

A felelősség sajátosságai az Mt-n kívüli egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban

A munkajog felelősségi rendszere mind a kártérítés, mind a fegyelmi felelősség, illetve hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása tekintetében különböző eltéréseket mutat az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. A főbb jellemzők és eltérések az alábbiakban kerülnek ismertetésre az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében.

I. Felelősség közalkalmazotti jogviszony esetén

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 82-83. § a közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége tekintetében az Mt. munkavállalói és munkáltatói kártérítési felelősségi szabályai alkalmazandók, azzal az eltéréssel, hogy amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, úgy az Mt. rendelkezéseitől eltérően kisebb – havi távolléti díjnak megfelelő – összegű kártérítési felelősséggel tartozik.

Fegyelmi felelősségre vonatkozó rendelkezések a Kjt.-ből hatályon kívül helyezésre kerültek, így fegyelmi felelősségrevonás nem alkalmazható. Ugyanakkor, mivel az Mt., ahogy a fentiekben is említésre került a Kjt. háttérjogszabálya, a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése esetén hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható.

Hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására – az Mt-ben foglaltakhoz hasonlóan – kizárólag akkor kerülhet sor, ha a kollektív szerződés vagy a kinevezés ilyen jogkövetkezményt megállapít. Azonban fontos, hogy a kinevezésben csak akkor lehet hátrányos jogkövetkezményről rendelkezni, amennyiben nincs kollektív szerződés hatályban az adott munkáltatónál. Amennyiben kollektív szerződésben meghatározásra kerülnek a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának feltételei, úgy a kinevezésben arról nem lehet rendelkezni. Hátrányos jogkövetkezmény csak a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány lehet. Hátrányos jogkövetkezmény lehet pl. a munkahely vagy a munkakör ideiglenes módosítása, a munkarend ideiglenes módosítása,

az illetmény meghatározott ideig és mértékben való csökkentése, jutalom összegének csökkentése stb.

A hátrányos jogkövetkezmény lehet vagyoni hátrány is, amely azonban összességében nem haladhatja meg a munkavállaló (közalkalmazott) – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi illetményének összegét. Nem tilos az sem, hogy hátrányos jogkövetkezményként pénzbírságot kössenek ki.

Lényeges, hogy **a hátrányos jogkövetkezmény – az Mt.-hez hasonlóan – a kötelezettségszegés súlyával arányos kell, hogy legyen.** A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása **nem sértheti a közalkalmazott személyiségi jogát és emberi méltóságát,** a szankció nem lehet megbélyegző, a közalkalmazottat lealacsonyító vagy megalázó.

Ha olyan súlyú a kötelezettségszegés, a munkáltatónak joga van ahhoz is, hogy felmentéssel vagy azonnali hatályú felmentéssel szüntesse meg a közalkalmazotti jogviszonyt. A kettőt együtt viszont nem alkalmazhatja ugyanazért a szabályszegésért.

Tehát, ha egy kötelezettségszegésért már hátrányos jogkövetkezményt alkalmaztak, ugyanazon kötelezettségszegésért már nem mondhatnak fel a munkavállalónak.

Itt is alkalmazandó azon Mt.-ben szereplő rendelkezés, miszerint a munkáltatónak a szabályszegés munkáltatói tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetősége a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására, azonban a szabályszegéstől számított 1 év elteltével hátrányos jogkövetkezmény nem alkalmazható.

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell. A hátrányos jogkövetkezménnyel szemben a közalkalmazott bírósághoz fordulhat, a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni. A keresetlevél benyújtásának halasztó hatálya van, azaz az intézkedést a jogerős ítéletig nem lehet végrehajtani.

Fontos megjegyezni azonban, hogy a munkáltató által adható írásbeli és szóbeli figyelmeztetés nem tartozik a hátrányos jogkövetkezmények körébe – tekintettel arra, hogy figyelmeztetést a munkáltató bármikor adhat, – hogy

felhívja a figyelmet olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, amely kötelezettségzegésnek minősül.

Ez a munkáltató utasítási, irányítási jogából, illetve kötelezettségéből fakad.

Munkavállalói biztosíték nyújtására a közalkalmazott is kötelezhető.

II. Felelősség közszolgálati jogviszony esetén

Lényeges eltérés a versenyszféra és a közszféra között, hogy a közszolgálati tisztségviselők tekintetében a jogszabály részletesen szabályozza a fegyelmi felelősséget. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 155. § szabályozza a köztisztviselők és kormánytisztviselők fegyelmi felelősségét. A törvény értelmében fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkezen megszegi. Az Mt. rendelkezéseivel ellentétben a Kttv. taxatív felsorolja a fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetéseket, amelyek az alábbiak:

- megrovás,

- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása,
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal,
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal,
- a Kttv. szerinti címtől megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés,
- hivatalvesztés, ami a jogviszony fegyelmi hatályú megszüntetését jelenti.

A hivatalvesztés, mint fegyelmi büntetés által a kormányzati jogviszony kerül megszüntetésre, amely tekintetében a törvény akként rendelkezik, miszerint a kormánytisztviselő a hatályos fegyelmi büntetéséről a kormányzati szolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. Ha a kormányzati szolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél három évig nem alkalmazható. A többi fegyelmi büntetés tekintetében tulajdonképpen a kormánytisztviselő hátrányára a foglalkoztatás feltételei kerülnek módosításra meghatározott időre.

Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást megindítani. Azonban kivételt képez ez alól, hogy nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt. A munkáltatói jogkör gyakorlója megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, amennyiben a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a kormánytisztviselő elismeri. Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat államigazgatási szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.

A vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A hivatalvesztés büntetéssel – az erről szóló határozat jogerőre emelkedéséig – a felfüggesztés

együtt jár. A felfüggesztést azonban meg kell szüntetni, ha annak indoka már nem áll fenn.

A felfüggesztéshez a törvény vagyoni hátrányt is kapcsol, mivel jogszabály szerint jár ugyan illetmény a felfüggesztés idejére, azonban annak 50%-át a felfüggesztés megszűntetéséig vissza kell tartani. Hivatalvesztést kimondó határozat meghozatala esetén pedig annak kézbesítésétől jogerőre emelkedéséig a teljes illetményt vissza kell tartani.

A fegyelmi határozat jogerőre emelkedését követően a visszatartott összeget ki kell fizetni a kormánytisztviselőnek, kivéve, ha a hivatalvesztést kimondó határozat emelkedik jogerőre, mivel ebben az esetben a visszatartott összeg nem kerül kifizetésre.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszony a jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a kormánytisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül ismételten kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít.

A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig végrehajtani nem szabad. Ha azonban a kormánytisztviselő a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a kormányzati szolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik. Ez alól kivételt képez a hivatalvesztés büntetés, amely azonban végrehajtható.

A fegyelmi vétség speciális esetét szabályozza a törvény 155/A. §, miszerint a kormánytisztviselő köteles írásban tájékoztatni a munkáltatóját arról, ha vele szemben közbűnére üldözendő bűntett megalapozott gyanúját közölték, a közlést követő tizenöt napon belül, amely tájékoztatási kötelezettsége megszegése is fegyelmi vétségnek minősül, amennyiben a kormánytisztviselő mulasztása miatt igazolással nem élt, és a munkáltató tudomására jut, hogy a kormánytisztviselő ellen büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént. E fegyelmi vétség miatt indult fegyelmi eljárás ideje alatt a kormánytisztviselő kérheti szolgálati jogviszonyának azonnali hatályú felmentéssel történő megszüntetését, mely esetben azonban nem illeