott kérdésekben alkalmazhatók-e az Mt szabályai és hogyan.

Ennek a kezdeti korszaknak egyik alapvető kérdése volt az, hogy az Mt. elévülési szabályai hogyan alkalmazhatók az Mt alkalmazásról szóló rendeletek hatályba lépését megelőző időszakban keletkezett igényekre. A bírósági ítéletek egy része arra az álláspontra helyezkedett, hogy a jogérvényesítés csak a rendeletek hatályba lépését követően keletkezett igényekre terjedhet ki, az ítélete másik része teret adott a hatályba lépés előtt keletkezett igények elbírálásának az elévülési szabályok figyelembe vételével.

Ugyancsak jellemzően visszatérő kérdése volt a hivatásos állományúak munkaügyi pereinek, hogy munkáltatói oldalról ki legyen a perbeli fél, leginkább az alperes, mivel a Tvr. szabályozása igen magasra, miniszteri, országos parancsnoki szintre emelte a jogviszony megszüntetést és egyes fegyelmi büntetések kiszabását, amely gyakorlatban nem volt betartható, a miniszterek igyekeztek leadni a hatáskörük gyakorlását. A bíróságok azonban a törvény betű szerinti értelmezéséből indultak ki és számos hatályon kívül helyező ítélet született hatáskör hiányában hozott munkáltatói intézkedés miatt. Ezek az ítéletek végül elvezettek oda, hogy módosították, pontosították a Tvr hatásköri szabályait.

A munkajogi szabályozás megújítását követően napi rendre került a szolgálati viszony törvényi szintű szabályozása is. Ezt azonban a politikai döntéshozók az egyes fegyveres szervekre vonatkozó szakmai törvények kiadásával, mindenekelőtt az új honvédelmi és a rendőrségről szóló törvény elfogadásával meg kívánták várni. E két törvény a szakmai és szervezeti szabályok mellett tartalmaztak a szolgálati viszonyt érintő rendelkezéseket is,

különösen a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény. Ezeknek a rendelkezéseknek a többsége később átemelésre került a szolgálati viszonyt már törvényi szinten szabályozó 1996. évi XIII. törvénybe (régis Hszt.).

A szolgálati jogviszony egyes elemeit, jogintézményeit érintő 1992 és 1996 közötti ítélkezési gyakorlat számba vétele és értékelése ma már nem időszerű. A régi Hszt. és a 2015. évi XII. törvénnyel elfogadott új Hszt. szabályozása, egyes jogintézményeinek tartalma oly méretékben eltér a Tvr-ben meghatározottaktól, hogy azt a mai szabályozáshoz kapcsolódóan értékelhető bírói gyakorlatként nem lenne célszerű figyelembe venni.

3. A kormánytisztviselői jogviszony szabályozása a bíróság előtti jogvita tükrében

A mai kormánytisztviselők munkajogi szabályozásának előzménye mindenki számára ismert a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktv. volt. A törvény létrejöttének jogpolitikai előzménye röviden abban foglalható össze, hogy az 1989-90-s rendszerváltási folyamat egyik eleme a modern kapitalista gazdasági rend és a polgári demokratikus államrend megteremtésének szükséges kelleke volt a munkajogi szabályozás gyökeresen új alapokra helyezése. Ennek egyik legfontosabb vezérlő szempontja a piaccgazdasági szereplők, a versenyszféra munkajogi szabályozásnak leválasztása a közhatalmi vagy nem profitorientált közszolgálati feladatokat ellátó szervek munkajogi szabályozásának elválasztása.

Az előzőekben már utaltunk rá, hogy az államszocializmus korszakában a fegyveres szervek hivatásos állományának jogviszonyát nem számítva, minden foglalkoztatott alapvető munkajogi szabályát a Munkatörvénykönyve határozta meg. Ehhez képest volt egyes foglalkoztatási területeknek – általában miniszteri szintű - végrehajtási szabályozása a speciális helyzetek kezelésére. Így például végrehajtási rendeletek szabályozták az államigazgatási és az igazságügyi dolgozók munkaviszonyának egyes kérdéseit.

A végrehajtási rendeletek a jogviták tekintetében azonban nem adtak teret az Mt-től való eltérésnek, ezért a kor munkajogi szabályozásából, a jogviták elrendezésének és a bíróság út igénybe vételének rendje megegyezett a vállalati dolgozókra vonatkozó szabályokkal, s amelynek lényegesebb elemeiről az előzőekben már szóltunk.

Az 1992-ben megalkotott Ktv. – a hogy az új Mt is – szakított a korábbi munkajogi szabályozással, és bár mögöttes jogszabályként megtartotta az Mt. jogvitákra vonatkozó szabályozását, attól eltérő elemeket épített be elsődleges szabályként.

Az új szabályozás kiiktatta a munkaügyi vita szervezeten belüli formalizált rendezését, mellőzte az Mt-ben szabályozott egyeztetés átvételét, a jogvitát kizárólag közvetlen bíróság előtt rendelte megoldhatónak. Önálló fegyelmi és kártérítési szabályokat tartalmazott és az egyes igények tekintetében.

A Ktv. szabályozása ugyan hatályba lépésétől a közszolgálati jogviszonyról szóló 2011. évi CXCV. törvény hatályba lépéséig számos módosításon ment át, a jogvitákra vonatkozó rendelkezéseket is, az alapvető szabályok és rendező elvek nem változtak, így köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyból eredő bíróság előtti munkaügyi viták tapasztalatai – szemben a hivatásos szolgálati viszonyban állókéval – hosszabb időszakra terjedően is összegezhetők.

II. A kormánytisztviselők (köztisztviselők) jogvitáival kapcsolatos bírói jogértelmezés és gyakorlat

1. A kormánytisztviselőkre vonatkozó hatályos szabályozás főbb elemei

A Kttv. rendelkezéseinek nagy része figyelembe veszi a közszolgálat alapjait rögzítő, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény szabályait, azonban jelentős újításokat is bevezetett.

A jelen tanulmány a jogállás egyes kérdéseit érintő bírói gyakorlat bemutatásával foglalkozik, így nem tér ki a személyzeti igazgatásra, az érdekegyeztetésre vonatkozó szabályozásra sem. Erre figyelemmel a releváns újítások az alábbiakban foglalhatóak össze:

- a Kttv.-be beépítésre kerültek az új Mt. azon szabályai, melyek a közigazgatás személyi állományára is irányadóak, a közigazgatás specialitásainak figyelembevételével, ennek következtében az Mt. már nem háttérjogszabály (ld. a Ktv. 71-72. §-ait);
- megszűnt a Polgári Törvénykönyv háttérjogszabály funkciója is, a Kttv. határozza meg a más foglalkoztatási formák, mint a munkaszerződés, megbízás alkalmazásának kereteit biztosító szabályozást is;
- a kinevezéssel, mint közjogi aktussal létrejövő kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony alapvetően különbözik a felek közötti megállapodásra épülő jogviszonyoktól;
- a Kttv. a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat tekinti elsődlegesnek, ehhez képest határozza meg külön fejezetben a helyi önkormányzatoknál és az egyéb autonóm szerveknél foglalkoztatott köztisztviselőkre alkalmazandó eltérő szabályokat;
- néhány életpálya elem tekintetében is módosításra került sor, így a korábbi minősítés, teljesítményértékelés és munkaértékelés helyébe moduláris teljesítményértékelés lépett;

- a kormánytisztviselői és köztisztviselői jogviszony létesítés és a megszüntetés szabályai már a korábbi Ktjv-be beépítésre kerültek, a Kttv. e szabályrendszer nagyrészt átvette;
- a Kttv. bevezette a Kormánytisztviselői Döntőbizottság intézményét.

A Kttv.-t érintő módosítások közül kiemelendő a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (új Ptk.) hatálybalépésével összefüggő módosítás. Az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény teremtette meg az új Ptk. és a Kttv., valamint az Mt. összhangját a megváltozott terminológia és az új jogintézményekhez igazodó szabályozás beépítésével.

Fontos kiemelni, hogy az Alkotmánybíróság döntéseinek részletes vizsgálata nem célja a jelen tanulmánynak, a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok alkotmányossága egy másik tanulmány keretében már vizsgálat alapját képezte (ld. „*A szervezeti autonómia és a szabályozás differenciáltsága közötti összefüggés vizsgálat a közszolgálati jogviszony kapcsán*” című tanulmányt).

Indokolt kitérni a már említett Kormánytisztviselői Döntőbizottság szerepére. A Kttv. új szabályozási eleme a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz fordulás kötelezettsége, ennek keretében a törvény rögzíti, hogy a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közszolgálati panaszt nyújthat be a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz az alábbi ügyekben:

- a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése;
- az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítás;
- a minősítés, a teljesítményértékelés megállapításai;
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozat;
- a kinevezés egyoldalú módosítása;
- a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozat.

A Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntésével szemben a közléstől számított harminc napon belül lehet bírósághoz fordulni [Kttv. 109. § (1)-(2) bekezdés]. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság „2012 júliusa óta tölti be a szerepét, egyfajta belső közigazgatási jogorvoslatot biztosítva a sérelmesnek vélt munkáltatói intézkedésekkel

szemben”.¹ A Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntései nem érhetőek el nyilvánosan, működéséről külön módszertani anyag készül, azonban e tanulmány keretei között is megállapítható, hogy ezen új lépcső beépítése a fórumrendszerbe vélhetően hatással van arra, hogy kevesebb a bírói úton érvényesített igény. Ezt támasztja alá dr. Kis Norbert, a Kormánytisztviselői Döntőbizottság (a továbbiakban: KDB) első elnökének megállapítása is, miszerint „a KDB a panaszoknak helyt adó döntéssel vagy egyezség kötésével az ügyeket bírósági eljárás nélkül is lezárja. Ezáltal a KDB csökkenti a bírósági ügyterhet, és mérsékli a peres közszolgálati jogviták számát. A jogkereső tisztviselő a hatvannapos határidővel (hatvannapos hosszabbítás lehetősége) működő KDB előtt gyorsan érdemi döntéshez juthat. A bíróságok ügyterhének csökkentése evidens érdeke az igazságszolgáltatásnak is.” A tanulmány kitér az elbírált és keresettel érvényesített igények arányára is, eszerint „a KDB működésének első évében a határozatok 60 százaléka jogerőssé vált, közel 40 százalékban a kereset benyújtására került sor bírói felülvizsgálat iránt. Ez az arány azt jelzi, hogy a jogviták többségében sikerült konszenzust teremteni, de legalábbis a bírósági jogvitától megkímélni a feleket és az igazságszolgáltatás túlterhelt rendszerét is.”²

A jelenleg hatályos közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szabályozásához kapcsolódóan még nem alakult ki egységes bírói gyakorlat, néhány tárgykörben született csak bírósági határozat (BH), elvi bírósági határozat (EBH). Ugyanakkor a korábbi közszolgálati szabályozás által lefektetett egyes elemek tovább élnek, a korábbi bírói döntések ma is érvényesek lehetnek, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalásai iránymutatást adnak.

2. A kormánytisztviselői jogviszony vizsgált elemei

A tanulmány céljai közt már említettük, hogy a tágabb időspektrumot figyelembe véve is azon bírósági döntések és állásfoglalások ismertetésére törekszünk, amelyek az új szabályozási környezetben is értelmezhetőek, mert iránymutatást adnak a jelenlegi szabályozás alapján is. A vizsgálatunk azonban terjedelmi okból csak néhány jogviszony elemet, jogintézményt érint. Azt is abban a megközelítésben, hogy elsődlegesen a jogeset alapjául szolgáló tényállás lényegét foglaljuk össze, majd az első-és másodfokú bíróság,

¹ Közszolgálati reformok: A Kormánytisztviselői Döntőbizottság működése – Interjú dr. Csóka Gabriellával.

² dr. Kis Norbert: tapasztalatok és tanulságok a Kormánytisztviselői Döntőbizottság működésének első évéről.

valamint a felülvizsgálati kérelem alapján eljáró Legfelsőbb Bíróság/Kúria döntését és annak indokait. A tanulmány melléklete összefoglalva tartalmazza az ismertetett BH-k, EBH-k által megállapított rendelkezéseket, feltüntetve a bírósági határozatban érintett jogintézményeket. Szintén a melléklet tartalmazza a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának a tanulmányban hivatkozott iránymutatásait.

A fentiek szellemében jelen tanulmány keretében az alábbi jogintézményekre vonatkozó bírói gyakorlat ismertetésére kerül sor:

- a kinevezés, megbízás, vállalkozási szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya;
- az általános magatartási követelmények;
- a kormánytisztviselő halála;
- a kormánytisztviselő lemondása;
- a felmentés;
- a tanulmányi szerződés;
- a szabadság;
- a fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás;
- a kártérítési felelősség és kártérítési eljárás.

A bírói gyakorlat eseteinek egy része a munkavállalókra, közalkalmazottakra vonatkozik, azonban a megállapítások a kormánytisztviselőkre is alkalmazhatók, irányadók.

3. A Kttv. egyes jogintézményeinek vizsgálata

3.1 A kinevezés, megbízás, vállalkozási szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonya [Kttv. 8. § (1)-(4) bekezdés]

A Kttv. 8. §-a rendezi a kinevezés, megbízás, vállalkozási szerződés és a munkaszerződés egymáshoz való viszonyát.

A törvény rögzíti azokat a feladatokat, amelyek csak kinevezéssel láthatók el. A Kttv. szerint a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető. A szabályozás szerint megbízási, vállalkozási illetve munkaszerződés nem köthető olyan feladat elvégzésére, amelyre csak kinevezés adható [Kttv. 8. § (1)-(2) bekezdés]. Ez azt jelenti, hogy e feladatokra semmilyen más típusú jogviszony nem hozható létre.

A közigazgatási szervek nem közhatalmi feladataikra is csak korlátozásokkal köthetnek megbízási, illetve vállalkozási szerződést, ezt az ellátandó tevékenység jelleg határozza meg [Kttv. 8. § (3) bekezdés]. Megbízási, illetve vállalkozási szerződés az alábbi feltételek együttes teljesülése esetén köthető:

a) a szolgáltatás - vállalkozás esetében az eredmény - tárgya jogügyletileg korlátozott, és a szerződésben előre pontosan meghatározható, azaz egy-egy konkrét feladatra vonatkozik, amely jól körülhatárolható;

b) a feladat jellege lehetővé teszi, hogy a közigazgatási szervet, mint megrendelőt, illetve megbízót kizárólag korrekciós jellegű, az érdekközvetítést szolgáló utasítási jog illesse meg, ez az utasítási jog azonban az ügy ellátására vonatkozik, és nem a munkavégzés valamennyi részletére, mint a kormányzati szolgálati jogviszony, vagy a közszolgálati jogviszony esetében;

c) a feladat a megbízott, vállalkozó saját anyagainak, illetve eszközeinek felhasználásával teljesíthető, szemben a kormányzati szolgálati jogviszony, vagy a közszolgálati jogviszony esetében a munkáltató eszközeinek használatával;

d) a feladat teljesítésének helye nem szükséges, hogy a közigazgatási szerv székhelyén, telephelyén legyen, azt a megbízott, illetve a vállalkozó maga választhatja meg, illetve az a feladat ellátásához igazítható, azaz nem kötődik a munkáltató székhelyéhez, telephelyéhez.

A munkaszerződéssel foglalkoztatottak esetében a Kttv. létszámkvótát határoz meg, amelynek értelmében a közigazgatási szervnél a tárgyévben e személyek aránya nem haladhatja meg az engedélyezett létszám tíz százalékát [Kttv. 8. § (4) bekezdés]. E korlátba a fizikai alkalmazottak nem számítanak bele.

Jól látható, hogy a Kttv. szabályozása a korábbiakhoz képest már tartalmaz fogódzókat, amikor rögzíti, hogy milyen feltételek teljesülése esetén köthető megbízási, illetve vállalkozási szerződés. Ennek csak egyes elemei szerepelnek a korábbi Ktv.-ben, ezzel összefüggésben szükséges felhívni a figyelmet arra az EBH-ra amelynek is köszönhető a jelenlegi Kttv.-beli szabályozás tartalma. Ez a jogeset a jelenlegi szabályozáshoz is illeszkedik, hiszen az anyagi jogi szabályozás alapvetően nem változott (ahol változás van, azt külön jelzem).

Az **EBH2003.898.** számú jogeset lényege, hogy a felperes határozatlan idejű közszolgálati jogviszonyban állt az alperesnél a bértábla szerinti illetménnyel. Létszámleépítés miatt sor került a közszolgálati jogviszony megszüntetésére, majd a köztisztviselő megbízási szerződésekkel történő visszafoglalkoztatására. A szerződések szerint a köztisztviselő ugyanazt a határozathozatal megnevezésű feladatot látta el, mint korábban, azonban díjazása alacsonyabb volt. A köztisztviselő keresetében a köztisztviselőként járó illetmény és a szerződésben kikötött díjazás közötti különbség és kamatai megfizetését kérte.

A munkaügyi bíróság első fokon helyt adott a felperesnek, figyelemmel arra, hogy a határozathozatal a Ktv. akkor hatályos szabályozása szerint is csak közszolgálati jogviszonyban ellátható feladat volt. [A Ktv. akkori szabályozása szerint a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörében eljáró ügyintéző, aki előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, csak köztisztviselő láthat el. A szerződés elnevezésétől függetlenül tehát ilyen feladat csak köztisztviselői jogviszonyban látható el [Ktv. 1. § (7) bekezdés].

A másodfokon eljáró bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be. A bíróság nem fogadta el a munkáltató álláspontját, miszerint:

- a felperes munkája nem volt érdemi tevékenység, feladatkörében csak határozat-előkészítést látott el, a kiadmányozási jog a szerv vezetőjét illette meg;
- a felperes nem tett esküt, ennek elmaradása érvénytelenségi ok;
- a felperes nem részesült a közszolgálati jogviszonyban lévőknek járó ruházati költségtérítésben, nem járt neki szabadság;
- a munkaügyi bíróság hatáskörét vitatta, figyelemmel arra, hogy megbízási szerződésről volt szó.

A Legfelsőbb Bíróság a következőket fejtette ki:

- Megállapításra került, hogy az alperes nem vitatta, hogy a felperes ugyanazt a munkát végezte, mint korábban, még köztisztviselőként. A munkavégzés körülményeit illetően a perben megállapításra került, hogy az ellátandó feladat a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése mellett történt. A munkaidőt az alperes határozta meg, a munkavégzés helye a közigazgatási szerv hivatali helyiségében volt. E tényekre tekintettel, a szerződés elnevezésétől függetlenül, a jogviszony tényleges tartalma alapján valóban köztisztviselői jogviszonynak felelt meg a foglalkoztatás, e tekintetben az eljáró bíróságok helyesen jártak el.
- Nincs jelentősége annak, hogy az ügyintéző nem a saját nevében hozta a határozatokat, a korábbi közszolgálati jogviszonya keretében ellátott ugyanilyen tartalmú feladata esetében sem őt illette a kiadmányozási jog;
- Az eskü a köztisztviselői jogviszony létesítésének feltétele, a Ktv. kimondta, hogy az eskütétel elmaradása érvénytelenségi ok [ezt a szabályt a Kttv. jelenleg is tartalmazza, ld. a Kttv. 44. § (4) bekezdését], ennyiben igazat adott az alperesnek, azonban ez az érvénytelenség a felperes illetményre vonatkozó igényét nem érintette, figyelemmel arra, hogy az érvénytelen megállapodásból eredő jogokat úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna. Az érvénytelenség szabályait ekkor még háttérjogszabályként a régi Mt. tartalmazta, mely rögzítette azt is, hogy az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha a törvény eltérően nem rendelkezik -, a munkáltató köteles azonnali hatállyal felszámolni [rég Mt. 10. § (2) bekezdés].

A résztanulmány e fejezete több jogesetnél is foglalkozik az *érvénytelenség* kérdésével, ezért fel kell hívni a figyelmet, hogy a Kttv. jelenleg eltérő szabályozás tartalmaz

az érvénytelenség tekintetében: eszerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejövő jogviszonyt főszabályként a munkáltató köteles azonnali hatállyal, haladéktalanul megszüntetni; a hatályos előírás tehát már nem a felszámolásra vonatkozik [Kttv. 25. § (1) bekezdés].

Fentiek alapján az EBH tartalmazza: *Ha a megbízási szerződés alapján a korábban köztisztviselőként ellátott munkával azonos munkát kell végezni változatlan körülmények között, a munkavégzési jogviszony a közszolgálati jogviszonynak megfelel. Ezért a köztisztviselőként járó illetmény és a szerződésben kikötött díjazás közötti különbség iránti igény alapos, függetlenül attól, hogy a törvényi feltétel (eskü) hiányában érvényesen nem jött létre a közszolgálati jogviszony [Ktv. 13. § (2) bekezdés, Mt. 10. § (1) bekezdés].*

A kizárólag kinevezéssel betölthető munkakörök esetében van mód a korrekcióra, ha mégis munkaszerződéssel történik a foglalkoztatás, ebben nyújt segítséget a **BH2010.129.** számú eset, amely kimondja: *Amennyiben a fél csak köztisztviselői jogviszonyban alkalmazható, a vele kötött munkaszerződés érvénytelen, azt a munkáltatónak fel kell számolnia (Ktv. 8. §, Mt. 10. §).* A munkaszerződés ebben az esetben érvénytelen, azt a munkáltatónak a Ktv. szerint fel kellett számolnia [régi Mt. 10. § (2) bekezdés], azaz vagy közszolgálati jogviszony létesítésére kerülhetett sor, vagy a munkaviszony megszüntetésére.

A jogeset alapjául szolgáló tényállás lényege, hogy a felperes munkaviszony keretében látott el olyan feladatot, amelyet csak közszolgálati jogviszonyban láthatott volna el. Az alperes munkáltató erre figyelemmel közszolgálati jogviszony létesítését ajánlotta fel, azonban a felajánlott illetmény kevesebb volt, mint amit a munkaszerződés tartalmazott. A felperes ezzel a feltétellel nem fogadta el a közszolgálati jogviszonyt. Az alperes az Mt. szerinti rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyt, azzal az indokkal, hogy a felajánlott közszolgálati jogviszonyt nem fogadta el a munkavállaló. A felperes a rendes felmondás jogellenességének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság helyt adott a felperes keresetének, megállapította a munkáltatói intézkedés jogellenességét, nem értett egyet a munkáltató álláspontjával az alábbiak szerint:

- az alperes nem hivatkozhat a felmondásban nem szereplő új felmondási okra, így nem fogadta el azt az érvelést, hogy a felmondásra a munkáltató hibájából eredő érvénytelenség miatt került sor;
- nem okszerű felmondási indok, hogy az alperes az alacsonyabb bérezés miatt nem járult hozzá a közszolgálati jogviszony létesítéséhez.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes az adott munkakörre nem is létesíthetett volna munkaviszonyt, hiszen a kérdéses feladat csak közszolgálati jogviszony keretében látható el. Erre tekintettel a munkaszerződés érvénytelen volt, és az Mt. akkor szabályai szerint is a munkáltató köteles volt azt azonnali hatállyal felszámolni [rég Mt. 10. § (1) bekezdés]. Az érvénytelenség orvoslásának a munkáltató által választott módját, a közszolgálati jogviszony létesítését a felperes nem fogadta el. Az érvénytelenség oka az alperes hibájára vezethető vissza, hiszen nem is foglalkoztathatta volna munkaszerződéssel a felperest, ekkor a régi Mt. szerint [10. § (2) bekezdés] a munkáltatói rendes felmondás jogkövetkezményeit kellett megfelelően alkalmazni. Az alperes munkáltató a jogszabályoknak megfelelően járt tehát el, a rendes felmondással járó juttatásokat megfizette. Az elsőfokú bíróság jogi álláspontjával nem értett egyet a másodfokú bíróság akkor, amikor kimondta, hogy nincs akadálya annak, hogy a munkáltató korábban kifejtett álláspontját az eljárás során kiegészítse, így az Mt. 10. §-a szerinti érvénytelenség megfelelő indok a felmondáshoz. A jogerős ítélet kifejtette, hogy a munkáltató nem járhatott volna el eltérően az illetmény meghatározásánál, hiszen közszolgálati jogviszony esetén csak a bértábla alapján járó illetményt ajánlhatta fel.

A felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, érvelésének főbb elemei a következők:

- a kereseti követelésnek nem volt tárgya az érvénytelenség kérdése, e tárgyban a felperest nem is nyilatkoztatták a bíróságok;
- jogellenes a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégium 95. számú kollégiumi állásfoglalásnak (a továbbiakban: MK. 95. számú állásfoglalás) az olyan kiterjesztő értelmezése, mely egy szóbeli közlést – tényként kezelve, bizonyítási eljárás nélkül – a felmondás indokának tekint;
- a felmondás jogellenes volt, nem felelt meg az MK 95. számú állásfoglalásnak.

A felperesi indokok megértéséhez ki kell térni a felmondásra vonatkozó szabályozás főbb szabályainak ismertetésére. Mind a korábbi, mind az új Mt. előírja, hogy a munkáltató köteles felmondását megindokolni, a felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A felmondási okokat a törvény tehát nem rögzíti tételesen, így vizsgálni kellett, hogy az indokolásnak milyen követelményeknek kellett megfelelnie. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania [rég Mt. 89. § (2) bekezdés]. Az új Mt. is hasonló

tartalommal szabályozza az indokolási kötelezettség módját, amikor kimondja, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja [új Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az MK. 95. számú kollégiumi állásfoglalás tartalmazza a valóság és az okszerűség kritériumait [az MK. 95. számú állásfoglalás ismertetését ld. a 3.5.1 fejezetben]. Az állásfoglalás meghatározza továbbá, hogy az írásban közölt munkáltatói felmondásból kell kitűnnie a felmondás okának, a felperes éppen felülvizsgálati kérelmében éppen ezt sérelmezte, hiszen az írásos felmondás nem tartalmazta az érvénytelenségre hivatkozást, az érvénytelenség kérdésében az eljáró bíróság ezt kiterjesztő módon, jogellenesen értelmezte.

A Legfelsőbb Bíróság nem tartotta alaposnak a felülvizsgálati kérelmet az alábbiak alapján:

- A másodfokú bíróság helytállóan indult ki abból a tényből, hogy a felperes által ellátott munkakör kizárólag köztisztviselőként látható el. Ennek megfelelően a munkaszerződés megkötése jogszabályba ütközött, így az semmis volt. A régi Mt. előírta, hogy a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni [régi Mt. 8. § (1) bekezdés]. Ezt azt jelenti, hogy a semmisség kérdését az erre irányuló kifejezett kérelem nélkül is vizsgálni kell, így ezen jogkérdés eldöntése nem igényelte további bizonyítási eljárás lefolytatását sem. Ennek megfelelően alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, hogy az érvénytelenségre senki nem hivatkozott, és ebben a körben bizonyítási eljárás lefolytatására sem került sor.
- A munkáltató közigazgatási szerv a semmisséget közszolgálati jogviszony létesítésével kívánta orvosolni. A felperes ezt nem fogadta el, tekintettel arra, hogy bérezése számára kedvezőtlenebb lett volna, hiszen a jogszabályoknak megfelelően csak alacsonyabb összegben lehetett az illetményt meghatározni. A munkaviszony azonban nem volt fenntartható, az Mt. [régi Mt. 10. § (2) bekezdés] előírta a munkaszerződés azonnali hatályú felszámolását.
- Az MK. 95. számú kollégiumi állásfoglalásban foglaltak megsértésére vonatkozó felülvizsgálati érveléssel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a munkáltatói írásba foglalt felmondásnak indokolást kell tartalmaznia, és abból a felmondás indokának világosan ki kell tűnnie [MK. 95. számú állásfoglalás II. pont]. A felmondási indok részletes leírása azonban nem feltétlenül szükséges, elégséges lehet az indok összefoglaló megjelölése is. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a felperes tisztában volt azzal, hogy munkaviszony keretében

nem láthatja el tevékenységét, és maga sem vitatta, hogy a munkáltató felajánlotta részére a közszolgálati jogviszony létesítését, amit nem fogadott el. Így alaptalan azon érvelés, hogy a munkáltató intézkedése nem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, a felperesnek egyértelműen a tudomására jutott, hogy a továbbiakban miért nem tartanak igényt a munkájára.

3.2 Az általános magatartási követelmények [Kttv. 9-10. §]

Az általános magatartási követelményeket jelenleg maga a Kttv. tartalmazza, szemben a korábbi szabályozással, amikor a régi Mt. a Ktv. (és a Ktjv.) esetében háttérjogszabályként szolgált. Az általános munkajogi szabályok közül ebbe a körbe tartoznak a következő alapelvek:

- a jóhiszeműség és a tisztesség;
- az együttműködés és a tájékoztatás;
- a joggal való visszaélés tilalma (korábban rendeltetésszerű joggyakorlás).

Ezen általános, alapelvi jelentőségű szabályok korábban is kötelezőek voltak a Ktv. alapján, az e tárgykörben kialakult bírói gyakorlat irányadó a jelenlegi szabályozáshoz kapcsolódóan is.

3.2.1 A joggal való visszaélés

A jogok rendeltetésszerű gyakorlása és kötelezettségek teljesítése tehát a jogviszony valamennyi eleménél figyelembe veendő alapelv volt a korábbi szabályozásnál, és jelenleg is az. Az új Ptk. hatálybalépésével a korábbi rendeltetésszerű joggyakorlás helyett mind az új Mt., mint a Kttv. a joggal való visszaélés tilalmát tartalmazza, összhangban az új Ptk. rendelkezéseivel [új Ptk. 1:5. §].

Az új Ptk. indokolása tartalmazza, hogy a korábbi Ptk. alapelvei közül a „*törvény nem mondja ki a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét. Abból indul ki, hogy a törvénynek elsősorban az alanyi jogok szabad gyakorlását kell biztosítania, a kirívóan rendeltetésellenes joggyakorlás pedig rendszerint a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Emellett a*

jóhiszeműség és tisztesség követelményének érvényesítése is megfelelő lehetőséget ad a rendeltetészerű joggyakorlás biztosítására.”

A Kttv. rendelkezése szerint tehát tilos a joggal való visszaélés. A törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet [Kttv. 10. § (1) bekezdés].

Az alapelv betartása a próbaidő alatti jogviszony megszüntetés esetében is szükséges. A Kttv. kimondja, hogy a próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti [Kttv. 46. § (3) bekezdés]. Hasonló tartalmú szabályozást tartalmazott a Ktv. is [Ktv. 11/B. § (3) bekezdés]. Az általános alapelveket – a fentieknek megfelelően – a Ktv. hatálya idején a régi Mt. tartalmazta, így érdemes és szükséges a régi Mt.-hez kapcsolódó vonatkozó bírói gyakorlat egyes eseteinek áttekintése. A **BH1995.608.** számú esetben a Legfelsőbb Bíróság kimondta: *A próbaidő alatt a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni [régi Mt. 81. § (3) bekezdés, 4. § (1) bekezdés].*

A jogeset alapjául szolgáló tényállás lényege, hogy az alperes határozatlan időre, három hónap próbaidő kikötésével teljes munkaidőben, műszaki vezető munkakörben foglalkoztatta a felperest, majd a munkaviszonyt a próbaidő alatt megszüntette. Az alperes keresetében az intézkedés jogellenességének megállapítását kérte, indokolása szerint a felperes a rendeltetészerű joggyakorlás tilalmába ütközően szüntette meg a munkaviszonyt, álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetésére az alperes ügyvezetőjének munkavégzését ért bírálat miatt került sor.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, hivatkozva a próbaidő alatti megszüntetésre lehetőséget adó törvényi rendelkezésre [régi Mt. 81. § (3) bekezdés]. Nem fogadta el a felperes érveit, miszerint:

- a munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert a felperes bírálta az alperes munkáltató ügyvezetőjének munkavégzését;
- a munkáltató részéről rendeltetésellenes joggyakorlás valósult volna meg a munkaviszony megszüntetésekor.

A felperes fellebbezett a döntés ellen, indokul hozta fel, hogy nem vitatta a próbaidő alatti megszüntetés lehetőségét, azonban továbbra is fenntartotta korábbi álláspontját, miszerint a munkaviszony megszüntetésére az alperes ügyvezetőjének munkavégzését ért bírálat miatt került sor, így az azonnali hatályú munkaviszony-megszüntetés a rendeltetésellenes joggyakorlás követelményébe ütközik. A másodfokon eljáró bíróság helybenhagyta az elsőfokú bíróság ítéletét, figyelemmel arra, hogy a felperes nem tudott olyan meggyőző bizonyítékot a bíróság elé tárni, mely teljes bizonyossággal igazolta volna a rendeltetésellenes joggyakorlást.

A felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, fenntartva korábbi indokait, továbbá állította, hogy az eljárás során lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapítható a rendeltetésellenes joggyakorlás.

A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet a felperes álláspontjával, döntésében:

- Kifejtette a próbaidő intézményének lényegét, hangsúlyozva, hogy a rendeltetészerű joggyakorlás olyan általános jellegű szabály, amelyet valamennyi jogintézménynél, így a próbaidőnél is alkalmazni kell.
- Kitért arra, hogy e követelmény vizsgálatakor figyelemmel kell lenni azonban arra a törvényi szabályra is, amely meghatározza, hogy mikor nem rendeltetészerű a joggyakorlás. A régi Mt. nem ad kimerítő felsorolást: a joggyakorlás különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy erre vezet [rég. Mt. 4. § (2) bekezdés]. A rendeltetésellenes joggyakorlás azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési körön, de úgy látszik, mintha a megszabott keretek között maradt volna.
- Hangsúlyozta, hogy a rendeltetésellenesség bizonyítása a felperest terheli, az eljárás során azonban a felperes nem mutatott be olyan bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható lett volna az alperes rendeltetésellenes joggyakorlása.

A rendeltetészerűség követelményéhez kapcsolódóan a Legfelsőbb Bíróság egy másik egyedi ügyben, a **BH2009.304.** számú jogeset kapcsán kimondta: *A létszámcsökkentés keretében kötelezettségzegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetészerűség követelményével [rég. Mt. 4. § (1) bekezdés].*

A jogeset alapja, hogy a felperes közszolgálati jogviszonyát az alperes létszámcsökkentésre hivatkozással szüntette meg. A felperes álláspontja szerint a felmentésre a rendeltetésszerűség követelményének megsértésével került sor, miután korábban az alperes írásbeli figyelmeztetésben és a megrovás fegyelmi büntetésben részesült, továbbá konfliktusa volt az osztályvezetővel.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmentés indoka megfelelt a Ktv.-nek, a létszámcsökkentést a miniszter rendelte el, az alperesre irányadó vonatkozó létszámot a megyei hivatal vezetője határozta meg [Ktv. 17. § (1) bekezdés a) pont]. A bíróság nem találta megállapíthatónak a felmentéssel összefüggésben hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlást sem, erre vonatkozó bizonyíték hiányában. A másodfokú bíróság ezzel egyetértett.

A felperes felülvizsgálati kérelmének alapjául jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a tényállást, így az abból levont jogi következtetések helytelenek. Sérelmezte a rendeltetésellenes joggyakorlásra és – új elemként – az esélyegyenlőség megsértésére vonatkozó keresete elutasítását, az általa ajánlott bizonyítás mellőzését. A bizonyítás hiányára vonatkozóan előadta, hogy – amennyiben engedélyezték volna további indítványait - több bizonyíték esetén lehetőség nyílt volna azok összességében és megfelelő súllyal való értékelésére. A felperes a fiát kívánta tanúként meghallgattatni, de a másodfokú bíróság ezt elfogultságra hivatkozva mellőzte.

A Legfelsőbb Bíróság szerint a felperest fegyelmező korábbi alperesi intézkedések esetében az alábbiak szerint nem állapítható meg a felmentés rendeltetésellenessége:

- az írásbeli figyelmeztetés elévülés miatt nem volt vitatható [a Ktv. 71. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmazandó régi Mt. 11. § (1) bekezdés];
- a felperes a fegyelmi határozat ellen harminc napon belül keresettel élhetett volna;
- létszámcsökkentés keretében a felperes kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetésszerűség követelményével;
- nem minősül a rendeltetésszerűség követelményébe ütközésnek az, ha olyan köztisztviselőnek szüntetik meg a jogviszonyát, akinek a korábbi kötelezettségzegéseivel összefüggésben konfliktusa keletkezett a felettesével.

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett továbbá azzal, hogy nem került sor egy, a felperes által megjelölt tanú meghallgatására, figyelemmel arra, hogy az a már említett írásbeli figyelmeztetéssel érintett ügyre vonatkozott, mely kötelezettségzegésnek nem volt

jelentősége a felmentés jogszerűsége szempontjából. A felperes rokonának tanúként történő meghallgatásának mellőzésével szintén egyetértett, nem tartotta szükségesnek, miután a másodfokú bíróság csak másodlagosan utalt más tanúnyilatkozatokkal egybevetve a felperes fiának tanúnyilatkozata tekintetében a rokoni viszonyra, ami álláspontja szerint önmagában a bizonyítékok értékelését nem teszi jogsértővé.

A Legfelsőbb Bíróság egy másik egyedi ügyben hozott határozatában, az **EBH2005.1238.** számú ügyben kimondta: *a rendeltetésszerű joggyakorlás elve alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján jogellenesnek minősítheti [régi Mt. 4. §].*

A jogeset alapjául szolgáló tényállás lényege, hogy a felperes egy korábbi jogerős ítélet alapján eredeti munkakörben került továbbfoglalkoztatásra, miután a bíróság megállapította, hogy a munkáltató felmondása jogellenes volt. A munkáltató végrehajtotta az ítéletet, a munkavállaló – a munkaszerződés módosításával – azonban olyan munkavégzési helyre (az alperes egyik üzletébe) került, ahol időközben létszámcsökkentést kellett végrehajtani, így munkaviszonya ismét megszüntetésre került rendes felmondással.

Az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, iratellenes, téves és okszerűtlen ténymegállapítást sérelmezett, amely álláspontja szerint a másodfokú bíróság alaptalan következtetésére vezetett. A munkáltató álláspontja szerint a felek közös megegyezésével kerülhetett sor a munkaszerződés módosítására, az új munkavégzési helyként meghatározott üzlet forgalmában azonban olyan lényeges változás történt, mely megalapozta a rendes felmondást. A munkáltató érvként hozta fel, hogy arra nem volt köteles, hogy a felperest másokkal szemben kedvezőbb helyzetbe hozza.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelem előzetes megvizsgálása alapján a felülvizsgálat elrendelésére nem talált alapot. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság kiegészítette a tényállást, annak megítélésekor helyesen indult ki abból, hogy a munkáltatónak végre kellett hajtania az ítéletet. A végrehajtás azt jelenti, hogy az alperes a szükséges jogszerű intézkedéseket a végrehajtás érdekében megteszi, nem az alperes előnyben részesítésének biztosítása a kötelezettsége. Az alperes érvelése ellenében bizonyított volt, hogy az alperes tudta, hogy olyan munkavégzési helyre vonatkozóan kezdeményezte a felperes munkaszerződés-módosítását, ahol a létszámcsökkentés elkerülhetetlen volt, továbbá hogy a felperes másik munkakört is elfogadott volna. A másodfokú bíróság tehát ítéletében jogszabálysértés nélkül következtetett az alperes rendeltetésellenes joggyakorlására.

3.2.2 Az egyenlő bánásmód elve

Alapelvi szinten rögzített általános magatartási szabály az egyenlő bánásmód megtartásának követelménye is. A Kttv. csak a közszolgálattal összefüggő speciális szabályokat tartalmazza [Kttv. 13. §], az egyenlő bánásmódra vonatkozó részletes szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rögzíti. E törvény hatálybalépésével került be még korábban a régi Mt.-be az egyenlő bánásmód követelménye, melynek értelmében a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani [rég Mt. 5. § (1) bekezdés].

A Legfelsőbb Bíróság az **EBH2007.1629.** számú egyedi döntésében kimondta: *az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt [rég Mt. 5. § (1) bekezdés, 2003. évi CXXV. törvény 7. § (2) bekezdés].*

A jogesetben a felperes történelem szakos egyetemi diplomával rendelkezik, az alperes pedig egy gimnázium, mely őt nem alkalmazta. A felperes többször jelentkezett az alperes gimnáziumnál történelem szakos tanári állás betöltésére. Pályázatát minden alkalommal elutasították, arra hivatkozva, hogy nincs a gimnáziumban betöltetlen történelem tanári állás. Az adott ügy előzménye, hogy a felperes keresettel fordult a bírósághoz, kérve az elmaradt munkabér és nem vagyoni kárának megtérítését, figyelemmel arra, hogy az alperes őt hátrányos megkülönböztetésben részesítette, amikor nem alkalmazta tanárként. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította, ezt a másodfokú bíróság jogerős ítéletével helybenhagyta.

A felperes ismételt keresetlevelet nyújtott be az alperes gimnázium ellen, melyben kérte annak megállapítását, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette. A felperes szerint az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor egy betegállományban lévő tanár helyére nem őt, hanem egy másik tanárt alkalmazott határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban. A felperes állítása szerint a foglalkoztatására azért nem került sor, mert korábban per volt folyamatban közte és a gimnázium között.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Álláspontja szerint nem valósult meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése akkor, amikor a pályázók közül a gimnázium mást alkalmazott, és nem a felperest. Elfogadta a bíróság az alperes azon

állítását, hogy a másik pedagógus alkalmazására azért került sor, mert a megszerzendő további, ének szakos diplomájával az iskola évek óta meglévő zenei oktatási problémája szűnik meg.

A másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Álláspontja szerint az a tény, hogy a nyolc pályázó közül hat főnek volt egyetemi végzettsége, az egyetemi végzettségű pályázók mindegyike – sőt a főiskolai végzettségű két pályázó is – történelem szakot végzett, illetőleg két szak esetén az egyik történelem szak volt, megalapozta az alperes állítását.

A felperes felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy a bíróságok nem vizsgálták meg az irányadó tényállást az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezései szempontjából, a hivatkozott törvény rendelkezései tükrében nem vizsgálták a foglalkoztatás megghiúsulásának okait, pedig joggal feltételezhető, hogy ezek vezettek a felperes számára elfogadhatatlan és sérelmes helyzet kialakulásához.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény értelmében [Kjt. 2. § (3) bekezdés] alkalmazni kell az Mt. szerinti egyenlő bánásmód követelményét [rég Mt. 5. §], melyet a munkaviszonnyal kapcsolatban, így annak létesítésénél is meg kell tartani. A jogeset kapcsán felvetődik a kérdés, hogy mit kell bizonyítani az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult perekben? Nem elégséges a hátrányos megkülönböztetésre való pusztán hivatkozás, a bizonyítási teher megfordításából következően azonban már elégséges, ha a jogsérelemre hivatkozó fél bizonyítja azt a tényt, hogy őt hátrány érte, ezt követően a másik félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ennek sikertelenségét a terhére kell róni. A bíróság az alapos munkáltatói kimentést fogadhatja el, a bizonyítékok összességében való értékelése eredménye alapján.

A jogszabály szerint az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, amelynek eredményeként meghatározott személy, vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, vallása stb., illetve egyéb tulajdonsága miatt összehasonlítható helyzetben lévő más személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül [2003. évi CXXV. törvény 8. §, az egyenlő bánásmód követelményrendszerébe tartozó védett tulajdonságról bővebben ld. a következő jogesetet]. Nem sérti ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás,

amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van [2003. évi CXXV. törvény 7. § (2) bekezdés].

A jelzett törvényi rendelkezést – összhangban a diszkrimináció tilalmával – az Alkotmánybíróság az alábbiak szerint fejtette ki: *„A diszkrimináció tilalma nem jelenti, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos. A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni [9/1990. (IV. 25.) AB határozat].”* Az Alkotmánybíróság a 35/1994. (VI. 24.) AB határozatban továbbá kifejtette: *”Az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés, vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával, és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes”*.

Fentiekre figyelemmel az alperesnek kellett bizonyítani, hogy a másik tanárral a közalkalmazotti jogviszony létesítése során meghozott döntésének ésszerű, jogszerű és valós indoka volt, továbbá választásával nem sértette a felperes emberi méltóságát.

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett az eljáró bíróságokkal abban, hogy az alperes döntésének meghozatalakor nem önkényesen járt el, hanem tárgyilagos mérlegelés után hosszabb távú stratégiai célt kívánt elérni, nevezetesen - az ének és történelem szakos tanár alkalmazásával - az évek óta meglévő zenei oktatással kapcsolatos problémájának megszüntetését. Erre pedig a nyolc pályázó közül egyedül a kiválasztott tanár volt alkalmas. Így a gimnázium választása ésszerű és okszerű volt, továbbá megfelelt az akkor hatályos közoktatásról szóló törvényi rendelkezéseknek is [1993. évi LXXIX. törvény 127. § (10) bekezdés].

Az egyenlő bánásmód követelményrendszerével kapcsolatosan egy viszonylag új egyedi ügy mutatható be. Az **EBH2014.M.19.** számú egyedi ügyben a Kúria kimondta egyrészt, hogy *„a köztisztviselő önmagában a munkatársa jogszabályba ütköző besorolására nem alapíthat igényt, nem kérheti a jogszerű besorolása megváltoztatását az egyenlő munkát egyenlő bér elve alapján”*, másrészt hogy *„az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell alkalmazni”*.

A jogeset alapjául szolgáló tényállás szerint a felperes keresetében kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest amiatt, hogy a besorolásával kapcsolatban az alperes nem tartotta be az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, hátrányára a vele egy tekintet alá eső munkavállalót jogosulatlan előnyben részesítette.

A felperes az alperesnél (jogelődjénél) ügyfélszolgálati ügyintéző munkakörben dolgozott (magasépítési technikus oklevéllel, valamint könyvtár-magyar szakon szerzett általános iskolai tanári képesítéssel rendelkezett, a kinevezésekor II. besorolási osztályba, 6. számú fizetési fokozatba sorolták be). A felperessel azonos munkavégzési helyen dolgozott két másik munkatárs, akik mindketten a felperessel részben azonos végzettséggel rendelkeztek (magasépítési technikus szakképzettséggel és tanári diplomával rendelkeztek), őket az alperes az I. besorolási osztályba sorolta. A felperes kérte az I. besorolási osztályba sorolását, kérelmét az alperes elutasította, figyelemmel arra, hogy a köztisztviselők képesítési előírásairól szóló 9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet értelmében az adott munkakörre nem megfelelő a végzettsége. [A Korm. rendelet előírta, hogy építésügyi, igazgatási feladatok ellátását I. besorolási osztályban kizárólag egyetemi vagy főiskolai szintű építészmérnöki, építőmérnöki szakképzettséggel, vagy településmérnöki szakképzettséggel látható el.] Később a felperes újabb végzettséget szerzett (műszaki ellenőri szakképesítési végzettség) így ismételten kérte a besorolása megváltoztatását, az alperes e kérelmet is elutasította.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította az alábbiak szerint:

- A megállapított tényállás szerint az egyenlő bánásmód követelményrendszerébe tartozó védett tulajdonsága³ a felperesnek nincs, besorolása és díjazása a jogszabályi előírásoknak megfelelően történt.
- Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszere körében kell értékelni. A felperesnek akkor lenne lehetősége az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértésére hivatkozni, ha védett tulajdonsága miatt részesül

³ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény a következő tulajdonságokat részesíti védelemben: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapota, anyaság (terhessége) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet vagy tulajdonság.

alacsonyabb bérben, mint az egyenlő értékű munkát végző, de az adott tulajdonsággal nem rendelkező munkavállaló.

- Önmagában az eltérő díjazás, vagy az emiatt a munkáltatónál létrejött igazságtalan helyzet az egyenlő munkáért egyenlő bér elvébe ütköző munkáltatói magatartást nem valósít meg. A felperes a hátrányos (igazságtalan) helyzet fennállását igazolta, védett tulajdonságra azonban nem hivatkozott, így a keresete megalapozatlan volt.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Azt tartotta a leglényegesebb körülménynek, hogy a felperes besorolása jogszabályszerű volt, ezért hátrány nem érte, hiszen magasabb összegű díjazásra nem is volt jogosult. A felperes nem tudta valószínűsíteni sem az őt ért hátrányt, sem pedig azt, hogy rendelkezett a védett tulajdonságok valamelyikével. A bíróság kifejtette, hogy a felperes a bértábla szerinti illetményben részesült, az alperes pedig bizonyítani tudta, hogy a felperessel azonos besorolási kategóriában lévő tisztviselőkkel azonos az illetménye.

A felperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott az eljáró bíróságok jogszabálysértésére, a jogerős ítélet megalapozatlanságára. Álláspontja szerint:

- Az alperes által bemutatott munkatársak helyett a tényállásban megállapított két munkatárssal van összehasonlítható helyzetben, ez utóbbi két főnek pedig magasabb az illetménye. Kifejtette, hogy míg ő ügyfélszolgálati munkakörben volt, addig a nevezett két fő építéshatósági ügyintézőként dolgozott. A másik munkatárs esetében a munkáltató alperes elfogadott más végzettséget szakirányúnak, ezt a felperes esetében nem tette.
- A munkáltató elismerte, hogy a munkatársa vele azonos munkafeladatokat lát el azonos munkakörben azonos képesítéssel és szakképesítéssel, és ennek kapcsán őt hátrány érte.
- A védett tulajdonságokat meghatározó esélyegyenlőségi törvény nem írhatja felül az Alkotmányt, amely az ügy keletkezésekor a 70/B. § (2) bekezdésében kimondta, hogy az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.
- Az egyenlő munkáért járó egyenlő bér maga a védendő érték és tulajdonság, ami a háttérjogszabályként alkalmazni rendelt régi Mt. 142/A. § lényegét is jelenti. A régi Mt. szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A

munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

- Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv érvényesülésének érdekében szükséges az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munkavégzés ismérveinek meghatározása. Az ügyben a három munkavállaló esetében tökéletesen azonos feltételekről és körülményekről van szó, tehát összehasonlítható helyzetben vannak.
- Egyértelműen kiderült, hogy az egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője az, hogy az édesanyja nem dolgozik régóta a hivatalban.

Az alperes előadta, hogy a felperes a besorolása szerinti, a jogszabályok által megállapított illetményben részesült. A vele azonos, vagy hozzá hasonló besorolású, illetve az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munka- és egyéb körülményeket tekintve azonos helyzetben lévő 22 köztisztviselő alapilletménye szinte megegyezett a felperes alapilletményével, sőt magasabb besorolási fokozatú köztisztviselők is vele azonos alapilletményben részesültek. A Legfelsőbb Bíróság egy korábbi döntésére hivatkozott [EBH2010.2155. számú egyedi ügy], amelyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy „*az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének megtartása vizsgálatakor az egyenlő helyzetben lévők meghatározása szükségképpen felmerül.*” Erre hivatkozva az alperes kifejtette, hogy nem lehet egyetlen köztisztviselő illetményét összehasonlítási alapul venni, hanem valamennyi, a felperessel azonos vagy hozzá hasonló besorolású köztisztviselő illetményének az összevetése szükséges.

A Kúria álláspontja szerint a másodfokú bíróság jogerős ítélete helyesen indult ki abból, hogy a közszolgálati jogviszonyban jogszabály határozza meg az illetmény megállapításának szempontjait és módját, ennek megfelelően kellett a köztisztviselőket a betöltött munkakör, feladatkör és képzés figyelembevételével besorolni. Az eljáró bíróságok tényként állapították meg, hogy a felperest a munkáltató alperes jogszabályszerűen sorolta be, a törvényszék érveléséből az a helytálló következtetés vonható le, mely szerint önmagában a munkatársa helytelen besorolására a felperes igényt nem alapíthat. A Kúria egyetértett azzal, hogy az egyenlő bér elvébe ütköző munkáltatói magatartást nem valósít meg, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerében kell értelmezni, azt a régi és az új Mt. vonatkozó rendelkezéseire írt indokolás is alátámasztja. [Az új Mt. indokolása szerint: „...Az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kiemelt

jelentősége van a munka díjazásával összefüggő bármilyen jellegű és tartalmú diszkrimináció megakadályozásának.....”]

3.3 A kormánytisztviselő halála [Kttv. 60. § (1) bekezdés b) pont]

A Kttv. a jogviszony megszűnési okok között szabályozza a kormánytisztviselő halálát. A kormánytisztviselő halálával a kormányzati szolgálati jogviszony külön intézkedés nélkül megszűnik. A kormánytisztviselő halálához egy további rendelkezés kapcsolódik jelenleg a törvényben: ha a kormánytisztviselő a haláláig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami megilletné, akkor nem követelhető vissza a túlfizetés [Kttv. 107. § (3)-(4) bekezdés].

A bírói gyakorlatra hárult a halálesettel összefüggő további kérdések vizsgálata, így a személyhez fűződő jogok érvényesítésének kérdése. A **BH2001.193.** számú jogesetben a munkavállalók vonatkozásában a Legfelsőbb Bíróság kimondta: *A munkavállaló örököse a munkavállalónak csak azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek. Ha a munkavállaló a munkáltató munkaviszonyt megszüntető intézkedése miatt - annak jogellenességére hivatkozva - nem érvényesített vagyoni igényt, az örökös alaptalanul perlekedik az örökség tárgyát nem képező anyagi követelések megszerzése iránt [rég Mt. 100. § (1) bekezdés].*

A jogesetben a felperesek az elhunyt örökösei voltak, akik jogvitát kezdeményeztek a munkáltató alperessel szemben. Keresetükben a munkáltató rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és az alperes végkielégítés megfizetésére való kötelezését kérelmezték.

Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet keresetőségi jog hiányában elutasította. Az alperes a felmondását átvette, a haláláig eltelt néhány napban munkaügyi jogvitát a munkáltató intézkedése ellen nem kezdeményezett. A bíróság álláspontja szerint a felmondással kapcsolatos jogorvoslat a munkavállaló személyéhez fűződő jog.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Egyetértett a munkaügyi bíróság jogi álláspontjával a keresetőségi jog hiánya tekintetében. A munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítása iránti kereset benyújtására csak a munkavállaló jogosult, ez a jog a jogutódlással nem száll át.

A felperesek a felülvizsgálati kérelmükben kifejtették, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos munkavállalói jog nem tekinthető olyan jognak, amelyet csak személyesen lehet érvényesíteni. Érvelésük szerint az anyagi természetű igényeket a meghalt munkavállaló örökösei érvényesíthetik, függetlenül attól, hogy a jogutódlás az igény érvényesítése előtt vagy azt követően következett be. Az anyagi igény, a végkielégítés érvényesítéséhez először szükséges a felmondás jogellenességének megállapítása.

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett azzal, hogy a munkaviszony tekintetében a munkavállaló örökösei nem jogutódok, a munkaviszony munkavállalói oldalon személyhez kötött jogviszony. Erre figyelemmel a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése miatt az örökösök munkaügyi jogvitát nem kezdeményezhetnek. Ennek megfelelően a felpereseknek az elhunyt munkaviszonyának rendkívüli felmondással történt megszüntetése miatt előterjesztett keresetét keresetőségi jog hiányában törvénysértés nélkül járt el másodfokú bíróság. Az örökös a munkavállalónak csak azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek, a munkaviszonyát azonban nem folytathatja. Tekintettel arra, hogy a munkáltató munkaviszonyt megszüntető intézkedésével kapcsolatban a munkavállaló a jogellenességre hivatkozva vagyoni igényt nem érvényesített, így ilyen munkavállalói vagyoni követelés, amikor az örökség megnyílt, nem állt fenn, tehát az örökség tárgyát sem képezhette.

3.4 A kormánytisztviselő lemondása [Kttv. 60. § (2) bekezdés c) pont, 61. §]

A jogviszony megszüntetési esetek egyike a lemondás. A lemondásra vonatkozó szabályozást a Kttv. a Ktv.-ben foglaltakkal azonos módon tartalmazza: a kormánytisztviselő közszolgálati jogviszonyról bármikor lemondhat. A lemondási idő két hónap, de a felek ennél rövidebb időben is megállapodhatnak. Határozott idejű jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon [Kttv. 61. §, Ktv. 16. §].

A lemondásra vonatkozó további szabályozást a bírói gyakorlat alakította ki. Indokolási kötelezettség nem kapcsolódik a lemondáshoz, érvényességéhez a munkáltató elfogadó nyilatkozata sem szükséges, de a lemondási nyilatkozatból egyértelműen ki kell tűnni, hogy lemondásról van szó. A Legfelsőbb Bíróság egy – egyébként a fegyelmi eljárással összefüggő, de az összeférhetetlenség kérdését is érintő – eseti döntésében kimondta, hogy

ráutaló magatartás alapján nem lehetséges a jogviszony lemondás jogcímén történő megszüntetése [BH2001.498.].

A jogesetben megállapított tényállás lényege, hogy a felperes vezetői kinevezése visszavonásra került, másnapi hatállyal ügyintézői besorolást kapott. Ezt követően néhány napon belül fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja miatt fegyelmi eljárás indult ellene. A fegyelmi tanács a felperest hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtotta. Fontos még kiemelni, hogy a felperes a vezetői kinevezés visszavonását megelőző néhány nappal korábban betegszabadságra ment, ezt követően pedig táppénzes állományban volt. Keresőképesége csak több mint három hónap múlva, már a fegyelmi fenyítés kiszabását követően állt be. Keresőképesé nyilvánítását követően az alperesnél munkát nem végzett, időközben egy betéti társaság belfagya lett, annak tevékenységében működött közre díjazás ellenében.

A felperes keresetében a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte. Közszolgálati jogviszonyának fenntartását nem kívánta, kérte annak megállapítását, hogy a jogviszonya a bírósági ítélet jogerőre emelkedése napjával közös megegyezéssel szűnjön meg, továbbá kérte a végkielégítés megfizetését. Arra hivatkozott, hogy a fegyelmi eljárás lefolytatása törvénytörtő volt, mivel a fegyelmi eljárást nem a munkáltatói jogkör gyakorlója indította meg.

Az elsőfokú bíróság a fegyelmi határozatot hatályon kívül helyezte, figyelemmel arra, hogy nem az arra jogosult indította fegyelmi eljárást. [A fegyelmi eljárást a munkáltatói jogkörgyakorlónak kell elrendelnie. A felperes a fegyelmi eljárás megindításakor már ügyintéző volt, így nem indíthatta volna ez az eljárást ugyanaz a személy, aki vezetőként volt a munkáltatói jogkör gyakorlója.]. A bíróság nem értett egyet az alperessel abban, hogy a betéti társasági beltági minőségre (összeférhetetlenség) figyelemmel a jogviszony lemondással megszűnt volna.

A másodfokú bíróság az ítéletet részben megváltoztatta: megállapította, hogy a jogviszony közös megegyezéssel szűnik meg. Kötelezte továbbá az alperest végkielégítés megfizetésére, összhangban a közszolgálati jogvitára vonatkozó azon Ktv.-beli szabályozással, miszerint ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyának fenntartását nem kívánja, ezt úgy kell tekinteni, mintha közszolgálati jogviszonya a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének napjával közös megegyezéssel szűnt volna meg, mely esetben végkielégítés jár [Ktv. 60. § (4) bekezdés]. A másodfokú bíróság a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezésével egyetértett. Az összeférhetetlenség tekintetében kifejtette, hogy akkor kerül sor a

jogviszony megszüntetésére, ha az összeférhetlenség megszüntetésére történő felszólítás alapján az érintett nem intézkedik. Az alperes részéről a felperes az összeférhetlenség megszüntetésének felszólítására ebben az esetben nem került sor.

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett az eljárt bíróságok döntésével mind a fegyelmi eljárás elrendelése, mind a jogviszony megszüntetése tekintetében.

A lemondási időhöz kapcsolódó kérdés a lemondási időre járó juttatások tárgyköre. A bírói gyakorlat mondta ki a **BH1997.52.** számú egyedi ügy kapcsán, hogy *a köztisztviselő a lemondása esetén nem tarthat igényt a felmentési járandóságra és a végkielégítésre [Ktv. 18-19. §].* A jogesetben a felperes közszolgálati jogviszonyban, ügyintézőként látta el feladatát (bányafelügyeleti főmérnök). Az adott szervezetre vonatkozóan miniszteri rendelet átszervezést hajtott végre, a felperes munkahelye megszüntetésre került és kirendeltségként működött tovább. A felperes többször kérte az új kinevezési okirat kiadását. Az alperes válaszában tájékoztatta, hogy jogviszonyával kapcsolatos jogai és kötelezettségei változatlanok, változás csak a részleges munkáltatói jogokat gyakorló személyében állt be. A felperes ezt követően fordult bírósághoz, kérve, hogy a bíróság kötelezze az alperest a változásoknak megfelelő intézkedés megtételére.

Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy közölje a felperessel, hogy a közszolgálati jogviszonya melyik szervnél, milyen munkavégzési hellyel áll fenn, figyelemmel arra, hogy a jogviszonyt érintő minden lényeges jognyilatkozatot írásba kell foglalni [Ktv. 11. § (1) bekezdés]. A kinevezési okmány tartalmazza többek között a munkavégzés helyét [Ktv. 11. § (5) bekezdés], melynek megváltozása esetén arról tájékoztatást kell adni. Ezt a tárgykört a Kttv. is hasonló tartalommal szabályozza [Kttv. 19. § (1) bekezdés, 43. § (2) bekezdés d) pont].

Az alperes közigazgatási szerv fellebbezett az alábbi indokokra hivatkozva:

- jogszabály-változással összefüggő illetékességi terület megváltozása nem érintette sem a felperes kinevezését, sem pedig a feladatkörét;
- utalt arra, hogy mindezt két alkalommal, írásban közölte a felperessel.

Időközben a felperes a közszolgálati jogviszonyát lemondással megszüntette. Ezt követően egy újabb miniszteri rendelet hatályon kívül helyezte az előző átszervezésre vonatkozó miniszteri rendeleti szabályokat. Erre hivatkozással a felperes módosította a

keresetét, és a közszolgálati jogviszony jogutódlás nélküli megszűnése miatt felmentési járandóság, végkielégítés és egyéb járandóságai megfizetését kérte.

A másodfokú bíróság megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét, álláspontja szerint az elsőfokú bíróság döntése helyénvaló volt annak meghozatala időpontjában, ezt követően azonban okafogyottá vált, a felperes közszolgálati jogviszonya ugyanis lemondás folytán megszűnt. Emiatt a felperesnek nem jár felmentési járandóság, mert a jogviszonya a kirendeltség megszűnését megelőzően a lemondása, nem pedig a munkáltató jogutód nélküli megszűnése folytán szűnt meg.

A felperes felülvizsgálati kérelme alapján a Legfelsőbb Bíróság a másodfokú bíróság jogerős ítéletének megtámadott rendelkezését annak helytálló indokainál fogva hatályában fenntartotta. A felperes az alperessel állt közszolgálati jogviszonyban, az alperes később is működött, csupán a felperes munkavégzési helyét képező kirendeltség szűnt meg.

3.5 A felmentés [Kttv. 60. § (2) bekezdés d) pont, 63-68. §]

A felmentési okokat a Kttv. továbbra is tételesen határozza meg. A korábbi szabályozást követve az egyik csoportba tartoznak azon okok, amelyek esetében lehetőség van a felmentésre, míg a másik csoportban szereplő felmentési okok esetében kötelező a felmentés.

A Kttv. felmentési szabályainak főbb irányait az Alkotmánybíróság döntései⁴ határozták meg. Az Alkotmánybíróság az indokolás nélküli jogviszony megszüntetést hatályon kívül helyező alkotmánybírósági döntéssel összefüggésben kimondta, hogy „az államszervezet hatékony működése indokolhatja a közigazgatásban dolgozó tisztviselők felmentési lehetőségének könnyítését a korábbi szabályozáshoz képest”, továbbá hogy „a törvényhozó széles körű szabadsággal rendelkezik a felmentési okok szabályozásában”, ez a döntési szabadsága azonban nem korlátlan. Erre is figyelemmel került sor a korábbi felmentési szabályok újraszabályozására.

A felmentési okok a fent jelzettekén túl tovább csoportosíthatók: vannak szervezeti okok, és a tisztviselő személyével összefüggő okok.

A szervezeti okok a következők:

⁴ 8/2011. (II. 18.) AB határozat, valamint a 29/2011. (IV. 7.) AB határozat.

- létszámcsökkentés [Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pont];
- feladat megszűnése [Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pont];
- átszervezés [Kttv. 63. § (1) bekezdés c) pont].

A tisztviselő személyével összefüggő okok:

- hivatalra való méltatlanság [Kttv. 63. § (2) bekezdés a) pont];
- nem megfelelő munkavégzés [Kttv. 63. § (2) bekezdés b) pont];
- egészségügyi alkalmatlanság [Kttv. 63. § (2) bekezdés c) pont];
- egyoldalú munkakör módosítás [Kttv. 63. § (2) bekezdés d) pont];
- nyugdíjasnak minősülés [Kttv. 63. § (1) bekezdés d) pont];
- bizalomvesztés [Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pont];
- nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére tekintettel a kérelemre nyugdíjazás [Kttv. 63. § (2) bekezdés f) pont];
- foglalkoztatást kizáró ok [Kttv. 63. § (2) bekezdés g) pont];
- büntető eljárás miatti kérelemre [Kttv. 63. § (2) bekezdés h) pont];
- fegyelmi eljárás megindulásától kérelemre [Kttv. 63. § (2) bekezdés h) pont].

1.5.1 A Munkaügyi Kollégium 95. számú állásfoglalása

A bírói gyakorlat által kimunkált elvek főként a korábbi szabályozáshoz igazodnak, a jelen alfejezetben azon esetek bemutatására kerül sor – igazodva a tanulmány céljához – amelyek a korábbi felmentési jogcímekhez is kapcsolódnak. A felmentés kapcsán ki kell emelni az **MK. 95. számú kollégiumi állásfoglalását**, melyre a tanulmány egy korábbi részében már hivatkozik.

Az állásfoglalás alapvető szabályokat tartalmaz a munkáltatói felmondásra vonatkozóan. A felmondás (korábban: rendes felmondás) a munkaviszonyt megszüntető, egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amellyel mind a munkavállaló, mint a munkáltató élhet [rég Mt. 87. § (1) bekezdés b) pont, új Mt. 64. § (1) bekezdés b) pont, 65. § (1) bekezdés]. A

felmondáshoz kapcsolódó, elnevezésbeli különbségek ellenére a tényállás lényegét tekintve nincs változás.

Az állásfoglalás szempontjából értelemszerűen a munkáltatói felmondás a lényeges. Az új Mt. – a régi Mt.-ben szereplő tartalommal azonos módon – előírja, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja [új Mt. 64. § (2) bekezdés]. Az állásfoglalás az indokolás világosságának, valóságának és okszerűségének követelményét vizsgálja.

Az általános munkajog szerinti munkáltatói felmondás (korábban rendes felmondás) közigazgatási megfelelője a felmentés, így a munkajogban kimunkált elveket a közigazgatásban foglalkoztattak, tehát a kormánytisztviselők esetében is vizsgálni szükséges. A Kttv. az új Mt. fent jelzett szabályozásával azonos módon tartalmazza az indokolásra vonatkozó rendelkezéseket, eszerint a munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű [Kttv. 63. § (3) bekezdés].

A korábbi Mt. hatálya idején kialakult bírói gyakorlat jelenleg is támpontként szolgálhat, így indokolt áttekinteni az állásfoglalás legfontosabb elemeit:

Az indokolás világossága követelményének akkor felel meg a felmondás, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. A világosság követelményének célja, hogy a felmondás indokát a másik fél megismerhesse és ellenőrizhesse, azzal szemben védekezhessen.

Nem szükséges azonban az ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. Néhány BH, ami e követelmény jelentését fejt ki:

- A **BH2001.395.** kimondta, hogy *világos a felmondás indokolása, ha abból megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség, azaz a munkaviszony rendeltetését veszítette.*
- A **BH2004.251.** tartalmazza, hogy *a világos indokolás követelményének megfelel a munkavállaló által ismert jegyzőkönyvre való hivatkozás.*
- A **BH 2000.225** szerint, *ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához.*

Az indokolás valósága követelményének érvényesülése esetén a munkáltató bizonyítani tudja az indokolást alátámasztó körülményeket, a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás (eleve) nem fogadható el.

Az okszerűség követelményének akkor felel meg az indokolás, ha a megszüntetés indoka tényszerűen fennálló, a valós oknak mintegy okozati összefüggésben kell állnia a munkajogviszony rendeltetésének elvesztésével. A megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség.

3.5.2 A létszámcsökkentés

A létszámcsökkentés gyakori jogcím, annak lényegi elemei nem változtak: A korábbi szabályozás szerint a közszolgálati jogviszony felmentéssel szüntethető meg, ha az Országgyűlés, a Kormány, illetve az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség [Ktv. 17. § (1) bekezdés b) pont, később Ktjv. 8. § (1) bekezdés a) pont]. Hasonló tartalmú a szabályozás a Kttv.-ben [Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pont]. E felmentési ok kapcsán szükséges kiemelni a **BH2010.341.** számú egyedi esetet.

A jogeset alapjául szolgáló tényállás szerint egy megyei jogú város közgyűlése létszámcsökkentést rendelt el, melynek keretében a felperes felmentésére került sor. A felmentési idő alatt az alperes közszolgálati jogviszonyt létesített ugyanolyan munkakörben történő foglalkoztatásra. A felperes keresetében a munkáltatói felmentés jogellenességének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes felmentésének létszámleépítésre alapított indoka nem valós, ezért a közszolgálati jogviszony felmentéssel történt megszüntetése jogellenes. Nem fogadta el az alperes érvelését, miszerint az új jogviszonnyal érintett munkakör nem teljes mértékben azonos a felmentett felperes korábbi munkakörével, figyelemmel arra, hogy a kinevezési okiratban ugyanolyan megnevezésű munkakör szerepel. Ezt támasztják alá a hivatali szervezetben foglalkoztatott munkatársak vallomásai is.

A másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, álláspontja szerint létszámcsökkentés keretében került sor a közgyűlési határozat meghozatalát követően a felperes felmentésére. Elfogadta az alperes érvelését, miszerint az új jogviszony létesítésére egy olyan személlyel került sor, akinek a jogi szakvizsga letételéhez szükséges felkészülés érdekében volt indokolt az adott munkakörben foglalkoztatás. A bíróság álláspontja szerint a munkaköri leírások alapján a felperes és az új munkatárs eltérő feladatokat láttak el, így munkakörük nem azonos, függetlenül a munkakör azonos megnevezésétől. A bíróság hivatkozott egy korábbi jogesetre, amelyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta: *A létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat* [BH2007.135. számú eset, ismertetését ld. ezt követően]. A hivatkozott jogesettől eltérően a kérdéses esetben az újabb jogviszony létesítésére eltérő munkakörre került sor és a jogi szakvizsgára felkészülés miatt a foglalkoztatásra nem is kerülhetett sor „huzamosabb” ideig.

A felülvizsgálati kérelemben a felperes kifejtette, hogy az azonos munkakörök alátámasztják, hogy a létszámcsökkentésre alapított felmentés indokolása nem valós és nem okszerű. Nem történhet létszámleépítés arra a munkakörre, amire másik személyt vesznek fel, majd rövid időn belül tovább bővítik a létszámot.

A felülvizsgálati kérelmet a Legfelsőbb Bíróság alaposnak tartotta. Álláspontja szerint a Közgyűlés döntést hozott a létszámcsökkentésről, amelyet az alperesnek végre kellett hajtani. A jogszerűség szempontjából azonban nem hagyható figyelmen kívül a közszolgálati jogviszony megszűnését megelőző, illetve azt követő létszámváltozás. Felhívta a figyelmet, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a létszámcsökkentéssel indokolt felmentés az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenesnek minősül olyan esetben, amikor a munkáltató a felmentéssel érintett munkakörben a felmentéssel egy időben új munkavállalót alkalmaz és foglalkoztat. A felperes jogviszonyt megszüntető okirata tartalmazza, hogy a felperes végzettségének, besorolásának megfelelő üres álláshely az önkormányzat területén nincs, így a továbbfoglalkoztatásra más munkakörben nincs lehetőség. Ennek ellenére került sor – még a felmentési idő megkezdése előtt – az újabb jogviszony létesítésére. A szakvizsgára felkészítés érdekében történő munkavégzésnek az adott esetben nincs jelentősége. Figyelemmel arra, hogy az újonnan felvett munkatárs ugyanolyan munkakörbe került, a bíróság álláspontja szerint a létszámcsökkentés nem

valósult meg, hiszen bővült a létszám, továbbá nem bizonyult igaznak az sem, hogy nem volt a felperes végzettségének megfelelő másik munkakör.

Az előző jogesetnél hivatkozott **BH2007.135.** számú egyedi ügyben a jogeset alapjául az szolgált, hogy a felperesek munkaviszonya csoportos létszámcsökkentés keretében megszüntetésre került. A felperesek felmondását megelőzően az alperes hirdetés alapján felvett hét új munkatársat változó munkavégzési helyre, akiket a felperesek munkavégzési helyén tanítottak be, közülük négy a munkaügyi per idején is ott dolgozott. A felperesek keresetükben a csoportos létszámcsökkentéssel indokolt munkáltatói rendes felmondások jogellenességének megállapítását kérték.

Az elsőfokú bíróság megállapította a felmondások jogellenességét, mert azok indokai valótlanok, azaz a munkáltató nem tudta bizonyítani az indokolást alátámasztó körülményeket.

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helybenhagyta, mivel az elsőfokú ítéleti tényállásból levont jogi következtetéssel egyetértett. A másodfokú bíróság megállapította továbbá, hogy az alperesnek az általános együttműködési kötelezettség keretében a felpereseknek fel kellett volna ajánlania a változó munkavégzési helyre vonatkozó munkaszerződés-módosítást.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy a változó munkahelyre alkalmazott munkavállalóknak későbbiekben a felperesek munkavégzési helyén történő foglalkoztatását a piaci változás indokolta, álláspontja szerint ez a korábbi rendes felmondások jogszerűségét nem érinthette. A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet az alperessel, álláspontja szerint az alperes helytállóan hivatkozott arra a bírói gyakorlatban kialakított elvre, hogy *a létszámcsökkentés tényét - és az ezzel indokolt rendes felmondás jogszerűségét - nem érinti az a körülmény, ha a feladatok növekedése esetén azok ellátásába a munkáltató esetenként más munkavállalókat is bevon* [**BH1999.135.** számú egyedi ügy], ez azonban a konkrét esetben nem alkalmazható. Rámutatott arra, hogy az alperes a csoportos felmondással egyidejűleg vett fel olyan új munkavállalókat, akiket hosszabb ideje a felperesek munkakörében, azonos munkavégzési helyen, és azóta is foglalkoztat folyamatosan, miközben a feladatok növekedését a perben az alperes meg sem próbálta bizonyítani. Nem tudta elfogadni az alperes azon indokolását, hogy az új munkavállalók betanításánál jelentkező infrastrukturális problémák okozták azt, hogy az új munkavállalók a felperesekkel azonos a munkavégzési helyen kerültek foglalkoztatásra. Megállapítást nyert, hogy az alperes

az új munkavállalók munkaszerződésében kikötött változó munkavégzési helyet nem érvényesítette.

A létszámcsökkentéshez kapcsolódóan érdemes megvizsgálni azt a kérdést is, hogy mit mutat a bírói gyakorlat abban az esetben, ha a felmentés oka látszólag jogszerű, de arra a felmentett és a munkáltató korábbi nézeteltérése vezethetett. Az MK. 95. számú állásfoglalás kiemeli [MK. 95. számú állásfoglalás IV. pont], hogy *az egyébként fennálló felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleg ártási szándékkal bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet.*

A **BH2008.100.** számú ügyben az alperes a felperes jogviszonyát a Kormány által elrendelt létszámcsökkentésre alapozva szüntette meg. A felperes a felmentést jogellenesnek tartotta, rendeltetésellenes joggyakorlás és hátrányos megkülönböztetés miatt, álláspontja szerint az alperessel fennálló szakmai nézeteltérések vezettek a felmentéshez. A nézeteltérést az alperes vezető beosztású munkatársa is elismerte.

Az elsőfokú bíróság a szakmai nézeteltérések és a felmentés közötti vélelmezett ok-okozati összefüggést nem találta bizonyítottnak, a keresetet elutasította. A másodfokú bíróság a hátrányos megkülönböztetést kizárta, azonban a rendeltetésellenes joggyakorlást megállapította.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében rámutatott arra, hogy a felperes sem a keresetében, sem a fellebbezésében nem jelölte meg a rendeltetésellenes joggyakorlást alátámasztó tényeket, azt a másodfokú bíróság sem észlelte, e bizonyítékokat nem értékelte. Álláspontja szerint a személyi körülmények, mint az ellentét, a bizalmatlanság nem adhat alapot a rendeltetésellenes joggyakorlásra.

A Legfelsőbb Bíróság nem osztotta az alperes álláspontját. Az alperes helytállóan hivatkozott az MK. 95. számú állásfoglalás IV. pontjában szereplő fent megjelölt rendelkezésre, továbbá arra, hogy az ellenszenv önmagában nem alapozza meg a rendeltetésellenes joggyakorlást, azonban téves azon álláspontja, hogy a másodfokú bíróság ezzel ellentétes döntést hozott. A Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra, hogy a másodfokú bíróság a perben valamennyi tény és körülményt értékelt, és ezeket egybevetve állapította meg a rendeltetésellenes joggyakorlást. A perben tehát „bebizonyosodott, hogy a munkáltató a felmentést a köztisztviselő helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként, azaz

retorzióként alkalmazta; ez ugyanis olyan joggal való visszaélés, amely a másik fél véleménynyilvánításának elfojtására vezet és jogos érdekeit is csorbítja.”⁵

Fel kell hívni a figyelmet, hogy hasonló tárgykörben már bemutatásra került a **BH2009.304.** számú jogeset [ld. a 3.2.1 alfejezetben], ahol látszólag ellentétes tartalmú a Legfelsőbb Bíróság döntése. A jogesetben a felperest fegyelmező korábbi alperesi intézkedések miatt nem volt megállapítható a felmentés rendeltetésellenessége. A jogesetből kiderült, hogy *„nem minősült önmagában továbbá rendeltetésellenes joggyakorlásnak a jogviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés amiatt sem, ha annak a munkavállalónak (köztisztviselőnek) szüntetik meg a jogviszonyát, akinek a korábbi kötelezettségzegésével összefüggésben konfliktusa keletkezett a felettesével. Az adott esetben egyébként a felperes ilyen konkrét konfliktus fennállását nem is tudta bizonyítani.”* A rendeltetésellenesség tehát ebben a jogesetben nem nyert bizonyítást. Ebben az ügyben azonban döntő jelentősége van annak, hogy – ahogy azt az adott jogesetnél részletesen kifejtésre került – a „nézeteltérés” rendezésére rendelkezésre álltak a jogi eszközök, hiszen az írásbeli figyelmeztetést követően fegyelmi eljárásra került sor, az abban hozott határozat ellen a felperes harminc napon belül keresettel élhetett volna.

Ki kell emelni a **BH2008.100.** és a **BH2009.304.** számú egyedi ügyek kapcsán a munkáltató és beosztottja közötti bizalom meglétét, pontosabban annak hiányát. A felmentés oka mindkét ügyben létszámcsökkentés volt, azonban a jogvita során kiderült, hogy a felmentést megelőzően konfliktus keletkezett. A **BH2008.100.** számú ügyben a bíróság által megállapított bizalmatlanság mintegy előfutára a Kttv. egyik új felmentési jogcímének, a bizalomvesztésnek. [A Kttv. szerint bizalomvesztésnek minősül, ha a kormánytisztviselő a kötelezettségének nem tesz eleget, indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet – Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pont. 66. §, 76. § (2) bekezdés].

⁵ Dr. Bérces Kamilla: Felmentési okok rendszere a közszolgálatban, HR&Munkajog 2015/1. szám.

3.5.3 Az átszervezés

A Kttv. rendelkezése szerint a kormányzati szolgálati viszony felmentéssel megszüntethető, ha átszervezés következtében megszűnt a kormánytisztviselő munkaköre [Kttv. 63. § (1) bekezdés c) pont]. Az átszervezés, mint jogviszony megszüntetési jogcímet a Ktv. is tartalmazta, így az ezzel kapcsolatos bírói gyakorlat vizsgálata ma is releváns.

Az átszervezés fogalmát a törvény nem tartalmazza, az e körbe tartozó esetek kereteit a bírói gyakorlat alakította ki. Az átszervezéssel foglalkozó, dr. Petrovics Zoltán által írt tanulmány szerint⁶ az átszervezés esetei közé tartozhat a munkáltató szervezeti felépítésének megváltozása, a munkaszervezésben történő változtatás vagy a munkakör megszűnése, ez utóbbi megvalósulhat úgyis, hogy több munkakör összevonására kerül sor. Ennek megfelelően az átszervezés csak akkor tekinthető jogszerű indoknak, ha annak következtében a felmentett munkaköre ténylegesen feleslegessé válik.

Jogvita esetén sokszor felmerül az átszervezés célszerűsége, hogy helyesen járt-e el az átszervezés végrehajtásával a közigazgatási szerv. Ezt az MK. 95. számú állásfoglalás alapján a bíróság nem vizsgálhatja. Az állásfoglalás kimondja [MK. 95. számú állásfoglalás, I. pont b) alpont]: *A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretén kívül esnek (pl. hogy nem volt célszerű a vállalat átszervezése).* Ezzel kapcsolatban az állásfoglalás tartalmazza, hogy olyan felmondás esetén, amelynek indokolása arra hivatkozik, hogy a munkáltatónál történt átszervezés miatt a munkakör megszűnt, nem lehet vizsgálni a jogvitában, hogy az átszervezés célszerű volt-e, illetve hogy miért éppen az adott munkavállaló jogviszonya került megszüntetésre. Ezt az általános követelményt a **BH2002.374.** és a **BH 2001.341.** számú egyedi ügyekben meghatározottak is megerősítik.

A **BH2006.26.** számú egyedi ügyben a felperes az MK. 95. számú állásfoglalásban az előzőekben jelzett rendelkezésének megsértésére is hivatkozva fordult a Legfelsőbb Bírósághoz. A tényállás szerint az alperes a felperes felmentését az önkormányzat képviselő-testülete határozatával elrendelt létszámcsökkentéssel és átszervezéssel indokolta. Eszerint a

⁶ dr. Petrovics Zoltán: „Variálnak – Az átszervezés egyes kérdéseiről” című tanulmánya.

képviselő-testület alacsonyabb létszámot határozott meg, új szervezeti felépítést fogadott el, erre figyelemmel a felperes további foglalkoztatására nem volt lehetőség.

Az elsőfokú bíróság a keresetnek helyt adott, mivel álláspontja szerint a felperes munkakörét az átszervezés nem érintette, a munkaköri feladatait bizonyos feladatkiegészítéssel a korábban más munkakörben dolgozó munkatársa vette át. A másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta, figyelemmel arra, hogy a felmentés indoka mindenben megfelelt a jogszabályoknak.

A felperes felülvizsgálati kérelmében előadta, hogy a felmentés nem tartalmazza azoknak az okoknak, tényeknek és körülményeknek a világos megjelölését, amelyből kitűnik, hogy miért az ő jogviszonyát szüntették meg az átszervezés során, az indokolásból nem állapítható meg, miért az ő munkájára nem volt szükség az alperesnél.

A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet a felperessel. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság helytállóan indult ki abból, hogy az alperesnél az önkormányzat képviselő-testülete rendelkezése alapján nemcsak létszámcsökkentésre, hanem átszervezésre is sor került. Ennek keretében az alperes az egyik korábbi osztályt megszüntette, és egy másik osztályt hozott létre, melyben önálló csoportok kerültek kialakításra. Ezzel egyidejűleg a felperes munkakörét is átszervezte úgy, hogy a munkaköri feladatokat kibővítette a korábbi osztály egyik munkatársa feladatainak egy részével, és az így létrehozott új munkakörbe az utóbbi feladatokat végző munkatársat helyezte. Ebből következően a másodfokú bíróság megalapozottan következtetett arra, hogy az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés és átszervezés a felperes munkakörét érintette. A Legfelsőbb Bíróság tehát jogszerűnek minősítette a felmentést és kimondta: *átszervezésnek minősül a feladatok átcsoportosítása, a munkakörök – akár részbeni – összevonása is.* A munkáltató mérlegelési hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy az átszervezéssel érintett személyek közül a létszámleépítés keretében kinek a jogviszonyát szünteti meg.

Az átszervezés egy másik aspektusára hívja fel a figyelmet a **BH2010.22.** számú egyedi ügy. Ebben az esetben azt vizsgálta a Legfelsőbb Bíróság, hogy miként kell értékelni az egy munkakörbe tartozó feladatok szétosztását. Döntése szerint *az átszervezés keretében történt, az egy munkakörbe tartozó feladatok szétosztásával megvalósuló munkakör-megszüntetést nem cáfolja a feladatok megmaradása.*

A jogesetben az felperes az alperes közigazgatási szerv hivatalánál ügyintézőként dolgozott, az alperes pedig olyan átszervezést hajtott végre, melynek eredményeként csökkent a szervezeti egységek száma. A hivataltól álláshelyeket vontak el, így az alperes a felperes munkakörét megszüntette, a feladatait szétszították. A felperes a felmentés jogellenességének megállapítását kérte.

Az elsőfokú bíróság a felmentés indokát valósnak és okszerűnek ítélte, álláspontja szerint az átszervezés bizonyítottan megvalósult, a felperes munkakörében új köztisztviselőt nem alkalmaztak. A bíróság megvizsgálta a fennálló üres státuszokat, és megállapította, hogy azok a felperes számára nem voltak felajánlhatók, minthogy az adott munkakörhöz szükséges iskolai végzettséggel nem rendelkezett.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú ítéleti jogi álláspontot helytálló volt. Az iskolai végzettség vizsgálatának eredményeként egyetértett azzal, hogy a munkáltató az akkor hatályos képesítési előírásokat [9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet] nem szegte meg, amikor nem ajánlott fel másik megfelelő munkakört.

A felperes felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy az eljáró bíróságok a másik munkakör felajánlása tekintetében megsértették a képesítési előírásokat. Érvelése szerint a felmentésekor egy olyan munkakört kellett volna felajánlani részére, melyet korábban már betöltött, és amelynek iskolai végzettségét megfelelőnek ismerték el. Előadta, hogy az átszervezés alapjául szolgáló szervezeti és működési szabályzat módosításából nem következik feladatátcsoportosítás, így a felmentés indokolás nem valós és nem világos, a feladatai nem váltak feleslegessé.

A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet a felperessel, álláspontja szerint a másodfokú bíróság nem sértett jogszabályt, amikor kifejtette, hogy a felmentés a felperes keresetéből is megállapíthatóan világosan és aggálymentesen meghatározta azokat az okokat, amelyek a felmentéséhez vezettek. Eszerint az alperes szervezeti és működési szabályzatának módosítása folytán a feladatok átcsoportosítására, átszervezésre került sor, amely a felperes munkakörét is érintette, az adott munkakör megszűnt. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy a felperes álláshelye egy másik szervezeti egységhez átcsoportosításra került, és ennek következménye volt a felperes munkakörének a feladatai szétszítésével történt megszüntetése. Az átszervezés keretében történt, és az egy munkakörbe tartozó feladatok szétszítésével megvalósuló munkakör megszüntetés valós voltát nem cáfolja, hogy a feladatok megmaradtak. Az alperes az átszervezést végrehajtotta, a felperes feladatai szétszítését a meghallgatott alperesi vezetők tanúnyilatkozatai is alátámasztották. A felperes

munkakörének bizonyított átszervezése és megszüntetése valós és okszerű felmentési indok volt.

A másik munkakör felajánlására vonatkozó kérelemmel összefüggésben a felperes által megjelölt munkakörök betölthetőségét a Legfelsőbb Bíróság megvizsgálta, és ennek során szintén egyetértett az első- és a másodfokú bíróság álláspontjával. A képesítési előírások betartásával kapcsolatban a felperes iskolai végzettségeit is vizsgálta, álláspontja szerint az eljáró bíróságok az ezekre vonatkozó jogszabályokat helyesen értelmezték.

3.6 A tanulmányi szerződés [Kttv. 82. §]

A Kttv. lehetőséget ad arra, hogy a közigazgatási szerv a megfelelő szakmai ismeretekkel rendelkező személyi állomány biztosítása céljából tanulmányi szerződést kössön. A törvény részletesen meghatározza a tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályokat. A jogalkotó a szabályozás kialakításánál az új Mt. szabályait vette alapul. Itt is fontos megjegyezni, hogy a Kttv. a korábbi Ktv. háttérjogszabályát biztosító régi Mt. szabályozását követi [régi Mt. 113. §]. A törvény meghatározza a tanulmányi szerződés fogalmát, rögzíti kötelező tartalmi elemeit, az alaki kötöttséget, miszerint a tanulmányi szerződést csak írásban lehet megkötni, valamint, hogy mely esetekben nem köthető.

A Kttv. rendelkezése szerint a tanulmányi szerződésben a munkáltató azt vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a kormánytisztviselő pedig arra kötelezi magát, hogy a tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát nem szünteti meg lemondással [Kttv. 82. § (1) bekezdés].

Hangsúlyozni szükséges, hogy a tanulmányi szerződés kötése lehetőség, és nem kötelezettség a munkáltató közigazgatási szerv részére. A tanulmányi szerződés megkötésére az önkéntesség jegyében kerül sor, azaz a munkáltató közigazgatási szerv az önkéntes továbbképzésben részt vevő kormánytisztviselő támogatása érdekében köthet ilyen, a kötelező képzés, továbbképzés keretében elsajátítandó ismeretek megszerzése céljából nem. A Kttv. – egyezően a korábbi szabályokkal – azonos tartalommal határozza meg, hogy mikor nem köthető tanulmányi szerződés, így jogszabály vagy közszolgálati szabályzat alapján járó kedvezmények biztosítására, illetve ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató közigazgatási szerv kötelezte a kormánytisztviselőt.

További korlátozó rendelkezéseket is tartalmaz a törvény, így:

- új elemként szerepel a szabályozásban, hogy a munkáltató csak kormánytisztviselővel köthet tanulmányi szerződést, azaz olyan személlyel nem, aki még nem áll kormányzati szolgálati jogviszonyban;
- a kormánytisztviselő más államigazgatási szervvel, illetve más munkáltatóval csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével köthet tanulmányi szerződést.

Fel kell hívni a figyelmet az arányosság követelményére, mely a szabályozás egészében megjelenik, így például a támogatás mértékével megegyező időn keresztül nem kerülhet sor a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésére lemondással, a megtérítési kötelezettség szabályai stb. Amennyiben e követelményt megsértik a felek, a tanulmányi szerződés részlegesen érvénytelenné válik.

A gyakorlatban előfordulhat, hogy a munkáltató személyében változás következik be, ekkor a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak [Kttv. 82. § (6) bekezdés].

A törvény rendezi a tanulmányi szerződés megszegésének kérdését is. A munkáltató lényeges szerződésszegése esetén a kormánytisztviselő mentesül a szerződésből folyó kötelezettségek teljesítése alól. A lényeges szerződésszegés eseteit a Kttv. nem határozza meg taxatívén, csak a támogatás biztosításának az elmaradását emeli ki [Kttv. 82. § (7) bekezdés]. A kormánytisztviselő lényeges szerződésszegése esetén pedig a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. A kormánytisztviselő szerződésszegésének esetei közül itt is csak néhányat nevesít a törvény, például ha nem megfelelő tanulmányi eredményt ér el, vagy a meghatározott időtartamot nem tölt le [Kttv. 82. § (8) bekezdés].

További fontos rendelkezés a tanulmányi szerződés felmondásának tárgyköre. A tanulmányi szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely miatt a szerződésből eredő kötelezettség teljesítése lehetetlenné vált vagy a teljesítés aránytalan sérelemmel járna. A „clausula rebus sic stantibus” elve⁷ érvényesüléséhez a körülményeknek a jognyilatkozat megtételét követő, lényeges változását kell bizonyítani.

⁷ Jelentése: a „dolgok jelenlegi állására vonatkozó záradék”, a körülmények alapvető megváltozására utal.

A felmondás jogkövetkezményét a törvény annak megfelelően rendezi, hogy ki mondta fel a szerződést: amennyiben a kormánytisztviselő mondja fel a szerződést, akkor a munkáltató a támogatást visszakövetelheti, illetve arányosan követelheti vissza, ha a kormánytisztviselő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti le. A munkáltató felmondása esetén azonban a támogatás nem követelhető vissza [Kttv. 82. § (10)-(11) bekezdés].

A tanulmányi szerződéssel kapcsolatosan a bírói gyakorlatból kiemelendők azon esetek, amelyek a következő kérdésekkel foglalkoztak:

- a tanulmányi szerződés sorsa áthelyezés esetén;
- a jogviszony munkáltató általi megszüntetése esetén mi történik a tanulmányi szerződéssel.

Az áthelyezés kapcsán a **BH2000.373.** számú egyedi ügyben a jogvita középpontjában az állt, hogy szerződésszegésnek minősül-e, ha a tisztviselőt a tanulmányi szerződésben vállalt időtartam alatt áthelyezik más közigazgatási szervhez. A Legfelsőbb Bíróság az egyedi ügyben hozott döntésében kimondta, hogy *ha a köztisztviselő tanulmányai anyagi támogatását tanulmányi szerződés alapján kapta, annak megszegése esetén a visszafizetési kötelezettségét a tanulmányi szerződés és a Munka Törvénykönyvének a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó rendelkezései szerint kell elbírálni [Ktv. 14. § (2) bekezdés, 33. § (4) bekezdés, régi Mt. 113. § (2) bekezdés].*

A jogeset alapjául szolgáló tényállás lényege, hogy az alperes közigazgatási szerv és a kirendeltségénél ügyintézőként dolgozó felperes tanulmányi szerződést kötöttek. Az alperes vállalta, hogy támogatja a felperesnek egy másoddiploma megszerzését célzó tanulmányait. A felperes vállalta, hogy a képzettség megszerzését követő három éven belül az alperessel fennálló jogviszonyát nem szünteti meg. A felperes befejezte a tanulmányait, a szerződésben vállalt, az alperesnél letöltendő időtartam alatt azonban egy másik közigazgatási szerv a felperes áthelyezését kérte a vele történt megállapodás alapján. Az alperes a felperest áthelyezte, ezt követően a tanulmányi szerződés megszegése miatt a támogatás visszafizetésére szólította fel. A felperes keresettel élt, melyben a visszafizetés alóli mentesítését kérte.

Az elsőfokú bíróság ítéletében az alperes visszafizetésre vonatkozó fizetési felszólítását hatályon kívül helyezte, figyelemmel arra, hogy a tanulmányi szerződés a közszolgálati jogviszony áthelyezéssel történő megszüntetése esetére nem írta elő a támogatás

visszafizetésének kötelezettségét. A Ktv. háttérjogszabályát biztosító régi Mt. akkor sem tartalmazott eltérő szabályozást a tanulmányi szerződésre e tekintetben, tehát az áthelyezés kérdéskörére nem volt törvényi rendelkezés [régi Mt. 110-116. §].

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, álláspontja szerint a felperes lényeges szerződésszegést követett el azzal, hogy a jogviszonyát a vállalt három éven belül megszüntette.

A felperes felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy az alperes az áthelyezési kérelemhez hozzájárult, pedig azt a saját érdekeire tekintettel elutasíthatta volna. Álláspontja szerint a jogerős ítélet ellentétes az akkor hatályos Ktv. 33. § (5) bekezdésében foglaltakkal, mert a rendelkezés akkori tartalma szerint a köztisztviselő akkor kötelezhető a költségek visszatérítésére, ha a képzés befejezésétől számított két éven belül lemond a közszolgálati jogviszonyáról.⁸ Az alperes ellenkérelme a jogerős ítélet hatályban tartására irányult.

A Legfelsőbb Bíróság véleménye szerint az alperes áthelyezéshez történő hozzájárulása önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató közigazgatási szerv lemond a támogatás visszakövetelésének jogáról. Kifejtette továbbá, hogy a felperes is tisztában volt azzal, hogy áthelyezése esetén időarányosan vissza kell térítenie a kapott támogatást, hiszen az alpereshez írt áthelyezés iránti kérelmében erre kifejezetten kitért, kérte a támogatás visszafizetésének elengedését. Megállapítást nyert, hogy a felperes végleges áthelyezéséhez a hozzájárulást az alperes nem tagadhatta meg, a törvényi előírások szerint e kérdésben nem volt mérlegelési joga, hiszen a Ktv. előírja, hogy végleges áthelyezés esetén az áthelyező közigazgatási szerv a hozzájárulást nem tagadhatja meg, feltéve, hogy a megkeresés kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam a két hónapot meghaladja [Ktv. 14. § (2) bekezdés]. A Kttv. hasonló tartalommal szabályoz [Kttv. 59. § (2) bekezdés].

A bíróság kitért továbbá arra, hogy a felperes nem a közigazgatási szerv által előírt képzés, továbbképzés, átképzés keretében folytatta tanulmányait, az általa hivatkozott Ktv. 33. § pedig erre az esetkörre vonatkozik; az e képzések körében felmerült költségek visszafizetéséről rendelkezett a törvény. Ennek megfelelően a visszafizetési kötelezettséget is a tanulmányi szerződés és a régi Mt. közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó rendelkezései szerint kellett elbírálni, nem a Ktv. alapján.

⁸ A szabályozás később módosult, a Kttv. sem tartalmaz ilyen tartalmú rendelkezést. A Ktv. jelzett rendelkezése 1998. január 1-től 2007. július 14-éig volt hatályban.

A tanulmányi szerződés és a jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése kapcsán a Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében, a **BH2000.176.** számú egyedi ügyben azt állapította meg, hogy „*a közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése önmagában nem szünteti meg a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket [Ktv. 71. § (2) bekezdés c) pont, MT. 113. § (1) bekezdés].*

A jogeset alapjául szolgáló tényállás szerint az alperes felmentéssel, létszámleépítés jogcímen megszüntette a felperes közszolgálati jogviszonyát, majd ugyanarra a napra felmondta a vele kötött tanulmányi szerződést. A felperes bírósághoz fordult.

Az elsőfokú bíróság tanulmányi költség megfizetésére kötelezte az alperest. Indokolásában arra hivatkozott, hogy az alperes lényeges szerződésszegést követett el, amikor a felperes harmadik félévi tanulmányaihoz csak részben, a negyedik félévihez egyáltalán nem adta meg a tanulmányi szerződésben vállalt támogatást. A felek a tanulmányi szerződésben nem rögzítették, hogy a támogatás a jogviszony fennállásától függ, ezért a felperes a szerződésszegésből eredő kárát érvényesíthette. Az ítélet ellen az alperes fellebbezett, vitatta a felperes követelésének jogalapját, valamint összegszerűségét.

A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, a megfizetendő tanulmányi költség összegét pedig csökkentette. Álláspontja szerint a régi Mt. speciális kártérítési szabálya a régi Ptk. 339. §-ával szabályozott általános polgári jogi kártérítési felelősségi szabállyal egyező tartalmú. A régi Mt. előírta, hogy ha munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a másik fél mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti [rég. Mt. 113. § (1) bekezdés]. A régi Ptk. szerint, aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható [rég. Ptk. 339. § (1) bekezdés]. Ennek megfelelően az alperes akkor felel, ha jogellenes és felróható magatartásával okozati összefüggésben okozott kárt a felperesnek. Hasonlóan rendelkezik az új Ptk., amikor a felelősség általános szabályaként meghatározza, hogy aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól a károkozó, ha bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható [új Ptk. 6:519. §]. Az új Ptk. rendelkezése tartalmilag azonos a régi Ptk. szabályozásával, a felelősség továbbra is a felróhatóságon alapul.⁹ Az adott esetben

⁹ A régi Ptk. szabályozása szerint a mentesüléshez a károkozónak azt kell bizonyítania, hogy „úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható”. Az új Ptk. szerint a károkozónak azt kell bizonyítania, hogy magatartása nem volt felróható. A szövegszerű eltérés oka az, hogy az új Ptk. a bevezető rendelkezésekben az

ez azt jelenti, hogy miután a jogviszony megszüntetése nem volt jogellenes, az alperesnek nem róható fel, hogy a jogviszony megszűnése után a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségeit nem kívánta teljesíteni. A tanulmányi szerződés célját és rendeltetése a közszolgálati jogviszony keretében értelmezhető, annak hiányában azokat nem tudja betölteni.

A másodfokú bíróság kimondta továbbá, hogy a szerződés megkötését követően bekövetkezhetnek olyan körülmények, amelyekre tekintettel valamelyik fél a szerződést felmondhatja, mentesülve ezzel vállalt kötelezettségei alól. A mentesülésre vezető okok tekintetében korábbi eseti döntésekre hivatkozott, mint például ha a szerződés teljesítése azért lehetetlenül, mert a munkavállaló egészségi állapota megváltozik.

A felperes felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a felek tanulmányi szerződésben nem rögzítették, hogy a támogatás a közszolgálati jogviszony fennállásától függ. Álláspontja szerint a munkáltató a közszolgálati jogviszony megszüntetését követően a tanulmányi szerződést nem szüntethette volna meg, a létszámleépítéskor figyelembe kellett volna vennie, hogy a tanulmányi szerződésből eredően kötelezettségek terhelik. Mindezekre tekintettel a köztisztviselő a szerződésszegésből eredő kárát érvényesíteni kívánta.

A Legfelsőbb Bíróság szerint a közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése önmagában a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket nem szünteti meg. Kifejtette, hogy helyesen utalt a megyei bíróság arra, hogy a szerződés megkötését követően bekövetkezhetnek olyan körülmények, amelyekre tekintettel valamelyik fél a szerződést felmondhatja, mentesülve ezzel vállalt kötelezettségei alól. Mentésülésre vezet az is, ha a szerződés teljesítése lehetetlenül. A másodfokú bíróság által hivatkozott eseti döntéseknél valóban lehetetlenülés következett be, az adott esetben azonban nem ez a jogi helyzet állt fent, ebben az alperes szerződés szerű teljesítése nem lehetetlenült, nem tekinthető ilyennek a közszolgálati jogviszonynak az alperes részéről történt megszüntetése. A közszolgálati jogviszony megszüntetésére nem a felperes magatartása, hanem az alperes érdekkörében felmerült körülmény adott okot, ezért az alperes a tanulmányi szerződést a vállalt támogatás biztosítása nélkül jogszerűen nem mondhatta fel. Nem értett egyet azzal, hogy a jogviszony megszüntetése következtében a tanulmányi szerződés felmondása jogszerű volt. Nem tartotta alkalmazhatónak továbbá a régi Ptk. kárfelelősségi szabályát, a munkáltató szerződésszegésének következményeiről a régi Mt.-nek a Ktv. 71. §-a (2) bekezdésének c)

egész törvénykönyvre meghatározza, hogy a polgári jogi viszonyokban úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható [új Ptk. 1:4 §], ha ezen elvnek a magatartás nem felel meg, akkor a magatartás felróható.

pontja alapján a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó 113. §-ának (1) bekezdése alapján kell dönteni. Megállapította, hogy az alperes szerződésszegése miatt a felperest kár érte: neki kellett fedezni azokat a költségeket, amelyek teljesítését az alperes vállalta, valamint a tanulmányai miatt távol töltött időre nem kapott díjazást.

3.7 A szabadság [Kttv. 100-107. §]

A szabadságra vonatkozó szabályok alapvetően nem változtak. A Kttv. szerint a kormánytisztviselő évi huszonöt munkanap alapszabadságra jogosult. A kormánytisztviselőknek az alapszabadságon felül több, a törvény által megadott jogcímeken pótszabadság is jár. A kormánytisztviselőt a pótszabadság az alapszabadságon felül illeti meg és a többféle jogcímeken járó pótszabadságokat össze kell adni [Kttv. 100-102. §].

Fel kell hívni a figyelmet a Munkaügyi Kollégium alábbi állásfoglalásaira: az **MK. 18. számú állásfoglalása** szerint *a kormánytisztviselőt – amennyiben rendelkezik más munkaviszonnyal – a szabadság minden munkaviszonyban, tehát a további munkaviszonya után is megilleti*, az **MK. 19. számú állásfoglalása** pedig kimondja, hogy *a szabadság abban az esetben is jár, ha a kormánytisztviselő foglalkoztatása részmunkaidőben történik*. A pótszabadsághoz kapcsolódóan meg kell említeni továbbá az **MK. 100. számú állásfoglalást**, amely szerint *a gyermekek után járó pótszabadság a gyermeket örökbe fogadó, illetve azt a gyermeket nevelőt is megilleti, aki állami nevelt gyermek gondozását és nevelését vállalta térítés mellett. Ugyancsak megilleti ez a kedvezmény azt a munkavállalót is, aki gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta. Ha a gondozó jogosult a pótszabadságra, az az anyának [apának] nem jár*.

A szabadság kiadására vonatkozó szabályozás továbbra is tartalmazza az éves szabadságot készítésére, az ettől való eltérésre, a szabadságról történő visszarendelésre, a szabadság számítására, a nyilvántartásra vonatkozó rendelkezéseket [Kttv. 103-107. §].

A szabadság kiadása és nyilvántartása munkanapokban történik, ahogy erre a Legfelsőbb Bíróság az **EBH2003.972. számú** egyedi ügyben rámutatott.

Az ügyben egy munkaügyi ellenőrzés az érintett munkáltatónál (üzemanyagtöltő állomásán) azt állapította meg, hogy a munkáltató hét munkavállaló részére nem adta ki az esedékesség évében a szabadságát, valamint a szabadságokat munkaórában tartotta nyilván,

emiatt a felügyelőség vezetője munkaügyi bírságot szabott ki. A munkáltató álláspontja szerint a szabadság órában és nem munkanapban való nyilvántartása a törvény rendelkezéseivel nem ellentétes.

Az elsőfokú bíróság szerint a felperes szabadság nyilvántartása „kezelhetetlen”, mivel a szabadság kiadása és nyilvántartása között különbséget tesz, holott a nyilvántartás adatainak meg kell egyeznie a jogszabály szerinti napokban meghatározott és kiadott szabadság adataival.

A felperes felülvizsgálati kérelmében fenntartotta azt az álláspontját, hogy a szabadság órában és nem munkanapban való nyilvántartása a törvény rendelkezéseivel nem ellentétes. A joggyakorlat egysége érdekében ebben az elvi kérdésben kérte a felülvizsgálati eljárás elrendelését és elvi határozat hozatalát.

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a szabadság mértékét a törvény munkanapban határozza meg [régi Mt. 131-132. §], és ennek megfelelően a szabadságot munkanapban rendeli kiadni [régi Mt. 135. § (1) bekezdés]. Ezért határozza meg a törvény, hogy mely napokat kell munkanapnak számítani a szabadság kiadásánál, illetve hogyan kell biztosítani az ötnapos munkahétnek megfelelő szabadságidőt, ha a munkaidőt hetente nem öt munkanapra osztják be [régi Mt. 135. § (2)-(3) bekezdés]. Mindebből következik, hogy a munkanapban meghatározott és kiadott szabadság nyilvántartása is értelemszerűen csak munkanapban történhet, mert a nyilvántartás a munkavállaló szabadsága megállapításának és kiadásának szabályszerű voltát hivatott igazolni.

A szabadság kiadásához kapcsolódó kérdés, hogy van-e lehetősége a munkáltatónak arra, hogy felmentés esetén a munkavégzés alóli felmentés időtartama alatt a ki nem adott szabadságokat is kiadja. A Legfelsőbb Bíróság az **EBH2007.1638.** számú egyedi esetben kimondta, hogy *ha a munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania.* Ennek értelmében, ha a munkáltató a felmentési idő teljes tartamára felmenti a kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól, ezzel megszűnik annak a lehetősége, hogy a kormánytisztviselők szabadságát a felmentési időben kiadja. A kormánytisztviselőt ugyanis a felmentési időben munkavégzési kötelezettség már nem terheli, erre az időre illetmény illeti meg őt, vagyis ugyanerre az időre másik jogcímen, szabadság címen nem jár neki szabadidő, illetve illetmény.

A jogeset alapjául szolgáló tényállás szerint az alperes munkáltatói rendes felmondás keretében szüntette meg a felperesek munkaviszonyát, a felmondási idő teljes időtartamára felmentett őket a munkavégzési kötelezettség alól. A felperesek keresetükben egyebek mellett a ki nem adott szabadságuk pénzbeni megváltása megfizetését kérték.

Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperesek keresetét elutasította. A ki nem adott szabadság pénzbeni megváltása iránti igényt azért nem találta alaposnak a bíróság, mert az alperes a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzés alól a felpereseket, és ezalatt, a felmondási idő felében kiadta a szabadságukat. A másodfokú bíróság is egyetértett abban, hogy a munkáltató a szabadságot kiadhatja a felmondási időnek a kötelező felmentési időt meghaladó részében.

A felperesek felülvizsgálati kérelemmel fordultak a Legfelsőbb Bírósághoz, álláspontjuk szerint a régi Mt. alapján a szabadságot pénzben kell megváltani. A törvény akkori rendelkezése szerint a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani [rég Mt. 136. § (1) bekezdés].

A Legfelsőbb Bíróság egyetértett a felperesekkel. Döntésében kifejtette, hogy a régi Mt. 93. §-ának (1) bekezdése szerinti munkáltatói rendes felmondás esetén a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni a felmondási idő felére. A munkáltató kedvezett a munkavállalóknak azzal, hogy nem csak a felmondási idő felére, hanem annak egészére felmentette őket a munkavégzési kötelezettség alól. A bíróság álláspontja szerint e döntésével megszűnt annak a lehetősége, hogy a felperesek szabadságát a felmondási időben kiadja. A felpereseket ugyanis a felmentési időben munkavégzési kötelezettség már nem terhelte, és erre az időre átlagkereset illette meg őket, ugyanerre az időre másik jogcímen (szabadság) is nem jár szabaddió, illetve munkabér (távolléti díj).

A szabadság kiadásával összefüggésben vizsgálni szükséges a szabadság „kivételét”. A Kttv. rendelkezései szerint a szabadság kiadásának időpontját – a kormánytisztviselő előzetes meghallgatása után – a szabadságolási terv alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg. Több részletben csak a kormánytisztviselő kérésére lehet kiadni. A kormánytisztviselő kérelmére az alapszabadság kettőötödét a szabadságolási tervtől eltérően a kormánytisztviselő által kért időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselőnek erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Előfordulhatnak azonban előre nem tervezhető események, amely miatt az előzetes bejelentés nem lehetséges.

Az ilyen esetekre tartalmazza a törvény, hogy ha a kormánytisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a kormánytisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót [Kttv. 103. § (1)-(4) bekezdés].

Az engedély nélkül történő szabadság kivételét vizsgálta a Legfelsőbb Bíróság a **BH2002.244.** számú egyedi ügyben. Az ügy lényege, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes rendkívüli felmondással megszüntette. Az indokolás szerint a felperes a felmondást megelőző két hónapban több mint két hétig engedély nélkül szabadságot vett igénybe a munkáltató utasítása ellenére, a munkavégzési kötelezettségét nem teljesítette, a munkájához szükséges anyagokat a munkahelyről kivitte, továbbá az eltelt időben munkavégzésre nem jelentkezett, a munkáltató részéről elérhetetlen volt. A felperes távol volt a munkahelyétől, munkavégzésre nem jelentkezett, távolmaradását nem igazolta, ezért az alperes nem tudhatta, hogy a távollétének mi volt az oka. A felperes tudta, hogy a táppénzre jogosító igazolásokat a munkavállalóknak az alperes részére kellett leadniuk. Ilyen igazolást a felperes az alperesnek nem adott le.

A felperes keresetében a rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását kérte. Az elsőfokú bíróság az engedély nélküli szabadságkivétel tekintetében a rendkívüli felmondást elkésettnek találta, továbbá megállapította, hogy a felperes a munkaköri kötelezettségét megszegte, ezért a sérelmezett intézkedés jogszerű volt.

A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nemcsak az engedély nélküli szabadság igénybevételére vonatkozó rendkívüli felmondási indok, hanem a munkavégzési kötelezettség elmulasztása és a könyvelési anyagok elvitelének indoka tekintetében is elmulasztotta a joggyakorlásra előírt határidőt. A régi Mt. rendelkezése szerint a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül lehet gyakorolni [rég. Mt. 96. § (4) bekezdés]. A munkából való távollétet illetően a bíróság kifejtette, hogy ez a kötelezettségzegés egymagában megalapozta a rendkívüli felmondást.

A felperes felülvizsgálati kérelemmel élt, mely nem volt alapos. Helytállóan hivatkozott azonban a felülvizsgálati kérelem arra, hogy a rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint önmagában azonban ez nem teszi jogellenessé az intézkedést. Ezzel kapcsolatban megállapításra került, hogy *a rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. Önmagában azonban az ilyen*

megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni. Ezért alaptalan, hogy a visszamenőleges hatályú megszüntetés miatt nem vehető figyelembe az ezt követő időszakra megjelölt kötelezettségszegés. A Legfelsőbb Bíróság kimondta: A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására hozza [régi Mt. 3. § (1) bekezdés, 103. § (1) bekezdés c) pont].

3.8 A fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás [Kttv. 155-159. §]

A kormánytisztviselők fegyelmi felelősségére vonatkozó szabályokat a Kttv. és a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet tartalmazza. A Kttv. a garanciális szabályokat tartalmazza, mint a fegyelmi vétség fogalma, fegyelmi büntetések köre, a fegyelmi büntetések hatálya, maga a fegyelmi eljárás (megindítás, határidők, megszüntetés stb.) szabályai [Kttv. 155-159. §], a Korm. rendelet pedig a fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes szabályokat.

Fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A felelősség megállapításának mind a két feltételét – mint a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségszegés és a vétkesség – a munkáltató közigazgatási szervnek kell bizonyítania.

A fegyelmi vétség megállapíthatóságához a kormánytisztviselői magatartás vétkességének vizsgálata szükséges. A vétkesség megvalósulhat szándékosság vagy gondatlanság formájában, ehhez iránymutatást ad a **Munkaügyi Kollégium 25. számú állásfoglalása** is:

- Szándékosság akkor állapítható meg, ha valaki előre látja cselekményének (mulasztásának) következményeit, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék).
- Gondatlanság esetén valaki előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában (súlyos gondatlanság), vagy magatartásának következményeit azért sem látja előre, mert elmulasztja a tőle elvárható gondosságot (enyhe gondatlanság).

A vétkesség tehát azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben tőle elvárható lett volna, holott tudnia kellett, hogy mi a helyes magatartás. A vétkesség fokozatát azért érdemes megállapítani, mert a kiszabandó fegyelmi büntetés súlyosságánál ennek jelentősége van.

A Kttv.-t módosító, az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról 2015. sz. évi XXXII. törvény 2015. április 15-ei hatállyal új rendelkezést épített be. A módosítás a kölcsönös tájékoztatási kötelezettséghez kapcsolódik, a hivatkozott törvény indokolása szerint *„a foglalkoztatási jogviszonyokban alapvető követelmény, hogy a foglalkoztató és a foglalkoztatott kölcsönösen tájékoztassák egymást minden olyan tényről, amely a jogviszony tekintetében lényeges. E követelménynek a közszférában része, hogy a költségvetési szerv mint munkáltató az alkalmazottaival szemben indult büntetőeljárásról azonnal tudomást szerezzen. A foglalkoztatottat terhelő bejelentési kötelezettség már most levezethető a jelenlegi szolgálati jogviszonyt rendező szabályozásokból, ugyanakkor a módosítással egyértelművé válik e kötelezettség, valamint a nem teljesítéshez szankciót is kapcsol a jogalkotó.”* A jogkövetkezmény a fegyelmi vétséggé minősítés. A szabályozás tehát fegyelmi vétséggé minősíti azt az esetet, ha a kormánytisztviselő nem tájékoztatja az előírt rendben a munkáltatót arról, ha vele szemben közvérdra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték. A kötelező fegyelmi eljárás szabályaira az általános fegyelmi eljárási szabályok vonatkoznak azzal az eltéréssel, hogy a munkáltató jogosult felfüggeszteni a kormánytisztviselő jogviszonyát. A kormánytisztviselő ez esetben is kérheti azonnali hatályú felmentését, amely esetben azonban végkielégítésre nem jogosult [Kttv. 155/A. §].

A Kttv. rendelkezései között sok helyen szerepel olyan, a kormánytisztviselő számára előírt magatartás, melynek megszegése megalapozhatja a kormánytisztviselő fegyelmi felelősségét. E szabályrendszerből kiemelendő:

- általános magatartási követelmények [Kttv. I. fejezet];
- összeférhetlenségi szabályok [Kttv. 84-87. §];
- kormánytisztviselő kötelezettségei [Kttv. 76-79. §];
- kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvek betartása [Kttv. 83-83/A. §].

A fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben a Kttv. szerint az alábbi fegyelmi büntetéseket szabhatja ki a fegyelmi tanács:

- megrovás [Kttv. 155. § (2) bekezdés a) pont];

- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása [Kttv. 155. § (2) bekezdés b) pont];
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal [Kttv. 155. § (2) bekezdés c) pont];
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal [Kttv. 155. § (2) bekezdés d) pont];
- a Kttv. szerinti címtől való megfosztás, mint a közigazgatási/szakmai tanácsadói és a közigazgatási/szakmai főtanácsadói cím, továbbá a címzetes vezető tanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi, valamint a címzetes főmunkatársi cím [Kttv. 155. § (2) bekezdés e) pont];
- vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés [Kttv. 155. § (2) bekezdés e) pont];
- hivatalvesztés [Kttv. 155. § (2) bekezdés f) pont].

Fegyelmi vétség elkövetése esetén a fegyelmi büntetést ki kell szabni. Kivételes rendelkezést tartalmaz a Korm. rendelet, eszerint nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan [Korm. rendelet 8. § (3) bekezdés].

A Kttv. meghatározza, hogy az egyes fegyelmi büntetések mennyi ideig áll fenn az adott fegyelmi büntetés hatálya. Ez azért fontos, mert a kormánytisztviselő a hatályos fegyelmi büntetéséről a kormányzati szolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. A fegyelmi büntetés hatályának leteltével azonban a fegyelmi büntetést minden nyilvántartásból törölni kell [Kttv. 155. § (3)-(5) bekezdés].

A fegyelmi eljárás megindítása a munkáltatói jogkört gyakorló kötelessége, ha fennáll a fegyelmi vétség elkövetésének az alapos gyanúja. Vagyis, ha fennáll az alapos gyanú arra vonatkozóan, hogy a kormánytisztviselő olyan kötelezettségét szegte meg, amely kormányzati szolgálati jogviszonyból származik, valamint, hogy ez a kötelezettségszegés vétkesen történt, a munkáltatói jogkör gyakorlójának nincs mérlegelési lehetősége. Ez alól az alábbi három kivételes esetet szabályoz a törvény [Kttv. 156. § (1) bekezdés]:

- A méltatlanság és a bizalomvesztés, mint felmentési jogcímek alapján történő felmentés esetében, hiszen amennyiben a kormánytisztviselővel szemben fennállnak az e jogcímeken való felmentési okok, nincs szükség fegyelmi eljárás lefolytatására.

- A hivatásetikai elvek megsértésének gyanúja esetén első körben a Magyar Kormánytisztviselői Kar jogosult etikai eljárás lefolytatására. Ezt követően – az etikai eljárás eredménye alapján, amennyiben fegyelmi vétség elkövetésének gyanúja merül fel a kormánytisztviselővel szemben – a Magyar Kormánytisztviselői Kar fegyelmi eljárást kezdeményezhet a kormánytisztviselő munkáltatójánál.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettség-szegést a kormánytisztviselő elismeri.

A fegyelmi jogkör gyakorlója a munkáltatói jogkör gyakorlója. A kormánytisztviselők felett a munkáltatói jogokat – törvény vagy miniszter rendeletének eltérő rendelkezése hiányában – az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, vagy testület gyakorolja. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása állami vezetőre vagy vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre írásban átruházható [Kttv. 37. § (1)-(2) bekezdés].

A fegyelmi eljárás két szakasza a vizsgálat és a tárgyalás.

A bírói gyakorlat vizsgálata egyrészt a fegyelmi felelősség megállapíthatóságára, másrészt a fegyelmi eljárással kapcsolatos esetekre vonatkozik.

A fegyelmi felelősség megállapítása tárgykörében a kormánytisztviselő kötelezettségei között megjelenő munkavégzési kötelezettség érdemel figyelmet. A Kttv. előírja, hogy a kormánytisztviselőnek milyen módon kell ellátnia feladatát, a rendelkezésre állást és magát a munka ellátását [Kttv. 76. § (1) bekezdés].

A Legfelsőbb Bíróság a **BH1999.532.** számú egyedi ügyben kimondta, hogy *a bíróság nem sért jogszabályt, ha elutasítja a fegyelmi határozat hatálytalanítására irányuló keresetet.*

Az ügyben a felperes az előírt munkavégzést szándékosan megtagadta, a felperes erre vonatkozó többszöri utasítása ellenére. A felperes gazdasági ügyintézőként dolgozott úgy, hogy a gépírási feladatok elvégzése is a munkakörébe tartozott. A munkavégzés megtagadásával elbocsátást megalapozó fegyelmi vétséget követett el. A felperes a vele szemben meghozott elbocsátást kimondó fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte.

Az elsőfokú bíróság az ítéletével elutasította a keresetet, miután megállapította, hogy az alperes a felperest többször utasította egy feladat elvégzésére, amelyet azonban megtagadott, ez megvalósította a fegyelmi vétséget.

A másodfokú bíróság az ítéletével helybenhagyta a munkaügyi bíróság ítéletét. Megalapozottnak találta a munkaügyi bíróságnak azt a megállapítását, hogy a felperes a megadott utasítások teljesítését több ízben megtagadta, bár a szükséges képesítéssel rendelkezett, a tanúk – különösen a korábbi főnöke – szerint végre tudta volna hajtani a feladatot, amely egyébként a munkaköri feladatai közé tartozott. Ezért a munkaviszonyának megszüntetése elbocsátással jogszerűen történt. A bíróság megállapította továbbá eljárás szabálytalanságot a fegyelmi eljárás során, de ennek azonban nem volt kihatása az ügy érdemére, mert a felperesnek utóbb ismételtén módja volt az álláspontja kifejtésére, ezért ez a szabálytalanság egymagában nem volt lényeges.

A felülvizsgálati kérelemben a felperes fenntartotta az eljárás szabálysértés miatt emelt korábbi panaszát, továbbá azon védekezését, hogy nem tekinthető gyors-és gépirói végzettséggel rendelkezőnek.

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a felperes a munkáltató által kért feladat teljesítését négyszer megtagadta, az egyéb feladataira, valamint arra hivatkozva, hogy nem tud gépelni. A felperesnek ez a hivatkozása a jogerős ítélettel megállapított tényállás szerint nem volt helytálló, figyelemmel arra, hogy gépirói végzettsége van, a szervezeti egység gépirási munkáit általában ő látta el. A kisebb jelentőségű munkák miatt a szabályszerű utasítás teljesítését tehát nem tagadhatta volna meg. A Legfelsőbb Bíróság kimondta továbbá, hogy *az előírt munkavégzés szándékos megtagadása súlyos megítélés alá esik, különösen olyan esetben, amikor a teljesítésnek számba vehető akadálya nem volt.*

A fegyelmi felelősség kérdése kapcsán a Legfelsőbb Bíróság egy egyedi ügyben azt vizsgálta, hogy felmerülhet-e a fegyelmi felelősség akkor is, ha az alapjául szolgáló magatartás előkészülete nem bűncselekmény. A **BH2011.317.** számú esetben megállapította, hogy *a kötelezettségszegés büntetőjogi elbírálásának eredménye figyelembevételével a köztisztviselő fegyelmi felelőssége a jogviszonyára vonatkozó rendelkezések alapján akkor is megállapítható, ha az adott cselekmény előkészülete nem bűncselekmény.*

A perbeli eset előzménye egy nyomozás, amelyet az ügyészség magántitok jogosulatlan megismerésének büntette miatt indított egy közigazgatási szerv informatikai csoportvezetője és a munkáltatói jogkört gyakorló hivatalvezető ellen. A határozat indokolása szerint a feljelentést tevő hivatalvezető-helyettes az alperesi hivatalban lévő irodájának álmennyezete mögé elrejtve egy kép és hang rögzítésére alkalmas készüléket talált. A nyomozás adatai alapján megalapozott gyanú merült fel arra vonatkozóan, hogy a

hivatalvezető megbízásából a hivatal őrzésére szerződött cég ügyvezetője két alkalmazottjával egy munkaszüneti napon a hivatalvezető-helyettes irodájában egy kép és hang rögzítésére alkalmas berendezést helyezett el, melynek segítségével a hivatalvezető-helyettes irodájában történtek a hivatalvezető számítógépén keresztül megfigyelhetők és rögzíthetők voltak. A nyomozást megszüntető határozat utalt arra, hogy a rendszer telepítéséhez a hivatal informatikai csoportvezetője (a későbbi felperes) nyújtott segítséget. Az ügyészség a nyomozást megszüntette, figyelemmel arra, hogy a magántitok jogosulatlan megismerésének büntette előkészületét a törvény nem minősíti bűncselekménynek, nem rendeli büntetni.

Az informatikai csoportvezető munkakörű köztisztviselővel szemben az új hivatalvezető fegyelmi eljárást rendelt el, amelynek eredményeként a köztisztviselőt hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtotta [Ktv. 50. § (2) bekezdés h) pont]. Az indokolás szerint a felperes az ügyészség határozatából megállapíthatóan közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegte, köztisztviselői esküjében megfogalmazottakat be nem tartva köztisztviselőhöz méltatlan magatartást tanúsított, amennyiben bűncselekmény elkövetésében nyújtott segítséget.

A köztisztviselő a fegyelmi határozatot több okból vitatta, így a kötelezettségszegés felfedezésétől számított három hónapos határidő elmulasztására, vétkességének hiányára és a tényállás feltáratlanságára hivatkozott. Keresetében a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte.

Az elsőfokú bíróság ítéletében az alperes közigazgatási szerv fegyelmi határozatát hatályon kívül helyezte. Megállapította, hogy a felperes közszolgálati jogviszonya az ítélet jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Álláspontja szerint az alperes a kötelezettségszegés felfedezésétől számított három hónapos törvényi határidőt elmulasztotta. A Ktv. szerint nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap eltelt [Ktv. 51. § (1) bekezdés]. Az alperes szerint a kötelezettségszegésről való tudomásszerzést az új hivatalvezető hivatalba lépésétől kellett számítani, figyelemmel arra, hogy a korábbi hivatalvezető a büntetőeljárás elsőszámú gyanúsítottja volt.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperesnek kellett a fegyelmi eljárás megindításáról intézkednie, mivel a büntetőeljárást nem az alperes kezdeményezte. Indokolásában utalt a **Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 62. számú állásfoglalásának** III. pontjában foglaltakra. Az állásfoglalás tartalmazza a fegyelmi eljárás tekintetében lényeges határidők számításának szabályait. A perbeli esetben releváns iránymutatás szerint *a fegyelmi vétség akkor tekinthető felfedezettnek, amikor a munkáltatói*

jogkör gyakorlója a vétségről és egyszersmind arról is tudomást szerzett, hogy ki az a köztisztviselő, aki a vétség elkövetésével alaposan gyanúsítható.

A bíróság jelentőséget tulajdonított annak, hogy a nyomozást megszüntető határozatot a hivatalvezető felett munkáltatói jogkört gyakorló megyei főjegyző is megkapta, aki intézkedést nem tett. Mindezt összevetve nem fogadta el az alperesnek azt az álláspontját, hogy a tudomásszerzés időpontja az új hivatalvezető hivatalba lépésétől számítandó. A fegyelmi eljárás álláspontja szerint a jogvesztő határidőn túl került megindításra.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fegyelmi eljárás megindítására nyitva álló határidő akkor indult, amikor az új hivatalvezető a munkáját megkezdte, és a nyomozás során született határozatról tudomást szerzett. A megyei főjegyző szerepével kapcsolatban azt állapította meg, hogy a felperessel szemben a munkáltatói jogkört a hivatalvezető gyakorolta, a főjegyző nem volt jogosult a fegyelmi eljárás megindítására. Az ítélet indokolása szerint a büntetőeljárás bűncselekmény hiányában való megszüntetésének nincs jelentősége, a vizsgálendő tárgykör az volt, hogy a felperes nyújtott-e segítséget a felrótt és a büntetőeljárás tárgyát képező cselekmény előkészítésében, és ezáltal megszegte-e a munkaköri kötelezettségét, valamint esküjét.

A másodfokú bíróság kiemelte továbbá azt a tény, amelyet a felperes a fegyelmi eljárás során és a perben is beismert, miszerint a lehallgató berendezéseket felszerelő szakembereket beengedte a hivatal épületébe egy munkaszüneti napon. A felperes előadta, hogy a dolgozókat utasításra engedte be, nem tudta, hogy milyen jellegű munkát végeztek, és ha bizonyos jelekből erre következtethetett is volna, joggal gondolhatta, hogy „arra jogosult állami szerv fedőcégen keresztül” szabályos engedély birtokában kívánják a hivatalvezető-helyettest eljárás alá vonni. A bíróság szerint azonban az informatikai szakterület vezetőjének tudnia kellett arról, hogy milyen rendben történik a szerelés, karbantartás, azaz ki és mikor végezheti el a szerelési munkálatokat. Hangsúlyozta, hogy a felperesnek meg kellett volna győződnie arról, hogy a hivatal épületébe beengedett szakemberek a munkaszüneti napon jogszerűen és szabályszerűen végeznek-e ott munkát. A bíróság megállapította a súlyos gondatlanságot, mellyel segítséget nyújtott a kép-és hangrögzítő berendezések telepítéséhez. E segítségnyújtás tényét a nyomozást megszüntető határozat is tartalmazta, ez ellen a felperes panasszal nem élt.

A felperes felülvizsgálati kérelmét a Legfelsőbb Bíróság nem tartotta alaposnak, miután megállapította, hogy a fegyelmi eljárás tárgyát képező cselekmény tekintetében nemcsak a köztisztviselő, hanem a felette akkor munkáltatói jogkört gyakorló hivatalvezető

ellen is büntetőeljárás indult, következésképpen a hivatalvezető tudomásszerzése, azaz a kötelezettségszegés felfedezése nem értelmezhető, a három hónapos szubjektív határidő az új hivatalvezetőnek a nyomozás során született határozatról való tudomásszerzésével kezdődik. Hangsúlyozta, hogy a nyomozás megszüntetésére nem a tények bizonyítottságának hiánya miatt, hanem azért került sor, mert a gyanúsítottak terhére rótt cselekmény nem volt büntetendő. Az ügyészségi határozatból megállapíthatóan a köztisztviselő a bűncselekmény előkészületében részt vett, mindezekből okszerűen és a logikusan következik a fegyelmi határozatban felrótt kötelezettségszegés bizonyítottsága. Így kimondta, hogy *a munkáltatói jogkör gyakorlónak a köztisztviselővel együtt elkövetett kötelezettségszegésekor a tudomásszerzés időpontját nem a jogkörgyakorló „tudomásszerzésétől” kell számítani [1992. évi XXIII. törvény 51. § (1) bekezdés]*. Erre figyelemmel a felperes által hivatkozott elkészttség hiánya tekintetében a jogerős ítélet álláspontja nem jogszabálysértő. Egyetértett a másodfokú bíróság azon döntésével is, hogy a főjegyző nem gyakorolt a felperes felett munkáltatói jogkört, erre a felperes megalapozatlanul hivatkozott. A fegyelmi határozat megalapozottsága tekintetében is osztotta a jogerős ítéleti álláspontot, figyelemmel arra, hogy az ügyészségi határozatból megállapíthatóan a felperes a bűncselekmény előkészületében részt vett, amikor a rendszer telepítéséhez, mint informatikai csoportvezető segítséget nyújtott, holott e munkakörében éppen a hivatal informatikai rendszere sértetlenségét kellett volna biztosítania.

A fegyelmi eljárás megindítására és a fegyelmi tanács összetétele tekintetében az **EBH2001.579.** számú elvi bírósági határozatban kimondásra került, hogy *a vétség elkövetésének időpontja és az eljárás megindításának ideje akár jelentősen eltérhet egymástól, ezért jogszerűség tekintetében az eljárás megindításának az időpontja az irányadó.* Ennek jelentősége azért kiemelt, mert a két esemény között eltelt időszakban az eljárás alá vont személy felett munkáltatói jogkört gyakorló személye, valamint az elkövető besorolása is megváltozhat. Eljárásjogi szempontból a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését eredményezi, ha a fegyelmi eljárást nem az arra jogosult munkáltatói jogkör gyakorló indítaná meg, vagy nem megfelelő tanácsstagok kerülnének kijelölésre.

A jogeset alapjául szolgáló tényállás szerint a megyei jogú város képviselő-testülete határozott időre igazgatói teendők ellátásával bízta meg a felperest az alperesnél, a határozott idő lejártát követően a felperes beosztott tanári munkakörben folytatta munkáját. Időközben egy pénzügyi-gazdasági ellenőrzés lefolytatására került sor, a vizsgálat alapján fegyelmi eljárást rendelt el a felperes ellen arra hivatkozással, hogy a felperes magasabb vezetői

megbízásának ideje alatt vezetői feladatainak nem tett maradéktalanul eleget. Az alperes közalkalmazottaiból alakult fegyelmi tanács a határozatában a felperest megrovás fegyelmi büntetéssel sújtotta.

A felperes keresetében a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte, arra hivatkozva, hogy a fegyelmi eljárás indítása és lefolytatása a képviselő-testület hatáskörébe tartozik, függetlenül attól, hogy időközben a magasabb vezetői megbízása már megszűnt. A fegyelmi határozatot érdemben nem kívánta vizsgáltatni.

Az elsőfokú bíróság a megrovás fegyelmi büntetést kiszabó határozatát hatályon kívül helyezte. Arra a következtetésre jutott, hogy a magasabb vezető beosztású közalkalmazottként elkövetett fegyelmi vétség miatt a fegyelmi eljárás megindítása és a fegyelmi büntetés kiszabása a képviselő-testület (közgyűlés) hatáskörébe tartozik, az időmúlás folytán bekövetkezett státuszváltozásnak általában nincs jelentősége. A másodfokú bíróság ezt kiegészítette azzal, hogy ha a bíróság arra az álláspontra helyezkedne, hogy az új intézményvezető is jogosult lenne a fegyelmi eljárás kezdeményezésére, úgy kettősség állna fenn, mert mind az önkormányzat képviselő-testülete, mind az intézmény vezetője eljárhatna a felperessel szemben. Megállapította, hogy a jogalkotónak ilyen szándéka nyilvánvalóan nem lehetett, ezért a megyei bíróság is arra az álláspontra helyezkedett, hogy a fegyelmi eljárás megindítására az intézményvezetőnek nem volt joga és lehetősége.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében kifejtette, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerint a fegyelmi eljárást a kinevezési jogkör gyakorlója jogosult megindítani, a fegyelmi eljárás megindításakor ez a személy az intézményvezető volt. A felperes álláspontja szerint fegyelmi ügyében a képviselő-testület járhatott volna el, át nem ruházható hatáskörben.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a fegyelmi eljárást a közalkalmazott kinevezési jogkörének gyakorlója jogosult megindítani, aki a fegyelmi eljárás megindítása időpontjában a felperes vonatkozásában az intézmény igazgatója volt. Kifejtette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye attól függ, hogy a közalkalmazott vezetőnek minősül-e vagy sem. A vezetői megbízás megszűnése azonban nem akadályozta annak, hogy az ilyen minőségben elkövetett fegyelmi vétség miatt a törvényes határidőn belül az elkövetőt felelősségre vonják. A fegyelmi jogkör a fegyelmi eljárás megindításakor munkáltatói jogkört gyakorlót illeti meg abban az esetben is, ha a kötelezettségszegés idején még magasabb vezető volt a közalkalmazott. Megállapítást nyert, hogy a fegyelmi jogkör gyakorlójának személye az eljárás megindításakor fennálló állapothoz igazodik.

Ehhez kapcsolódóan fontos kiemelni, hogy a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet értelmében a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül egyrészt, ha a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendeli el, másrészt, ha a fegyelmi tanács elnökének, valamint a tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolja. További fontos rendelkezés, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye, a vizsgálóbiztos személye, valamint a fegyelmi tanács összetétele a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőnek a fegyelmi eljárás megindításának időpontjában betöltött munkaköréhez és besorolásához igazodik [Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés, 2. § (3) bekezdés a)-b) pontjai]. Ez utóbbi rendelkezések az előzőekben bemutatott bírói gyakorlat alapján kerültek beépítésre a szabályozásba.

A fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás körében meg kell említeni a releváns Munkaügyi Kollégiumi állásfoglalásokat is, amelyek irányadóak a bírói gyakorlatban:

Az MK 64. számú állásfoglalásban a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma kifejtette, hogy *a bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a munkáltató által kiszabott fegyelmi büntetést a törvényi rendelkezésekben meghatározott fegyelmi büntetések körén kívül eső intézkedésre változtassa. Így nem mondhatja ki azt a bíróság, hogy a köztisztviselő jogviszonya nem hivatalvesztéssel, hanem felmentés következtében szűnt meg. A bíróság csupán azt vizsgálhatja, hogy a fegyelmi határozat törvényes-e, a köztisztviselő a vétkes kötelezettségszegést elkövette-e. Ezek után mérlegelendő, hogy a kiszabott büntetés az ügy összes körülményére figyelemmel arányban áll-e a fegyelmi vétséggel. Ha az állapítható meg, hogy a büntetés túlzottan súlyos, a bíróság azon enyhíthet, viszont ellenkezőleg, a már kiszabott fegyelmi büntetést nem súlyosbíthatja.*

A már hivatkozott **MK 62. számú állásfoglalás** ismertette a köztisztviselők fegyelmi eljárása tekintetében lényeges határidők számításának szabályait. A bírói iránymutatás alapján:

- *A fegyelmi eljárás megindítására a nyitva álló s a kötelezettségszegés elkövetésétől számított háromévi, illetve a felfedezéstől kezdődő háromhavi határidő folyását nem módosíthatják azok a körülmények, amelynek az elévülési idő nyugvásával vagy megszakadásával járnak. Az elévülési idő nyugvása az igényérvényesítés menthető okból történő elmaradásához kötődik. Ilyen ok lehet pl.: a felek között zajló egyezségi tárgyalás. Bizonyos esetekben az elévülés meg is szakadhat, így pl.:*

egyezségkötés esetén, vagy a kötelezettségzegéssel kapcsolatos büntetőeljárás jogerős lezárultáig. Az elévülés megszakadása után az elévülési idő újból kezdődik.

- *A kötelezettségzegés elkövetésétől számított háromévi határidő akkor veszi kezdetét, amikor az elkövető a cselekményt befejezte (objektív határidő).*
- *A kötelezettségzegés akkor tekinthető felfedezettnek, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vétségről, s egyszersmind arról is tudomást szerzett, hogy ki az a köztisztviselő, aki a vétség elkövetésével alaposan gyanúsítható.*
- *A fegyelmi eljárás megindítását kizárja akár a szubjektív, akár az objektív határidő lejárta.*

3.9 A kártérítési felelősség és kártérítési eljárás [Kttv. 160-174. §]

A Kttv. önálló alcímben tartalmazza a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokat, míg korábban a Ktv. a régi Mt. szabályait rendelte alkalmazni. Ennek megfelelően a munkavállalókra vonatkozó bírói gyakorlat, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának állásfoglalásai a köztisztviselőkre is irányadóak voltak. A fejezet a Kttv. rendelkezéseinek a korábbi szabályozással való összevetése során ma is alkalmazható gyakorlatot mutatja be.

3.9.1 A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége

A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége tekintetében a Kttv. vétkességi felelősséget határoz meg, azaz a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Kttv. 160. § (1) bekezdés]. A vétkességre vonatkozó szabályozás eltér a korábban hatályos Ktv. rendelkezéseitől. A Ktv. szerint – a régi Mt.-vel azonos módon – a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség vétkes megszegésével okozott kárért tartozott kártérítési felelősséggel. Ennek megfelelően a vétkesség akkor állt fenn, ha a tisztviselő nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben elvárható lett volna, a jogalkotói vélelem azt tartalmazta, hogy a tisztviselőnek magának tudnia kellett volna, hogy az adott helyzetben mi a követendő magatartás [Ktv. 57. § (1) bekezdés]. A szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kárfelelősség csak a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kár esetében áll fenn, más

jogviszonyokban (pl. megbízási szerződés, tanulmányi szerződés) a polgári jogi szabályok szerint tartozik felelősséggel.

A kötelességszegés lehet szándékos vagy gondatlan. A fegyelmi felelősségnél kifejtettek itt is helytállóak [ld. a 3.8. fejezetben], ennek megfelelően szándékosság akkor állapítható meg, ha valaki előre látja cselekményének következményeit, és azokat kívánja, vagy azokba belenyugszik. Gondatlan károkozásról akkor van szó, ha a kormánytisztviselő előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában, vagy magatartásának következményeit azért sem látja előre, mert elmulasztja a tőle elvárható gondosságot.

A károkozás tekintetében a munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség, ennek során bizonyítania kell a kormánytisztviselői magatartás felróhatóságát, a kárt, és az ezek közötti okozati összefüggést.

A Kttv. tartalmazza továbbá a kártérítés mértékére vonatkozó szabályokat [Kttv. 160. § (3) bekezdés, ebben módosítás történt a Ktv-hez képest], valamint a kimentésre vonatkozó rendelkezéseket. Eszerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltató vétkes közrehatása, valamint a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása kármegosztást eredményez. A munkáltató vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, ha a kár olyan utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított kormánytisztviselő az utasítást adó figyelmét előzőleg felhívta. A figyelemfelhívásra a kormánytisztviselő kötelezettségei között szabályozott módon kerülhet sor, azaz a kormánytisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba vagy a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a kormánytisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg [Kttv. 160. § (4)-(5) bekezdés, 78. § (4) bekezdés].

A kártérítés mértéke eltérő a korábbi szabályozáshoz képest: a szándékos, vagy súlyos gondatlanság esetén a teljes kár mértékével egyenlő, egyéb esetekben maximum négyhavi illetmény összege [Kttv. 160. § (3) bekezdés].

Többes károkozás esetén a vétkesség aránya, ha ez nem állapítható meg, akkor a közrehatás mértéke szerint kell a kárt viselni. A kárt a kormánytisztviselők egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani [Kttv. 163. § (1) bekezdés]. Az együttes károkozásra vonatkozó szabályozásban meghatározott egyetemleges kötelezés tekintetében a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának **35. számú állásfoglalás** a jelenlegi szabályozás esetében is irányadó. Egyetemleges felelősség esetén bármelyik kötelezettől az egész tartozás behajtható. Előfordulhat, hogy az egyik egyetemleges kötelezett megtérítési igényt támaszt egyetemlegesen kötelezett adóstársával szemben azon az alapon, hogy az egymás közötti viszonyra (felróhatóságra, közrehatás arányára) tekintettel őt a kifizetett összegnél kisebb összeg terheli. Ezzel kapcsolatban az állásfoglalás tartalmazza, hogy *ha a munkajogi anyagi felelősség alapján kártérítésre kötelezett munkavállaló megtérítési követelést támaszt a munkavállalótársával szemben, az ebből eredő vitát nem lehet munkaügyi jogvitának tekinteni.*

A kártérítési eljárásra a fegyelmi eljárásra vonatkozó, kormányrendeletben meghatározott szabályokat kell alkalmazni [31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról] azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók, ennek megfelelően nem a fegyelmi eljárásra vonatkozó három hónap áll rendelkezésre az eljárás megindítására, hanem az általános elévülési szabályok szerinti három év. A fegyelmi és a kártérítési eljárásra együtt is sor kerülhet.

Ezzel kapcsolatban el kell hívni a figyelmet a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának **20. számú állásfoglalására**, amelyben a Legfelsőbb Bíróság megállapította, *hogy a köztisztviselő fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesülhet. Ha a köztisztviselő a közigazgatási szervnek anyagi kárt is okozott, és a köztisztviselővel szemben a fegyelmi eljárás rendjén anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetést szabtak ki, ez nem akadály a köztisztviselő kártérítési felelősségre vonásának.*

A megőrzési felelősség [Kttv. 161. §] és a leltárhiányért való felelősség [Kttv. 162. §] szabályai a korábbival azonos tartalommal került beépítésre a Kttv.-be.

A megőrzési felelősségre vonatkozó szabályozás a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetében alkalmazandó, amelyet a kormánytisztviselő őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. A felelősség érvényesítéséhez szükséges, hogy a dolgot jegyzék vagy átvételi elismervény

alján kerüljön sor a dolog átvételére. A bírói gyakorlat szempontjából kiemelendő a jegyzék vagy átvételi ismervény ismérveinek vizsgálata. A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának a jelenlegi szabályozás alapján is irányadó **113. számú állásfoglalásában** kimondta, hogy *a jegyzéket vagy elismervényt az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja. Az állásfoglalás meghatározta továbbá, hogy a dolog több munkavállaló részére történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi felelősnek alá kell írnia, a munkavállalók azonban egyik dolgozótársukat is megbízhatják, hogy az átvételt aláírásával a nevükben is igazolja.* Fontos iránymutatás továbbá, hogy *ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.*

A kártérítési módok tekintetében a Kttv. az új Ptk. hatálybalépésével újraszabályozásra került, eszerint kártérítés címén a károkozó kormánytisztviselő köteles megtéríteni a munkáltató vagyonában beállott értékcsökkenést, az elmaradt vagyoni előnyt, és munkáltatót ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket [Kttv. 164. § (1) bekezdés]. Az új Ptk.-hoz igazodásból következően a szabályozás a korábbiakhoz képest módosult.

3.9.2 Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége

A Kttv. szabályait az új Mt. szerinti tartalommal határozta meg a jogalkotó. Az új Mt. kárfelelősségi szabályai némiképp módosultak a korábbi törvénykönyvhöz képest. A régi Mt. szerint a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel, a mentesülés akkor következhetett be, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [régi Mt. 174. § (1)-(2) bekezdés].

Az új Mt. is fenntartja a teljes kártérítést, vétkességre tekintet nélkül, azonban – az objektív felelősség megőrzése mellett – a felelősség alóli kimentési lehetőségek körében a régi Mt. szerinti „működési ok” helyett az „ellenőrzési okot” határozza meg a törvény. A szabályozás az ellenőrzési körön kívüli okból keletkező károk megtérítését kizárja. A törvény indokolása szerint a jogalkotó ezzel a megoldással *„korlátozza a munkáltatói működési körnek a bírói gyakorlatban kialakult indokolatlanul tág értelmezését”*. A szabályozás szerint a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt,

amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy azt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [új Mt. 166. § (1)-(2) bekezdés].

A kármegosztás tekintetében a Kttv. szintén az Mt. alapján szabályoz, eszerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, illetve a kárnak azt a részét, amelyet a kormánytisztviselő vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a kormánytisztviselő kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget [Kttv. 167. § (3) bek.].

A közrehatás mértékével kapcsolatos, a munkajogi szabályozás alapján elbírált jogesetben a **BH2008.310.** számú egyedi ügyben a legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy *a munkavállalóra terheőbb kármegosztásnak nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettség-szegések állapíthatók meg.*

A tényállás alapjául szolgáló ügy lényege, hogy a felperes munkavállalóként üzemi balesetet szenvedett. A gépészeti hibaelhárító munkakörben dolgozó felperes szakaszvezetői utasítás nélkül, az üzem területén működő vállalkozások egyik alkalmazottja kérésére az egyik szállítószalag meghibásodását próbálta elhárítani, amikor a bal kézfeje beszorult a védőburkolat nélküli meghajtó dob és a heveder közé. Munkaképessége jelentősen csökkent, a felperes végül megszüntette a munkaviszonyát felmondással, figyelemmel arra, hogy a munkavállaló a részére felajánlott rehabilitált munkakört nem fogadta el. A felperes keresetében az üzemi balesetével összefüggésben felmerült vagyoni és nem vagyoni kára megfizetésére kérte kötelezni az alperes munkáltatót.

Az elsőfokú bíróság a keresetnek helyt adott, miután megállapításra került, hogy a munkáltató a felügyelet-ellenőrzési napló tiltó bejegyzése ellenére az érintett szállítószalagot nem állította le, és nem intézkedett a hiba kijavításáról; hiányzott a dob védőburkolata, az alperes nem gondoskodott a közlekedési és ellenőrzési útvonal biztonságos állapotáról. A munkáltató nem követelte meg műszakkezdéskor az egyes munkafolyamatokhoz szükséges eligazítás megtartását. ugyanakkor döntésénél azt is figyelembe vette, hogy a felperes utasítás hiányában kezdett a hibaelhárításhoz. Mindezek alapján a közrehatás mértékét 80%-20%-ban állapította meg, a munkáltató részére terhebben.

A másodfokú bíróság a felperesnek járó nem vagyoni kártérítés összegét leszállította. Álláspontja szerint tényként állapítható meg, hogy a középkorú felperes a perbeli baleset miatt

súlyos és tartós testi fogyatkozással kénytelen élni. Ez a testi épséghez és egészséghez fűződő alkotmányos alapjogát súlyosan sértő állapot, amely mellett értékelni kell az esztétikai hátrányokat, valamint az állandóan jelentkező fájdalmat. A bíróság szerint a baleset felerészben a felperes hibájából következett be, így a másodfokú bíróság kisebb mértékű kártérítést tartott reális kompenzációs lehetőségnek.

A jogerős ítélettel szemben a felperes, mind az alperes felülvizsgálati kérelemmel élt. A felperes a felülvizsgálati kérelmében 80%-20%-os kármegosztást kért megállapítani az alperesre terhesebben, figyelemmel arra, hogy a balesetet megelőzően a felperes legalább fél évig ügyeletesi feladatot nem látott el, a motor körüli körülmények előtte nem voltak ismertek, és a biztonságos mozgást akadályozó tényezőkről sem volt tudomása.

Az alperes érvelése szerint a felperes szakképzett, évtizedes tapasztalattal rendelkező dolgozó, aki a balesetvédelmi oktatásokon az alperestől a javítások módjáról megfelelő tájékoztatást kapott, a baleset kizárólag az ő felróható magatartása miatt következett be. Az alperes a jogalapon túl a követelés összegszerűségét is vitatta arra hivatkozással, hogy a felperes e körben bizonyítási kötelezettségének sem tett eleget.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a felperes felülvizsgálati kérelme részben alapos, míg az alperes felülvizsgálati kérelme megalapozatlan volt. A bizonyítékok alapján a Legfelsőbb Bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított 80%-20%-os kármegosztást állapította meg a munkáltatóra terhesebben. Döntésében közrejátszottak a következők:

- a baleset után lefolytatott vizsgálat szerint a baleset oka a sérült figyelmetlen, szakszerűtlen tevékenysége volt, amelyhez hozzájárult a baleset környezetének rendezetlensége és a munka szervezetlensége;
- a felperes kifejezett munkáltatói utasítás hiányában kezdett a munkafolyamathoz anélkül, hogy a szállítószalagot leállította, a védőburkolat hiányát észlelte volna, és ezen munkavédelmi követelmény betartása érdekében intézkedett volna;
- a munkavállalónak gondoskodnia kellett volna azon intézkedésekről, amelyek egyébként nem tartoztak a munkaköri feladati közé, de a saját biztonsága érdekében szükség lett volna rá.
- az alperes terhére volt értékelhető, hogy védőburkolat nélkül működtetett szállítószalagot, a szakvezető a műszak kezdéskor megfelelő eligazítást nem tartott, illetve nem oldotta meg a közlekedési útvonal tisztán tartását.

A Legfelsőbb Bíróság a döntéséhez alapul vette a **Munkaügyi Kollégium 31. számú állásfoglalását**, amely iránymutatást ad a kármegosztás arányainak megállapításához. Az állásfoglalás szerint *a kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt.* A régi Mt. szerint munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel [rég Mt. 174. § (1) bekezdés], ennek értelmében e felelősség munkavállaló vétkessége nélkül is fennállt. Amennyiben a munkavállaló egészségének megsértéséhez a munkavállaló magatartása is hozzájárult, ez csökkenti a munkáltató felelősségét [rég Mt. 174. § (3) bekezdés]. A munkáltató felelősség alóli mentesülésére akkor kerülhet sor, ha bizonyítani tudja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A kármegosztáshoz kapcsolódóan a Legfelsőbb Bíróság felhívta továbbá a figyelmet az **EBH2001.470.** számú esetben hozott döntésre, miszerint *a munkáltató kártérítési felelősségét aszerint kell meghatározni, amilyen arányban a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben keletkező egészség-károsodása a kár bekövetkezéséhez hozzájárult.*

A munkaképesség-csökkenés kapcsán fel kell hívni a figyelmet a Legfelsőbb Bíróság **Munkaügyi Kollégiumának 30. számú állásfoglalására**, mely szerint *ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetveszteséggel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztesége életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül az Mt. 174. §-a alapján a teljes kárért felel.*

Az esetleges testi fogyatékosággal bíró kormánytisztviselők, munkavállalók esetében is a teljes munkáltatói felelősség elve érvényesül. A felelősség mértéke attól függ, hogy a keresetveszteséget okozó munkaképtelenség vagy munkaképesség-csökkenés a munkaviszonnyal összefüggésben történt balesete vagy megbetegedése folytán következett-e be:

- Amennyiben a kereset-veszteség e sérelem következménye, a munkáltató kártérítési felelősségének mértéke szempontjából nincs jelentősége annak, hogy maga a sérelem – a munkavállaló testi állapotától, testi fogyatkozásától és szervezeti adottságától függetlenül – orvosi szempontból milyen mérvű (hány százalékos) munkaképesség-csökkenést eredményezett.

- Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága önmagában nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése az életének, testi épségének vagy egészségének a munkaviszonnyal összefüggésben történt megsértése folytán állott elő, a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a teljesen egészséges, ép testű munkavállalónál a hasonló sérelem kisebb mérvű károsodásra vezetett volna.

Annak van meghatározó jelentősége, hogy a nem teljesen egészséges vagy különleges szervezeti adottságú avagy testi fogyatkozású munkavállaló a sérelem bekövetkezése előtt munkakörét rendesen el tudta-e látni, és a sérelem folytán mennyivel csökkent a keresete.

A Kttv. alapvetően a korábbi szabályozással azonos tartalommal rendelkezik a kormánytisztviselőt megillető kártérítés összegéről. Az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt (a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelem) és azon rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette [Kttv. 169. §].

Az államigazgatási szerv felelőssége a kormánytisztviselő hozzátartozója irányában is fennáll [Kttv. 170. § bekezdés].

A munkáltató a teljes kár megtérítésére köteles, a Kttv. – a korábbi szabályokkal, valamint az Mt. szabályaival azonos módon – meghatározza azokat az elemeket, amelyeket a kártérítés összegének kiszámításából le kell vonni:

- a társadalombiztosítás (például táppénz) vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást;
- amit a kormánytisztviselő megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (vagyis fennáll egyfajta kárenyhítési kötelezettsége a kormánytisztviselőnek);
- amihez a kormánytisztviselő (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzá-jutott;
- amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

A törvény rendezi továbbá a járadék formájában megállapított kártérítés tárgykörét. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a kormánytisztviselő vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését hivatott szolgálni [Kttv. 172. §].

Amennyiben a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható. Akkor van általános kártérítés megállapítására lehetőség, ha az okozott kár mértéke pontosan nem számítható ki, de a kár a jövőben biztosan bekövetkezik és az általános kártérítéssel károsultat teljes mértékben kárpótolni lehet anyagilag. A Legfelsőbb Bíróság az **EBH2001.572.** számú egyedi ügyben elvi bírósági határozatában kimondta, hogy *általános kártérítés jövedelemkiesés miatt csak akkor állapítható meg, ha az elmaradt jövedelem, vagy annak egy része nem számítható ki.* Meghatározta továbbá a nem vagyoni kártérítés összegének megállapításánál irányadó szempontokat.

A tényállás alapjául szolgáló ügyben a felperes (közalkalmazotti jogviszonyban) ápolási asszisztensként dolgozott, a munkájával összefüggésben elszenvedett egészségkárosodás (gerincsérv) miatt indított keresetet az alperes ellen általános és nem vagyoni kár megtérítése iránt. A felperes a sérv kiszakadását akkor szenvedte el, amikor szabadságon volt, de betegsége akkor kezdődhetett, amikor még dolgozott és a vizes folyosón elesett.

Az elsőfokú bíróság ítéletével az alperest nem vagyoni és általános kár megfizetésére kötelezte, figyelemmel a **Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 30. számú állásfoglalására** is. A nem vagyoni kártérítés megítélésével a bíróság azt értékelte, hogy a felperes túlnyomórészt az alperesnél szerzett betegsége miatt mozgásában korlátozottá vált, életvitele megváltozott, életminősége romlott. Az általános kártérítésben történt marasztalást a felperes elhelyezkedési nehézségeivel, rendszeresen mutatkozó kiadásaival indokolta. A megyei bíróság ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelemben a felperes törvénysértőnek találta a részletesen megjelölt vagyoni kárai helyett általános kártérítés megállapítását, ennek alacsony összegét, az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet alaposnak találta az alábbiak alapján:

- A felperes a lejárt időszakra vonatkozóan elmaradt jövedelmet, a jövőre nézve kártérítési járadékot igényelt, a követelés jogalapjaként hivatkozott az alperesnek vele már szóban közölt továbbképzési elképzeléseire, továbbá arra, hogy egymagában a közalkalmazotti jogviszony határozott ideje nem teszi alaptalanná a járadékigényt.
- Megállapítást nyert, hogy az általános kártérítési járadék megítélésénél értékelés és vizsgálat nélkül maradt az a felperesi előadás, miszerint az alperes továbbképzési elképzelést közölt a felperessel.
- A munkavégzéssel összefüggő műtét után megállapított egészségkárosodás folytán előállt 50%-os munkaképesség-csökkenésnél és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 30. számú állásfoglalásán is alapuló teljes kártérítési felelősség mellett nem okszerű a jövedelem-kiesést is kompenzáló megállapított forint általános kártérítés.
- A felperest ért személyiségi jogi sérelmeket a nem vagyoni kártérítés jogalapja körében megfelelően értékelte az elsőfokú bíróság. Figyelemmel azonban a felperes fiatal korára, a Legfelsőbb Bíróság nem találta elegendőnek a megítélt összeget, az elszenvedett sérelem hozzávetőleges kiegyensúlyozását nem biztosítja. A munkaképesség-csökkenéssel mozgásában, helyváltoztatásában, önmaga és gyermeke ellátásában, tartásában korlátozottá vált, komfortos lakása helyett alacsonyabb komfort fokozatúba kellett költöznie, párkapcsolata megghiúsult, nem tud olyan tevékeny és egészséges életet élni, mint korábban. Erre tekintettel a megítélt összeget jelentősen, majdnem a kétszeresére felemelte.

Előfordulhat, hogy a megállapított kártérítés alapjául szolgáló körülményekben lényeges változás következik be, ennek következményei lehetnek a kártérítés összegére. A kormánytisztviselő körülményeinek, így például egészségi állapotának, jövedelmi viszonyainak, iskolai végzettségének lényeges változása az elsősorban járadék formájában megállapított kártérítés összegét annak megállapítása után érintheti. A kártérítés összegének módosítása tehát kérhető. A teljes kártérítés elvéből következik, hogy a munkáltatónak a kormánytisztviselőnek az elmaradt jövedelmét is meg kell téríteni, ennek összege ugyanakkor mind a károsult, mind a károkozó körülményeiben bekövetkezett változás esetében megváltozhat.

A körülményekben beálló lényeges változásról a feleknek mind az általános magatartási követelmények között előírt kölcsönös tájékoztatás keretében, mind a kártérítésre

vonatkozó rendelkezéseknél megjelenő speciális szabályozás alapján (pl. igazolás a jövedelmi viszonyokról, értesítés illetményváltozásról) tájékoztatási kötelezettségük van. Illetményváltozás esetén a munkáltatónak a károsultat tizenöt napon belül kell értesítenie. Az illetmény változása mindkét irányban lehetséges, még ha ritkább is a kártérítés összegét befolyásoló illetmény-csökkenés.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának **111. számú állásfoglalása** szerint *a munkavállaló járadékának felemelését csak olyan béremelkedésre alapozottan érvényesítheti, amely őt is érintette volna, ha a munkaviszonyával összefüggésben nem éri egészségkárosodás.*

III. A rendvédelmi szervek hivatásos állományának jogvitáival kapcsolatos bírói gyakorlat

1. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás

Az Országgyűlés 2015. áprilisában fogadta el és július 1-én lépett hatályba a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény, az új Hszt. és ezzel párhuzamosan 2015. július 1-jei hatályba lépéssel megszülettek a törvény végrehajtási rendeletei is.

Az új Hszt. tehát alig fél éve van hatályban. Az új Hszt. rendelkezéseire alapított jogvitában hozott bírói ítéletekről, bírói jogértelmezési gyakorlatról értelemszerűen még nem beszélhetünk. Különösen nem olyan. A szolgálati viszony tartalmát meghatározó új törvény számos új elemet tartalmaz a korábbi szolgálati viszonyról szóló törvényhez (1996. évi XLIII. törvény – régi Hszt.), ugyanakkor számos olyan alapvető rendelkezése, illetve a rendelkezések tartalma mögötti jogelv megtalálható az új szabályozásban, amelyek továbbra is alkalmazhatónak bizonyultak, fontos részét képezik a szolgálati viszony tartalmának, nem egy közülük általános munkajogi elveken, illetve nemzetközi szerződésben vállalt kötelezettségeken nyugszik.

Az új Hszt. szerkezetében is különbözik a régi Hszt.-től. Mellőzi az Általános Rész és az egyes szervek sajátos viszonyaira kialakított eltérő szabályozást tartalmazó Különös Rész alkalmazását. Megtartotta ugyanakkor azt a szerkezetét, amely az egyes főbb jogintézményeket fejezetenként tárgyalja. Ennek megfelelően a szabályozás az alábbi főbb tárgykörökre bontható:

1. az általános munkajogi elvek érvényesülése és a hivatásos szolgálati viszony alapjai;
2. az alapvető állampolgári jogok korlátozásának speciális szabályai;
3. a szolgálati viszony létesítés feltételei és esetei, a jogviszony alanyai;
4. a szolgálati viszony módosításának esetei és szabályai;
5. a hivatásos állományú besorolása és előmenetele;
6. a szolgálatteljesítés és szabadság szabályai;

7. Teljesítményértékelés és minősítés;
8. Illetmény és a juttatás szabályai;
9. A fegyelmi és kárfelelősség szabályai;
10. Szolgálati panasz és bíróság előtti jogvita;
11. Szolgálati idő számítása;
12. Érdekképviseletre vonatkozó szabályok;
13. Egyes rendvédelmi szervekre vonatkozó speciális szabályok.

A felsorolt szabályozási tárgykörökbe tartozó jogintézmények egyaránt megtalálhatók a régi és az új Hszt-ben egyaránt. Egyes elemek szinte változatlan tartalommal, egyes elemek kibővült tartalommal és egyes elemek gyökeresen új tartalommal jelentek meg az új szabályozásban.

Ki kell emelni a megváltozott tartalmak közül az új illetmény és előmeneteli rendszert, valamint az azzal szoros összefüggésben levő rendfokozati rendszert, mint a hivatásos szolgálati viszony egyik jellemzője.

A korábbi illetmény és előmeneteli rendszerről is elmondható, hogy a betöltött beosztások egymásra épültségén, a szervezeti hierarchiában elfoglalt szinthez igazodott és az illetményt is ehhez képest határozta meg. A korábbi illetmény és előmeneteli rendszer azonban nem tartalmazott olyan feltételeket, olyan fékeket és ösztönzőket, amelyek világos és előre kiszámítható karrier utakat, megfelelő jövőképet mutattak volna a hivatásos állományúak számára illetmény vonatkozásában is, másfelől nem ösztönzött a képességek és tudás folyamatos fejlesztésre és legfőbbképpen a teljesítmény elismerésére ösztönző hatása hiányzott.

Rendfokozati rendszer pedig szakított ez addigi katonai karrier rendszerben kétségtelenül fontos folyamatos egyéni rendfokozati előmenetellel. Az új szabályozás a rendfokozatot a mindenkori betöltött beosztáshoz köti. Ezzel lehetővé téve a rendfokozat abszolút szerepének megszüntetését motiválva a hivatásos állományút a rendfokozat megtartásához szükséges fejlődésre is.

A megváltozott illetmény és előmeneteli rendszer szabályaihoz kötődő bíróság előtti jogvitáról a tanulmánykészítőinek 2015. december 15-i állapot szerint nincs tudomása, azzal a megszorítással, hogy 2015. július 1-el esedékes átmeneti besorolással és illetmény megállapítással kapcsolatos jogviták még folyamatban vannak. Mindebből következően a

2015. július 1-je előtt született jogerős bírói ítéletek közül nem meríthettünk a besorolással és illetmény megállapítással kapcsolatos ítéletekből, mivel azok időszerűségüket veszítették.

Az alapvető állampolgári jogok korlátozásáról szóló korábbi rendelkezések lényeges tartalmukat megtartva átemelésre kerültek az új szabályozásba, de kibővültek a munkahelyi elektronikus eszközökkel (pl. belső térfigyelő kamerák) történő ellenőrzéssel, a szolgálatban magánál tartható pénz és pénzforgalmi jellegű eszközök korlátozásával, valamint az internetes és más média felületeken történő véleménynyilvánítás korlátozásával kapcsolatos rendelkezésekkel.

Megállapíthatjuk, hogy az e tárgyban keletkezett korábbi bírósági ítéleteket és az Alkotmánybíróság 8/2004. (III. 25.) AB határozatában lefektetett jogértelmezéseket változatlanul irányadónak kell tekinteni.

Alapvetően nem változtak a szolgálati viszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos szabályok sem. Pontosításra kerültek azonban a hivatásos állományba visszavétel és a más szervnél történő szolgálatteljesítés, valamint a felmentés szabályai. Így például szolgálati viszony módosítása körében korlátozza a törvény a másik közigazgatási vagy rendvédelmi feladatot ellátó szervnél történő munkavégzés és a külföldre vezénylés tartamát.

Új jogintézményként megjelent a határozott idejű hivatásos jogviszony létesítésnek lehetősége, vagy épen a rendkívüli lemondás, mint jogviszony megszüntetési jogcím. Értelemszerűen az új jogintézmények tekintetében még nem születtek irányadó bírósági döntések. A korábban is alkalmazott jogintézmények tekintetében a módosításokhoz igazodó szűrők alkalmazásával a korábbi bírói jogértelmezéseket továbbra is figyelembe lehet venni.

A fegyelmi és kártérítési szabályok körében is történtek pontosító, vagy a jogszabályi környezethez igazodó (pl. új Polgári Törvénykönyv) módosítások. Új jogorvoslati jogintézményként jelent meg a Becsületbíróság intézménye. A Becsületbíróság és a Kttv. rendszerében működő Döntő Bizottság működése és hatásköre nem összehasonlítható. A Becsületbíróság csupán a szolgálati viszony megszüntetésének egyes eseteiben foglal állást a szolgálatban megtarthatóságról. Ezek a fegyelmi fenytésként, méltatlanság miatti, valamint a minősítés alapján alkalmatlanná válás miatti felmentéssel történő jogviszony megszüntetések. Nem vizsgálhatja felül az alapeljárásban megállapított tényállást és a hivatásos állományúnak

felróható okokat, körülményeket, csupán arról dönt, hogy mindezek figyelembe vételével is indokolt-e az elbocsátás alkalmazása vagy sem.

Az új Hszt. is követi a régi Hszt-ben is érvényesülő elvet, hogy a törvény teljes körűen leszabályozza a jogviszony tartalmát, egyetlen más jogszabály sem alkalmazható mögöttes jogszabályként. Így a Munka Törvénykönyve sem. A kizárt jogszabályok közé tartozik a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás eljárási szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény, a Ket. is. A szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos bármely eljárás csak a törvényben vagy annak végrehajtására kiadott rendeletben szabályozott rendben folyatható le. E törvényekre, illetve azok megsértésére alapozott igényeket el kell utasítani, s ezt az elvet ez idáig a bíróságok is következetesen érvényesítették.

Az előző az állításunk látszólag annyiban pontosításra szorul, hogy az új Hszt. is visszautal egyes a társadalombiztosítási ellátásokról szóló törvényekre, azzal, hogy azokat a Hszt-ben meghatározott ellátások tekintetében a Hszt. elsődlegessége mellett kell alkalmazni. Azaz fordított szubszidiaritás érvényesül, ami a Hszt. kizárólagosságával kapcsolatos megállapítást nem negligálja.

Összegezve a megállapításokat. A nemrég hatályba lépett új Hszt. jogintézményei tekintetében – megfelelő szűrő alkalmazásával – a régi Hszt. alkalmazásával kapcsolatos bírósági ítéletek, elvi határozatok és alkotmánybírósági döntések változatlanul irányadók lehetnek a rendvédelmi munkáltatói szervek mindennapi jogalkalmazói gyakorlatában. Ezek közül – a terjedelmi korlátokra tekintettel – néhány tárgykör kiemelésével mutatunk be általunk fontosnak ítélt jogeseteket és azok jogerős lezárását jelentő döntéseket.

2. Az Alkotmánybíróság jogalkotást és jogalkalmazást befolyásoló szerepe

2.1 Az Alkotmánybíróság jogalkotást befolyásoló szerepe

Az Alkotmánybíróság alapvető feladatkörében eljárva, a jogszabályok alkotmányosságának vizsgálatával 1990-től folyamatosan hozzájárult a hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok alakulásához. Hol úgy, hogy megsemmisítette az alkotmányellenesnek talált rendelkezést, hogy azzal, hogy megerősítette a vitatott rendelkezés alkotmányosságát.

Leszögezhetjük, hogy egy-egy alkotmánybírósági ítélet nem csupán abban tud irányt mutató lenni, hogy megállapítja egy rendelkezés alkotmányellenességét, hanem a döntés indokolásában megfogalmazott összefüggésekkel, más alkotmányos jogok közé ágyazott értelmezéssel, azokkal egybe vetve ad iránymutatást egyfelől az adott jogviszony, jogintézmény „hibás” szabályozásának „kijavítására”, másfelől rendező elvet ad a további szabályozási irányokra is.

A számos ilyen tárgyú alkotmánybírósági ítéletek közül a tanulmány keretei között a 8/2004 (III. 25.) AB határozattal foglalkozunk részletesebben.

Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatában a régi Hszt és a végrehajtására kiadott kormányrendelet több rendelkezését megsemmisítette, ugyanakkor több rendelkezése tekintetében megállapította, hogy az nem sért alkotmányos rendelkezéseket, vagy a sérelem alkotmányosan indokolható.

A határozatában az Alkotmánybíróság utalt rá, hogy a Hszt-vel kapcsolatos több, különböző időpontokban keletkezett beadvány elbírálásáról döntött, ezért a határozat „saláta” jellegű, több egymással nem összefüggő és súlyában is eltérő témákat tárgyalt.

Az Alkotmánybíróság az indítványokat az alábbiak szerint bírálta el.

1. Az indítványok szerint az Alkotmány 66. § (1) bekezdésével, 67. § (2) bekezdésével és 70/A. §-ával összeegyeztethetetlen a Hszt. 91. § (1) bekezdése, mivel a pótszabadságra való jogosultság szempontjából indokolatlan és hátrányos megkülönböztetést alkalmaz.

Az indítványozók megítélése szerint alkotmányosan nem indokolható az a szabály, amely a nők és gyermeküket egyedül nevelő férfiak részére biztosítja gyermekneveléssel kapcsolatos pótszabadságot, másrészt az összes többi férfi között, mert a gyermeküket házasságban nevelő férfiak tekintetében a gyermekükkel való kapcsolat szempontjából a szolgálati viszony éppen olyan terhet jelent, mint a nők és a gyermeküket egyedül nevelő férfiak szempontjából.

Az indítvány az Alkotmánybíróság megalapozottnak találta a következő indokok alapján.

„Az Alkotmánybíróság már a 32/1997. (V. 16.) AB határozatában rámutatott arra, hogy „[a] gyermeknevelés szempontjából a férfiak és a nők egyenlő jogokat élveznek és kötelezettségeik is egyenlők. Ennek következményeként a nevelési kötelezettség teljesítéséhez kapcsolódó jogokat és kötelezettségeket sem lehet eltérően, a férfiakra hátrányosabban szabályozni” (ABH 1997, 161, 164.). Ebben az ügyben az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek tekintette azt, hogy az előrehozott nyugdíjjogosultság szempontjából figyelembe vehető kedvezményes szolgálati időre a férfiak csak akkor voltak jogosultak, ha a gyermeket egyedül nevelték, ezért az „egyedül” szót megsemmisítette. A Hszt. támadott rendelkezése ugyanilyen megkülönböztetést tesz, amikor pótszabadságra kizárólag a nőket és a gyermeküket egyedül nevelő férfiakat jogosítja fel. Erre tekintettel az Alkotmánybíróság a Hszt. 91. § (1) bekezdését az Alkotmánynak a nők és férfiak egyenjogúságát deklaráló 66. § (1) bekezdésébe valamint a nemre alapított hátrányos megkülönböztetést tiltó 70/A. §-ba ütközés miatt megsemmisítette.”

2. Az indítványok szerint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok állományát érintő Hszt. 295. § (1) és (2) bekezdései, valamint 296. §-a ellentétesek az Alkotmány 8. § (2) bekezdésével, 9. § (2) bekezdésével és 70/A. §-ával. A rendelkezések sértik a védelemhez való jogot és hátrányos megkülönböztetést jelent más szolgálati viszonyban állókéhoz képest.

Az Alkotmánybíróság az indítvány elbírálása során tekintettel volt az Alkotmány 57. § (1) és (3) bekezdésének rendelkezéseire is, amely az igazságos bírói eljáráshoz való jogot érinti.

A vitatott rendelkezések a nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai ellen folytatott fegyelmi és kártérítési eljárásban az ügyvéd általi képviselői jog korlátozásáról szóltak, illetve arról, hogy ha a fegyelmi határozat állam- és szolgálati titokkörbe tartozó indokolást tartalmaz, az az érintettnek nem kézbesíthető szóltak.

Az Alkotmánybíróság mindkét vonatkozásban megalapozottnak találta a beadványt és megsemmisítette a vonatkozó rendelkezéseket. A döntés indokai között kiemelte, hogy az Alkotmány kifejezett formában ugyan csak a védelemhez való jogot említi az alapjogok sorában [57. § (3) bekezdés], az Alkotmánybíróság szerint azonban az igazságos bírósági eljáráshoz az Alkotmány 57. § (1) bekezdése által kinyilvánított jog részét képezi, hogy azt, akinek valamely perben a jogairól és kötelezettségeiről döntenek, nem pedig az ellene emelt vádról, ugyancsak megilleti a jogi képviselőhöz való jog. Az igazságos, illetve tisztességes eljárásnak abból az alapelvből, hogy az eljárásban részt vevő feleknek egyenlő eséllyel kell rendelkezniük jogaik érvényesítésében, következik, hogy ha az ügyfél úgy kívánja, szakszerű jogi képviselővel részesülhessen.

„Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a fegyelmi eljárások, kiváltképpen a függelmi helyzetben lévőkkel szembeni fegyelmi eljárások során is érvényesülniük kell a tisztességes eljárás követelményeinek, ideértve a védelemhez való jogot is. Ebből következően a nemzetbiztonsági szolgálat tagjának rendelkeznie kell azzal a joggal, hogy az ellene folyó fegyelmi eljárásban választása szerinti ügyvédet vehessen igénybe. Ezen álláspontjának kialakításakor az Alkotmánybíróság figyelemmel volt az Emberi Jogok Európai Bíróságának az Engel ügyben 1976. június 8-án hozott ítéletére is.”

Az Alkotmánybíróság arra a megállapításra jutott, hogy egyéb jogszabályok nem zárják ki, hogy a nemzetbiztonsági szolgálatok tagjai a jogviszonyból származó igényüket bíróság előtt ügyvédi képviseléssel is érvényesíthetik, ezért a megtámadott rendelkezések - a bírósági előtti eljárás kivételével - az érintetteket megfosztják a védelemhez való jog érvényesüléséhez szükséges szakszerűséget biztosítani hivatott ügyvédi képviselőhöz való jogtól. Az Alkotmánybíróság szerint a nemzetbiztonsági érdek sem indokolhatja a titoktartási kötelezettséggel eljáró ügyvédi képviselő tilalmát a nemzetbiztonsági szolgálatok tagjai ellen folytatott belső fegyelmi és kártérítési eljárásban, ezért az ezt kizáró rendelkezés - nevezetesen a Hszt. 295. § (1) bekezdése és 296. §-a - az Alkotmány 57. § (3) bekezdésébe ütközik.

Az Alkotmánybíróság megállapítása szerint a védekezéshez való alkotmányos jog indokolatlan sérelmét jelentette a Hszt.-nek az a rendelkezése, hogy amennyiben a fegyelmi határozat állam- és szolgálati titokkörbe tartozó indokolást tartalmaz, az az érintettnek nem kézbesíthető. Döntését a következőkkel indokolta:

„Az Alkotmány 57. §-a által alapvető joggá nyilvánított jog az igazságos eljáráshoz nyilvánvalóan kiterjed arra, hogy az érintettnek joga van megismerni az ügyében hozott határozat indokait. A határozatok indokolásának írásbeli formában való kézbesítése az Alkotmánybíróság szerint garanciális eleme a tisztességes eljáráshoz és a védelemhez való alkotmányos jog megvalósulásának. A tisztességes eljárás követelménye szerint elvárható, hogy az érdekelt megismerhesse az ügyében hozott határozat részletes indokait, ennek pedig nem tesz eleget az, ha csupán elolvashatja, vagy azt az eljárás során felolvassák. A fegyelmi határozat kézbesítésének hiányában nem biztosítható az sem, hogy az érintett kellően megalapozza keresetét, ha úgy határoz, hogy bírósághoz fordul. Az állam- és szolgálati titokkörbe tartozó indoklást tartalmazó határozatnak az érintett részére történő kézbesítése természetesen nem mentesít a minősített irat kezelésére előírt szabályok betartása alól.”

Az Alkotmánybíróság addigi és ma is érvényes gyakorlatának megfelelően azzal, hogy a Hszt. 295. § (1) és (2) bekezdésének, valamint 296. §-ának alkotmányellenességét az Alkotmány 57. §-ába ütközés miatt megállapította és megsemmisítette, az indítványokban hivatkozott hátrányos megkülönböztetés tilalmát, és az ügyvédek vállalkozáshoz való jogának sérelmét állító elemeit már külön nem vizsgálta.

A határozat egy későbbi részében az előzőekkel összefüggésben ugyanakkor megállapította, hogy Hszt. 297. §-a, amely a szolgálati panasz benyújtásával és elbírálásával összefüggő eljárásban kizárja az ügyvédi képviselést, nem alkotmányellenes, nem sérti védelemhez való alkotmányos jogot..

Az Alkotmánybíróság több határozatában, így az 52/1996. (XI. 14.) AB határozatban már foglalkozott az Alkotmány 64. §-ában szereplő joggal, mely felfogása szerint általános petíciós jog (ABH 1996, 159, 163.). Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az Alkotmány szövegében szereplő „vagy másokkal együtt” kitétel elsősorban több, érdekközösségben lévő személy együttes petíciójának a lehetőségére utal, és nem arra, hogy a „több” személy egyike a többieket képviselő ügyvéd legyen - bár az Alkotmány 64. §-a nyilván ezt sem zárja ki.

Az Alkotmánybíróság szerint méltányolható nemzetbiztonsági érdek, hogy a szigorú belső konspiráció mellett működő nemzetbiztonsági szolgálatok tevékenységének konkrét tartalma, az eszközök és a módszerek, az együttműködő személyek csak a legszűkebb körben váljanak ismertté. Minthogy a petíciós jog egyébként sem tekinthető korlátozhatatlan jognak, a Hszt. 297. § (1) bekezdésében szereplő korlátozásnak pedig az Alkotmánybíróság megítélése szerint a nemzetbiztonsági szolgálatok tevékenységének jellegére visszavezethető

ésszerű okai vannak, az Alkotmánybíróság a Hszt. 297. § (1) bekezdésének megsemmisítésére irányuló indítványt nem találta megalapozottnak, ezért elutasította.

Egy másik beadványban egyebek mellett a Hszt. alapvető jogokat korlátozó rendelkezéseinek alkotmányosságát kérdőjelezték meg.

Az indítvány szerint a Hszt. 3. § (2) bekezdésében az „életének és testi épségének kockáztatásával” szövegrész az Alkotmány 8. § (2) bekezdésébe, az 54. § (1) bekezdésébe, valamint a 70/D. § (1) bekezdésébe ütközik.

Az indítványozó álláspontja szerint: „ a fegyveres szervek hivatásos állományának szolgálati viszonya munkajogi természetű. Ebből következően tiszteletben kell tartani a munkavállaló rendelkezési jogát, jogszabály nem kapcsolhat a munkaviszonyhoz alapjogot sértő, kötelezően alkalmazandó előírást. Ez akkor is így van, ha az Alkotmánybíróság és a nemzetközi emberi jogi testületek gyakorlata szerint a fegyveres erőknél az ott érvényesülő kötöttebb viszonyok folytán elvileg nagyobb mérvű jogkorlátozás megengedett, mint a polgári életben, ha azt a feladatok sajátos jellege indokolja. Nem teszi az élet és a testi épség kockáztatására vonatkozó kötelezettséget alkotmányossá az sem, hogy a szolgálatot az érintettek önként vállalták, mert a törvényalkotó utóbb a szolgálatteljesítés feltételeit egyoldalúan szigoríthatja; ezt az érintettek csak szolgálati viszonyuk megszüntetésével tudnák ellensúlyozni, ami aránytalanul és méltánytalanul nagy hátrányokkal járna.”

Az Alkotmánybíróság az indítványt elutasította. Álláspontja szerint az Alkotmánybíróság a kifogásolt rendelkezés alkotmányossági szempontból történő elemzésénél abból indult ki, hogy a Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek hivatásos állományú tagjának szolgálati viszonya keretében végzett számos tevékenysége az életre és a testi épségre nézve jelentős kockázati tényezőket hordoz magában. A szolgálattal együtt járó – más, un. szakmai törvényekben és jogszabályokban meghatározott szolgálati kötelezettségből eredő kockázatok - önként történő - elfogadása megkerülhetetlenül magában foglalja annak lehetőségét is, hogy a kötelezettségek teljesítése során a fegyveres szerv tagja életét veszti, vagy testi épsége sérül. Ez a fegyveres szervek feladatainak, tevékenységének természetéből, egyebek mellett abból következik, hogy egyes helyzetekben elkerülhetetlen a fegyverhasználat. Emellett az állam és az állam képviselőjében eljáró fegyveres szerv alkotmányos kötelezettsége, hogy akár erőszak alkalmazásával is biztosítsa az az alkotmányos rend fenntartását, a jogszabályok érvényesülését.

Az Alkotmánybíróság az indokolásban egyébként megjegyezte, hogy egyfelől a fegyveres szerv jogszabályi kötelezettsége a tagjai testi épségének, életének megvédése, másfelől számos olyan polgári foglalkozás van, amely természetesen az élet és testi épség kockáztatásával jár.

Az indítvány egy további része szerint a Hszt. 14. § (1) bekezdésének az alkotmányos alapjogok korlátozhatóságára vonatkozó általános rendelkezése alapjog lényeges tartalmát korlátozza, ezért az Alkotmány 8. § (1) és (2) bekezdésébe ütközik. Szerinte az, hogy a rendelkezés alapvető jog korlátozhatóságát voltaképpen bármilyen törvényes érdekre alapozottan lehetővé teszi, alkotmányellenes. Az alapjog korlátozása csak egy másik alapjog, illetőleg valamely alkotmányos cél érvényre juttatása érdekében megengedett. Az ezen a körön kívül eső egyéb törvényes célokkal szemben az alapjogoknak van elsőbbsége, az alapjognak nem minősülő, illetőleg az egyéb alkotmányos célokat nem megtestesítő törvényes érdek tehát nem érvényesíthető az alapjogok ellenében.

Az indítványt az Alkotmánybíróság megalapozatlanság miatt elutasította.

Az Alkotmánybíróság az indokolásban megállapította, az, hogy "a Hszt. rendelkezései korlátozzák-e az alapvető jogokat, általánosságban nem, csak az erre vonatkozó konkrét állítás alapján lehet megvizsgálni. Az állítás és indokainak megfelelően részletes kifejtése többek között azért is elengedhetetlen, hogy az Alkotmánybíróság állást tudjon foglalni abban a kérdésben, hogy a korlátozás alapjogot érint-e, vagy nem, és így az Alkotmány 8. § (2) bekezdésében megfogalmazott korlátozási tilalom az adott jogra egyáltalán alkalmazható-e, vagy sem [lásd többek között a 13/1991. (IV. 13.) AB határozat II. 1. pontját, ABH 1991, 37., 38.]"

Az Alkotmánybíróság megítélése szerint a kérelmező nem támasztotta alá kellően megalapozott állításokkal a rendelkezés alkotmányellenességét.

Az indítványozók egy része a Hszt. több, az alapjog korlátozásáról szóló rendelkezését is megtámadta alkotmányellenesnek ítélve azokat. Így többek között a szolgálatin kívüli tartózkodási hely bejelentési kötelezettségét, a szolgálati parancs bírálhatatlanságát és feltétlen engedelmisséget, a gyülekezési jog szolgálati helyen való korlátozását. Az indítványokat az Alkotmánybíróság elutasította.

Az egyik indítvány szerint a Hszt. 16. § (1) bekezdése az Alkotmány 8. § (2) bekezdésébe és az 59. § (1) bekezdésébe ütközik, mert a szabadidő eltöltése a hivatásos tiszt

vagy tiszthelyettes magánszféráját érintő ügy, mely nem tartozik a fegyveres szervekre. Bár az indítványozó nem vitatja, hogy egyes fegyveres szerveknél bizonyos helyzetekben szükséges lehet szolgálatba lépés a szolgálati időn kívül is, ezt azonban az ügyeleti szolgálat, vagy egyéb kommunikációs technikai eszközök segítségével kellene megoldani, anélkül, hogy az Alkotmány védelme alatt álló személyes adatok körébe tartozó tartózkodási helyük bejelentésére köteleznék őket.

Az Alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy „a Hszt. 16. § (1) bekezdése nem általános, valamennyi fegyveres szerv valamennyi egységénél minden távollét esetén alkalmazandó bejelentési kötelezettséget ír elő. A törvénynek ez a rendelkezése teremti meg a lehetőséget, hogy annak az egységnek a munkarendjében legyen előírható ez a kötelezettség, ahol ezt a szolgálat körülményei indokolják. Önmagában a szabályozásnak e módjával szemben alkotmányos kifogás nem hozható fel.”; A joggal való visszaélés, a szükségtelen kötelezés megakadályozására a törvény több gátat is állít. Így „a Hszt. 14. § (1) bekezdése például előírja, hogy a jogkorlátozás nem okozhat az elérni kívánt törvényes érdekekkel nyilvánvalóan arányban nem álló hátrányt. De ilyen a 17. § (2) bekezdése is, mely - igaz nem a tartózkodási hely bejelentésével, hanem az e bejelentési kötelezettség voltaképpeni céljával, a visszarendelhetőséggel kapcsolatban - azt a követelményt fogalmazza meg, hogy nem rendelhető vissza a hivatásos állomány tagja, ha a visszarendelés számára a szolgálati feladat végrehajtásával aránytalan jog- vagy érdekséreelmet okozna”.

Az Alkotmánybíróság szerint az indítvánnyal támadott törvényi rendelkezés csak akkor minősülne az alapvető jog lényeges tartalmának, az Alkotmány 8. § (2) bekezdésbe ütköző korlátozásának, ha a tartózkodási hely bejelentésének általános, szigorú feltételekhez nem kötött kötelezettségét vezetné be, amiről a jelen esetben nincsen szó. Azt is figyelembe kell venni, hogy az ilyen kötelezettség teljesítéséhez nyilván elegendőnek kell tekinteni a feltalálhatósági cím vagy telefonszám megadását, s hogy e kötelezettség nem terjed ki annak feltárására, hogy a bejelentésre kötelezett kinél, milyen minőségben tartózkodik.

A fegyveres és rendvédelmi szolgálat alapvető eleme a parancs, mint a szolgálati feladat meghatározásának szigorú eszköze. Az indítványozók szerint egyfelől a Hszt. 18. § (4) bekezdése az Alkotmány 8. § (2) bekezdésébe és 61. § (1) bekezdésébe ütközik. Másfelől jogellenes, de bűncselekményt meg nem valósító, parancs végrehajtási kötelezettségéről szóló Hszt. 69. §-a az Alkotmány 2. § (1) bekezdésébe és a 77. § (2) bekezdésébe ütközik.

Az indítványozó álláspontja szerint bár a fegyveres szervezetekben szükség lehet a parancsot kiadó előljáró tekintélyének formális védelmére, ezt a védelmet a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény 356. § biztosítja; a parancs bírálhatóságának ezen túlmenő tiltása a véleménynyilvánítási szabadság alapjogának szükségtelen és aránytalan korlátozását jelenti. A sérelmezett rendelkezés az 1993. évi XXXI. törvénnyel kihirdetett, az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezményvel (a továbbiakban: Egyezmény) sincs összhangban.

Az indítványt az Alkotmánybíróság megalapozatlanság miatt elutasította.

Az Alkotmánybíróság rámutatott arra, hogy több korábbi határozatában kifejezésre juttatta azt az álláspontját, hogy a fegyveres szervek megfelelő működése aligha valószínűsíthető meg az annak megakadályozására irányuló jogi szabályozás nélkül, hogy a fegyveres szervek tagjai aláássák vagy bomlasszák a testület fegyelmét, ezért a szolgálati rend megtartásához fűződő érdek a fegyveres szerv sajátos függelmi viszonyai között indokolttá tehet csak az e szerveknél érvényesülő tilalmakat. Mindamellett azonban az alkotmányos alapjogokat a fegyveres szerveknél szolgálati jogviszonyban állók tekintetében korlátozó törvénynek is meg kell felelnie az alkotmányos követelményeknek: a törvényhozó csak akkor korlátozhat alapjogot, ha másik alapjog, illetve egyéb alkotmányos érték védelme másképpen nem érhető el. Az e célból alkalmazott korlátozásnak továbbá arányban kell állnia az elérni kívánt céllal [22/1992. (IV. 10.) AB határozat, ABH 1992, 122., 123., 30/1992. (V. 26.) AB határozat, ABH 1992, 167., 171.]. Ítélezési gyakorlatában az Emberi Jogok Európai Bírósága is hasonló elveket érvényesít (pl. Engel és társai kontra Hollandia ügy, 1976. június 8-i ítélet, valamint a Vereinigung Demokratischen Soldaten Österreichs és Gubi kontra Ausztria ügy, 1994 december 19-i ítélet).

Az Alkotmánybíróság a 30/1992. (V. 26.) AB határozatban, és ezt követő számos határozatában is meghatározta az alapvető jogok korlátozásának alkotmányos feltételeit: az állam akkor nyúlhat az alapjog korlátozásának eszközehez, ha másik alapvető jog és szabadság védelme vagy érvényesülése, illetve egyéb alkotmányos érték védelme más módon nem érhető el és szükséges, hogy megfeleljen az arányosság követelményeinek: az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban

legyen egymással. A törvényhozó a korlátozás során köteles az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazni.

Az Alkotmánybíróság megállapította azt is, hogy a parancs és intézkedés bírálhatóságának megvannak a törvényes eszközei. Egyrészt az érintett személy jog- vagy érdeksérelem esetén kifogást emelhet a parancs (intézkedés) ellen közvetlenül (Hszt. 194. §), vagy érdekvédelmi szervezet útján (Hszt. 29. §), másrészt a fegyelemsértést eredményező parancsot nemcsak jogosult, de köteles is bírálni (Hszt. 121. §).

Az Alkotmánybíróság a Hszt. 18. §-a kifogásolt rendelkezéseivel kapcsolatban megállapította, hogy a bírálat, a nyilatkozat és a véleménynyilvánítás Hszt.-beli korlátozása tehát egyrészt a fegyveres szervek feladatellátása zavartalanságának biztosítása céljából szükséges, másrészt a szolgálati viszony sajátosságaira tekintettel nem minősíthető aránytalannak sem.

Az Alkotmánybíróság által tárgyalt egyik indítvány ugyancsak a parancs témakörében kérte az alkotmányossági kontrollt. Az indítvány szerint a Hszt. 69. §-a, amely a bűncselekménynek nem minősülő, de egyébként jogszabálysértő parancs teljesítésre vonatkozik, az Alkotmány 2. § (1) bekezdésébe és a 77. § (2) bekezdésébe ütközik.

Az indítványozó szerint az a rendelkezés, mely szerint a hivatásos állomány tagja a jogszabálysértő parancsot nem tagadhatja meg, törvényesíti a jogsértést, holott az Alkotmánybíróság több határozatában, így az 56/1991. (XI. 8.) AB határozatában (ABH 1991, 454, 456.), azt a - jogállamiságból következő - követelményt fogalmazta meg a közhatalmi szervek tevékenységével szemben, hogy azoknak a jog által meghatározott keretek között kell kifejtieniük tevékenységüket. A jogszabálysértő parancs végrehajtásának a kötelezettsége a jog magatartást befolyásoló funkciója folytán a lakosság széles rétegei felé is negatív üzenetet közvetít. Álláspontjának alátámasztására utal az ENSZ által a rendészeti tisztviselők számára kiadott etikai kódexre, mely szerint a tisztviselőknek tiszteletben kell tartaniuk a jogot, az Európa Tanács Parlamenti Közgyűlésének 690. számú határozatára, mely szerint a rendőrnek végre kell hajtania az előljárója által szabályszerűen kiadott parancsot, tartózkodnia kell azonban az olyan parancs végrehajtásától, melyről tudja, vagy tudnia kell, hogy jogellenes.

Az indítványt az Alkotmánybíróság nem találta megalapozottnak a következő indokok alapján.

Az Alkotmány 2. § (1) bekezdése a demokratikus jogállamiság eszméjét emeli alkotmányos rangra. A jogállamiságból eredő egyik alapvető követelmény a jobbiztonság. Az Alkotmánybíróság szerint a felettes által kiadott jogszabálysértő parancs és rendelkezés végrehajtásának kötelezettsége azért áll szoros alkotmányos összefüggésben a jogállamisággal, mert kivételt képez a jobbiztonságból adódó ahhoz a kívánalomhoz képest, hogy mindenkinek a jogszabályok keretei között kell tevékenységét kifejteni.

Az Alkotmánybíróság szerint: *„a fegyveres szervek feladatainak a jellege, valamint az ezek elérését elősegítő szigorú alá- és fölérendeltségi viszonyok folytán a törvény a szolgálati jogviszonyban állók tekintetében tartalmazhat speciális, csak a fegyveres szerveknél indokolt, az általánosnál kötöttebb előírásokat. Ezért a jogszabályellenes parancs és intézkedés végrehajtásának a kötelezettsége, ami a civil szférában nyilván nem állná ki az alkotmányosság próbáját, önmagában, további vizsgálat nélkül nem tekinthető az Alkotmányba ütközőnek”.*

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a jogellenes parancs és intézkedés végrehajtására vonatkozó kötelezettség alapvető alkotmányos kérdés, mert a demokratikus jogállamiságból következő jogkövetési kötelezettség alól enged teret kivételnek, ezért csak akkor tartja alkotmányosnak a jogszabályellenes parancs vagy intézkedés teljesítésére kötelezést, ha ezt alapvető alkotmányos értékek (például az ország védelme) indokolják. Mivel a fegyveres szervek rendeltetése, tevékenységének jellege ebbe a körbe tartozik, ezért az Alkotmánybíróság nem állapította meg a Hszt. 69. §-ának az Alkotmány 2. § (1) bekezdésébe ütközését.

A Hszt. 69. §-a az esetleges jogszabálysértő parancs végrehajtásának - az Alkotmánybíróság szerint a fentiek szerint indokolt - kötelezettségén kívül a jogszabálysértő parancs esetén követendő eljárást és a végrehajtásért való felelősséget szabályozza, ekként annak az Alkotmány 77. § (2) bekezdésébe ütközése sem állapítható meg.

Az indítványozó egy további indítványa szerint a gyülekezési jog gyakorlásának munkahelyen történő korlátozásáról szóló Hszt. 19. §-a az Alkotmány 8. § (2) bekezdésébe és 62. § (1) bekezdésébe ütközik.

Az indítvány szerint az alkotmánysértés azzal valósul meg, hogy rendelkezések meghatározásai, fogalomhasználata nem világos, nem értelmezhetők. Kérdéses, hogy a tilalom a szolgálati helyen tartott milyen rendezvényekre és személyi körre terjed, mi a tilalom viszonya a gyülekezési törvényhez (Gyt.). A vitatott törvényhely a gyülekezéshez való alkotmányos jog korlátozását nem célhoz kötöten teszi lehetővé, hanem az arányosság és a szükségesség szempontjainak figyelmen kívül hagyásával.

Az Alkotmánybíróság az indítvány elbírálásánál a Gyt. 16. §-a, mely szerint a fegyveres erők és fegyveres testületek tagjaira vonatkozóan a gyülekezési jog feltételeit és módját a szolgálati szabályzat állapítja meg, másrészt az Egyezménynek a gyülekezési jogot biztosító 11. Cikk 2 bekezdésének azon szövegrésze, mely szerint „[e]z a cikk nem tiltja, hogy e jogoknak a fegyveres erők, a rendőrség vagy az államigazgatás tagjai által történő gyakorlását a törvény korlátozza”.

Megállapította továbbá, hogy a törvény vagy egyes rendelkezései nem kellő pontossággal való megfogalmazása sem eredményezi minden esetben és automatikusan a jogbiztonság sérelmét; a 26/1992. (IV. 30.) AB határozatban (ABH 1992, 135., 142.) már úgy foglalt állást, hogy ha a törvényi rendelkezésnek a nem kellően szabatos megfogalmazásból adódó bizonytalansága a törvény alkalmazása során feloldható, alkotmányellenesség nem áll fenn.

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a törvényhozás valamely, az Alkotmány sérelmét nem jelentő hibáját általában jogalkalmazói jogszabály értelmezéssel kell feloldani, mert a jogalkalmazás hivatott eldönteni, hogy a konkrét jogviszonyokban az ellentétet (látszólagos ellentétet) hordozó rendelkezések közül melyik törvényhely alkalmazásával kell eljárni. Amennyiben pedig a jogszabályok értelmezésével, azok alkalmazásának mérlegelésével eredmény nem érhető el, az ellentét megszüntetése törvényhozási (jogalkotási) útra tartozik. Az életviszonyok, illetőleg tényállások ellentétes - vagy az értelmezéstől függően ellentétes - törvényi rendezése csak akkor jelent

alkotmányellenességet, ha az egyben az Alkotmány valamely rendelkezésének a sérelmével is együtt jár, vagyis, ha az ellentétes tartalmú szabályozás anyagi alkotmányellenességhez vezet.

Az Alkotmánybíróság 8/2004. (III. 25.) AB határozata ugyan a korábbi Hszt rendelkezéseivel szemben benyújtott alkotmányossági kifogásokat vette vizsgálat alá, de mint látható néhány vonatkozásban a mai és jövőbeli szabályozásra és jogalkalmazásra is hatással van.

Összegezve néhány következtetését:

- a szolgálati viszony keretei között sem hozható létre a nemek közötti indokolatlan megkülönböztetés, ezért a szabályozásnál bármilyen tárgyú pozitív diszkriminációs célokat is először alkotmányossági szempontoknak kell alávetni;
- nemzetbiztonsági és titokvédelmi szempontok sem korlátozhatják jogállamban az eljárás alá vetett személy védeleméhez való jogot, ezért a szolgálati viszonyon belüli eljárások szabályozásánál e feltételre feltétlen figyelemmel kell lenni, más felől e jog érvényesítését az eljárás urának elő kell segítenie;
- az alkotmányos alapjogok Hszt-ben meghatározott korlátozása megfelel az alkotmányossági követelményeknek, a korlátozások alkalmazásánál azonban meg kell felelni a szükségesség és arányosság követelményének;
- a parancs, mint a szolgálati feladatok és kötelezettségek meghatározásának speciális formája alkotmányos védelemben részesül akkor is, ha az jogellenes cselekvésre vagy eredményre irányul; az alkotmányosság biztosítója ugyanakkor az is, hogy a jogellenes parancsért viselt felelősséget a törvény egyértelműen szabályozza; a parancs bírálatainak korlátozása sem sérti a hivatásos állományú alkotmányos jogait;
- a jogszabály egyértelműségének hiánya, ellentmondásossága más rendelkezésekkel, nem jelenti feltétlenül a rendelkezés alkotmányellenességét, elsődlegesen a jogalkalmazók, mindenekeelőtt a bíróságok feladata a helyes értelmezés, az ellentmondások feloldása; továbbá a jogalkotó feladata is, ha ezt észleli;

alkotmányellenesség megállapításának akkor van helye, ha a rendelkezés anyagi jogi alkotmányellenességet eredményez.

2.2 Alkotmánybíróság bírói jogalkalmazást befolyásoló szerepe

Az Alkotmánybíróság korábbi szélesebb hatáskörében eljárva számos indítvány alapján foglalt állást a Hszt. egy-egy rendelkezésnek alkotmányosságáról, állapította meg a szabályozás alkotmányellenességét, jogalkotói mulasztásban megnyilvánuló alkotmányos sérelmet, de igen számos esetben utasította el alkotmányossági kifogásokat, védelemben részesítve a meglévő szabályozást. Bíróság előtti jogvitában felmerülő alkotmányossági kérdésekben ritkábban foglalt állást.

Az alábbiakban bemutatásra kerülő alkotmánybírósági döntést azért tartottuk fontosnak megjeleníteni a tanulmányban, mert az azonos tárgyú és igen nagyszámú igények elbírálása során igen heterogén álláspontra helyezkedő bíróságok jogértelmezését egységesíteni akaró jogegységi határozatot semmisített meg az Alkotmánybíróság. Tiszteletben tartva a bírói függetlenséget, és a jogszabályok értelmezésben elsődleges bírói szerepet, meg kellett állapítani, hogy a bírói jogértelmezés, ide értve a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) jogértelmezését is nem megingathatatlan. A nyilvánvalóan megalapozatlan, esetleg alkotmányosan is megkérdőjelezhető jogértelmezés negatív hatását a jogorvoslati fórumok feltételen kihasználásával kell lehetőség szerint elhárítani. Különösen fontos az személyi állomány széles körét érintő jogértelmezési kérdésekben a gondos és alapos jogértelmezés még a jogvita bíróság előtti szakaszában.

A jogalkalmazók szempontjából rendkívül érdekes és tanulságos a 23/2009. (III. 6.) AB határozat tartalma és előzményei, valamint ezzel párhuzamos jogalkotói magatartás. Lényegében elmondható, hogy a tárgyi ügyben folytatott bírói gyakorlat és az azt betetőző jogegységi határozat egyáltalán nem segítette a jogalkalmazói tevékenységet és a jogalkotókat pedig végképp olyan megoldásokra ösztönözte, amelyek egyáltalán nem az igazságos jog irányába mutattak. Sőt tovább növelte azoknak a tényezőknek a számát, amelyek abban az időszakban jelentősen hozzájárultak a fegyveres szerveknél mutatkozó felső korhatár előtti nyugdíjazások számának vészes növekedéséhez, a fluktuációhoz. Az Alkotmánybíróság

23/2009. (III. 6.) AB határozat segítette a rossz irányba terelt jogalkalmazást a helyes útra irányítani, azonban az elrontott törvényi szabályozásra már nem volt hatással.

Az ügy előzménye, hogy 2006-ban a rendőrség hivatásos állományába tartozó személyek a nyugdíj szempontjából figyelembe vehető szolgálati idejük módosítását kezdeményezték egy 1976-ban keletkezett minisztertanácsi határozatra (MT határozat) alapítva, amelynek egy rendelkezését úgy értelmezték, hogy annak alapján a szakképesítést adó szakközépiskolákban eltöltött tanulmányi időt – nyugdíjba beszámítható - társadalombiztosítási szolgálati időként kell figyelembe venni. A munkáltatói szervek az igényeket elutasították, az emiatt benyújtott kereseteknek azonban a másodfokon eljáró megyei bíróság jogerősen helyt adott, de a beszámított időt arányosította, az első tanulmányi évet figyelmen kívül hagyta. A munkáltató részéről benyújtott felülvizsgálati kérelmet a Legfelsőbb Bíróság elutasította. A helyt adó ítéletre hivatkozva tömegesen nyújtottak be keresetet a Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek hivatásos állományából. A keresetek egy részét egyes munkaügyi bíróságok és másodfokon eljáró megyei bíróságok elutasították, egyes bíróságok a korábbi ítélethez hasonlóan részben helyt adtak, egyes bíróságok pedig a teljes 4 év tanulmányi időt beszámítani rendelték.

Az esetek nagy számára és az igen eltérő bírósági gyakorlatra hivatkozva az igazságügyi és rendészeti miniszter jogegységi ítélet meghozatalát kezdeményezte a Legfelsőbb Bíróság elnökénél. A Legfelsőbb Bíróság 2007 decemberében kiadott 4/2007. KPJE számú jogegységi határozata úgy foglalt állást, hogy az 1019/1976. (VI. 24.) MT határozat az adott ügyben kötelezően alkalmazandó jogforrás volt, jogoot állapított meg, annak 12. e) pontja alapján szolgálati időként be kell számítani a Hszt. 326. § alapján számítandó szolgálati idők közé, ha a szakközépiskolai tanulmányok az MT határozat keletkezése és hatályon kívül helyezése közötti időre esett. A jogegységi határozat rendelkezése értelmében a beszámítás csak a Hszt. hatálya alá tartozó hivatásos állományúakra értelmezhető, más jogviszonyban állókra nem.

A jogegységi határozat a jogalkalmazók körében erős visszhangot kapott különösen azon bíróságok részéről, ahol következetesen elutasították az MT határozatra alapozott igényt. Ennek megfelelően számos beadványt tettek az Alkotmánybíróságnál a jogegységi határozat alkotmányellenességének kimondása érdekében. A Magyar Honvédség pedig perbeli jogi képviselője útján nyújtott be mintegy 130 alkotmányossági panaszt, mivel a Magyar

Honvédség hivatásos állományába tartozók közül is számosan indítottak keresetet a jogegységi határozatban megfogalmazottakra hivatkozva.

Az Alkotmánybíróság tárgybeli határozatában az alkotmányossági panaszokat elutasította, arra tekintettel, hogy alkotmányossági panasz jogegységi határozattal szemben nem lehet benyújtani, csak olyan jogszabály vonatkozásában, amely a fél jogainak alkalmazása szempontjából releváns és rendes jogorvoslattal nem orvosolható jogszabályból eredő hátrányt okozott. Ilyen hivatkozást azonban az alkotmányossági panaszok nem tartalmaztak.

Az egyes bíróságoktól beérkezett indítványoknak ugyanakkor helyt adott, a jogegységi határozatot visszamenőleges hatállyal, keletkezése napjával megsemmisítette.

Az Alkotmánybíróság mindenekelőtt azt vizsgálta, hogy van-e helye a jogegységi határozat alkotmánybírósági felülvizsgálatának. Korábbi határozataira is hivatkozva megállapította, hogy helye lehet a jogegységi határozat alkotmányossági vizsgálatának.

Az alkotmánybírósági határozat kitér arra is, hogy a jogegységi tanács ülésén a legfőbb ügyész amellet foglalt állást, hogy a hivatásos állományúak szolgálati idejébe az MT határozat alapján be kell számítani a szakközépiskolai tanulmányi időt.

A jogegységi határozat jogszabályi alapjait a következőkben foglalta össze. A szakközépiskolák és a gyakorlati képzésben közreműködő vállalatok együttműködéséről, valamint a szakközépiskolákban folyó szakmunkásképzés egyes kérdéseiről szóló 1019/1976. (VI. 24.) MT határozat kihirdetése napján lépett hatályba, de rendelkezéseit 1977. január 1. napjától kellett alkalmazni.

Az egyes minisztertanácsi rendeletek és határozatok hatályon kívül helyezéséről szóló 44/1990. (III. 13.) MT rendelet 18. § (2) bekezdés *e*) pontja az MTh.-t és az azt módosító 1023/1981. (VIII. 14.) MT határozatot 1990. március 15. napjával hatályon kívül helyezte.

A középfokú iskoláknak és a vállalatoknak a gyakorlati oktatási feladatok ellátására irányuló együttműködéséről, valamint a vállalatoknál folyó gyakorlati oktatásról szóló 22/1986. (VI. 20.) MT rendelet 23. § (3) bekezdése viszont már 1986. szeptember 1. napjával

hatályon kívül helyezte az MTh. 1-11. pontját, 12. pontjának bevezető szövegrészét, 12. a) pontját, 12. c) pontjának első és negyedik mondatát, 12. d) pontjának első mondatát, 12. e) pontját, 13-15. pontját, továbbá az MTh. módosításáról rendelkező 1023/1981. (VIII. 14.) MT határozat 1. pontját, 4. pontjának első mondatát, valamint 5. pontját. A hatályon kívül helyező rendelkezés egyúttal előírta, hogy az MTh.-ban foglaltakat a már megkezdett tanulmányokra továbbra is alkalmazni kell.

A jogegységi határozat szerint a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény (a továbbiakban: Tbtv.) 54. § (1) bekezdés c) pontja a szakmunkástanuló-viszonyban töltött időt szolgálati időként határozta meg. A Tbtv. 1976. június 24-én hatályban volt 10. § (2) bekezdése pedig felhatalmazást adott a Minisztertanácsnak arra, hogy a biztosítottak körét kiterjessze. A jogegységi tanács arra hivatkozott, hogy e felhatalmazás alapján jött létre az MTh., amely a Magyar Közlönyben közzétételre került, és amelynek rendelkezéseit 1977. január 1-jétől kezdve kellett alkalmazni, és amely a következőket tartalmazta: „A szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák tanulóinak társadalombiztosítási jogállása megegyezik a szakmunkástanulókéval”.

A jogegységi határozat azt a következtetést vonja le, hogy az MT határozat 12. pont a)-d) alpontjai bizonyos oktatási célok eléréséhez szükséges elveket határoznak meg, a jogegységi határozat alapjául szolgáló e) pont viszont ezektől elkülönülve, tartalma szerint normaként rendelkezik társadalombiztosítási jogállás meghatározásáról. Következtetése szerint az akkor hatályos jogalkotási normák értelmében az MT határozat minden jogi és természetes személyre kiterjedő hatályú, jogot és kötelezettséget megállapító norma volt, így annak rendelkezéseit a hivatásos szolgálati idő számításánál figyelembe kell venni. A beszámítás további jogszabályi alapja, hogy az 1996 előtt hatályban volt, a fegyveres erők és testületek hivatásos állománynak szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. tvr. 33. §-a a hivatásos szolgálati időbe beszámítani rendelte a társadalombiztosítási jogszabályok alapján elismert nyugdíjjogosultság szempontjából beszámítható időket.

Az utólagos normakontroll-kérelmek szinte egységesen i az Alkotmány 2. § (1) bekezdését (hatalmi ágak elválasztásának elve és a jogbiztonság követelménye), a 47. § (2) bekezdését (a Legfelsőbb Bíróság jogegységesítő szerepének elve), a 70/A. §-t (a megkülönböztetési tilalom elve), valamint a 70/E. §-t (a szociális biztonságra vonatkozó elv)

megsértését látták megvalósulni a jogegységi határozatban, de felvetették az Alkotmány 37. § (3) bekezdésnek, az 50. § (1) bekezdésének megsértését is.

Az általános észrevétel az volt, hogy a Legfelsőbb Bíróság túlterjeszkedett az alkotmányos keretein, jogértelmezés helyett jogot alkotott, tévesen értelmezte a korabeli jogszabályok tartalmát és hatókörét és diszkriminatív volt, mivel az jogegységi határozat alkalmazhatóságát leszűkítette a Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek állományára, holott a beszámítást megalapozó jogi normák ilyen tartalommal nem bírtak.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az MT határozat. 12. e) pontjában foglalt iránymutatás szerint rendeletalkotás révén el kell érni, hogy a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolák tanulóinak jogállása megegyezzen a szakmunkástanulókéval. A jogegységi határozat értelmezése ezzel szemben azon alapul, hogy a jövőbeni jogalkotást segítő, iránymutató alapelv már önmagában normaként rendelkezett az érintett tanulók társadalombiztosítási jogállása azonosságáról. A jogértelmezés alapszabálya, hogy az csak a jogszabály tartalmának feltárását célozhatja, nem vezethet a jogszabály tartalmának módosításával új szabály meghatározására. (ABH 2005, 526.)

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a jogegységi határozat rendelkező része ezzel szemben egyrészt olyan személyi kört (fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai) határozott meg, amely az MT határozatból nem következik, másrészt tartalmi minőségében is különbözik a minisztertanácsi határozat értelmezett pontjától: bizonyos személyek *de lege ferenda* jogállási helyzetéből kiindulva szolgálati idő beszámításáról rendelkezik. Azaz a jogegységi határozat olyan normatartalmat alakított ki, amely az egyébként normatartalmat nem hordozó MTh. 12. e) pontban sem közvetlenül, sem értelmezés révén nem ragadható meg. Az önálló, és a bíróságokra nézve kötelező erővel bíró normatartalom megjelenése az indítványokkal érintett jogegységi határozatban azt eredményezte, hogy a Legfelsőbb Bíróság túllépte a jogalkalmazás egységét biztosító jogértelmező jogkörének az Alkotmányban meghatározott kereteit. Az Alkotmánybíróság azt is megállapította, hogy az MT határozat nyomán nem fogadtak el egyetlen olyan jogszabályt sem, amely a szakmunkásképzést folytató szakközépiskolában töltött időt akár munkajogi, akár társadalombiztosítási (ezen belül: nyugellátási) szempontból jogszerző időnek ismerte volna el.

Az Alkotmánybíróság kihangsúlyozta: *„kizárólag a jogalkotó jogosult arra, hogy - a nemzetközi kötelezettségeket is figyelembe véve - bizonyos időtartamokat jogszerző időnek elismerjen. Ezt a jogkört, illetőleg az ebből fakadó jogosítványok gyakorlását nem helyettesítheti sem a bírósági jogalkalmazás, sem a Legfelsőbb Bíróság jogértelmező tevékenysége”.*

Az Alkotmánybíróság megállapítása szerint alkotmányosan nem indokolható a jogegységi határozat azon döntése sem, hogy a beszámítási szabályokat kizárólag a Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek vonatkozásában tartotta alkalmazhatónak.

A jogegységi határozat alkotmányellenességét az Alkotmánybíróság csak az Alkotmány 47. § (1) bekezdésének megsértésére alapozva állapította meg, de ez nem jelenti azt, hogy az egyéb tekintetben nem tartotta megállapíthatónak. Ez az indokolás tartalmából jól kivehető. Csupán arról van szó, hogy a következetes gyakorlata szerint, ha az indítvánnyal támadott jogszabályt vagy annak egy részét az Alkotmány valamely rendelkezésébe ütközőnek minősíti, akkor a további alkotmányi rendelkezések esetleges sérelmét érdemben nem vizsgálja.

Elmondhatjuk, hogy az Alkotmánybíróság döntése lezárta a szakközépiskolai tanulmányi idő hivatásos szolgálati időbe történő beszámításával kapcsolatos jogértelmezési anomáliákat. A kérdés azonban jogalkalmazói szempontból azonban továbbra is bonyolult maradt, mivel jogalkotó is belenyúlt a folyamatokba és a már jogerőre emelkedett, szolgálati időt különbözőképpen elismerő jogerős ítéleteket is figyelembe kellett venni.

Mi történt jogalkotói oldalon?

A 4/2007. KPJE jogegységi határozat elég nagy zavart okozott a rendvédelemi szerveknél és az azok irányításában közreműködő minisztériumokban és tegyük hozzá a Honvédelmi Minisztériumban és az Magyar Honvédségnél, mivel a jogegységi határozat kirekesztette a Magyar Honvédség állományát a jogértelmezés hatóköréből megfelelő jogi indokolás nélkül. A zavart részben az okozta, hogy a jogegységi határozat előtt már számos ügyben – mint jeleztük igen eltérő tartalommal – jogerős ítéletek születtek és azokra a jogegységi ítéletnek már nem volt kihatása, részben az, hogy a jogegységi ítélet csak a

bíróságokra nézve irányadó, a munkáltatói szervekre nem, így továbbra is lehetőség volt az ilyen igények munkáltató részéről történő elutasítására.

A jogegységi határozatra azonban a munkáltatói szervek – minisztériumi szintű, érdekképviselletekkel folytatott egyeztetések eredményeként – 2008-tól az 1976-1990 közötti szakközépiskolai tanulmányi idők elismeréséről szóló döntéseket hoztak az újonnan beadott igények tekintetében, bár minden „józanul” gondolkodó jogalkalmazó tudta, sejtette, hogy a jogegységi határozat alkotmányosan erősen megkérdőjelezhető és az érintettek tudták, hogy számos indítvány került az Alkotmánybíróság elé több szempontból is támadva a jogegységi határozatot.

Az Alkotmánybíróság 23/2009. (III. 6.) AB határozata, bár kétségtelenül lezárta az ügyben addig folyó jogértelmezési vitát, de természeténél fogva az AB határozat közvetlenül a csak a bíróságok működésére hatott ki, a jogalkalmazó munkáltatói szervekre nem. Ezért a jogalkalmazási oldalról még továbbra sem jutott nyugvó pontra az igények elrendezése. Szembe kellett nézni azzal a ténnyel, hogy az igényérvényesítési időtől függően ugyanazon jogalapról igen eltérő döntések születtek.

A függő helyzeteket a Kormány úgy kívánta megoldani azzal, hogy a 2009. december 7-én elfogadott 2009. évi CXLI. törvényben a Hszt-t kiegészítette egy új 326/A. §-al, Az új rendelkezés szerint a felmentési idő, a végkielégítés, a pótszabadság mértéke, a jubileumi jutalom, a nyugdíjjogosultság és a nyugdíj mértéke szempontjából szolgálati viszonyban töltött időnek kell elismerni a szakmunkásképzést végző szakközépiskolában 1977. január 1-je és 1990. március 15-e között folytatott tanulmányok idejét is, ha a jogosult szakmunkásként való foglalkoztatásra is jogosító képzésben részesült, és ezt a tanulmányi időt a szolgálati viszonyban töltött időbe - 2009. március 6-ig hivatalból, illetve 2009. március 6-ig benyújtott kérelme alapján 2009. augusztus 31-ig - beszámították.”

Mit is jelentett ez a rendelkezés. Azt, hogy szentesítette az Alkotmánybírósági határozat megjelenése előtti heterogén eredménnyel járó igényérvényesítéseket, továbbá lehetővé tette az alkotmánybírósági döntés előtt beadott igények közül azok törvényes elismerését, amelyeket 2009. augusztus 31-ig beszámítottak.

Mint látható egy hibás és alkotmányosan megalapozatlan bírói jogértelmezés következtében, melyet sajnos a Legfelsőbb Bíróság is megerősített felülvizsgálati eljárásokban hozott, illetve a – a legfőbb ügyész által is támogatott - jogegységi döntésében, és amelyet a jogalkotó is „törvényesített”, több ezer hivatásos állományú szolgálati idejét kellett módosítani, azt 2-4 évvel több szolgálati idővel növelni. E döntés következtében, az akkor éppen folyó rendőrség-határőrség integráció és a nyugdíj szabályok kedvező alakulása miatt jelentős számban hagyták el a fegyveres szerveket azok közül, aki a módosított szolgálati idővel elérték a nyugdíjazáshoz szükséges 25 év szolgálati időt.

Az új Hszt. elfogadásával a szakközépiskolai tanulmányi idő kikerült a szolgálati időbe beszámítható időtartamokból, azonban a 2007-2009 közötti hibás bírói jogértelmezés okozta közvetlen és közvetett hatás mind humán erőforrás gazdálkodási, mind nemzetgazdasági szempontból komoly károkat okozott.

3. A Hszt. egyes jogintézményeivel kapcsolatos bírói joggyakorlat

3.1. Az alapvető rendelkezések a Hszt-ben

A törvény hatálya

Az új Hszt – hasonlóan a régihez – a törvény első részében (I.-III. Fejezet) meghatározza a törvény szervei és személyi hatályát, értelmező rendelkezésekben állapít meg alapvető tartalmi elemeket. Meghatározza azokat a munkajogi elveket, amelyeket a hivatásos szolgálati viszonyban is alkalmazni kell, továbbá a hivatásos szolgálat sajátos elemeire vonatkozó szabályokat ad, mint például az egyenruha, a rendfokozat szerepe.

A hatályos Hszt. törvény szervei hatályát, hozzá igazítva az állami szerveknek a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény 1. § (2) bekezdésében meghatározott struktúrájához, úgy határozza meg, hogy a tényleges rendvédelmi szerveket (rendőrség, katasztrófavédelem, büntetés-végrehajtás és polgári nemzetbiztonsági szolgálatok) és a rendvédelmi feladatokat is ellátó szerveket (Nemzeti Adó és Vámhivatal, Országgyűlési Őrség) gyűjtő fogalomként a rendvédelmi szerv elnevezést használja a törvényben.

A törvény személyi hatálya elsődlegesen és teljes körűen a rendvédelmi szervek hivatásos állományára terjed ki. Sajátossága a Hszt. szabályrendszerének, hogy egyes rendelkezései kifejezetten a hivatásos szolgálatból nyugállományba helyezettakra és a hivatásos állományú hozzátartozóira is megállapít jogosultságokat. A Hszt. 1. § (3) bekezdése bevezető szövege tartalmaz egy kevésbé behatárolható terjedelmű rendelkezést, amennyiben úgy fogalmaz, hogy „E törvény rendelkezéseit – a törvényben meghatározott esetekben és körben – alkalmazni kell

- a) a hivatásos szolgálatra jelentkezőkre,
- b) a rendvédelmi oktatási intézménybe, hivatásos szolgálat ellátására jogosító képzésre jelentkezőkre,
- c) a rendvédelmi oktatási intézmény nem hivatásos állományának ösztöndíjas hallgatóira, tanulóira,
- d) a rendvédelmi oktatási intézmény tisztjelöltjeire (a továbbiakban: tisztjelölt),
- e) a szolgálati nyugdíjasokra, valamint
- f) a hivatásos állomány tagja és a szolgálati nyugdíjas közeli hozzátartozóira is.

A rendelkezés értelmezése a szolgálati nyugdíjasok tekintetében okozhat problémát. A törvény rendelkezéseiből következik, hogy a hivatásos állományú a szolgálati viszonyából eredő igényét az elévülési időn belül érvényesítheti és ez természetesen azt is jelenti, hogy az igényérvényesítésre (pl. elmaradt előresorolásból származó illetmény kifizetése) a már nem hivatásos szolgálatban álló is jogosult. A nyugállományúak tekintetében helytálló ez a megállapítás, de az igény természete meghatározza, hogy az adott esetben az igény még a szolgálati viszonyból származó igény utólagos érvényesítése, vagy már a szolgálati nyugdíjas jogálláshoz kötődik.

Ilyen jellegű jogvitában foglalt állást a Kúria az Mfv. II. 10. 733/2012. számú ítéletében, amely **EBH 2014. M.9.** számú elvi határozatként jelent meg. Az ügyben irányadó tényállás szerint a felperes 1996. február 1-jén lépett hivatásos szolgálatba. A rendfokozati várakozási idő leteltével 2008. november 1-jei hatállyal rendőr alezredesi rendfokozatba léptették elő. Még aznap a nyomozó ügyészség büntetőeljárást indított a felperessel szemben. Erre tekintettel 2008. november 4-én az alperes állományilletékes parancsnoka parancsával hatálytalanította a soros előléptetésről szóló állományparancsot, majd 2008. november 10-én méltatlansági eljárást rendelt el a felperessel szemben, amelyet felfüggesztett a büntetőeljárás jogerős befejezéséig. 2008. december 2-ával a felperes egészségügyi alkalmatlanság miatt nyugállományba vonult, ezért a vele szemben indított méltatlansági eljárás 2008. december 10-én kelt határozattal megszüntetésre került. A büntetőeljárás jogerősen a felperes szolgálati viszonyának megszüntetését követően zárult le. Ennek során pénzfőbüntetést szabtak ki a felperesre, amely határozat 2010. január 27-én emelkedett jogerőre.

A felperes a keresetében régi Hszt. 79. § (2) bekezdésére hivatkozva visszamenőlegesen 2008. november 1-jétől rendőr alezredesi rendfokozatba való előléptetését kérte. A rendelkezés értelmében a büntetőeljárás miatt visszatartott előléptetést visszamenőlegesen meg kell adni, ha az eljárás nem végződik rendfokozatot vagy szolgálati viszonyt érintő büntetéssel.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította azzal, hogy a felperes szolgálati viszonya megszűnését követően nem tekinthető a hivatásos állomány tagjának, erre figyelemmel Hszt. 79. § (2) bekezdése rá nem vonatkozik, azt csak az állomány aktív tagjaira kell alkalmazni. A felperes fellebbezése folytán eljáró törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A felülvizsgálati eljárásban hozott ítéletében a Kúra egyetértett a másodfokon eljáró bíróság indokolásával, amely rögzítette, hogy a Hszt. rendelkezései alapvetően a hivatásos állomány tagjainak szolgálati viszonyára terjednek ki, s a nyugállományba helyezett személyekre csak a rájuk vonatkozó mértékben kell azt alkalmazni. A Hszt. hivatkozott rendelkezése, amely a soron következő rendfokozatba történő, előmeneteli rend alapján járó előléptetés feltételeiről és kizáró okairól szól, csak az aktív szolgálatát ellátó hivatásos állományúra alkalmazható. A felperes szolgálati viszonya nyugdíjazása miatt az előtt szűnt meg, mielőtt a büntetőeljárás jogerősen befejeződött volna.

Hozzátéve a Kúria ítéletéhez, azzal, hogy a felperes jogviszonya egészségi alkalmatlanság miatt szűnt meg, értelemszerűen nyugdíjasként csak az utolsó elért rendfokozatát használhatja.

Általános munkajogi elvek érvényesülése

Mind a régi, mind az új Hszt. a többi foglalkoztatási jogviszonyról szóló törvénnyel összhangban szabályozza a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelményét, a jognyilatkozatok írásbeliségének, a jognyilatkozatok megtámadhatóságának és semmisségének szabályait, az elévülésre és a határidők számítására vonatkozó szabályokat.

A felsorolt szabályozási tárgyakkal kapcsolatos, Legfelsőbb Bíróság, illetve Kúria által megerősített jogértelmezést tartalmazó ítéletek közül hármat emelünk ki.

A Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.386/2010. számú **BH 2011. 111.** számon közzé tett jogesete az érvénytelenség kérdéskörével foglalkozik. A rendőrség gazdaságvédelmi szerveinek 1999-2000-ben végrehajtott átalakítása során a gazdaságvédelmi területen dolgozó hivatásos állományúak jelentős része áthelyezésre került az APEH Bűnügyi Igazgatóság köztisztviselői állományába. Újabb kormányzati döntés értelmében 2003-tól a gazdaságvédelmi tevékenység visszakerült a rendőrség feladatkörébe a köztisztviselői jogviszonyban álló személyi állománnyal együtt. Az érintettek többsége a hivatásos állományba visszavételét kezdeményezte.

A perbeli három alperes is így járt el. A visszavételük során a munkáltatói jogkört gyakorlója az alpereseknek tett ígéretének megfelelően a szolgálati nyugdíj szempontjából beszámítható szolgálati időbe beszámította az APEH-nél, illetve a rendőrségnél köztisztviselői jogállásban töltött időt is. Később a munkáltatói szerv felülvizsgálta a döntését és a régi Hszt. 328. §-ára hivatkozva módosította az elismert szolgálati időt, figyelmem kívül

hagyva az 1999 után keletkezett köztisztviselői jogviszonyt. Az alperesek a munkáltatóval kötött megegyezésre hivatkozva a számukra hátrányosan módosító munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezését kérték.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság helyt adott a keresetnek és semmisség címén hatálytalanította a sérelmezett intézkedést, mert álláspontja szerint az alperesek annak tudatában, azzal a feltétellel vállalták a hivatásos szolgálati viszony létesítését, hogy a kérdéses időtartam a szolgálati nyugdíj szempontjából beszámításra kerül, biztosítva a felső korhatár előtti nyugdíjba vonulás lehetőségét. A perelt módosító munkáltatói intézkedés szerzett jogot sértett.

A másodfokon eljáró megyei bíróság ugyan az elsőfokú ítéletet helyben hagyta, de az indokolást megváltoztatta. Nem a szerzett jogok sérelmével indokolta a döntést, hanem azzal, hogy a beszámításra vonatkozó ígéret és megállapodás hiányában a jogviszony létesítésre az alperesek részéről nem került volna sor, a munkáltató egyoldalúan módosította a megállapodást, ezért a szolgálati időt módosító munkáltatói intézkedés semmis.

Alperesi felülvizsgálati kérelemnek helyt adva a Legfelsőbb Bíróság hatályon kívül helyezte az ítéleteket és az felperesek keresetét elutasította. Arra az álláspontra helyezkedett a régi Hszt. 3. § (1) bekezdésére alapozva, hogy a hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok alapvetően kógensek, az attól való eltérésre nem ad lehetőséget, tehát nincs lehetőség a munkáltató és a munkavállaló közötti, a jogszabálytól eltérő tartalmú megállapodás megkötésére a szolgálati idő beszámítása tekintetében. A régi Hszt. 328. §-a egyértelműen rögzítette, hogy a Hszt hatályba lépése után, azaz 1996. szeptember 1-je után létesített jogviszony esetén mely szolgálati időket lehet szolgálati nyugdíj szempontjából a szolgálati időbe beszámítani, attól eltérésre a törvény nem ad lehetőséget, ezért a semmisség nem a keresettel megtámadott munkáltatói intézkedésre állapítható meg, hanem a hivatásos állományba kinevezésről szóló parancs szolgálati időt törvénysértően megállapító rendelkezésére.

Ugyancsak az érvénytelenség kérdését érintette az a jogvita, amelyet a Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.659/2008. számú ítélete zárt le, és amely **EBH 2009. 2082.** elvi határozatként jelent meg. Az eset lényege, hogy egy váltásos munkarendben dolgozó rendőr részére a munkarend meghatározásáról szóló munkáltatói intézkedésben (parancs) délutáni és éjszakai pótlékra jogosultságot állapítottak meg. Hozzátehetjük helyesen. A rendőrt azonban egy időponttól először szóbeli utasítással másik olyan munkakör ellátására vezényelték,

amelyben már hivatali munkarendben kellett dolgoznia. A munkáltató ettől az időponttól megszüntette a pótlékok folyósítását. Később írásbeli munkáltatói intézkedésben is megerősítette a másik munkakörben történő továbbfoglalkoztatást. A felperes a „szóbeli vezénylés” idő tartamára – mivel a kinevezésről szól parancs nem lett módosítva – követelte a ki nem fizetett délutáni és éjszakai pótlékot.

Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította azzal az indokkal, hogy a Hszt. végrehajtására kiadott 140/1996. (VIII.31.) Korm. rendelet 55. és 56. §-ának rendelkezései értelmében a hivatali munkarendben foglalkoztatás idejére nem jár délutáni és éjszakai pótlék, és ez független attól, hogy a vezénylés írásban vagy csak szóban történt. A ténylegesen teljesített munkaidőt kell alapul venni a pótlék megállapításánál.

A másodfokú bíróság ezzel szemben arra az álláspontra helyezkedett, hogy a korábbi pótlékjogosultságot megállapító írásbeli parancs az irányadó, az abban foglaltak fenntartását a felek jogszabálynál kedvezőbb megállapodásaként értékelte, melyre a törvény lehetőséget ad.

A felülvizsgálati eljárásban hozott ítéletben a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a Hszt. végrehajtási rendeletének hivatkozott rendelkezései egyértelműen meghatározzák, hogy pótléokra csak a meghatározott időszakban ténylegesen kifejtett tevékenység tartamára járhat. A jogszabály rendelkezése kógens, ezért a hivatali munkarendben töltött szolgálati idő tartamára nem járhat délutáni vagy éjszakai pótlék. Az egyébként még hatályban volt pótléokra jogosító írásbeli rendelkezés ere az időszakra érvényesen nem alkalmazható, arra igényt alapozni nem lehet. A Legfelsőbb Bíróság a másodfokú ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet helyben hagyta.

Az egyenlőbánásmód betartásának és a joggal való visszaélés követelménye a hivatásos szolgálati viszony keretében is érvényesülő meghatározó jellegű munkajogi alapelv. Ehhez azt is hozzá kell tenni, hogy a szigorú alá-fölérendeltségi jogviszonyban a munkáltatói és irányítói jogokat gyakorló vezetők, az szolgálati előjárók (parancsnokok) fokozott, sőt büntetőjogi felelősséggel tartoznak ezen elvek betartásért. A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény XLV. fejezete a katonai bűncselekmények körében több olyan tényállást is tartalmaz, amely a parancsnokoknak a beosztottak sérelmére elkövetett cselekményeit szankcionálja. Ilyen például a Btk. 450. § szerinti előjárói hatalommal való visszaélés bűncselekménye. Mivel a Btk. 127. §-a alapján a katonai bűncselekmények hatálya a NAV hivatásos állománya kivételével gyakorlatilag valamennyi rendvédelemi szerv hivatásos állományára kiterjed, helyt állónak kell tekinteni azt a megállapítást, hogy az

egyenlőbánásmód betartásának és a joggal való visszaélés követelményének megsértése a rendvédelmi szerveknél a munkajogi védelem mellett, azzal párhuzamosan büntetőjogi szankciókat is vonhat maga után, melynek lehetőségét minden ilyen természetű ügyben vizsgálni kell.

A bemutatni kívánt jogeset az egyenlőbánásmód követelményének vélt vagy valós megsértésén alapszik. Előjáróban rögzíteni kell, hogy amit a tanulmány előző részében a kormánytisztviselők vonatkozásában az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan kifejtettünk, azt irányadónak kell tekinteni a Hszt. hatálya alá tartozó rendvédelmi szervek hivatásos állományára is.

A **BH 2011. 349.** száma alatt közzétett ügyben megállapított tényállás szerint a felperes hivatásos állományú tanulmányi szerződést kötött felsőfokú tanulmányok elvégzésre. Bár a tanulmányait sikeresen befejezte, a diploma megszerzéséhez szükséges nyelvvizsgát a tanulmányi szerződésben, illetve annak módosításában meghatározott határidőre nem szerezte meg, ezért a foglalkoztató szerv a tanulmányi szerződést felbontotta és 547.053 Ft tanulmányi támogatás visszafizetésére kötelezte 48 havi részletfizetés mellett. A nyelvvizsgát ezt követően ugyan megszerezte és a diplomájára tekintettel tisztii kinevezést kapott, de a munkáltató a követelését fenntartotta.

A hivatásos állományú a perben elsődlegesen a kötelezés hatálytalanítását kérte szerződésszegés hiányában, másodlagosan a kötelezés 100.000 Ft-ra mérséklését és 18 havi részletfizetést kért. A visszafizetés mérészkélését az egyenlő bánásmód megsértésére alapozta, hivatkozva az ugyanazon szervezetnél szolgálatot teljesítő másik hivatásos állományúnak, aki megítélése szerint hasonló helyzetben volt, a visszafizetési kötelezettségét ebben az összegben állapították meg.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság a szerződésszegés megállapítása mellett az egyenlő bánásmód sérelmére tekintettel a kereseti kérelemnek megfelelően határozott. A bíróság a döntését részben a Munkatörvénykönyvének vonatkozó rendelkezéseire, valamint az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § k) és q) alpontjára, a családi helyzet, illetve vagyoni helyzet alapján történő indokolatlan megkülönböztetésre alapozta. A másodfokon eljáró bíróság az ítéletet helyben hagyta.

Az alperesi kérelemre indult felülvizsgálati eljárásban hozott ítéletében (Mfv. II. 10.557/2010.) a Legfelsőbb Bíróság elsődlegesen megállapította, hogy a hivatásos szolgálati

viszonyból származó jogviták eldöntésben nem alkalmazhatók az MT. rendelkezései még analógia szintjén sem. Ezt sem az első fokon, sem a másodfokon eljáró bíróságok nem észlelték. Másodlagosan megállapította, hogy a rendvédelmi szervnél a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos visszafizetési kötelezettség tárgyában születet végrehajtási utasítás mérlegelési jogkört biztosít a munkáltatónak, ezért az egyenlő bánásmód tekintetében azt kell vizsgálni a mérlegelés alapján hozott döntés megfelel-e a végrehajtási utasításban rögzített és az esélyegyenlőségi törvényben meghatározott szempontoknak, feltételeknek.

A Legfelsőbb Bíróság szerint az esélyegyenlőségi törvény szerinti összehasonlíthatósági helyzetet meglétét a mérlegelést lehetővé tevő utasításban foglaltak alapján kell vizsgálni. A korábban eljáró bíróságok tévesen következtek a 2003. évi CXXV. törvény 8. § q) pontja szerinti vagyoni helyzet alapján történt diszkriminációra. Az utasításból és az arra alapozott munkáltatói intézkedésből megállapítható, hogy a mérlegelés (és így az összehasonlíthatóság) szempontja a szociális helyzet volt, amely tekintetében a másik hivatásos állományú lényegesen kedvezőtlenebb helyzetben volt a döntés meghozatalakor. Az Legfelsőbb Bíróság hivatkozott az Alkotmánybíróság, azóta is irányadó 9/1990. (IV. 25.) AB határozatára, amely kimondta, hogy „A megkülönböztetés nem jogellenes, ha tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka van és nem önkényes”. Mindezekre tekintettel a korábbi ítéleteket hatályon kívül helyezte és a felperes keresetét elutasította.

3.2 Az alapvető jogok korlátozása

Az új Hszt IV. fejezetében meghatározott állampolgári alapjogok korlátozásával kapcsolatban az előző fejezetben részletesen bemutattuk az Alkotmánybíróság 8/2004. (III.24.) számú határozatát, amely kimerítő tartalommal foglalt állást az egyes alapjogokat korlátozó rendelkezésekről, megerősítve azok alkotmányos megalapozottságát.

A tanulmány ebben a részében a tartózkodási hely szabad megválasztásával, valamint a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásával kapcsolatos jogesetek bemutatásával létező konfliktus helyzetekre kívánunk rámutatni.

Előjáróban meg kell jegyezni, hogy korábban számos jogvita alakult ki abból, hogy a Hszt. 16. §-ban meghatározott bejelentési, elérhetőségi kötelezettség a hivatásos állományú részére azt a kötelezettséget is jelenti, hogy „készenlétben” kell állnia esetleges szolgálatba hívására. Ezért e készenlétért díjazás jár, alkalmazni kell a készenléti pótlékra vonatkozó

rendelkezéseket. Természetesen nem így van. A formális elrendelésen alapuló készenléti szolgálat többlet követelményeket tartalmaz a tartózkodási hely bejelentéséhez képest. Például a szolgálatképes állapot folyamatos fenntartása, azonnali elérhetőség biztosítása.

A tartózkodási hely szabad megválasztásával kapcsolatos **BH2004. 160.** számon megjelentetett jogeset. A felperes tűzoltók keresete ugyan készenléti szolgálat után járó, illetve délutáni és éjszakai pótlék megfizetésére irányult, de a követelés alapja kapcsolódik a régi Hszt. 16. §-ában meghatározott szabad mozgás és tartózkodási hely megválasztása korlátozásáról szóló rendelkezéseikhez.

A munkaügyi bíróság az ítéletével megállapította, hogy a felperesek éjszakai és délutáni pótlékra jogosultak, és az alperest különböző összegű pótlék és ezek késedelmi kamata megfizetésére kötelezte, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az ítélet ellen a felperesek fellebbezést jelentettek be. Többek között a tényállás hiányos megállapítását és a készenlét fogalmának jogszabályellenes értelmezését kifogásolták.

A megyei bíróság az ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta. Osztotta az elsőfokú bíróságnak azt az érvelését, hogy a Hszt.-nek az alapvető jogok korlátozására vonatkozó rendelkezésére figyelemmel a szolgálatteljesítési időn kívüli tartózkodási hely bejelentésének kötelezettsége készenléti díjra nem jogosít. A felperesek nem olyan beosztásban dolgoznak, amelyre a BM. TOP 27/1997. számú intézkedése készenléti pótlékot ír elő. A megyei bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a felperesek a Hszt végrehajtására kiadott 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet 41. §-ában szabályozott készenlétet nem teljesítettek, ezért a pótlék fizetésére jogosultságot nem szereztek.

A felperesek által kezdeményezett felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság is rámutatott arra, hogy a hivatásos állomány tagjai alapvető jogainak a Hszt.-ben szabályozott korlátozása, a szolgálatteljesítési időn kívüli tartózkodási hely bejelentésének kötelezettsége [Hszt. 16. § (1) bekezdés] nem jelent készenlétet, és külön díjazásra nem jogosít. A készenléti pótlékra való jogosultság megállapításánál kizárólag az vizsgálható, hogy megvalósultak-e a 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet 41. §-ában foglaltak. A rendelet 41. §-a szerint készenléti pótlékra (díjra) jogosult, aki szolgálati időn kívül elérhető helyen köteles tartózkodni, ahonnan szolgálati feladatra bármikor igénybe vehető. A készenléti pótlékban (díjban) részesülő éjszakai és délutáni pótlékra nem jogosult. A Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet helyben hagyta.

A másik jogeset a régi Hszt. véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásáról szóló 18. §-ának rendelkezéseihez kapcsolódik. A törvény kimondta – a hatályos szabályozással egyezően - , hogy a véleménynyilvánítás szabadságának törvényi korlátozása nem terjed ki a jogszerű érdekképviselési tevékenység keretében előadott bírálatra. Ugyanakkor itt is el kell mondani, hogy a büntető jog fokozott védelemben részesíti a hon- és rendvédelemi szerveknél fennálló rendet és fegyelmet a szigorú alá-fölé rendeltségen alapuló szolgálati kapcsolatokat, szigorúan tilos a parancs bírálata. Ennek megfelelően a hivatásos állományú által közölt vélemény, nyilatkozat tartalma könnyen átcúsúzhat a jogszerű, megengedett bírálatból, a katonai rendet fenyegető bujtogatásba.

Erről szól a Legfelsőbb Bíróság elvi határozataként megjelentett **EBH2011. 2305.** számú jogeset is, amelyben egy hivatásos állományban levő rendőrségi szakszervezeti vezetőt marasztalnak el a régi Btk. 357. § szerinti bujtogatás katonai bűncselekmény elkövetése miatt.

A büntetőeljárásban megállapított tényállás szerint a szakszervezet honlapján és más elérhető weboldalon olyan általánosságokat tartalmazó nyilatkozatokat jelentetett meg, amelyek korrupcióval, törvénytelenségekkel, a közpénzek elherdálásával vádolta meg a rendőrség vezetőit. Az eljáró első és másodfokú bíróság bizonyítva látta a régi Btk. 357. § szerinti bujtogatás bűncselekményének elkövetését. A jogerős ítélet pénzbüntetésre és lefokozásra ítélte a szakszervezeti vezetőt.

A terhelt a büntetőeljárás során vitatta a cselekménye jogellenességét. Álláspontja szerint mint szakszervezeti tisztségviselőt érdekképviselési tevékenysége során a véleménynyilvánítás szabadsága - mint alkotmányos alapjog - korlátozás nélkül megillette. Ebben a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) sem korlátozta, sőt, ez alapján a szolgálati rendet és fegyelmet sértő nyilatkozatot is tehetett; amennyiben elfogadható lenne, hogy a szakszervezeti vezető nem bírálhatja a rendőri vezetést, akkor szakszervezeti léte, funkciója kiüresedne. Emellett a kérdéses cikkek célja nem elégedetlenség szítása volt, hanem jobbító szándék által vezérelve a figyelem felhívása a visszasságokra.

A terhelt és védője kezdeményezésre indult felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság ezzel kapcsolatban megállapította, hogy a terhelt a cselekmény elkövetésekor a rendőrség hivatásos állományú tagja volt - a Btk. 122. § (1) bekezdése alapján katonának volt

tekintendő és természetesen mint rendőrré, szakszervezeti tisztségétől függetlenül vonatkoztak a Hszt-ben meghatározott szabályok is. A legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint:

„A Hszt. - elkövetéskor is hatályos - 18. §-ának (4) bekezdése szerint a hivatásos állomány tagja a részére kiadott parancsot, intézkedést - a 69. § esetét kivéve - nem bírálhatta, azokról a jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhatott, a szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehetett, a sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthatott.

A 69. § pedig korábban és jelenleg is csak a bűncselekményt megvalósító parancs kapcsán állít fel kivételt.

Ebből következően a terhelt, mint szakszervezeti vezető a Hszt. 29. § (1) bekezdés c) pontja szerinti érdekvédelmi tevékenység körében - amely szerint a szakszervezet jogosult, hogy tagjait a szolgálati viszonyt érintő körben a szervezeti egységgel szemben, illetőleg az állami szervek előtt, meghatalmazás alapján pedig az élet- és szolgálati körülményeiket érintő kérdésekben bíróság, más hatóság és egyéb szervek előtt képviselje - csak a hivatásos állomány tagjára vagy tagjaira vonatkozó konkrét parancs vagy intézkedés kapcsán mondhatott véleményt.

Az elsőfokú határozatban pontosan idézett tartalmú dokumentumok azonban nem jogszabálytervezetet vagy jogszabályt, illetőleg nem konkrét parancsot vagy intézkedést bíráltak, hanem általánosságban tartalmaztak a rendőri vezetést érintő bírálatokat, annak ellenére, hogy a fenti jogszabályi rendelkezés szerint a terhelt a szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehetett volna.”

A szabad véleménynyilvánítás, mint alkotmányos jog sérelmére vonatkozóan a Legfelsőbb Bíróság ítéletében utalt az Alkotmánybíróság – tanulmányban már bemutatott - 8/2004. (III. 25.) AB határozatára, annak a véleménynyilvánítás korlátozásáról szóló megállapításaira. A felülvizsgálati kérelemmel megtámadott ítéleteket a Legfelsőbb Bíróság hatályukban fenntartotta.

3.3 A szolgálati viszony megszüntetése

A hivatásos szolgálati viszonyból eredő jogviták jelentős része természetesen a jogviszony megszüntetéssel függ össze. A szolgálati viszony megszüntetésének jogcímeit a régi Hszt. 53. §-a, illetve az új Hszt. 80. §-a sorolja fel. A két felsorolás néhány kivétellel teljes egészében lefedi egymást, azonban az új Hszt. a jogcímekeket felbontja a szerint, hogy a jogviszony bizonyos törvényi feltétel fenn állása szempontjából megszűnik, vagy a munkáltató mérlegelése vagy intézkedése alapján megszüntetik a jogviszonyt.

Régi Hszt.	Új Hszt.
<p>53. § A szolgálati viszony megszűnik:</p> <p>a) közös megegyezéssel;</p> <p>b) lemondással;</p> <p>c) felmentéssel;</p> <p>d) kormányzati szolgálati, közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéssel;</p> <p>e) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;</p> <p>f) a szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés kiszabásával;</p> <p>g) büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetése, lefokozás, a szolgálati viszony keretében betöltött szolgálati beosztás ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával;</p> <p>h) a hivatásos állomány tagja halálával;</p> <p>i) a törvény erejénél fogva, e törvényben meghatározott esetekben.</p>	<p>80. § (1) A szolgálati viszony megszűnik:</p> <p><i>a) a szolgálat felső korhatárának elérésevel,</i></p> <p><i>b) a hivatásos állomány tagjának halálával,</i></p> <p><i>c) a törvény erejénél fogva, e törvényben meghatározott esetekben,</i></p> <p><i>d) a 10. § (2) bekezdésében meghatározott esetben, ha az érvénytelen jognyilatkozat alapján jött létre,</i></p> <p><i>e) a határozott időre létesített szolgálati viszony esetében a határozott időtartam leteltével,</i></p> <p><u>f) a szolgálati viszony megszüntetése fenyítés kiszabásával,</u></p> <p>g) büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetése, lefokozás, a szolgálati viszony keretében betöltött szolgálati beosztás ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával.</p> <p><u>(2) A szolgálati viszony megszüntethető:</u></p>

	<p>a) közös megegyezéssel,</p> <p>b) lemondással,</p> <p>c) azonnali hatályú lemondással,</p> <p>d) felmentéssel,</p> <p>e) kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti vagy <u>igazságügyi alkalmazotti</u> jogviszonyba történő áthelyezéssel,</p> <p>f) más rendvédelmi szervhez történő áthelyezéssel,</p> <p>g) a Magyar Honvédséghez történő áthelyezéssel,</p> <p>h) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.</p>
--	--

A két törvény felsorolásának összehasonlításából látható, hogy az egyes jogviszony megszüntetési jogcímek változatlan elnevezéssel, de például a felmentés tekintetében módosított tartalommal továbbra is megmaradtak. A régi Hszt. 53. § i) pontjában levő „törvény erejénél fogva, e törvényben meghatározott esetekben” jogcím mögöttes tartalmából egyes elemek önálló jogcímmé váltak (pl. felsőkorhatár elérése), valamint a Magyar Honvédséghez, illetve más rendvédelmi szervhez történő áthelyezés), de megjelent új jogcímként a rendkívüli lemondás és a határozott idejű szolgálati viszony létesítés lehetőségéhez igazodva önálló jogcímként megjelent a határozott idő letelte. Első sorban jogalkalmazás egyértelműsítése érdekében új jogcímként bevezetésre került a Hszt. 10. § (2) bekezdésben meghatározott érvénytelenség miatti jogviszony megszüntetés.

Mint arról a tanulmány első részében szoltunk az új Hszt. hatályba lépése óta eltelt rövid idő alatt nem keletkezett olyan jogvitában született ítélet, Kúria állásfoglalás, amely az új vagy megváltozott tartalmú jogintézmények jogcímek alkalmazásához lenne köthető. Ezért a tanulmány tárgya csak az az ítélkezési tapasztalat lehet, amely ugyan a régi Hszt-hez köthető, de aggály nélkül alkalmazható az új törvény keretei között is.

E szempontnak megfelelő szolgálati viszony megszüntetést érintő nagyszámú ítéletek, elvi határozatok közül csak néhány bemutatására van lehetőség a tanulmány keretei között.

Közös megegyezés

A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés során gyakran előforduló konfliktust mutatja be a **BH1999. 378.** számú jogesete. A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés alapvető jellemzője, hogy bármelyik fél kezdeményezheti, de jogszerűségének feltétele a felek akarategysége a megszüntetésre és annak időpontjára vonatkozóan. A közös megegyezés jogi tartalmát mind a régi, mind az új Hszt. lényegében azonos tartalommal határozza meg. Az új Hszt. szövegezése azonban cizelláltabb, részletezőbb.

A jogesetben szereplő ügy előzménye, hogy a hivatásos által elkövetett cselekmény miatt fegyelmi eljárásnak lett volna helye és valószínűsíthető volt a jogviszony fenyítésként történő megszüntetése. A munkáltatói jogkörrel nem rendelkező parancsnokhelyettes javaslatára a hivatásos állományú írásban kezdeményezte a munkáltatói jogkör gyakorlójánál szolgálati viszonya megszüntetését. A munkáltatói jogkör gyakorlója a kérelemmel egyetértve a kért időpontban közös megegyezéssel megszüntette a szolgálati viszonyát, ugyanakkor kötelezte a kamatmentes munkáltatói kölcsönből fennmaradó 300.000 Ft egy összegben történő megtérítésére.

A hivatásos állományú a bíróság előtt megtámadta munkáltatói intézkedés érvényességét. Egyfelől azért mert az eljáró parancsok visszaélt a jogával, amikor rávette a kérelme beadására (Hszt. 5. § (1) bekezdés), az elfogadásáról nem az arra jogosult állományilletékes parancsok nyilatkozott és nem foglalták írásba a jogviszony megszüntetéssel összefüggésben felmerülő jogokat és kötelezettségeket, holott ennek ismerete lényegesen befolyásolta volna a döntését.

A keresetet mind az első, mind a másodfokon eljáró bíróság elutasította. A felperes által kezdeményezett felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság hatályában fenn tartotta a jogerős ítéletet. Indokolásában megállapította, hogy a közös megegyezés feltétele az írásba foglalás és akarat egység a jogviszony megszüntetésben és annak időpontjában. Tévesnek ítélte azt a jogértelmezést, amely az írásba foglalásként egy, a felek által jegyzett, közösen aláírt, a jogviszony megszüntetéséből következő jogokat és kötelezettségeket részletező dokumentumot feltételez. Megállapította, hogy a jognyilatkozatoknak nem kell szükségszerűen egy dokumentumban megjelenni. Az a körülmény, hogy a kérelem elfogadásáról a munkáltatói jogkör gyakorlója csak a – kérelemnek megfelelő tartalmú - munkáltatói intézkedésben nyilatkozott, nem befolyásolja a jognyilatkozatok érvényességét, ezen a címen a felperes nem támadhatja meg saját jognyilatkozatát. Az ítélet (Mfv. II.

10.398/1998.) szerint a törvény rendelkezéséből egyértelműen következik, hogy a közös megegyezésen alapuló jogviszony megszüntetés érvényességét nem érinti az a körülmény, hogy a jogviszony megszüntetéséből eredő kötelezettségekről előzetesen nem rendelkeztek.

A Legfelsőbb Bíróság azóta is irányadó álláspontjához kiegészítésül annyit talán érdemes hozzátenni, hogy a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban felmerülő megtérítési vagy visszaszolgáltatási kötelezettségek jogszabályon alapulnak és munkáltatói intézkedésbe vagy szerződésbe foglalják a kedvezményezett kötelezettségeit. Ennek megfelelően a közös megegyezéses jogviszonyt kezdeményező hivatásos állományúnak a kezdeményezése megtétele előtt kellő ismerete lehet a várható következményekről, nem hivatkozhat eredményesen a kioktatás hiányára.

A hivatásos szolgálati viszony sajátossága, hogy a hivatásos állományú által elkövetett bármilyen bűncselekmény vagy más jogsértés, függetlenül attól, hogy azt a szolgálat ellátásával összefüggésben vagy azon kívüli szférában követte el, közvetlenül kihathat a szolgálati viszony fennmaradására. Ebben a vonatkozásban a bűncselekmény miatti elítélés vezethet szolgálati viszony kötelező és a mérlegelésen alapuló megszüntetéshez is, a cselekmény jellegétől és a kiszabott büntetéstől függően. A mérlegelés alapján történő megszüntetés alaki formája a felmentés.

A felmentés

A felmentéssel történő szolgálati jogviszony megszüntetés alapvető feltétele, mint minden foglalkoztatási jogviszonyban, a felmentés okszerűsége és világossága. Fontos feltétele továbbá a felmentéssel történő jogviszony megszüntetésnek, hogy a felmentés közlése annak hatályosulását megelőzze. Az előzőekben említett sajátosság következtében ez a feltétel nem mindig érvényesíthető. A következőkben bemutatunk két a legfelsőbb Bíróság által is elbírált jogesetet, amelyekben a Legfelsőbb Bíróság látszólag egymásnak ellentmondó elvi állásfoglalást tett.

A **BH2001. 41.** számon közzétett jogesettel kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság az általános, nemcsak a hivatásos szolgálati viszonyra érvényes gyakorlata alapján elvi élel rögzítette hogy:

„A szolgálati jogviszonyt felmentéssel csak a jövőre nézve lehet megszüntetni. A felmentési idő nem kezdődhet előbb, mint az arról szóló parancs közlése. Ha a felmentés ezzel ellentétesen rendelkezett, vagy a későbbi közlés miatt vált ellentétessé a felmentési idő és ezzel összefüggésben a jogviszony megszűnése időpontjának meghatározása, a rendelkezés a jogszabály szerint semmis. A törvény alkalmazásával kialakult gyakorlat egységes abban, hogy ilyen esetben nem a felmentés egésze, hanem csak a felmentési idő meghatározására vonatkozó rendelkezés semmis [1996. évi XLIII. tv. 9. § (1) és (2) bek., 10. § (2) bek., 197. § (7) bek.]”

A tárgyalt jogeset szerint a hivatásos állományú rendőr szolgálati viszonyát a szervezetnél folyó átszervezés következtében, mivel nem tudtak számára megfelelő másik szolgálati beosztást biztosítani, felmentéssel megszüntették, egyidejűleg nyugállományba helyezték. Az erről szóló munkáltatói intézkedés (parancs) szerint a felmentési idő kezdete 1997. június 16-a, a jogviszony megszüntetésének napja pedig 1997. december 16-a volt. A szolgálati viszony megszüntetéséről szóló parancsot a hivatásos állományú azonban csak 1997. augusztus 25-én vette át.

A hivatásos állományú keresettel fordult a munkaügyi bírósághoz, melyben a jogellenes megszüntetés megállapítását és emiatt végkielégítés megfizetését kérte reparációként a Hszt. 197. §-ára hivatkozva. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy a szolgálati viszony érvényesen 1998. február 25. napjával szűnt meg és a hivatásos állományú részére már kifizetett nyugdíjat figyelembe véve 48.166 Ft illetmény különbözetet állapított meg. A felperesi fellebbezést a másodfokon eljáró bíróság elutasította.

Felperesi kérelem alapján indult felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta, a felülvizsgálati kérelmet elutasította. Megállapította, hogy a felperes igénye annyiban megalapozott volt, hogy a munkáltatói szerv törvényt sértett azzal, hogy a felmentés tényleges közlésére csak az erről szóló munkáltatói intézkedésben megjelölt felmentési időt követően került sor és ebben a vonatkozásban helye van a Hszt. 9. § (1) bekezdése szerinti érvénytelenség szabályainak alkalmazására.

A Legfelsőbb Bíróság korábbi következetes joggyakorlatára hivatkozva elvi élel állapította meg, hogy a szolgálati viszonyt felmentéssel csak jövőre nézve lehet megszüntetni, vagyis a felmentési idő nem kezdődhet előbb, mint az arról szóló parancs közlése. *„Ha a felmentés ezzel ellentétesen rendelkezett, vagy a későbbi közlés miatt vált ellentétessé a felmentési idő és ezzel összefüggésben a jogviszony megszűnése időpontjának meghatározása, a rendelkezés a Hszt. 9. §-ának (1) bekezdése szerint semmis, amint arra a felülvizsgálati kérelem helyesen*

hivatkozik. A törvény alkalmazásával kapcsolatban kialakult gyakorlat egységes abban, hogy ilyenkor nem a felmentés egésze, hanem csak a felmentési idő meghatározására vonatkozó rendelkezése semmis.

A Hszt. 10. §-ának (2) bekezdése szerint ha a jognyilatkozat valamely része érvénytelen, helyette a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.”

A jogesetben tárgyalt felperesi követelés teljes megértéséhez szükséges hozzá tenni, hogy a hivatásos állományú a szolgálati viszony már tervezett megszüntetésekor, 1997. december 16. rendelkezett a szolgálati nyugállományba helyezéshez szükséges 25 év szolgálati idővel és a szolgálati viszony megszüntetését követően a szolgálati nyugdíját folyósítani kezdték. Erre tekintettel nem lehetett jogosult az igényelt végkielégítésre sem.

A másik jogeset megértéséhez szükséges a ma hatályos szabályozáshoz képest eltérő szabályozási környezet előzetes bemutatása.

A régi Hszt. 1996 és 2010 között hatályos rendelkezései közül 56. § (2) bekezdése úgy rendelkezett, hogy felmentéssel kel megszüntetni annak a szolgálati viszonyát, aki a hivatásos szolgálatra méltatlanná vált. Az 56. § (6) bekezdése meghatározta a méltatlanná válás eseteit. A b) alpont szerint méltatlan, akit a bíróság jogerősen felfüggesztett szabadságvesztésre ítélt és előzetesen nem mentesített a büntetett előlélethez fűződő hátrányok alól. A Hszt. 57. § (2) bekezdése alapján felmentési idő nélkül, tehát azonnali hatállyal kell felmentéssel megszüntetni a jogviszonyt méltatlanság megállapítása esetén.

A ma hatályos új Hszt. már nem ezt a rendszert követi, de rendelkezései között megtalálható a korábbihoz hasonló tartalmú, a bíróság büntető ügyben született ítéletére alapozott megszüntetési jogcím, ezért a jogesetben található jogértelmezést egy kevés aktualizálással a mai szabályozási környezetben is helytállónak kell tekinteni.

A megvizsgált jogeset **BH2002. 377.** számon került közzé tételre és az abban tárgyalt ügy egy hosszabb ideig tartó jogvitát tartalmaz, amely még a régi Hszt. hatályba lépése előtt 1994-ben indult és 2000-ben fejeződött be a Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati eljárásban hozott ítéletével (Mfv. II. 10.729/2000.). Az eset egyik tanúsága mindenképpen az, hogy a munkáltató eljárásának szakszerűtlensége, átgondolatlansága és a munkáltató nevében eljáró jogi képviselő szakmai munkájának hiányossága is közrehatott abban, hogy a felperes szolgálati viszonyának megszüntetését ilyen hosszú folyamat után sikerült realizálni és

jelentős összegű bért és egyéb juttatásokat kellett kifizetni tényleges munkával történt ellentételezés nélkül. Természetesen meg kell említenünk azt a körülményt is, hogy a munkaügyi bíróságok a 90's években még kevés tapasztalattal rendelkeztek a szolgálati viszonyral kapcsolatos perekben és e is közrehatott a perek – abban az időben igen jellemző – elhúzódásában.

Az irányadó tényállás szerint a határőrség állományában szolgálatot teljesítő tiszthelyettes ellen 1994-ben büntetőeljárás indult, melyre tekintettel az munkáltatói jogkör gyakorló vezetője a szolgálati viszonyát méltatlanná válás miatt megszüntette és nyugállományba helyezte. A munkaügyi bíróság hosszas eljárást követően 1999. január 20-án jogerőre emelkedett ítéletében a munkáltatói intézkedést hatályon kívül helyezte és a szolgálati viszonyt helyre állította, a munkáltatót elmaradt illetmény és járandóságok megfizetésre kötelezte. A jogviszony helyre állítását követően a felperes hivatásos állományú csak 1999. március 26-án jelentkezett szolgálatra betegségére hivatkozva.

Időközben a méltatlanná válás indokául szolgáló büntetőeljárásban a bíróság 1997 márciusában jogerőre emelkedett ítéletében a hivatásos állományút szándékos bűncselekmény miatt felfüggesztett szabadságvesztésre ítélte.

A munkaügyi bíróság szolgálati viszony helyreállításáról szóló ítéletének jogerőre emelkedését követően a munkáltatói jogkörgyakorlója a büntető ügyben hozott ítéletre és annak Hszt-ben meghatározott kötelező szankciójára tekintettel 1999. február 19-i hatállyal hivatásos szolgáltra méltatlanná válás okán újból megszüntette a hivatásos állományú jogviszonyát. Az erről szóló munkáltatói intézkedést (parancsot) csak 1999. március 26-án tudták kézbesíteni. A hivatásos állományú a visszamenőleges hatályú felmentés miatt keresetet nyújtott be elmaradt járandóság és végkielégítés megfizetést kérte a szolgálati viszonya helyre állítása nélkül.

A munkaügyi bíróság a keresetnek helyt adott, nem vitatva a jogviszony megszüntetésének indokának törvényességét, megállapította a felmentés érvénytelenségét annak visszamenőleges hatálya miatt és figyelemmel a felperesi keresetre a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről és az ítélethozatalig eltelt időre kiterjedően anyagi reparációról rendelkezett.

A másodfokon eljáró bíróság úgy ítélte meg, hogy a felmentés jogszerűségét az utólagos közlés nem teszi jogszerűtlenné, a semmisségi szabályokra tekintettel, csupán annak

hatályosulási idejét kell módosítani a közlés napjához igazodva. Ezért megváltoztatta az első fokú ítéletet és a jogviszony megszüntetésének napját 1999. március 26-ban állapította meg. Az anyagi reparációt pedig csak az eddig terjedő időre határozta meg.

A felperes kezdeményezésre indult felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Egyetértve a másodfokú ítélettel megállapította, hogy a Hszt. 56. § (6) bekezdés b) pontja alapján a felperes jogviszonyát meg kellett szüntetni. A Hszt. 57. § (2) bekezdése szerint ilyen esetben a jogviszonyt felmentési idő nélkül kell megszüntetni. Tehát a munkáltatói intézkedés csak a hatályosulás ideje szempontjából támadható. A felperes által a Hszt. 197. § szerinti jogkövetkezmények nem alkalmazhatók.

A jogesetben szereplő dátumok összevetéséből látható, hogy még az első jogviszony megszüntetéséből eredő bíróság előtti jogvita tartama alatt a büntető bíróság jogerős marasztaló ítéletet hozott még 1997-ben. Azaz, már 1997-ben helye lett volna, sőt kötelezően alkalmazandó lett volna a méltatlanság miatti jogviszony megszüntetésnek. Nyilvánvaló, hogy ez nem az eljáró bíróságok hibájának tudható be. A munkáltatói szervnek kellett volna aként reagálnia, hogy a sérelmezett munkáltatói intézkedést visszavonja és a jogviszony helyreállítása után intézkedni a törvényes elbocsátásra, vagy a per során a felperesi követelés elismerése mellett, a jogviszony megszüntetés idejének a büntető ítélet jogerőre emelkedésének napjához igazítását indítványozni.

A méltatlanság miatti felmentés jogcímének alkalmazását érinti az **EBH2010. 2167.** számú jogeset is. Az előző jogesetnél már idézett Az előző jogesetnél már hivatkozott régi Hszt. 56. (6) bekezdésének c) pontja szerint az is méltatlan a hivatásos szolgálatra az is, aki szolgálaton kívüli magatartásával a fegyveres szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartását súlyosan veszélyezteti. Ennek megítélése, szemben az 56. § (6) bekezdés a) és b) pontjával, már parancsnoki – de nem önkényes – mérlegelési körbe tartozik. Jogvitában vitatható a mérlegelés.

A jogesetet azért tettük a tanulmány tárgyává, mert arra mutat rá, hogy a hivatásos állományú feddhetetlensége nem csak a hivatásos szolgálat alatt fennálló követelmény, hanem a szolgálat létesítése előtti jogsértő magatartás is elvezethet a méltatlanság, azaz a fegyveres szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartásának súlyos veszélyeztetéséhez.

A hatályos jogi szabályozás, a Hszt. 41. §-a már elébe megy ennek a problémának és tételesen felsorolja, azokat büntetőeljárással összefüggő jogkövetkezményeket, amelyek

kizárják a hivatásos jogviszony létesítését, minimálisra szorítva a parancsnoki mérlegelés lehetőségét. Értelemszerűen ezek a kizáró körülmények akkor is hatályosulnak, ha az elítélésről a jogviszony létesítése után szereznek tudomást. A kifogástalan életvitellel kapcsolatos szabályok pedig a hivatásos állományú esetében is lehetővé teszi a felmentést, ha az elítélés alapjául szolgáló bűncselekményt még a szolgálati viszony létesítése előtt követte el a hivatásos állományú.

A jogesetben megállapított tényállás szerint a határőrségnél, majd rendőrségnél szolgálatot teljesítő hivatásos állományúróól kiderült, hogy a szolgálati viszony létesítését megelőzően az egyik rendőrkapitányság kábítószerrel való visszaélés miatt eljárást indított, de vádemelésre nem került sor. Pártfogó felügyeletét rendelték el. Egyidejűleg a kábítószerrel való visszaéléssel kapcsolatos jogszabályok alapján vállalta az „eltérítést”, a kezelését. Erről a körülményről sem a hivatásos állományba vételkor, sem a rendőrséghez kerülésekor nem tett jelentést.

A munkáltatói jogkört gyakorló parancsnok a korábbi büntetőeljárásra tekintettel a Hszt. 56. § (6) bekezdésére alapozott méltatlansági eljárást indított. Az eljárás eredményeként a hivatásos állományú szolgálati viszonyát a Hszt. 56. § (6) bekezdés c) pontja alapján méltatlanná válás okán megszüntették. A hivatásos állományú jogvitát kezdeményezett.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság a keresetet elutasította. Osztotta a munkáltató álláspontját abban, hogy a felperes szolgálati viszony létesítése előtt elkövetett cselekménye kihat a rendőri szolgálat ellátására, a fegyveres szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartására. A felperes fellebbezését a megyei bíróság elutasította. Ítéletében hangsúlyozta, hogy nem az az irányadó, hogy ténylegesen történt-e büntetőjogi marasztalás vagy sem. A cselekmény jellegét, társadalmi megítélését kell alapul venni. Álláspontja szerint a parancsnoki értékelés helytálló volt, a rendőrségnek jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy a kábítószer terjesztésével összefüggésbe hozható rendőr ne szolgáljon a testületnél.

A jogerős ítéletet a felperes ténybeli megalapozatlanságra és az alperes jogsértő eljárására hivatkozva felülvizsgálati eljárásban megtámadta. A Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta, annak indokolását azonban kiegészítette.

A ténybeli megalapozottság tekintetében megállapította, hogy a felperessel szemben a méltatlansági eljárás elrendelésére az egyik alosztályvezető 2006. december 11-i jelentése alapján került sor, mivel a munkáltatói jogkört gyakorló állományilletékes parancsnok e

jelentésből szerzett arról tudomást, hogy a felperes a szolgálati viszonya létesítését megelőző magatartásával összefüggésben pártfogó felügyelet alatt áll. „ A Legfelsőbb Bíróság a hivatásos szolgálati jogviszony létesítése előtti magatartás értékelésével kapcsolatban a másodfokú bíróság álláspontját úgy pontosítja, hogy az a hivatásos szolgálati viszony létesítését követően a Hszt. 56. § (26) bekezdés c) pontjában megfogalmazott méltatlanság vizsgálata szempontjából akkor értékelhető, ha a szolgálati jogviszony létesítése előtti magatartás következményei a szolgálati jogviszony létesítése után is fennállnak.”

A perbeli esetben tehát nem az volt a méltatlansági eljárás tárgya, hogy a felperes követett-e el bűncselekményt vagy sem, hanem az, hogy a pártfogó felügyelet alatt állás ténye és az ahhoz vezető korábbi magatartás alkalmas-e a fegyveres szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartásának súlyosan veszélyeztetésére. A felperessel szemben alkalmazott intézkedésről és az ahhoz vezető cselekményről közvetlen kollégái mellett azok a polgári személyek is tudhattak arról, akik a büntetőeljárásban érintettek voltak. Továbbá tény, hogy a felperessel szembeni büntetőeljárás nem zárult le, és a felperes pártfogó felügyelet alatt áll. Ez, és a szolgálati viszony létesítése előtti magatartás együttesen megalapozta a hivatásos szolgálatra méltatlanná válás kimondását, ami ezáltal a felmentés valós és okszerű indokának bizonyult, ezért a felperes szolgálati viszonyának megszüntetése nem volt jogellenes.

3.4. A munkaidő és túlmunka

Az idevonatkozó bírói joggyakorlat bemutatása és értékelése előtt ugyancsak szükséges némi jogalkotási és jogalkalmazási történeti visszatekintést tennünk. Ha szolgálati viszonnal kapcsolatos jogvitákat tárgykör szerint csoportba rendeznénk, akkor legnagyobb számban a jogviszony megszüntetés mellett a szolgálatteljesítési idő (munkaidő) és túlmunka elszámolásával, illetve ellentételezésével kapcsolatos jogvitákat találunk.

Ennek egy lehetséges magyarázata, hogy a hivatásos állomány szolgálatteljesítésére vonatkozó szabályok csak a rendszerváltást követően, az új munkajogi szabályozások bevezetésével kezdtek „szabályozottá” válni. Az 1971. évi 10. tvr. nem ismerte a törvényes munkaidő és a túlmunka fogalmát. Ezek akkor kerültek be a szolgálati viszony rendszerébe, amikor 1992-ben rendelkeztek a Munkatörvénykönyve egyes rendelkezéseinek alkalmazhatóságáról.

Az 1996. évi XLIII. törvénnyel kiadott régi Hszt. már tartalmazta a szolgálatteljesítési időre (munkaidőre) vonatkozó szabályokat, azonban annak tartalma, alapvetően a katonai szolgálat igényeihez és tegyük hozzá, a rendvédelmi szerveknél alkalmazott szolgálati időrendszerekhez és létszámkeretekhez igazodott.

A rendvédelmi szerveknél – azóta is – jellemzően és alapvetően háromféle szolgálati időrendszert alkalmaztak: hivatali, vezényléses és váltásos. A hivatali munkarend értelemszerűen a reggel 7.00 és 17.00 óra között meghatározott átlag 8 órás munkavégzést jelenti, amelyben a heti 40 órás munkahét alkalmazása értelemszerű, probléma mentes. A vezényléses munkarend azt jelenti, hogy a hivatásos állományú a szolgálat igényének megfelelően, eltérő kezdő és befejező idővel napszaktól függetlenül és változó eloszlásban teljesít szolgálatot. Ebben az esetben is biztosítható a heti 40 órás munkaidő, azzal a kiegészítéssel, hogy az természetesen csak több heti átlagban felelhet meg a heti 40 órás munkaidő követelményének.

A váltásos munkarendben dolgozók többsége, jellemzően a tűzoltók 24/48, 24/72 órás váltásokban folyamatos 24 órás szolgálatot adnak, azonban a 24 órán belül nincs folyamatos munkavégzés, a pihenés lehetősége biztosított. Ezért a jogalkotó e szolgálati formát „készenléti jellegű” munkakörként határozta meg és a heti munkaidőt 54 órában állapította meg. A kialakult gyakorlatnak megfelelően. A váltásos munkarendben a heti munkaidőkeret betartása csak hosszabb időszak alapján értékelhető, ezért a jogalkotó a régi Hszt. Hatályba lépésekor úgy rendelkezett, hogy a szolgálati idő többheti vagy éves keretben is meghatározható. A munkáltatók, legfőbbképpen a tűzoltóságok az éves munkaidőkeretet alkalmazták.

Magyarország az Európai Unió csatlakozással kötelezettséget vállalt az uniós jogi normák átültetésére, illetve a hazai jogalkalmazásban egyes normák közvetlen alkalmazhatóságára. E körbe tartozott a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelv, valamint az azt felváltó, a munkaidő szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88. EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (továbbiakban: Irányelv).

Az Irányelv rendelkezései értelmében a készenléti jellegű munkakörökben sem haladhatja meg a heti munkaidő a 48 órát, annak elszámolását pedig legfeljebb 6 havi időkeretben teszi lehetővé. A magyar csatlakozást, 2004. május 1-jét követően az érdekképviselői szervek jelentős nyomást gyakoroltak a munkáltatói szervekre, illetve a

jogalkotásért felelős minisztériumokra az Irányelvekben foglaltak átültetésére a Hszt-be. A nyomásgyakorlás egyik eszközeként a tűzoltók igen nagy számban nyújtottak be keresetet a teljesített szolgálat Irányelv szerinti elszámolására és az így megállapított heti munkaidőkeretet meghaladó idő túlmunkaként történő elszámolására.

Az alperesi pozícióban levő munkáltatói szervek kezdetben azzal védekeztek, hogy az Irányelv rendelkezései a jogvitákra közvetlenül nem alkalmazhatók, illetve az Irányelv kivétel szabályai alapján a tűzoltókra ne kell alkalmazni. A keresetek pedig jellemzően a heti 40 óras szolgálati időkeret megállapítását kérték a bíróságoktól.

Időközben a Kormány kezdeményezésre az Országgyűlés 2006. január 1-jei hatállyal módosította a Hszt. 84. § (2) bekezdését és a készenléti szolgálatban a heti szolgálatteljesítési időt 48 órában, a szolgálati időkeretet pedig a (4) bekezdésben hat hónapban állapította meg. A módosításról rendelkező 2005. évi CLXXIX. 22. §-a átmeneti időszakot írt elő a heti szolgálati idő csökkentésére, amennyiben 2006-ra 52 órában, 2007-re 50 órában állapította meg a heti szolgálatteljesítési időt és csak 2008-tól rendelte bevezetni a heti 48 órát. Az átmeneti időszakot szolgálatszervezési és létszám problémák indukálták. Nyilvánvaló, hogy a heti 54 órára beállított szolgálati idő alapján kevesebb létszámból is ki lehetett állítani a szükséges szolgálatot, mint az Irányelv szerinti 48 órából. Az ehhez szükséges feltételek megteremtése időt igényelt.

A bíróságok számos perben értékelték az Irányelv tartalmát, valamint az Irányelv és a hazai jog viszonyát, illetve a perbeli alkalmazhatóságát. A kikristályosodott, egyértelmű és világos bírói joggyakorlat hatására, vagy arra is tekintettel a Kormány – az érdekképviselőkkel folytatott hosszas egyeztetést követően – a régi Hszt. egy új 276/A. §-al egészítették ki. A rendelkezés értelmében az Irányelvben foglaltaknak megfelelően visszamenőlegesen minden érintet számára, korábbi igényérvényesítéstől függetlenül, a hat havi időkeretben számolt heti 48 órát meghaladóan teljesített szolgálatot túlmunkaként kell elszámolni. Az elszámolás metodikáját kormányrendeletben állapították meg. A törvény módosítás 2010. január 1-én lépett hatályban és a kamatokkal számolt költségvonzata több milliárd forintot tett ki.

Az alábbiakban röviden összefoglalunk néhány jogesetet, amely e folyamat eredményeként született, és amelyben a Legfelsőbb Bíróság ítélezési gyakorlatán keresztül a jogértelmezés folyamata jól nyomon követhető.

A **BH2008. 309.** számon közzé tett jogesetben a felperes tűzoltók keretükben az Irányelv rendelkezéseire hivatkozva 2004. május 1. és 2006. december 31. között heti 40 óra felett teljesített szolgálat túlmunkakénti elszámolását kérték. A munkáltató a hazai jogszabályok alapján megállapított éves munkaidőkereten, szolgálatszámon felül teljesített szolgálatokat túlmunkaként elszámolta, az ezt meghaladó igényt elutasítást kérte a Hszt. rendelkezéseire hivatkozva.

A munkaügyi bíróság a jogalaptekintetében hozott közbenső ítéletében – az Irányelv szabályaihoz igazodva – hat havi időkeretben számolva, heti 48 órán felüli szolgálatot túlmunkának minősítette. Elutasította ugyanakkor azt a felperesi igényt, ami a heti 40 órás munkaidőkeret megállapítására irányult.

A másodfokú bíróság a közbenső ítéletet helyben hagyta. Rámutatott arra, hogy a közösségi jogszabályok közül az irányelv elsődlegesen és közvetlenül érvényesíthető a magyar joghatóság előtt az állammal szemben, ha annak feltételei fennállnak.

Mindkét perbeli fél felülvizsgálatot kezdeményezett. Az alperes tűzoltóság az Alkotmány 2/A. §-ára hivatkozva vitatta az Irányelv közvetlen alkalmazhatóságát, a felperesi oldal pedig az Irányelv tartalmának téves értelmezésre hivatkozott, mert állás pontja szerint az Irányelv szerinti heti 48 órás munkaidőkeret már a törvényes túlmunkát is tartalmazza.

A Legfelsőbb Bíróság mindkét felülvizsgálati kérelmet elutasította (Mfv. II. 10.899/2007.). Indoklásában megállapította, hogy *„az Alkotmány 2/A. § (1) bekezdése a kizárólagos jogalkotó joghatóság korlátozásával lehetővé teszi, hogy az Európai Unió alapító szerződése alapján alkotott közösségi jog külön tagállami aktus nélkül állapítson meg jogokat és kötelezettségeket közvetlenül a tagállamok főhatalma alá tartozó személyek számára.*

Az alperes felülvizsgálati kérelmében kifejtett állásponttól eltérően az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében állami szervvel, illetve állami feladatot ellátó szervvel szemben hivatkozni lehet a közösségi irányelvre, feltéve, hogy annak rendelkezése elégségesen pontos és feltétlen; a bíróságot nem terheli előzetes döntés kezdeményezésének kötelezettsége, ha a vitatott rendelkezés egyértelmű, és annak alkalmazása a gyakorlatban már kialakult (EH 1442.).”

A felperesi indítvánnyal kapcsolatban megállapította, hogy az az Irányelv téves értelmezésen alapszik. A tűzoltók szolgálat nem vitathatóan az Irányelvben is meghatározott

készenléti jellegű szolgálatnak minősül, ahol az Irányelv szerint a túlmunka nélkül számolt heti munkaidő 48 óra lehet. A Legfelsőbb Bíróság behivatkozott néhány az Európai Bíróság néhány hasonló tárgyú ügyben hozott ítéletére.

A követelés tartalmában és a felek jogi álláspontjában lényegében az előzővel azonos ügyben a Legfelsőbb Bíróság is következetesen levezetett álláspontja alapján elutasította a felek felülvizsgálati kérelmét és jogerős döntés az Irányelv alkalmazásával a 2004-2006 között teljesített szolgálatokat hat havi időkeretben és heti 48 órában látta elszámolhatónak, az ezt meghaladó szolgálatot pedig túlmunkaként értékelte. (**EBH2008. 1809.** –Mfv. II. 10.901/2007)

Egy hosszabban elhúzódó peres eljárást zárt le a Legfelsőbb Bíróság az Mfv. II. 10.131/2009. számú ítéletével, amely **EBH2009. 1997.** számon került közzétételre. A felperesek alapkövetelése megegyezett az előző jogesetekkel, a heti 40 órán felül teljesített szolgálat túlmunkakénti elszámolását kérték az Irányelv rendelkezéseire hivatkozva. Az alperes munkáltatói álláspont is megegyezett az előző jogesetekben leírtakkal.

A első fokon eljáró munkaügyi bíróság azonban az előzőekkel ellentétben arra a következtetésre jutott, hogy a törvényes munkaidőkeret az Irányelv alapján heti 40 óra, az e feletti szolgálatot pedig túlmunkának minősítette.

A másodfokú bíróság az Irányelv alkalmazhatósága tekintetében osztotta az első fokú bíróság álláspontját, azonban a figyelembe vehető heti munkaidő keretet 48 órában állapította meg.

A felülvizsgálati eljárásban az alperes oldalán beavatkozó Önkormányzati Minisztérium az Európai Unió csatlakozási szerződés egyes rendelkezéseire hivatkozva azzal érvelt, hogy a csatlakozási szerződés és az Irányelv is ad derogációs lehetőséget, ezért a 2006. január 1-el, a már hivatkozott Hszt. módosítással bevezetett többlépcsős átállás jogszerű, az Irányelvvel szemben is érvényesül. A Legfelsőbb Bíróság az előző jogesetekben kifejtett indokokkal egyezően elutasította a felek felülvizsgálati kérelmét. Az alperesi beavatkozónak a Magyar Állam derogációs jogának alkalmazásra vonatkozó indítványát is megalapozatlannak találta.

Ugyancsak a tűzoltók „túlmunka perei” közé tartozik a következő jogeset, azonban a bírósági gyakorlat és jogértelmezés tekintetében egy sajátos kérést is megtárgyalt. Az alap eset megegyezik a többi bemutatott jogesettel, de ebben a perben központi kérdéssé vált az

elszámolható túlmunka díjazása. A Hszt. és végrehajtási rendelkezései értelmében, a túlmunka pénzbeli megváltásaként távolléti díjat kell fizetni.

A **BH2012. 129.** számon közzétett jogesetben a per tárgya annak eldöntése is volt, hogy a távolléti díj kiszámításakor a szolgálatból való távolléteket, mint a szabadság, egészségügyi szabadság, vezénylés, figyelembe kell-e venni vagy sem, illetve a távolléti díj számításánál BM rendeletben alkalmazott elv az esetükben alkalmazható-e. Ugyanis a heti 40 órás munkarendre megállapított számítás havi 174 órával számol, ezzel szemben a 48 órás szolgálati idővel a vetítési alap 208 óra lenne.

A munkaügyi bíróság a távolléti díj vetítési alapját 208 órában állapította meg, a távollétek beszámíthatósága vonatkozásában pedig úgy foglalt állást, hogy ha a hivatásos állományú kérelemre vagy parancsnoki intézkedés alapján, vagy egészségügyi szabadság miatt volt távol azt figyelmen kívül kell hagyni, a rendes szabadságot viszont be kell számítani.

A másodfokon eljáró bíróság a távolléti díj vetítési alapjának kiszámításánál a BM rendelet szerinti havi 174 órát látta elfogadhatónak. Egyebekben fenntartotta az elsőfokú ítéletet.

Alperesi kérelem alapján indult felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság (Mfv. II.10.858/2010.) egyetértett azzal, hogy az Irányelv rendelkezései alapján a heti szolgálatteljesítési idő 48 órában történő megállapítása törvényes. Ugyancsak az Irányelv rendelkezéseit értelmezve megállapította, hogy a referencia időszakban (6 hónap) a figyelembe vehető szolgálati csökkentése a fizetett és az egészségügyi szabadsággal nem jogszabálysértő. A távolléti díj számításánál figyelembe vehető havi óra szám meghatározásánál abból indult ki, hogy a távolléti díj rendeltetése a kiesett munkaidőre történő díjazás pótlása, ami értelemszerűen nem lehet magasabb összegű, mintha a távollevő dolgozna és illetményt kapna. Ezért a munkaügyi bíróság álláspontját elfogadva havi 208 órában állapította meg a vetítési alapot.

A munkaidő és a túlmunka szabályinak alkalmazásával kapcsolatos másik gyakori jogvitát indukáló kérdés a munkaszüneti napon teljesített szolgálat elszámolása. Az az alapvető szabály, hogy munkaszüneti napon végzett munka ellenértékén felül a munkaszüneti napra járó távolléti díj is megilleti dolgozót, a hivatásos szolgálati viszonyban állók tekintetében nem volt mindig egyértelmű jogalkalmazás a jogszabály nem egyértelmű

megfogalmazása miatt. Ezen a Hszt. 86. § (6) bekezdésének 2003-s módosítása változtatott, nem kis részben az addig jogerősen lezárt bíróság előtti jogvitákban született ítéletek hatására.

A munkaszüneti napon végzett munka elszámolása a hivatásosok tekintetében azért is jelenthet több jogértelmezési problémát a kormánytisztviselőkéhez képest, mert az állomány igen jelentős része a folyamatos működés érdekében – rendvédelmi szervtől függően akár 75%-a is – váltásos vagy vezényléses munkarendben dolgozik, ezért az ünnepnapokon való munka végzés nem kivételes jellegű. Az alábbiakban bemutatásra kerülő jogesetek két félek. Az egyik csoportba tartoznak azok, amelyeknél a többletdíjazás jogosságát ismeri le a bíróság, a másik az, ahol éppen ellenkező döntést hozott a bíróság.

A **BH2002. 246.** számon közzétett jogesetben a már nyugállományba vonult hivatásos állományú jelentette be igényét a korábban munkaszüneti napokra járó távolléti díj utólagos megfizetésére. Azt ő sem vitatta, hogy az illetményét megkapta erre a napokra, de távolléti díjat nem. A volt munkáltatói szerve az igényt elutasított, arra hivatkozva, hogy az ORFK vezetőjének intézkedése, amely a Hszt. hatályba lépése óta munkaszüneti napokra ki nem fizetett távolléti díjak kárpótlásként történő kifizetésére intézkedett 1999-ben, nem vonatkozik a már nyugállományba vonultakra. A jogerős és a felülvizsgálati eljárásban jóváhagyott ítélet értelmében a ki nem fizetett távolléti díj a nyugállományba vonultat is megilleti, a kifizetés nem tekinthető kárpótlásnak. Téves jogértelmezés miatt viszont elutasították a felperesnek azt az igényét, hogy a munkavégzéssel nem töltött munkaszüneti napra is fizessenek részére távolléti díjat a már kifizetett illetményen felül.

Egy sajátos jogi helyzetre adott irányadó jogértelmezést a Legfelső Bíróság több határozatában is. Így többek között a **EBH2002. 796.**, **BH2003. 387.** és a **BH 2013. 255.** számon közzé tett jogesetekben is.

Az **EBH2002. 796.** számú jogesetben a felperes egyéb követelések mellett a munkaszüneti napra tervezett, beütemezett szabadságon töltött napokra is kétszeres távolléti díj megfizetését kérte. A jogerős ítéletben a másodfokon eljáró bíróság megállapította, hogy a felperesek munkaszüneti napon igénybe vett szabadság esetén kétszeres távolléti díjra jogosultak. Kifejtette, hogy a munkaszüneti napokon a hivatásos állomány tagja akkor is részesül a távolléti díjban, ha nincs szolgálat teljesítésére beosztva. Ha szolgálatteljesítésre beosztották, és a munkavégzési kötelezettsége alóli mentesülése céljából vesz ki szabadságot, az őt megillető szabadság mértéke csökken, melyből az a következtetés vonható le, hogy a munkaszüneti napokhoz rendelt távolléti díjon felül a szabadságra eső távolléti díj is megilleti.

A jogerős ítéletet a felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság hatályában fenntartotta (Mfv. II.11.345/2001/4.).

A BH2003. 387 számú jogesetben az ugyancsak tűzoltó szolgálatot ellátó hivatásos állományú szinte teljes egészében azonos tartalmú keresetet nyújtott be. Érdekes, hogy az előzőhöz ügyben eljáró másik eljáró bíróságok ugyanazon jogi álláspontja is megegyezett az előző jogesetben eljáró bíróságokéval és természetesen a Legfelső Bíróság is következetesen fenntartotta a jogértelmezését (Mvf. II. 11.267/2001.).

Az említett két jogeset még abban az időszakban keletkezett, amelyben a törvényi szabályozás hiányosságát a végrehajtására kiadott BM rendelet próbálta meg korrigálni és ezek a jogviták úgy tűnt, hogy a törvény módosításával 2003-t követően nyugvópontra jutottak. A BH2013. 255. számú jogeset közzétételével mégis azt kellett tapasztalnunk, hogy a váltásos munkarendben dolgozók esetében a továbbra is jogértelmezési problémát okozhat a munkaszüneti napra eső szolgálat helyett igénybe vett szabadság után járó díjazás.

A jogesetben leírt tényállás szerint a váltásos szolgálati rendben dolgozó tűzoltó munka a váltási rend (szolgálatszervezés) szerint szüneti napra szolgálatba lett volna beosztva, de arra az időszakra szabadságot vett igénybe. Kérte az erre a napra eső szabadságának kétszeres távolléti díjjal történő ellentételezését. A munkáltató a kérelmet elutasította.

A munkaügyi bíróság helyt adott a keresetnek. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint - hivatkozva a Hszt. 86. § (6) bekezdésében, valamint a 97. § (6) bekezdésében foglaltakra - távolléti díj jár a munkaszüneti napra, ezek az úgynevezett fizetett ünnepek, amikor a munkavállalók annak ellenére részesülnek díjazásban, hogy munkát végeznének. Másrészt távolléti díj illeti meg a munkavállalót a szabadság címén engedélyezett munkából való távolmaradás idejére is. Miután a felperes a szolgálatteljesítés alól csak a szabadsága terhére mentesülhetett a munkaszüneti napon, őt a távolléti díj megilleti egyrészt a munkaszüneti nap, azaz a fizetett ünnep indokán, másrészt pedig a szabadságára tekintettel. Amennyiben csak egyszeres díjazásban részesülne, akkor vagy a munkaszüneti napra munkavégzés hiányában is megillető munkadíjtól lenne megfosztva, vagy pedig elesne a szabadság időtartamára munkavégzés nélkül járó díjazástól.

Az ítélet szerint, ha valaki munkaszüneti napon munkát végez, arra a napra nyilvánvalóan megilleti őt az elvégzett munkája után járó díjazás is, azonban jogosult a

fizetett ünnepre figyelemmel a távolléti díj összegére is, ami már önmagában járna munkavégzés hiányában is. Amennyiben a munkaszüneti nap és a kivett szabadság ugyanarra a napra esik, a munkaszüneti nap után járó díjazás megilleti a munkavállalót, és miután a szabadságnapokra is távolléti díj jár, a távolléti díj kétszeres összege az a juttatás, amelyre a munkavállaló ilyen esetekben jogszerűen igényt tarthat.

Az első fokon eljáró bíróság álláspontját osztotta a megyei bíróság és az alperes részéről beadott felülvizsgálati kérelmet is elutasította a Kúria (Mfv. I. 10.363/2012.)

Mint említettük néhány vonatkozásban elutasították a bíróságok a munkaszüneti napon végzett munkával kapcsolatos igényeket.

Az **EBH2007. 1727.** számú jogeset szerint a felperes hivatásos állományúak 2002 és 2005 közötti időszakban a munkaszüneti napokon teljesítet szolgálatuk ellentételezéseként követelték a meg nem fizetett távolléti díjat a Hszt. 86. § (6) bekezdésére alapozva. Az alperes rendvédelmi szerv ellenkérelmében vitatta, hogy a felpereseket a távolléti díj megilletné, mivel a munkaszüneti napon túlszolgálatot teljesítettek, és a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidőben részesültek.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság helyt adott a keresetnek a Hszt. 86. § (6) bekezdését alkalmazva a jogesetre. Az alperesi fellebbezés alapján eljáró megyei bíróság az ítéletet helyben hagyta.

Az alperesi kérelemre indult felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság felülbírált az ítéleteket és elutasította a felperesek keresetét. Megállapította, hogy Hszt. 87. § (1) bekezdése szerint, ha a szolgálat érdeke vagy rendkívüli eset szükségessé teszi, a hivatásos állomány tagja a Hszt. 84. §-ban meghatározott szolgálatteljesítési időn túl, valamint a munkaszüneti és pihenőnapon is kötelezhető arra, hogy szolgálatot teljesítsen (túlszolgálat), illetőleg meghatározott ideig és helyen arra készen álljon. A felperesek az általuk megjelölt munkaszüneti napokon nem a rendes szolgálatteljesítési idejükben, hanem azon túl teljesítettek szolgálatot, így szolgálatuk munkaszüneti napon teljesített túlszolgálatnak minősül.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a felperesek igénye elbírálásánál a túlszolgálat ellenértékére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, és nem a Hszt. 86. § (6) bekezdését, amely a rendes szolgálatteljesítési időben, munkaszüneti napon teljesített szolgálat díjazásáról rendelkezik.

A Hszt. 88. § (3) bekezdése szerint a túlszolgálatért annak időtartamával megegyező, ha pedig a túlszolgálatot a heti pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon teljesítették, a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidő, illetőleg díjazás jár, amelyet a (4) és (5) bekezdés szerint kell kiadni, illetve kifizetni. A felperesek a perben nem tették vitássá, hogy a munkaszüneti napokon végzett túlszolgálat ellenértékéért az alperes a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidőt biztosította részükre (így az aznap végzett szolgálatukért járó díjazáson felül a szabadnapra járó díjazás illette meg őket). Ezen túlmenően a Hszt. 86. § (6) bekezdése alapján előterjesztett igényük megalapozatlan, a munkaszüneti napon teljesített szolgálat ellenértéke szempontjából ugyanis a Hszt. 88. §-a a 86. §-hoz képest speciális szabálynak minősül.

Az eljáró bíróságok tévedtek, amikor a döntésüknél nem vették figyelembe, hogy a felperesek ténylegesen munkaszüneti napon teljesített túlszolgálat ellenértékét igényelték, amelyre a Hszt. 86. § (6) bekezdése nem alkalmazható.

A **BH2012. 177.** számú jogesetben tárgyalt ügyben is a bíróságok megfelelő elhatárolást adtak a „rendes szolgálat” és túlmunka elszámolására váltásos munkarendben dolgozók esetében. A perben a rendőrség hivatásos állományába tartozó vezényléses szolgálati rendben dolgozó felperes 2007. december 6-án kellett volna szolgálatot teljesíteni, aznap azonban értesítést kapott a parancsnokától, hogy megváltozott a szolgálati beosztása és másnap december 7-én csapaterős alkalmazásban kell részt vennie. Felperesi álláspont szerint, mivel a parancsnoka a szolgálatvezénylésre előírt 10 napon belül változtatta meg a szolgálat kiírását, ezért a másnapi tevékenységét túlszolgálat címén számolják el.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság elutasította a keresetet. A megállapított tényállás szerint a felperesnek az előzetes szolgálati beosztása szerint 2007. december 6-án 18 órától másnap reggel 6 óráig kellett volna szolgálatot teljesítenie. 2007. december 6-án délután kapott arról értesítést, hogy az aznapra szóló előzetes szolgálati beosztása módosításra került, a szolgálatát az éjszakai szolgálat ellátás helyett 2007. december 7-én kellett ellátnia a nappali órákban, amikor csapaterős igénybevételre került sor a BRFK közbiztonsági helyettese 2007. december 5-én csapaterős szolgálati berendelésre vonatkozó utasítása szerint.

A munkaügyi bíróság e tényállás alapján az ítélete indokolásában megállapította, miszerint a perbeli esetben nem történt szolgálatteljesítési időn túli szolgálat ellátás. Minthogy olyan események merültek fel, illetve olyan szolgálati feladat ellátása vált indokolttá, amely

előre nem volt látható, a felperes előzetes szolgálati beosztásának módosítása nem volt jogsértő.

A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Megállapította, hogy az alperes a perben igazolta, miszerint a Rendőrség Szolgálati Szabályzatáról szóló, 2008. január 1-jéig hatályos 3/1995. (III. 1.) BM rendelet (a továbbiakban: Szolgálati Szabályzat) 105. § (2) bekezdésének megfelelően járt el a szolgálati beosztás módosítása során, hiszen az annak alapjául szolgáló csapaterős igénybevételre tett intézkedés kiadása előre nem látható időpontban és módon történt. A hivatásos állomány tagjának szolgálati viszonyát szabályozó rendelkezések a szolgálati beosztás tíz napon belüli módosítását ellentételezéshez egyébként sem kötik.

A jogerős ítélet ellen a felperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és keresete szerinti döntés hozatalát kérte.

Jogszabálysértésként a Hszt. 87. §, 88. §, valamint a Szolgálati Szabályzat 105. § (2) bekezdésének megsértésére hivatkozott. Álláspontja szerint a hivatásos állomány váltásos munkarendben szolgálatot teljesítő tagját is megilleti az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt pihenőidőhöz való jog, amely aránytalan sérelemmel járna abban az esetben, ha a munkáltatót semmi nem korlátozná abban, hogy önkényesen változtassa meg a szolgálati beosztást.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet elutasította (Mfv. II. 11.167/2010.) A Kúria a per adatai alapján tényként állapította meg, hogy a felperesnek 2007. december 6-án éjszaka (18.00 órától 06.00 óráig) az eredeti szolgálatvezénylés szerint nem kellett szolgálatot teljesítenie, hanem helyette 2007. december 7-én (péntek) napközben kellett a szolgálatot teljesítenie ugyanannyi órában, amennyi az eredeti szolgálattervezetben szerepelt.

Megállapította, hogy *„a túlszolgálat törvényi feltételei nem álltak fenn, a felperest a Hszt. 84. §-ában meghatározott szolgálatteljesítési időn túl, valamint munkaszüneti és pihenőnapon nem kötelezték szolgálat teljesítésére.*

A keresettel érintett időszakban hatályos Szolgálati Szabályzat 105. § (2) bekezdése szerint a szolgálati beosztást az előjáró tíz nappal korábban közli, kivéve azt az esetet, ha a szolgálatba lépés időpontja nem látható előre.

A perben nem merült fel adat arra nézve, miszerint a csapaterős szolgálati berendelés szükségessége az arra vonatkozó utasítás kiadását megelőzően előre látható volt. Erre a felperes maga sem hivatkozott. Ezért az eljárás bíróságok által levont következtetés helyes, mely szerint adott esetben megvalósult a szolgálati beosztás közlésére vonatkozó tíz napos határidő alóli jogszabályi kivétel. Ennélfogva a szolgálati beosztás jogszabályba nem ütköző módosítása többletteltemény megfizetését megalapozottan nem eredményezheti. Az adott tényállás alapján pedig a pihenéshez való jog megsértésére történt hivatkozás minden alapot nélkülöz.”

3.5. A fegyelmi eljárás

A hivatásos szolgálatban állókra vonatkozó szabályokra jellemző felelősségi szabályok részletes kidolgozottsága. Ez összefügg azzal, hogy a hivatásos állományú szolgálata szigorú alá-fölérendeltségi irányítás mellett végzi, a feladatrendszerre jellemző, hogy a közhatalomnak, ha kell erőszakkal is érvényesítő, az állampolgár jogait korlátozó tevékenységet folytatnak, ezért a hivatásos állományúval szemben elvárt magatartást, az általa alkalmazott eljárásokat és eszközöket részletesen meghatározzák, így az arra épülő felelősségi szabályokat is. Az elbírált magatartásnak a hivatásos állomány többségét érintően a büntetőjogi felelősség is gyakran előtérbe kerül. Mindezek miatt egyfelől jóval nagyobb számban merül fel a fegyelmi felelősségre vonás lehetősége a hivatásos állományúaknál, és jóval összetettebb ügyek jelennek meg a gyakorlatban.

A fegyelmi eljárás alapvető szabályait a Kttv-ben meghatározottakhoz képest részletesen szabályozza a Hszt. Emellett a fegyelmi eljárás menetét a Hszt. felhatalmazása alapján miniszteri rendelet tovább cizellálja. A garanciákkal körbezárt és részletes eljárási szabályok következtében kevésbé jellemző az eljárási szabályok helytelen alkalmazásából eredő jogvita, inkább a fegyelmi döntés megalapozottságát vagy a kiszabott fenyítés arányosságát vitatják a hivatásos állományúak. A megalapozottságot érintő jogvitákat a tanulmány szempontjából kevésbé tartjuk érdekesnek, ezért mellőzük az ilyen jogesetek ismertetését, inkább néhány olyan a fegyelmi eljárásban érvényesülő alapelvet érintő jogesetet vizsgálunk meg, ahol a bíróságok fontos iránymutatást adtak a jogértelmezéshez, a jogalkalmazáshoz.

Talán az egyik legfontosabb bírósági állásfoglalás, amely több jogesetben megjelent a büntető és fegyelmi eljárás elhatárolása, párhuzamos érvényesülése. A Munkatörvénykönyve, vagy a Kttv. hatálya alá tartozó közszolgálati tisztviselők esetében kevésbé jelenik meg konfliktusként az, hogy a munkavégzéssel összefüggésben elkövetett bűncselekménynek minősülő magatartás egyben munkaköri kötelezettség megszegését, fegyelmi vétséget is megvalósít. A hivatásos állomány körében azonban lényegesen nagyobb ennek a kérdéskörnek a jelentősége.

A büntető anyagi jog önálló elkövetői alanyi kategóriaként határozza meg a katonákat – ideértve a rendvédelmi szervek hivatásosait is. Speciális bűncselekményi körként határozza meg továbbá a katonai bűncselekményeket is. A büntetőeljárás törvény pedig speciális szabályokat tartalmaz a katonai bűncselekmények elbírálása tekintetében, amennyiben megengedhetővé teszi a katonai vétségek parancsnoki fegyelmi hatáskörbe utalását. Utóbbival kapcsolatban tényként kell megállapítanunk, hogy a katonai vétségek parancsnoki fegyelmi hatáskörben történő elbírálásának törvényi szabályozása 1990-t követően többszöri változáson ment át. A megváltozott büntetőeljárás szabályok és a Hszt-ben érvényesülő munkajogi elvek alkalmazása számos félreértéshez, hibás jogszabály-értelmezéshez vezetett. Ezt a érintettek általában a kettős eljárás tilalmának elveként említik, és próbálják meg a büntetőjogi felelősségre vonás mellett elkerülni a fegyelmi felelősségre gyakran szigorúbb jogkövetkezményeit.

A tanulmányunk témája szempontjából egyik legfontosabb bírósági állásfoglalást a Legfelsőbb Bíróságnak a **BH2002. 327.** számon közzé tett jogesetében találhatjuk meg.

A jogeset leírása szerint a munkáltatói jogkör gyakorló előjáró az osztályvezető beosztásban dolgozó rendőr alezredes rendfokozatú hivatásos állományút alacsonyabb beosztásba helyezés fenyítésben részesítette. A fegyelmi vétséget abban látta megállapíthatónak, hogy nevezett, mint vezető beosztású jogellenesen eljárva intézkedett egy a beosztottja által bevont forgalmi engedély és un. zöldkártya visszaadására. Az ügyben hivatali visszaélés büntette miatt büntetőeljárás is indult.

A hivatásos állományú felperes keresetében elsődlegesen a Hszt. 140. § (1) bekezdés d) pontja alapján a fegyelmi eljárás megszüntetését, másodlagosan a kiszabott fenyítés enyhítését kérte. A Hszt. 140. § (1) bekezdés d) pontjának a cselekmény elkövetésekor hatályos rendelkezése szerint meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha azt más eljárásban már elbírálták.

A munkaügyi bíróság a fenyítést enyhítette egy rendfokozatban várakozási idő meghosszabbításával, a Hszt. 140. § (1) bekezdés d) pontját nem látta alkalmazhatónak az esetre, mert a büntető ügyben eljáró bíróság és a fegyelmi ügyben eljáró parancsnok is más indokkal és jogcímen járt el. Más volt a felelősség jogi alapja a ténybeli egyezőség mellett is.

A másodfokon eljáró megyei bíróság megváltoztatta az ítéletet. A fenyítést helyben hagyta, a kerestet elutasította. Megállapította, hogy a munkaügyi bíróság olyan fenyítésre módosította a parancsnok által kiszabott fenyítést, amelyre a törvény alapján nem lett volna lehetőség. Az alezredesi rendfokozatot követően nincs várakozási idő az ezredesi rendfokozathoz, így értelemszerűen az ebben a rendfokozatban levőkkel szemben várakozási idő meghosszabbítás fenyítés nem szabható ki. A Hszt. 140. § (1) bekezdés d) pontjának alkalmazhatatlansága vonatkozásában osztotta a munkaügyi bíróság álláspontját.

A Legfelsőbb Bíróság felülvizsgálati ítéletében (Mfv. II. 10.147/2000.) elvi jelentőséggel állapította meg, hogy *„ a Hszt. 119. §-ának (1) bekezdése szerint fegyelemsértést követ el, és fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni a hivatásos állomány tagját, ha a szolgálati viszonytal kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegi. A perben a felperes a fegyelmi jogkör gyakorlója és az eljáró bíróságok által megállapított tényállást nem vitatta, jogi álláspontja szerint azonban azt a büntetőbíróság teljes körűen elbírált, ezért a fegyelmi jogkör gyakorlója akkor járt volna el jogszerűen, ha vele szemben a Hszt. 140. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a fegyelmi eljárást megszünteti.*

A felperes azáltal, hogy a beosztottja által szabálysértés miatt bevont forgalmi engedélyt és zöldkártyát az elkövetőnek visszaadta, és ezzel őt a törvényes eljárás alól kivonta, megsértette a Rendőrség Szolgálati Szabályzatáról szóló 3/1995. (III. 1.) BM rendelet 5. §-ában és 94. §-ában foglaltakat, vagyis fegyelemsértést követett el.

Téves a felperes jogi álláspontja, ami szerint a büntetőbíróság által elbírált cselekmény miatt fegyelmi eljárás már nem indítható. A büntető- és fegyelmi eljárás külön álló eljárások, amelyek lefolytatására egyidejűleg és egymás mellett is lehetőség van, ha a szolgálati jogviszonnal kapcsolatos bűncselekmény egyúttal szolgálati jogviszonnal összefüggő vétkes kötelezettségszegést is megvalósít. A büntetőeljárás tárgya a büntetőjogi felelősség. A fegyelmi eljárás tárgya annak tisztázása, hogy a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonytal kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegte-e, és emiatt milyen fenyítéssel kell sújtani. A két eljárás eltérő tárgyára tekintettel ugyanaz a cselekmény (magatartás) büntető- és fegyelmi eljárás keretében is értékelhető. Erre figyelemmel téves a felperesnek a fegyelmi

eljárás megszüntetésére vonatkozó álláspontja. A Hszt. 140. §-a (1) bekezdés d) pontjának helyes értelmezése szerint a fegyelmi eljárást csak abban az esetben kellett volna megszüntetni, ha a cselekményt azonos tárgyú, vagyis más fegyelmi eljárásban már elbírálták.”

A jogeset értékelésével kapcsolatban meg kell jegyezzük, hogy a Hszt. 140. § (1) bekezdés d) pontját több hasonló tartalmú jogvita tapasztalatai alapján 2003-ban pontosították és a módosított, de az új Hszt által is átvett rendelkezés szerint akkor kell megszüntetni az eljárást ha a cselekményt másik fegyelmi eljárásban már elbírálták. Hozzá kell tennünk, hogy – amire már fentebb utaltunk – a büntetőeljárás szabályok 2004 évi módosításai következtében, 2005-től a parancsnoki fegyelmi jogkörbe visszaadott katonai vétségek esetében értelemszerűen mellőzésre kerül a fegyelmi vétség külön vizsgálata és a cselekmény csak a katonai vétségként kerül elbírálásra. Azonban ezekben az esetekben is meg kell indítani a büntetőeljárástól független fegyelmi eljárást, mivel a parancsnoki hatáskörbe utalás vagy vádemelés kérdésében a katonai ügyész diszkrecionális jogkörben dönt.

A fegyelmi eljárás sajátos intézménye a beosztásból történő felfüggesztés (régai Hszt. 132. §), amelynek célja, hogy az eljárás sikere érdekében, vagy a rendvédelmi szerv tekintélyének megóvása érdekében a fegyelemsértő cselekményt vagy bűncselekményt elkövető hivatásos állományút a szolgálattól távol tartsa. A felfüggesztés együtt jár egyes szolgálati viszonyból származó jog korlátozásával és parancsnoki mérlegelés alapján az illetmény részbeni megvonásával.

A beosztásból felfüggesztés indokoltsága és tartama, illetve a visszatartott illetmény mértéke tekintetében számos jogvita alakult ki az elmúlt húsz évben. Ezek közül a tanulmányban csak néhányat mutatunk be.

A **BH2003. 431** számon közzétett jogesetben a fogdaőri munkakört ellátó tiszthelyettes egy előzetes letartóztatásban levő személlyel kapcsolatban a fogdaőri kötelezettségét súlyosan megszegte, ezért a parancsnoka fegyelmi eljárást indított vele szemben. Egyidejűleg a cselekménye miatt büntetőeljárás is indult a hivatásos állományúval szemben. A fegyelmi ügyben eljáró parancsnok a büntetőeljárásra tekintettel a Hszt. 131. § (2) bekezdés d) pontja alapján a fegyelmi eljárást a büntetőeljárás befejezéséig felfüggesztette. Ezzel egyidejűleg a Hszt 132. § (3) bekezdése alapján a hivatásos állományút illetménye 50%-os visszatartása mellett a büntető eljárás befejezéséig beosztásából felfüggesztette, annak érdekében, hogy az eljárás alatt távol tartsa a

fogvatartottól. A felfüggesztés megszüntetésére és fegyelmi eljárás befejezésére a parancsnok csak büntetőeljárás jogerős befejezéséről kapott értesítést követő mintegy kéthét elteltével intézkedett. Az előzetes letartoztatott még a beosztásból felfüggesztés tartama alatt szabadlábra került.

A felperes hivatásos állományú keresetében vitatta a felfüggesztés indokoltságát a fogvatartott szabadítását követően, mivel a szolgálatról távollét indoka megszűnt.

Az első fokon eljáró bíróság álláspontja szerint a parancsnok a felfüggesztést a felperes terhére rótt cselekményre tekintettel fenntarthatta a fogva tartott szabadítását követően is, de indokolatlanul késedelmeskedett a felfüggesztés megszüntetésére a büntetőeljárás jogerős befejezését követően, ezért erre az időszakra megítélte az elmaradt jövedelmet.

A másodfokú bíróság megváltoztatva az ítéletet a felperes keresetét elutasította. Egyetértett a munkaügyi bíróságnak a felfüggesztés fenntartásának indokoltságával kapcsolatos álláspontjával. A másodfokú bíróság az alperes marasztalását a kereseti kérelem jogalapjaként megjelölt kártérítés címén nem találta megállapíthatónak. A rendelkezésre álló adatok és a másodfokú eljárásban lefolytatott részbizonyítás eredményeként a bíróság megállapította, hogy az alperes a helyben szokásos módon (küldönc útján) kísérelte meg a büntetőügyben hozott határozat kézbesítését, és miután az eredménytelen maradt, a felperest a kihirdetés napjáról telefonon értesítette.

A felperesi felülvizsgálati kérelemét a Legfelsőbb Bíróság elutasította (Mfv. II. 11.142/2001). A Legfelsőbb Bíróság szerint a perben az eljáró bíróságoknak abban a kérdésben kellett döntenük, hogy az alperes 1999. szeptember 6-át követően jogszerűen tartotta-e fenn a felperes beosztásából való felfüggesztését. Ennek megítélésénél a Legfelsőbb Bíróság nem ért egyet a felperesnek a Hszt. 132. §-ában foglaltak értelmezésével kapcsolatos okfejtésével.

„Az alperes a felperessel szemben a terhére rótt kötelezettségszegés miatt fegyelmi eljárást indított, és egyidejűleg büntető feljelentést is tett. Helyállónan mutattak rá a bíróságok, hogy a szolgálati beosztásból való felfüggesztés elrendelése a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési joga, amennyiben úgy ítéli meg, hogy a fegyelemsértés súlya vagy jellege ezt az intézkedését indokolja. A törvény a munkáltató számára indokolási kötelezettséget nem ír elő, ebből következik, hogy a felfüggesztés az eljárás befejezéséig fenntartható. Az a tény tehát, hogy az előzetes letartóztatásban lévő személy előzetes

letartóztatása megszűnt, nem jelentette az alperes számára a beosztásból való felfüggesztés automatikus megszüntetésének kötelezettségét. A felperessel szemben megindult fegyelmi eljárást a büntetőeljárásra tekintettel felfüggesztették, ezért a beosztásból való felfüggesztés a büntetőeljárás jogerős befejezéséig tarthatott [Hszt. 132. § (3) bekezdés]. Az adott esetben is irányadó, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó intézkedés a bíróság előtt csak akkor támadható, ha a döntésének kialakítására vonatkozó szabályokat megsértette. A perbeli tényállás mellett azonban ez nem állt fenn, így az eljáró bíróságok helytállóan jutottak arra az álláspontra, hogy a folyamatban lévő büntetőeljárásra tekintettel a felperesnek a beosztásból való felfüggesztése nem jogellenes.”

A másodfokú bíróság a Katonai Tanács határozatának kézbesítésével kapcsolatos tényállást a bizonyítékok egybevetése alapján mérlegeléssel állapította meg, amelyet a felperes iratellenességre hivatkozva támadott. A felülvizsgálati eljárásban a mérlegeléssel megállapított ténykérdés általában nem vizsgálható, nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére, nincs helye felülmérlegelésnek.

A Legfelsőbb Bíróság ítéletéből is jól kiolvasható az az általános, minden foglalkoztatási jogviszonyra érvényesülő elv, hogy a munkáltatói mérlegelési jogkörbe tartozó döntések bíróság előtt csak akkor támadhatók, ha a döntése során a mérlegelésre vonatkozó szabályokat megsérti.

A régi Hszt.148. §-a lehetővé tette a beosztásból való felfüggesztést akkor is, ha a hivatásos állományú fegyelmi eljárás alá nem tartozó magatartásával, azaz szolgálattal nem összefüggésben követ el bűncselekmény és a nyomozó hatóság kezdeményezésére a nyomozás érdekében, vagy parancsnok saját elhatározásából a testület tekintélyének védelmére indokoltnak látja. E szabály változatlan tartalommal megtalálható az új Hszt-ben is. A büntetőeljárás szemben a fegyelmi eljárással, ismeretlen tettes ellen is indulhat, beosztásból felfüggesztésre értelemszerűen csak akkor kerülhet sor, ha a hivatásos állományút gyanúsítottként már bevonták az eljárásba. Erről szól a **BH2001. 400.** számú jogesetben bemutatott ügy is.

Az állományilletékes parancsnok a hivatásos állományút az ellene folyamatban levő büntető eljárásra tekintettel - a katonai ügyész kezdeményezésére - a beosztásából felfüggesztette a Hszt. 149. §-a alapján, az általa elkövetett szolgálattal nem összefüggő bűncselekmény gyanújára hivatkozva. A hivatásos állományúval szemben katonai bűncselekmény miatt indult eljárás, abban gyanúsítottként már ki is hallgatták, de az eljárás

közben személyével kapcsolatba hozható szolgálattal nem összefüggő bűncselekmény gyanúja is felmerült, azonban az ügyészi kezdeményezéskor abban az ügyben még nem hallgatták ki gyanúsítottként. Utóbbi ügyben később az ügyészség a nyomozást bizonyítottság hiányában megszüntette, de a parancsnok nem intézkedett a visszatartott illetmény kifizetésére.

A hivatásos állományú a bírósághoz benyújtott keresetében a felfüggesztés jogellenessége miatt a visszatartott illetmény kifizetését és kamatait kérte.

Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság a keresetet elutasította, mert szerinte a felfüggesztés akkor is jogszerű, ha a gyanúsított kihallgatására (gyanúsítás közlésére) csak a felfüggesztés elrendelést követően került sor. A másodfokon eljáró bíróság osztotta ezt az álláspontot, azzal kiegészítve, hogy a katonai ügyész egyébként a katonai bűncselekmények miatt kezdeményezte a felfüggesztést, s emiatt is indokolt volt a felfüggesztés a büntetőeljárás tartamára.

A felperes kezdeményezésére indult felülvizsgálati eljárásban hozott ítéletében (Mfv. II. 10.922/1998.) a Legfelsőbb Bíróság a kérelmet megalapozottnak találta. Tényként rögzítette, hogy a katonai ügyész azért kezdeményezte a felperes szolgálatból való felfüggesztését, mert a felperes és társai hosszabb idő óta különböző ruházati anyagokat és katonai felszerelési cikket, valamint üzemanyagot tulajdonítanak el a felperes szolgálati helyét képező laktanyából. Az eljárás ekkor még ismeretlen tettes ellen, illetőleg más személyek ellen folyt.

A Hszt. 149. §-ának (1) bekezdésében foglaltakat nem lehet olyan kiterjesztően értelmezni, hogy a szolgálatból való felfüggesztés szempontjából a hivatásos állomány tagja ellen indított büntetőeljárásnak minősül minden olyan nyomozás, amelynek során valamilyen adat az állomány tagjának bűncselekmény-elkövetésére utal, de a nyomozó hatóság az állomány tagját nem nyilvánította gyanúsítottá. A Hszt. szóban lévő rendelkezése szerint a felfüggesztés feltétele a hivatásos állomány tagja ellen indított büntetőeljárás, erről pedig a gyanúsított kihallgatást megelőzően nem lehet szó.

A sérelmes intézkedést az alperes hozta, ezért annak jogszerűségéért neki kell helytállni annak ellenére, hogy a rá vonatkozó belső szabályzat szerint az ügyészi kezdeményezés teljesítését nem tagadhatta meg. A felfüggesztéssel kapcsolatban ezért a bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes intézkedésekor fennálltak-e a Hszt. 149. §-

ának (1) bekezdésében meghatározott feltételek. A feltételek fennállásával kapcsolatban az eljáró bíróságok téves következtetésre jutottak. A Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és a követelés számszerű megalapozottságának megállapítására az ügyet visszautalta a másodfokon eljáró bírósághoz.

A fegyelmi eljárás általában hosszabb folyamatként jut el a jogerős döntésig. Gyakran előfordul, hogy még annak lezárta előtt a szolgálati viszony megszűnik, ezért felvetődik, hogy a fegyelmi eljárásból eredő jogkövetkezményeket, illetve igényeket milyen rendező elvek mentén kell megoldani.

A **BH1999. 579.** számon közzé tett jogesetben a felperes tisztet az országos parancsnok fegyelmi büntetésként szolgálati viszony megszüntetés fenyítésben részesítette, melyet a belügyminiszter is jóváhagyott. A fenyítés megalapozatlansága miatt indított perben az első fokon eljáró munkaügyi bíróság elutasította a keresetet. A másodfokon eljáró bíróság az ítéletet megváltoztatta és megalapozatlannak ítélte fegyelemsértés bizonyítottságát, ezért a Hszt. 197. § rendelkezési szerinti reparációt alkalmazta, az elmaradt jövedelmen felül végkielégítés fizetésre kötelezte az alperes munkáltatót.

Az alperes a felülvizsgálati kérelemében arra hivatkozott, hogy a felperest még az első fokú eljárás tartama alatt lefolytatott alkalmassági vizsgálaton egészségi okból hivatásos szolgátra alkalmatlanná vált, ezért a szolgálati viszonyát alkalmatlanság miatt megszüntette és nyugállományba helyezte. Ezt tényként a felperes maga jelentette be, de az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták.

A Legfelsőbb Bíróság ítéletében (Mfv. II. 10.450/1998) elvi érveléssel megállapította, hogy – az akkor hatályos rendelkezések szerint (Hszt. 146. §) – a *”szolgálati viszonyt megszüntető fenyítést annak jogerős elbírálásáig nem lehetett végrehajtani. Nem kizárt azonban, hogy a jogerőre emelkedés előtt a felek a közöttük fennálló vitát rendezzék, ennek körében olyan intézkedést tegyenek, amely - a tartalmát tekintve - a fegyelmi büntetés hatálytalanítását eredményezi. Ilyennek kell tekinteni a munkáltatónak a jogviszony nem fegyelmi büntetésként (fenyítésként) történő megszüntetésére irányuló intézkedését, amennyiben azt a másik fél elfogadja. Ebben az esetben a fegyelmi büntetés (fenyítés) hatályát veszti és a jogviszony a külön intézkedésnek megfelelően szűnik meg. Ennek megfelelően a megszüntetés jogcíméhez igazodóan kell eldönteni, hogy a hivatásos állomány tagját végkielégítés ezen a címen megilleti-e, nem pedig a Hszt. 197. §-a alapján.”*

A megyei bíróságnak tisztáznia kellett volna, hogy a felperes szolgálati viszonyát érintően az alperes tett-e olyan intézkedést, amely a fenyítés hatályát érintette, illetőleg az intézkedés következtében a felperes végkielégítésre jogosult-e. Ennek tisztázása nélkül a felperes anyagi igénye nem bírálható el ebben a körben, ezért a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275/A. §-ának (2) bekezdése alapján a jogerős ítéletet ebben a részében hatályon kívül helyezte, a megyei bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A jogesettel kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a hatályos Hszt. rendelkezései szerint a szolgálati viszony megszüntetés fenyítést a jogerőre emelkedése előtt is végre lehet hajtani. Ha azonban felek a jogerőre emelkedés előtt egyezsége jutva más jogcímre váltanak, akkor ezekben is alkalmazni kell azokat a rendező elveket, amelyeket ebben a jogesetben a Legfelsőbb Bíróság meghatározott.

A **BH2003 433.** számon közzé tett jogesetben a Legfelsőbb Bíróság a Hszt. felfüggesztés miatt visszatartott illetmény kifizetéséről rendelkező 107§-ának értelmezéséhez adott iránymutatást, amely később alapul szolgált a normaszöveg pontosításához is.

A jogesetben rögzített tényállás szerint az eljáró parancsnok a hivatásos állományút büntetőeljárásra tekintettel felfüggesztette beosztásából. A büntetőeljárást az ügyészség a Be. 139. § (1) bekezdés b) pontja alapján bizonyítottság hiányában megszüntette. Az eljáró parancsnok ugyan a felfüggesztést megszüntette, de mellőzte a visszatartott illetmény kifizetését, mivel az ügyészi nyomozás megszüntetés, mint jogcím nem szerepel a Hszt. 107. § (2) bekezdésnek felsorolásában.

A munkaügyi bíróság a jogszabály tartalmi értelmezéséből kiindulva az utólagos kifizetésre irányuló keresetnek helyt adott. Álláspontja szerint a rendelkezés tartalma az, hogy a kifizetési kötelezettség fennáll, ha a büntető vagy fegyelmi eljárásban a felelősséget nem állapították meg. Az alperesi fellebbezést megalapozatlanság miatt a másodfokon eljáró bíróság elutasította. Értelmezése szerint nem kerülhet hátrányosabb helyzetbe az a gyanúsított, akivel szemben már a nyomozati szakban megszüntették az eljárást a Be. 139. §-a (1) bekezdésének *b)* pontja alapján azért, mert - bizonyítékok hiányában - nem lehetett megállapítani, hogy ő követte el a bűncselekményt, és nem a bíróság mondta ezt ki felmentő ítéletében.

Az alperes munkáltató felülvizsgálati eljárást kezdeményezett téves jogértelmezésre hivatkozva. A Legfelsőbb Bíróság ítéletében (Mfv. II. 11.024/2001.) a felülvizsgálati kérelmet elutasította. Indokolásában megállapította:

„Helytállóan indultak ki az eljáró bíróságok abból, hogy mivel a hivatkozott rendelkezés nem a büntetőeljárás szabályainak megfelelő, hanem összefoglaló megjelölést használ („felmentés”), e feltétel nem csupán a felmentő ítéletet [Be. 214. § (3) bekezdés] jelenti.

A Hszt. 107. §-ának (2) bekezdése ugyanis azt nem tartalmazza, hogy a megindult eljárásnak érdemben befejező ítélettel kell zárulnia.

A bebizonyítottság hiánya alapul szolgál a vád alóli felmentő ítélet meghozatalára [Be. 214. § (3) bekezdés b) pont]. Ebből következően nem tekinthető tévesnek a másodfokú bíróság jogértelmezése, amely szerint a büntetőeljárás korábbi szakaszában a nyomozásnak bizonyítottság hiányában való megszüntetését [Be. 139. (1) bek. b) pont] is a Hszt. 107. §-ának (2) bekezdése alkalmazása szempontjából felmentésnek kell tekinteni.

Az előbbieket támasztják alá - a joghasonlatosságra figyelemmel - a köztisztviselők, közalkalmazottak állásból való felfüggesztésére vonatkozó szabályok is (Ktv. 52. §, Kjt. 48. §). Ezek szerint a felfüggesztés idejére visszatartott illetményt csak akkor nem kell utóbb kifizetni, ha az eljárás a jogviszonyt megszüntető elmarasztaló határozattal (hivatalvesztés, elbocsátás) zárul. Ennek megfelelően helytálló az elsőfokú ítéletnek az a következtetése, hogy a visszatartott távolléti díj megilleti a hivatásos állomány tagját, ha a büntetőeljárásban nem állapították meg a büntetőjogi felelősségét.

A másodfokú bíróság helytállóan utalt arra, hogy a Hszt. a fegyelmi felelősségre vonás szabályainál sem ismer „felmentő határozatot”. Ezt a Hszt. 132. §-ának (5) bekezdésével kapcsolatos felülvizsgálati okfejtés nem cáfolja.”

3.6. A kártérítési eljárás

A rendvédelmi szervek hivatásos állományát érintő kárfelelősség szabályozása a szabályozási elveket és tartalmat illetően lényegében azonos a kormánytisztviselőkre vonatkozó kártérítési szabályokkal. A szabályozás a Hszt. esetében is ketté álik, úgymint a hivatásos állományút a munkáltatójával szemben terhelő kárfelelősség és a munkáltatói szerv helytállási kötelezettsége a hivatásos állományúnak a szolgálat ellátásával összefüggésben keletkezett káráért. Lényeges különbség mutatkozik azonban a munkavállalót terhelő kártérítés érvényesítése tekintetében, amennyiben a kárfelelősség terjedelme és a kártérítés meghatározása részletesebb kidolgozású és igazodva a rendvédelmi szervek hierarchikus felépítéséhez többlépcsős hatásköri szabályok érvényesülnek.

Amint arra a hivatásosokat érintő jogvitákról szólva elmondtuk, a kártérítés érvényesítése tekintetében igen gyakori a jogvita, ami összefügg azzal, hogy egyfelől a hivatásos állományúak technikai eszközhasználatára lényegesen nagyobb és terjedelmesebb a kormánytisztviselőkéénél, tehát gyakoribb az eszközök megrongálódásából, elvesztéséből eredő kárigény. Másfelől a hivatásos szolgálat sajátossága, hogy a szolgálatellátással összefüggésben sokkal gyakrabban szenvednek el sérülést, betegséget és károsodik a ruházatuk, használati tárgyaik.

A hivatásos állományúak által okozott károk megtérítésénél, a kárfelelősség megállapításánál kevésbé okoz gondot és jogvitát a károkozással kapcsolatos vétkesség meghatározása, a jogalap megteremtése. A jogviták jellemzően a kár mértékének megállapítása körül zajlanak. Ezek az ügyek azonban egzakt számításokkal, adott esetben szakértő bevonásával lezárhatók.

A hivatásos állományút ért károsodás miatti kárfelelősség jogalapjának és terjedelmének megállapítása, a valós kár és a reparáció módjának meghatározása ugyanakkor jellemzően bíróság előtti jogvitákba torkollik. A bíróságok jogértelmező szerepe a szolgálati viszonyból származó jogviták közül talán ezen a területen a leginkább markáns és egyedi. Ebben nyilván szerep játszik az a körülmény is, hogy munkavállalót érő károsodás mibenlétének és a károsodás valós mértékének meghatározása nem könnyű feladat, jelentős a szubjektum szerepe, az egyedi körülmények hatása a kárra. Mindebből következően bíróságok a tételes normaszöveg esetenkénti értelmezése során sok esetben csak a megfelelő, munkajogi és polgári jogi jogelvek számba vételével tudják megoldani.

A tanulmányban a kárfelelősség rendszerébe tartozó ügyek közül csak a munkáltatói kárfelelősség körébe tartozó jogesetekre térünk ki két jogeset bemutatásával.

Nagyon fontos jogalkalmazói iránymutatást tartalmaz a Kúriának az **EBH2013. M7.** számon közreadott elvi határozata. A jogeset tartalmának ismertetése előtt fontos megjegyezni, hogy a hogy a hivatásos szolgálat velejárója, hogy általában is magasabb fizikai, pszichikai igénybevételnek vannak kitéve a szolgálatuk alatt, fokozottabb az egészségi kockázatuk, elhasználódásuk. Ugyanakkor őket is utoléri az életkor előre haladtával jellemzővé váló betegségek, mint például a szív és érrendszeri, mozgásszervi, érzékszervi megbetegedések, amelyek a társadalomban az adott egészségi szint és kultúra mellett általában a lakosság körében megjelennek. Azaz nem lehet szakma specifikus foglalkozási betegségként kezelni. Ezeket a betegségeket gyűjtő fogalomként sorsszerű megbetegedéseknek hívjuk. De azt is rögzíteni kell, hogy ezek a betegségek gyakran párosulnak olyan betegségek kialakulásával, amelyek valamilyen körülmény folytán ok-okozati összefüggésbe hozhatók a szolgálat ellátással. Nem könnyű feladat elhatárolni az ún. sorsszerű megbetegedéseket a szolgálattal nyilvánvalóan összefüggésben keletkező egészségromlástól.

Az EBH2013. M7. elvi határozat alapjául szolgáló jogeset szerint a korábban hivatásos szolgálati jogviszonyban állt felperes egészségi állapotának romlására tekintettel baleseti járadék iránti igényt jelentett be a volt munkáltatói szervénél, aki azt azzal az indokolással utasította el, hogy a betegsége nem szolgálattal összefüggésben keletkezett kórelváltozás. A kereseti kérelem annak megállapítására irányult, hogy az egészségi állapotának változása szolgálati megbetegedésnek minősül.

A munkaügyi bíróság szakértőt rendelt ki, aki megállapította, hogy mozgásszervi és gerinc megbetegedési összefüggésbe hozhatók a szolgálat ellátása során jelentkező fokozott fizikai igénybevétellel, azonban az ún. Crohn-betegsége a szolgálatellátással nem hozható összefüggésbe. A szakértői vélemény alapján a munkaügyi bíróság az egészség romlásból a szolgálattal összefüggést 32%-ban állapította meg. A másodfokon eljáró bíróság a per adatai alapján az összefüggés mértékét 16%-ra módosította.

Mindkét perbeli fél felülvizsgálati kérelmet nyújtott be. Az alperes munkáltató a per megszüntetését kérte mert a felperes határidőn túl adta be keresetét és a késedelmét nem igazolta. A felperes pedig a másodfokú bíróság jogsértésének megállapítását kérte, amiért az felülbírálta a szakértői véleményben foglaltakat.

A Kúrai az Mfv. II. 943/2011. számú ítéletében hatályon kívül helyezte a jogerős ítéletet és megismételt eljárásra utasította a másodfokon eljáró bíróságot. Elsődlegesen megállapította, hogy a Hszt. 196. §-ában meghatározott keresetindítási határidő elévülési jellegű anyagi jogi határidő, ezért azt a bíróságok előtti eljárásban kellett volna megvizsgálni.

A felperes kérelmével kapcsolatban megállapította, hogy a felperes keresetében nem az alperes kártérítési felelősségének megállapítását (Hszt. 162. §), hanem a hivatásos szolgálati viszonyon alapuló társadalombiztosítási ellátás, baleseti járadékra való jogosultsága érdekében a betegségei szolgálati kötelmekkel való összefüggésének megállapítását kérte (Hszt. 181. §). A szolgálati kötelmekkel összefüggő balesetére, sérülésére nem hivatkozott, ezért csak az vizsgálható, hogy a betegségei megállapíthatóan szolgálati eredetűek-e. Amennyiben ugyanis valamely sorszerű betegség a szolgálati viszony sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott, az nem a hivatásos szolgálati viszonyon alapuló társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságra teremt alapot, hanem a fegyveres szerv kártérítési felelősségét vetheti fel.

A felperes által keresettel támadott minősítő határozat nem a Hszt. 177. § (1) bekezdésén, hanem a Hszt. 181. § (3) bekezdésén alapult.

A perben irányadó, a fegyveres szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselő állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképzetlenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybevételéről szóló 21/2000. (VIII. 23.) BM-IM-TNM együttes rendelet (R.) 23. § (2) bekezdése szerint csak az minősül foglalkozási betegségnek, amely a szolgálati kötelmekkel összefüggő balesettel (sérüléssel) minden kétséget kizáróan ok-okozati összefüggésben van. A R. 23. § (3) bekezdésének megfogalmazásából is kitűnően a baleset (betegség) bekövetkezésének szolgálati kötelmekkel való összefüggő eredete a döntő.

A munkaügyi bíróság az érdemi döntését a perbeli orvosszakértői véleményt elfogadva hozta meg, miszerint a felperes mozgásszervi megbetegedései, illetve ezen állapotok súlyosbodása kétséget kizáróan összefüggésbe hozható szolgálati kötelmeivel. A munkaügyi bíróság az érdemi döntése meghozatalakor az alperes által csatolt OMFI szakvéleményt nem értékelte.

A másodfokú bíróság az OMFI szakvéleményben foglaltakat értékelése körébe vonta és kiemelte, hogy a felperes mozgásszervi elváltozásai meglétéről 2001. évi objektív adat áll

rendelkezésre, melyet a perbeli szakvélemény nem vont vizsgálata körébe, ezért - mérlegeléssel - a gerincelváltozások miatti betegség kialakulása tekintetében nem, csupán annak súlyosbodása vonatkozásában találta megállapíthatónak a szolgálati kötelmekkel való összefüggést, melyet mértékcsökkentőként értékelt.

A szakvélemények összevetésénél nem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy a magánszakvéleményt egy országos szinten eljáró, foglalkozás-egészségügyi szakismeretekkel rendelkező szakértői intézet két szakértőből álló bizottsága adta. Így a szakvélemények között fennálló jelentős eltérés a perbeli szakvéleményt aggályossá teszi, különösen arra is tekintettel, hogy a perbeli szakvélemény egyébként perdöntő olyan leletet nem tett vizsgálata tárgyává, melyet a másodfokú bíróság a mozgásszervi betegségek tekintetében a szolgálati eredet megállapíthatóságát kizáró tényként értékelt. Ez esetben pedig a szakértői vélemények között mutatkozó lényeges eltérés feloldásának elmulasztása, a szolgálati kötelmekkel összefüggő egészségkárosodás mértékének bírói mérlegelése a jogerős ítéletet megalapozatlanná teszi.

Mindezekre tekintettel az eljáró bíróságok érdemi döntésük meghozatalakor megsértették a Pp. 182. § (3) bekezdésében, 183. § (2) bekezdésében, valamint a Pp. 206. § (1) bekezdésében előírtakat.

A megismételt eljárás során ezért a szakvélemények között fennálló ellentét feloldásával a felperes keresetére figyelemmel azt kell vizsgálni, hogy a felperes megbetegedései közül melyek minősülnek szolgálati eredetű betegségnek és ezzel okozati összefüggésben a felperesi egészségkárosodás mértéke hány százalékban állapítható meg. E körben a sorszerű betegség súlyosbodásának nincs jelentősége.

A másik vizsgált jogesetben a kár keletkezésének körülményei nem képezték vita tárgyát. A jogvita a kár megtérítésénél figyelembe vehető tényezőket, összességében a károsult hivatásos állományút megillető összeget vitatták. **Az EBH2001. 480.** számú elvi határozatban közzétett jogeset szerint a felperes hivatásos állományú szolgálatellátás közben balesetet szenvedett, melynek következtében porckorong sérv műtéten esett át. A balesetből eredő munkaképesség-csökkenése 40%-os volt. A munkáltatói szerv a felperes által megjelölt kárigény szerint teljesített kifizetést. A kártérítés összegéből azonban levonta a munkáltatói szerv és a biztosítási társaság közötti szerződés alapján a hivatásos állományú kedvezményezett részére kifizetett 200.000 Ft-t.

A felperes a levonásba tett összeg kifizetése iránt nyújtott be keresetet. A munkaügyi bíróság a keresetet elutasította, mert álláspontja szerint a kifizetés a káron szerzés tilalmába ütközne, jogalap nélkül gazdagodna. A felperes fellebbezése alapján eljáró megyei bíróság az első fokú ítélete helyben hagyta.

A felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, mert a munkáltató a Hszt. 162. §-a alapján teljes felelősséggel tartozik a kárért és ettől független a biztosítótól kapott összeg jogalapja.

A Legfelsőbb Bíróság az Mfv. I. 10.904/2000. számú ítéletében a felülvizsgálati kérelemnek helyt adott. Megállapította, hogy *„a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 170. §-a meghatározza, hogy a kártérítés kiszámításánál milyen jövedelmet, járulékot stb. kell levonni a kár összegéből. Ez a törvényi felsorolás kimerítő, más jogcímű juttatásra, ellátásra nézve a szabály kiterjesztően nem értelmezhető.*

A perben vitatott kártérítési összeg a jogszabályban meghatározott levonási jogcímek [a 170. § a)-e) pontjai] egyikébe sem tartozik. Így a törvény alapján az alperes a biztosító által fizetett összeg levonására nem volt jogosult.

Az alperes által kötött biztosítási szerződés tartalmából sem lehet olyan következtetést levonni, hogy e szerződés alapján az alperes mentesült a felperes szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett kár - illetve annak egy része - megtérítése alól, amelyért a hivatkozott törvény 162. §-a szerint a felelőssége fennáll.”

Összefoglaló megállapítások

A tanulmány elsődleges céljaként határoztuk meg annak bemutatását, hogy a mindennapi munkáltatói és munkavállalói kapcsolatban és a felek jogértelmezésében milyen szerepet tud játszani az bírói gyakorlat, amelynek a jelenlegi jogrendben első szintje a munkaügyi bíróság, ahol az ügyek jelentős része tisztázódik, megoldást találnak a jogvitára. A másodfokú ítélkezés szerepe, mint láthattuk, első sorban már nem tényállásbeli eltérő álláspontok feloldásában, hanem az alkalmazott jogszabályok helyes és adekvát értelmezésében és ennek megfelelően az első fokú ítélet esetleges korrekciójában nyilvánul meg.

Azt is láthattuk, hogy a Kúria, korábban Legfelsőbb Bíróság, amely munkaügyi perek tekintetében csak felülvizsgálati eljárásban jár el, jogértelmező szerepe gyakran túlmutat az adott ügyben megállapított tényálláson. A munkaviszonyok – esetünkben a kormányzati és a hivatásos szolgálai viszonyok – egyes elemei közötti összefüggésekre és a munkajogban érvényesülő jogelvekre építve alakítja ki az álláspontját.

Néhány jogeset bemutatásával azt is jelezni kívántuk, hogy Magyarország EU-s tagságával vállalt kötelezettségek egyik fontos eleme az EU mellett működő bíróságok joghatóságának elismerése és az egyes uniós jogi normák hazai bíróság előtti jogvitákban való közvetlen alkalmazhatóságának megjelenése a magyar bíróságok gyakorlatában.

A tanulmányban vizsgált jogesetek szinte kivétel nélkül arra az alaphelyzetre épültek, hogy a munkavállaló kormánytisztviselő vagy hivatásos állományú a jogának vélt vagy valós sérülése miatt indított jogvitát. A kiválasztás nem volt önkényes. Az egyoldalúság a közszolgálati jogviszonyok sajátos tartalmából adódik. A munkaszerződés tartalmának kialakításában nincs alku pozíciója a munkavállalónak, a szabályozás pedig szinte minden elemében kógens rendelkezéseket tartalmaz. A munkáltató erős pozíciója és a szabályozás kógens jellege egyben az állam nevében történő jogalkalmazási kötelezettséget és felelősséget is jelent a munkáltató számára. Különös tekintettel az olyan jogintézmények alkalmazására, amelyek a jogviszony megszüntetését eredményezik vagy eredményezhetik. A munkavállalói jogok sérelmét ezért a munkavállaló szinte elkerülhetetlenül a bíróság előtti eljárás fogja orvosoltatni.

Ebben a kérdésben a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályozás a Döntő Bizottság, mint a munkáltatótól független jogorvoslati fórum megteremtésével módosított a korábbi helyzeten, jelentős számban csökkentve a bíróság elé kerülő ügyek számát. A hivatásos szolgálati viszonyban a bírósági út előtti jogorvoslati fórumként működő szolgálai panasz intézménye ugyan szűrőként szerepel a hibás munkáltatói intézkedések felülvizsgálatában, de a szolgálati panasz elbírálója a munkáltatói intézkedést hozó felettese, aki gyakran él azzal a lehetőséggel, hogy a helyes jogszabály értelmezés felelősségét nem vállalva a szolgálati panasz elutasításával a jogértelmezés feladatát és a döntés felelősségét „átengedi” a bíróságoknak. A jogvita eldöntése szempontjából tehát nem tekinthető igazi független jogorvoslati fórumnak a szolgálati elöljárót.

A tanulmánnyal elért eredményként a közszolgálati munkajogi jogalkalmazási tevékenység színvonalának emelését, az ahhoz való hozzájárulást célozzuk meg. A jogalkalmazás színvonalának emelése, amely reményeink szerint együtt fog járni a jogviták számának csökkenésével is a következő feladatok megvalósítását feltételezi.

1. Közérthető formában és jól elérhető csatornákon, az ügyek tematikus feldolgozásával széles körben megismerhetővé kell tenni a közszolgálati jogviszonyokat érintő bíróság előtti jogvitákban levont következtetéseket, jogértelmezési álláspontokat. Ugyanígy az Alkotmánybírósági határozatokat is. A jogértelmezés a jog ismerete ne csak az ügyben eljáró jogászok feladata legyen. Különösen fontos a munkáltatói intézkedést hozó vezetők megfelelő felkészítése, tájékoztatása. De a munkavállalói oldal ismeretbővítése is hozzájárulhat az alaptalan jogviták elkerüléséhez.

2. A feldolgozott jogesetek egyik tanulsága, hogy a jogviták igen gyakran a pontatlanul, jogi szempontból szakszerűtlenül megfogalmazott munkáltatói intézkedésekre vezethető vissza, amely gyakran a jogi képviselő sem tud kellő képen alátámasztani a peres eljárásban. Szükséges tehát a döntés előkészítésében és meghozatalában közreműködő személyek megfelelő felkészítése a munkáltatói intézkedések tartalmának jogi szempontból helyes és szakszerű megfogalmazására. Ilyen lehet például a módszertanok, iratminták kidolgozása, helpdesk szolgáltatás megszervezése.

3. A jogviták jelentős része már az első fokú bíróság előtti perszakaszban jogerősen lezárul. Ebből levonható az a következtetés, hogy a bíróság előtti jogvitát megelőző, független szakértők közreműködésével megszervezett egyeztető fórum bevezetésével a jogviták jelentős számban csökkenthetők lennének. Erre intézményes példaként a kormánytisztviselői Döntő

Bizottság létrehozása már alkalmas jelzés, de ez a fórum lényegét illetően jogorvoslati fórum és nem első sorban egyeztető funkciója van. A hivatásos szolgálati viszony keretében ilyen fórum nincs. Az új Hszt-vel bevezetésre került Becsületbíróság intézménye nem tekinthető ennek. Egyrészt szűk hatásköre és működési feltételei alapján.

4. A vizsgált jogesetek jelentős része olyan hibás munkáltatói intézkedésekről szól, amelyek ismétlődő jelleggel fordulnak elő, a munkáltatók sok esetben hibás jogértelmezésből következően adna ki jogsértő munkáltatói intézkedéseket. Indokolt lenne egyfajta monitoring rendszert kiépíteni a hibás munkáltatói intézkedések kiszűrésére a jogviták megelőzése érdekében. Ilyen monitoring rendszer kiépítése a hierarchikus rendben működő rendvédelmi szerveknél nyilván könnyebb feladat lenne, de a közigazgatási szervek esetében sem tűnik lehetetlennek.

5. Azt a következtetést is le lehetett vonni a jogesetekből, hogy gyakran a jogszabály pongyola, nem adekvát megfogalmazása teremt olyan helyzetet, amelyben a munkáltató és a munkavállaló jogértelmezése közötti különbség jogvitához vezet. meg kellene vizsgálni, hogy a kodifikációs tevékenységbe kötelező jelleggel beépítésre kerüljön a tárgykörrel kapcsolatos bírósági ítélezés elemzése is.

A tanulmány készítői ismételten utalni kívánnak arra, hogy a tanulmányban vizsgált jogesetek nem fedik le teljes egészében a Kttv. és a Hszt., a közszolgálati tisztviselői és a hivatásos szolgálati viszony joganyagát és az érintett jogintézmények tekintetében is lehetet volna még számos példát felhozni. Reméljük azonban, hogy a tanulmány olvasói, amellet, hogy az abban leírtakat hasznosítani tudják, a nem tárgyalt jogintézmények tekintetében meglevő bírói gyakorlat elemzése során is fel tudják használni a megállapításainkat.

Mellékletek

1. Áttekintés a tanulmányban hivatkozott bírósági döntésekről és elvi határozatokról a kormánytisztviselői szolgálati viszonyra vonatkozóan

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
EBH2003.898.	Ha a megbízási szerződés alapján a korábban köztisztviselőként ellátott munkával azonos munkát kell végezni változatlan körülmények között, a munkavégzési jogviszony a közszolgálati jogviszonynak megfelel. Ezért a köztisztviselőként járó illetmény és a szerződésben kikötött díjazás közötti különbség iránti igény alapos, függetlenül attól, hogy a törvényi feltétel (eskü) hiányában érvényesen nem jött létre a közszolgálati jogviszony.	kinevezés, megbízási, vállalkozási szerződés egymáshoz való viszonya érvénytelenség
BH2010.129.	Amennyiben a fél csak köztisztviselői jogviszonyban alkalmazható, a vele kötött munkaszerződés érvénytelen, azt a munkáltatónak fel kell számolnia.	kinevezés és munkaszerződés egymáshoz való viszonya, érvénytelenség jogviszony létesítése munkáltatói felmondás
BH1995.608.	A próbaidő alatt a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.	joggal való visszaélés próbaidő alatti jogviszony megszüntetés
BH2009.304.	A létszámcsökkentés keretében kötelezettségzegéseket elkövető munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetés szerűség követelményével.	joggal való visszaélés felmentés létszámcsökkentés jogcímen
EBH2005.1238.	A rendeltetés szerű joggyakorlás elve alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján jogellenesnek minősítheti.	joggal való visszaélés munkáltatói felmondás

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
EBH2007.1629.	Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésénél is irányadó, a munkáltató bizonyíthatja, hogy döntésének a jogviszonnyal összefüggő ésszerű indoka volt.	egyenlő bánásmód jogviszony létesítése
EBH2014.M19.	I. A köztisztviselő önmagában a munkatársa jogszabályba ütköző besorolására nem alapíthat igényt, nem kérheti a jogszerű besorolása megváltoztatását az egyenlő munkát egyenlő bér elve alapján. II. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell alkalmazni.	egyenlő bánásmód besorolás
EBH2010. 2155.	Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének megtartása vizsgálatkor az egyenlő helyzetben lévők meghatározása szükségképpen felmerül. Ebből a szempontból döntő jelentőséggel bíró körülmény, ha a munkáltató országos működésű gazdasági társaság, amelynek nagyszámú munkavégzési helyén számos azonos munkakörű munkavállaló dolgozik, akikre egységes szabályozást alkalmaznak mind a munkaköri feltételek, mind a munkaköri bérbesorolás tekintetében. Ezért a perbeli jogkérdés nem eldönthető csupán az egyik munkavégzési hely három azonos munkakörű munkavállalója bérének összehasonlításával, hanem vizsgálandó (az azonos körülmények és szabályozás miatt) az összes többi ugyanazon munkakörű munkavállaló személyi alapbére.	egyenlő bánásmód
BH2001.193.	A munkavállaló örököse a munkavállalónak csak azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek. Ha a munkavállaló a munkáltató munkaviszonyt megszüntető intézkedése miatt - annak jogellenességére hivatkozva - nem érvényesített vagyoni igényt, az örökös alaptalanul perlekedik az örökség tárgyát nem képező anyagi követelések megszerzése iránt.	kormánytisztviselő halála örökös által érvényesíthető igény
BH2001.498.	Ha a fegyelmi eljárást nem a munkáltatói jogkör gyakorlója rendelte el, és a fegyelmi tanács elnöki jogkörét sem az arra jogosult gyakorolta, a fegyelmi határozatot a	kormánytisztviselő lemondása fegyelmi eljárás

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	fegyelmi vétség érdemi vizsgálata nélkül hatályon kívül kell helyezni.	összeférhetetlenség
BH1997.52.	A köztisztviselő a lemondása esetén nem tarthat igényt a felmentési járandóságra és a végkielégítésre.	kormánytisztviselő lemondása
BH2001.395.	Rendes felmondás esetén a jogszabályban előírt világos indokolás követelményének megfelel az az indokolás, amely megjelöli azt a tényt, körülményt, amelyre az intézkedést a munkáltató alapította, és abból - függetlenül attól, hogy azt összefoglalóan vagy részletezően határozta meg - megállapítható, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára.	felmondás/felmentés világossága
BH2004.251.	Rendkívüli felmondás esetében a világos indokolás követelményének megfelel a munkavállaló által ismert jegyzőkönyvre való hivatkozás.	felmondás/felmentés világossága
BH 2000.225	A rendes felmondás való és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Ha a munkáltató a felmondás indokát egy folyamat részeként jelöli meg, nem szükséges a folyamat befejezettsége a felmondás jogszerűségének megállapításához.	felmondás/felmentés valósága és okszerűsége
BH2010.341.	Ha a létszámcsökkentésre hivatkozással történt köztisztviselői jogviszony-megszüntetést követően, a felmentési idő megkezdődése előtt ugyanabban a munkakörben mást alkalmaztak, a felmentés jogellenes.	felmentés létszámcsökkentés jogcímen
BH2007.135.	A létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat.	felmentés létszámcsökkentés jogcímen
BH1999.135.	A létszámcsökkentés tényét nem érinti az a körülmény, hogy a feladatok növekedése esetén azok ellátásába a munkáltató esetenként más munkavállalókat is bevon.	felmentés létszámcsökkentés jogcímen

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
BH2008.100.	A felmondás (felmentés) rendeltetésellenes, ha a munkáltató a jognyilatkozatát a munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) helyesnek bizonyult szakmai véleménye következményeként teszi meg.	felmentés létszámcsökkentés jogcímen
BH2002.374.	A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. A felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beavatkozzon, amelyek nem tartoznak a munkaügyi jogvita körébe.	felmentés jogcímen átszervezés
BH 2001.341	A munkavállaló a munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén nem hivatkozhat sikerrel arra, hogy a munkáltatónak a felmondás alapjául szolgáló intézkedése célszerűtlen vagy gazdaságtalan volt.	felmentés jogcímen átszervezés
BH2006.26.	Átszervezésnek minősül a feladatok átcsoportosítása, a munkakörök - akár részbeni - összevonása is.	felmentés létszámcsökkentés miatt átszervezés
BH2010.22.	Az átszervezés keretében történt, az egy munkakörbe tartozó feladatok szétosztásával megvalósuló munkakör-megszüntetést nem cáfolja a feladatok megmaradása.	felmentés létszámcsökkentés jogcímen
BH2000.373.	Ha a köztisztviselő tanulmányai anyagi támogatását tanulmányi szerződés alapján kapta, annak megszegése esetén a visszafizetési kötelezettségét a tanulmányi szerződés és a Munka Törvénykönyvének a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó rendelkezései szerint kell elbírálni.	tanulmányi szerződés áthelyezés
BH2000.176.	A közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése önmagában nem szünteti meg a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket.	tanulmányi szerződés felmentés létszámcsökkentés jogcímen
BH2003.972.	A munkavállaló szabadságát munkanapban kell nyilvántartani. A munkaórában történő nyilvántartás nem felel meg a törvénynek.	szabadság nyilvántartása

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
EBH2007.1638.	Ha a munkáltató rendes felmondás esetén a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania	munkáltatói felmondás szabadság kiadása szabadság megváltása
BH2002.244.	A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia.	rendkívüli felmondás együttműködési kötelezettség munkavégzési kötelezettség
BH1999.532.	Az előírt munkavégzés szándékos megtagadása súlyos megítélés alá esik, különösen olyan esetben, amikor a teljesítésnek nincs számba vehető akadálya. Erre figyelemmel a bíróság nem sért jogszabályt, ha elutasítja a fegyelmi határozat hatálytalanítására irányuló keresetet.	munkavégzési kötelezettség fegyelmi felelősség
BH2011.317.	I. A kötelezettségszegés büntetőjogi elbírálásának eredménye figyelembevételével a köztisztviselő fegyelmi felelőssége a jogviszonyára vonatkozó rendelkezések alapján akkor is megállapítható, ha az adott cselekmény előkészülete nem bűncselekmény. II. A munkáltatói jogkör gyakorlónak a köztisztviselővel együtt elkövetett kötelezettségszegésekor a tudomásszerzés időpontját nem a jogkörgyakorló „tudomásszerzésétől” kell számítani.	munkavégzési kötelezettség megszegése, fegyelmi felelősség
EBH2001.579.	A fegyelmi eljárás megindítására és a fegyelmi tanács összetételére vonatkozó rendelkezések szempontjából az eljárás megindításának, nem pedig a kötelezettségszegés elkövetésének időpontja az irányadó.	fegyelmi felelősség, fegyelmi eljárás, fegyelmi tanács
BH2008.310.	A munkavállalóra terhesebb kármegosztásnak nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettségszegések állapíthatók meg.	munkáltató kártérítési felelőssége, kármegosztás
BH2001.470.	A munkáltató kártérítési felelősségét aszerint kell meghatározni, amilyen arányban a munkavállaló	munkáltató kártérítési felelőssége,

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	munkaviszonyával összefüggésben keletkező egészségkárosodása a kár bekövetkezéséhez hozzájárult.	kármegosztás
EBH2001.572.	I. Általános kártérítés jövedelemkiesés miatt csak akkor állapítható meg, ha az elmaradt jövedelem, vagy annak egy része nem számítható ki. II. A nem vagyoni kártérítés összegének megállapításánál irányadó szempontok.	munkáltató kártérítési felelőssége, kártérítés

2. Áttekintés a tanulmányban hivatkozott bírósági döntésekről és elvi határozatokról a hivatásos szolgálati viszonyra vonatkozóan

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
EBH2014. M.9.	A Hszt. rendelkezései alapvetően a hivatásos állomány tagjainak szolgálati viszonyára terjednek ki, a nyugállományban helyezettekre csak a rájuk vonatkozó mértékben kell alkalmazni [1996. évi XLIII. törvény 79. § (2) bek.].	a törvény hatálya
BH2011. 111.	Ha szolgálati viszonyra vonatkozó parancs egy része érvénytelen, és a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg, a parancs egésze érvénytelenné válik [1996. évi XLIII. törvény 10. § (1) bekezdés, 3. § (1) bekezdés].	általános munkajogi elvek érvényesülése (érvénytelenség)
EBH2009. 2082.	A szolgálati viszonyra vonatkozó jogszabályok alapvetően kógensek, ebből következően nincs jogszabályi lehetőség eltérő, a hivatásos állomány tagja részére kedvezőbb megállapodás megkötésére. A délutáni és éjszakai pótlék a hivatásos állomány tagjának a pótlékkal elismert tevékenység tényleges kifejtésének, illetve beosztás betöltésének idejére jár [1996. évi XLIII. törvény 3. § (1) bekezdés, 254. § (3) bekezdés; 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet 55. § (1) bekezdés, 56. § (1) bekezdés].	szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok érvényesülése
BH2011. 349.	I. A munkáltató diszkrecionális jogkörében a tanulmányi szerződés megszegéséből eredően a tanulmányi támogatás visszafizetésére kötelezés körében méltányosságot gyakorolhat, amelynek során az összehasonlítható helyzetben lévő személyek között az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtételt nem alkalmazhat [1949. évi XX. törvény 70/A. § (1) bekezdés, 2003. évi CXXV. törvény 5. § <i>d</i>) pont, 8. §, 1996. évi XLIII. törvény 6. § (1) bekezdés]. II. Az egyenlő bánásmód követelménye megtartásánál nemcsak a tanulmányi szerződés megszegése, hanem a munkáltatói méltányossági jogkör gyakorlás - belső	egyenlő bánásmód

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	<p>utasításon alapuló mindenkire alkalmazott - mérlegelési szempontjai összehasonlítási alapot képeznek, mivel ez teremti meg az összehasonlítható helyzetet az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtétel vizsgálatához [2003. évi CXXV. törvény 8. § t) pont].</p>	
BH2004. 160.	<p>A hivatásos tűzoltó-állomány tagjai jogainak a Hszt.-ben meghatározott korlátozása, a szolgálatteljesítési időn kívüli tartózkodási hely bejelentésének kötelezettsége nem jelent készenlétet, és külön díjazásra nem jogosít - A készenléti pótlék szempontjából csak az vizsgálható, hogy megvalósultak-e külön jogszabályban foglalt feltételek [1996. évi XLIII. tv. 16. §, 140/1996. (VIII. 31.) Korm. r. 41. §].</p>	egyenlő bánásmód
EBH2011. 2305.	<p>I. Az a fegyveres szerv hivatásos állományába tartozó személy, akit függetlenített szakszervezeti tisztségbe választottak, a fegyveres szerv rendelkezési állományába tartozik; jogai és kötelezettségei - a tisztsége ellátására vonatkozó kivételével - azonosak a szolgálati beosztást betöltőkével [1996. évi XLIII. törvény 44. § (1) bekezdés h) pont, (3) bekezdés].</p> <p>II. Az a szakszervezeti vezető, aki fegyveres szerv hivatásos állományának tagja, elköveti a bujtogatás vétségét, ha véleményének kifejtésével, nyilatkozataival az előjáró, a szolgálati rend és a fegyelem iránti elégedetlenséget szít [1996. évi XLIII. törvény 18. § (4) bekezdés, 29. § (2) bekezdés c) pont, 1978. évi IV. törvény 357. § (1) bekezdés]</p> <p>III. A felülvizsgálati indítványt - a törvényben írt kivételekkel - a megtámadott határozatokban megállapított tényállás és a meghozataluk idején hatályos jogszabályok alapján kell elbírálni. Ebből következően a vizsgált határozatok jogerőre emelkedése után bekövetkezett ténybeli és jogi változások a felülvizsgálat során nem vehetők figyelembe akkor sem, ha azok a terhelt javára szólnak; így az 1978. évi IV. törvény 124. §-a szerinti - a katonai eljárásban irányadó - büntethetőséget megszüntető ok sem, ha a jogerős határozat meghozatalának idején még nem állt fenn [1978. évi IV. törvény 124. §, 1998. évi XIX. törvény 423. § (1) és (2) bekezdés].</p>	

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
BH1999. 378.	A fegyveres szerv hivatásos állományú tagja jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésénél a felek egybehangzó és írásba foglalt nyilatkozata szükséges. Ez azonban nemcsak egyetlen iratba foglalva lehetséges, hanem külön-külön készült okiratokkal is, amennyiben azok tartalma - a megszüntetés lényegét tekintve - azonos [1996. évi XLIII. tv. (Szt.) 54. §].	szolgálati viszony megszüntetése (közös megegyezés)
BH2001. 41.	A szolgálati jogviszonyt felmentéssel csak a jövőre nézve lehet megszüntetni. A felmentési idő nem kezdődhet előbb, mint az arról szóló parancs közlése. Ha a felmentés ezzel ellentétesen rendelkezett, vagy a későbbi közlés miatt vált ellentétessé a felmentési idő és ezzel összefüggésben a jogviszony megszűnése időpontjának meghatározása, a rendelkezés a jogszabály szerint semmis. A törvény alkalmazásával kapcsolatban kialakult gyakorlat egységes abban, hogy ilyen esetben nem a felmentés egésze, hanem csak a felmentési idő meghatározására vonatkozó rendelkezés semmis [1996. évi XLIII. tv. 9. § (1) és (2) bek., 10. § (2) bek., 197. § (7) bek.].	szolgálati viszony megszüntetése (felmentés)
BH2002. 377.	A felmentésben a szolgálati viszony visszamenőleges megszüntetése az intézkedést önmagában nem teszi jogellenessé. A hivatásos szolgálatra méltatlanná vált személy szolgálati viszonyának felmentéssel történő megszüntetését ugyanis a törvény kötelezően írja elő, és a szolgálati viszonya a felmentés közlésének időpontjában felmentési idő nélkül megszűnik [1996. évi XLIII. tv. 7. § (2) és (3) bek., 56. § (2) bek. b) pont és (6) bek. b) pont, 57. § (2) bek., 197. § (1) bek., 11/1997. (II. 18.) BM r. 20. § (2) bek.].	szolgálati viszony megszüntetése (felmentés)
EBH2010. 2167.	A szolgálati jogviszony létesítését megelőzően tanúsított magatartás is alkalmas lehet a hivatásos szolgálatra való méltatlanság megállapítására. E magatartás a hivatásos szolgálati viszony létesítését követően a 1996. évi XLIII. törvény 56. § (2) bekezdés c) pontjában megfogalmazott méltatlanság vizsgálata szempontjából akkor értékelhető, ha	szolgálati viszony megszüntetése (felmentés – méltatlanság miatt)

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	a szolgálati jogviszony létesítése előtti magatartás következményei e jogviszony létesítése után is fennállnak [1996. évi XLIII. törvény 56. § (2) bekezdés c) pont].	
BH2008. 309.	Az önkormányzati tűzoltóságnál az a szolgálatteljesítési idő, amely 2004. május 1-jétől 2006. december 31-éig terjedő hétnapos időtartamokban a 48 órát meghaladja, túlszolgálatnak minősül [1996. évi XLIII. törvény 84. §, 93/104/EK irányelv, 2003/88/EK irányelv].	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
EBH2008. 1809.	2004. május 1-jét követően a részben készenléti jellegű beosztásban foglalkoztatott tűzoltók - havi szolgálatteljesítési időkeretben - heti 48 órát meghaladóan teljesített szolgálata túlszolgálatnak minősül [1996. évi XLIII. törvény 84. § (2) és (4) bekezdés; 2005. évi CLXXIX. törvény 22. §; 93/104/EK irányelv 6. cikk 2. pont; 2003/88/EK irányelv 6. cikk b) pont, 17. cikk].	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
EBH2009. 1997.	A ténylegesen alkalmazott elszámolási időszak tisztázása nélkül nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy a peresített időszakban milyen munkaidőkereten belüli heti átlag 48 órás szolgálatteljesítést meghaladó szolgálatteljesítés minősült túlszolgálatnak. Ez vethető össze az irányelvben megengedett maximális havi referenciaidőszakkal [1996. évi XLIII. törvény 84. § (2) és (4) bekezdés].	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2012. 129.	I. A 2003/88/EK irányelv 16. cikk b) pontjának azon rendelkezése, miszerint az éves szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni, nem azt jelenti, hogy ezeket „0 órával” kell számításba venni a munkaidőkeret vonatkozásában. II. Az irányelv konkrét számítási módot nem határoz meg arra nézve, hogy a szabadság és a betegszabadság miként mellőzhető, illetve milyen módon tekinthető semlegesnek. Helyes értelmezés szerint azonban a tényleges munkaidő (szolgálatteljesítési idő) tartamát nem befolyásolhatja. A	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	<p>munkaidőkeret arányos csökkentése azt alkalmas biztosítani, hogy e távollétek a munkaidőkeret szempontjából semlegesnek legyenek tekinthetők. A ténylegesen teljesített túlszolgálat óraszámának meghatározása érdekében a referencia-időszaknak tekintett hat hónapra eső szolgálati idő csökkentése a fizetett, illetve egészségügyi szabadságon töltött idővel nem jogszabálysértő.</p> <p>III. A távolléti díj rendeltetése, hogy a tényleges munkavégzés esetén járó díjazást pótolja, így annak számítása sem lehet aránytalanul több, mintha a távol lévő dolgozna [1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) 84. §, 99. §, 112. §].</p>	
BH2002. 246.	<p>A hivatásos állomány tagját a törvény szerint a munkaszüneti napra távolléti díj illeti meg. A jogszabály helytálló értelmezése szerint ez azt jelenti, hogy a hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napra a távolléti díj attól függetlenül illeti meg, hogy azon a napon teljesít-e szolgálatot a munkaidő-beosztása szerint. A törvény nem tartalmaz olyan megszorító rendelkezést, amely a távolléti díj kifizetését további feltételtől tenné függővé. A foglalkoztatási viszonyoknak ebből a szempontból történt azonos szabályozásából azt a következtetést kell levonni, hogy a hivatásos állomány tagjának a munkaszüneti napon, amennyiben szolgálatot teljesített, az ezért járó illetményét is meg kell kapnia [1996. évi XLIII. tv. 86. § (6) bek.].</p>	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2002. 796.	<p>A hivatásos állomány tagját, ha a munkaszüneti napon szolgálatra beosztották és erre a napra szabadságot vett igénybe, a távolléti díj kétszeresen megilleti [1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) 86. §, 97. §].</p>	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2003. 387.	<p>A hivatásos állománynak a munkaszüneti napon szolgálatra beosztott, de szabadságot igénybe vevő tagját a távolléti díj kétszeresen illeti meg [1996. évi XLIII. tv. 86. §, 97. § (5) bek., 20/1993. (III. 19.) BM rendelet 7/A. §].</p>	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2013. 255.	<p>A munkaszüneti napokon a hivatásos állomány tagja akkor is részesül a távolléti díjban, ha nincs beosztva szolgálat teljesítésére. Amennyiben azért veszi ki a szabadságot, hogy mentesüljön a szolgálatteljesítés alól, a munkaszüneti napra</p>	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	eső távolléti díjra is jogosult [1996. évi XLIII. törvény 86. § (6) bekezdés].	
EBH2007. 1727.	Ha a hivatásos állomány tagja nem a rendes szolgálatteljesítési idejében teljesít szolgálatot munkaszüneti napon, ennek ellenértékére a túlszolgálat szabályai szerint jogosult [1996. évi XLIII. törvény 86. § (6) bekezdés, 88. § (3) bekezdés].	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2012. 177.	Túlszolgálatnak a szolgálatteljesítési időn túl, munkaszüneti és pihenőnapon teljesített szolgálat minősül, ez nem állapítható meg, ha a hivatásos állomány tagját a szolgálati beosztás jogszabálynak megfelelő módosításával vezénylik szolgálatteljesítésre (1996. évi XLIII. tv. 84. §, 87. §).	szolgálatteljesítés ideje munkaidő rendszerek, túlmunka elszámolás
BH2002. 327.	A büntető- és a fegyelmi eljárás különálló eljárások, amelyek lefolytatására egyidejűleg és egymás mellett is lehetőség van, ha a szolgálati jogviszonnal kapcsolatos bűncselekmény egyúttal szolgálati jogviszonnal összefüggő vétkes kötelezettségszegést is megvalósít. A büntetőeljárás tárgya a büntetőjogi felelősség. A fegyelmi eljárás tárgya annak tisztázása, hogy a hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonnal kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegte-e, és emiatt milyen fenyítéssel kell sújtani. A két eljárás eltérő tárgyára tekintettel ugyanaz a cselekmény (magatartás) büntető- és fegyelmi eljárás keretében is értékelhető [1996. évi XLIII. tv. 119. § (1) bek., 3/1995. (III. 1.) BM r. 5. §, 94. §, 1983. évi 3. tvr. 1. § (2) bek. Pp. 75. § (2) bek., 12/1991. (IX. 29.) IM r.].	fegyelmi eljárás szabályai
BH2003. 431.	A szolgálati beosztásból való felfüggesztés elrendelése a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési joga, ha úgy ítéli meg, hogy a fegyelemsértés súlya vagy jellege azt az intézkedését indokolja. A törvény nem ír elő a munkáltató számára indokolási kötelezettséget, amiből következik, hogy a felfüggesztés a fegyelmi eljárás befejezéséig fenntartható (1996. évi XLIII. tv. 131. §).	fegyelmi eljárás szabályai

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
BH2001. 400.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvényben foglaltakat nem lehet olyan kiterjesztően értelmezni, hogy a szolgálatból való felfüggesztés szempontjából a hivatásos állomány tagja ellen indított büntetőeljárásnak minősül minden olyan nyomozás, amelynek során valamilyen adat az állomány tagjának bűncselekmény-elkövetésére utal, de a nyomozó hatóság az állomány tagját nem nyilvánította gyanúsítottá. A törvény rendelkezése szerint a felfüggesztés feltétele a hivatásos állomány tagja ellen indított büntetőeljárás [1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) 149. § (1) bek.].	fegyelmi eljárás szabályai
BH1999. 579.	A fegyveres szerv hivatásos tagjával szemben hozott, a szolgálati viszonyát megszüntető fenyítést annak jogerős elbírálásáig nem lehet végrehajtani. Nem kizárt azonban, hogy a jogerőre emelkedés előtt a felek a közöttük fennálló vita rendezéseként olyan intézkedést tegyenek, amely - a tartalmát tekintve - a fegyelmi büntetés hatálytalanítását eredményezi. Ilyennek kell tekinteni a fegyveres szervek a jogviszony nem fenyítésként történő megszüntetésére irányuló intézkedését, amennyiben azt a másik fél elfogadja. Ebben az esetben a fenyítés hatályát veszti, és a jogviszony a külön intézkedésnek megfelelően szűnik meg. Ennek megfelelően a megszüntetés jogcíméhez igazodóan kell eldönteni, hogy a hivatásos állomány tagját megilleti-e a végkielégítés [1996. évi XLIII. tv. (Hszt.) 63. § (6) bek. a) pont, 146. §, 197. §].	fegyelmi eljárás szabályai
BH2003. 433.	A nyomozásnak bizonyítottság hiányában történő megszüntetését a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény szempontjából felmentésnek kell tekinteni [1996. évi XLIII. tv. 107. § (2) bek.].	fegyelmi eljárás szabályai
EBH2013. M.7.	Amennyiben valamely sorszerű betegség a szolgálati viszony sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott, az nem a hivatásos szolgálati viszonyon alapuló társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságra teremt alapot, hanem a fegyveres szerv kártérítési felelősségét vetheti fel [1996. évi XLIII. törvény 162. §, 177.	kártérítés

bírósági határozat száma	a bírósági határozat megállapítása	érintett jogintézmény
	§ (1) bekezdés, 181. § (3) bekezdés, 196. § (1) bekezdés <i>b</i>) pont].	
EBH2001. 480.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjaként elszenvedett károk összegének megállapításánál nem lehet levonásba helyezni olyan jogcímű juttatást (bevételt), amelyet a jogszabály kimerítő felsorolása nem tartalmaz (1996. évi XLIII. törvény 170. §).	kártérítés

3. Áttekintés a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) állásfoglalásairól

állásfoglalás, vélemény száma	iránymutatás tartalma
MK 95. számú állásfoglalás	<p>I. a) A bíróság a munkáltató rendes felmondása - a továbbiakban: felmondás - miatt indult munkaügyi jogvitában abban az esetben is megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét [Mt. 100. §-ának (1) bekezdése], ha a munkáltató felmondásának indoka megfelel a valóságnak, de nem okszerű.</p> <p>b) A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (pl. hogy nem volt célszerű a vállalat átszervezése).</p> <p>II. Az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie [Mt. 89. §-ának (2) bekezdése], enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is.</p> <p>III. Vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az írásban közölt felmondási ok helytálló. Nincs helye olyan új felmondási okok bizonyításának, amelyek közlése a felmondásban nem történt meg.</p> <p>IV. A megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett [Mt. 4. §-ának (2) bekezdése].</p>
MK 18. szám	A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonya után is megilleti.
MK 19. szám	A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta.
MK 100. szám	a) A pótszabadság a gyermeket örökbe fogadó, illetve azt a gyermeket nevelőt is megilleti, aki állami nevelt gyermek gondozását és nevelését vállalta térítés mellett. Ugyancsak megilleti ez a kedvezmény azt a munkavállalót is, aki

állásfoglalás, vélemény száma	iránymutatás tartalma
	<p>gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta. Ha a gondozó jogosult a pótszabadságra, az az anyának (apának) nem jár.</p> <p>b) Ugyancsak megilleti a pótszabadság az év még hátralevő időszakára a munkahelyére év közben visszatérő munkavállalót is.</p>
MK 25. számú állásfoglalás	<p>A munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak [Mt. 168. §-a], ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék).</p>
MK 64. számú állásfoglalás	<p>I. A munkaügyi bíróság a köztisztviselővel szemben kiszabott fegyelmi büntetést megfelelő esetben enyhítheti, viszont súlyosabb büntetést nem állapíthat meg, mint amelyet a közigazgatási szerv eredetileg kiszabott.</p> <p>II. A munkaügyi bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a közigazgatási szerv által kiszabott fegyelmi büntetést a munkaügyi rendelkezésekben meghatározott fegyelmi büntetések körén kívül eső intézkedésre változtassa. Így nem mondhatja ki azt, hogy a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya nem fegyelmi elbocsátással, hanem felmentés folytán szűnt meg.</p>
MK 62. számú állásfoglalás	<p>I. A köztisztviselővel szemben a fegyelmi eljárás megindítására az 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 51. §-ának (1) bekezdése alapján nyitva álló s a kötelezettségzegés (a továbbiakban: fegyelmi vétség) elkövetésétől számított háromévi, illetve a felfedezéstől kezdődő háromhavi határidő folyását nem módosíthatják azok a körülmények [Mt. 11. §-ának (3)-(4) bekezdése. Ktv. 71. §-ának (2) bekezdése], amelynek az elévülési idő nyugvásával vagy megszakadásával járnak.</p> <p>II. A fegyelmi vétség elkövetésétől számított három évi határidő akkor veszi kezdetét, amikor az elkövető a cselekményt befejezte.</p> <p>III. A fegyelmi vétség akkor tekinthető felfedezettnek, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vétségről, s egyszersmind arról is tudomást szerzett, hogy ki az a köztisztviselő, aki a vétség elkövetésével alaposan gyanúsítható.</p> <p>IV. A fegyelmi eljárás megindítását kizárja a Ktv. 51. §-a (1) bekezdésének második mondatában szabályozott bármelyik határidő lejárta.</p>
MK 35. számú állásfoglalás	<p>Ha a munkajogi anyagi felelősség alapján kártérítésre kötelezett munkavállaló megtérítési követelést támaszt a munkavállalótársával szemben, az ebből eredő vitát nem lehet munkaügyi jogvitának tekinteni.</p>
MK 20. számú állásfoglalás	<p>A köztisztviselő fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesülhet. Ha a köztisztviselő a közigazgatási</p>

állásfoglalás, vélemény száma	iránymutatás tartalma
	szervnek anyagi kárt is okozott, és a köztisztviselővel szemben a fegyelmi eljárás rendjén anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetést szabtak ki, ez nem akadályozza a köztisztviselő kártérítési felelősségre vonását.
MK 113. számú állásfoglalás	<p>I. A munkavállalónak az Mt. 169. §-ának (1) bekezdésén alapuló kártérítési felelőssége esetén a (3) bekezdésben meghatározott jegyzéket vagy elismervényt az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja.</p> <p>II. Meghatározott dolognak több munkavállaló részére történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi felelősnek alá kell írnia, a munkavállalók azonban egyik dolgozótársukat is megbízhatják, hogy az átvételt aláírásával a nevükben is igazolja.</p> <p>III. Ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.</p>
MK 31. számú állásfoglalás	A kárviselés arányát az dönti el, hogy a munkavállaló vétkes közrehatása milyen mérvű volt.
MK 30. számú állásfoglalás	Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetveszteséggel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztesége életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül az Mt. 174. §-a alapján a teljes kárért felel.
MK 111. számú állásfoglalás	A munkavállaló járadékának felemelését csak olyan béremelkedésre alapozottan érvényesítheti, amely őt is érintette volna, ha a munkaviszonyával összefüggésben nem éri egészségkárosodás.

1. Függelék: Felhasznált irodalom és jogszabályok

5.1 Felhasznált irodalom

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény indokolása

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény kommentárja

Dávid Péter, dr. Hazafi Zoltán, dr. Magyar Éva, dr. Sipos-Szabó Zsanett: A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata, 2012. március 31.

Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kajtár Edit, Kiss György, Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

Kártyás Gábor, Petrovics Zoltán, Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez

Közszolgálati reformok: A Kormánytisztviselői Döntőbizottság működése – Interjú dr. Csóka Gabriellával

dr. Kis Norbert: tapasztalatok és tanulságok a Kormánytisztviselői Döntőbizottság működésének első évéről

Szmolicza Ákosné dr. Szabados Mónika: Módszertani útmutató - A közszolgálati tisztviselőkkal szembeni fegyelmi eljárás szabályainak alkalmazása

Szmolicza Ákosné dr. Szabados Mónika: Módszertani útmutató - A kártérítési felelősség szabályainak alkalmazása

A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata – A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése

<http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/felmentesi-okok-rendszere-a-kozszolgalatban>

5.2 Felhasznált jogszabályok és rövidítésük

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény [**Kttv.**]

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény [**Ktv.**]

A kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény [**Ktjv.**]

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény [**régi Mt.**]

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [**új Mt.**]

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény [**új Ptk.**]

A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény [**régi Ptk.**]

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [**Kjt.**]

Az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény

Az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról 2015. évi XXXII. törvény

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

A közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet

A köztisztviselők képesítési előírásairól szóló 9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény [**régi Hszt.**]

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény végrehajtásáról szóló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet

A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek és hivatásos állományú tagjainak kártérítési felelősségéről szóló 23/1997. (III. 19.) BM rendelet

A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai fegyelmi szabályzatáról szóló 11/2006. (III. 14.) BM rendelet

A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól szóló 20/1997. (III. 19.) BM rendelet (nem hatályos)

A belügyminiszter irányítása alá tartozó szervek, valamint az önkormányzati tűzoltóság szolgálati viszonyban álló tagjai szolgálati viszonyának egyes kérdéseiről és a személyügyi igazgatás rendjéről szóló 9/1997. (II. 12.) BM rendelet (nem hatályos)

A fegyveres szervek hivatásos, közalkalmazotti és köztisztviselői állományának munkaköri egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint a belügyi egészségügyi szolgálat igénybevételéről szóló 21/2000. (VIII. 23.) BM-IM-TNM együttes rendelet (nem hatályos)

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény **[új Hszt.]**

a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény végrehajtásáról szóló 154/2015. (VI. 19.) Korm. rendelet

Egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet

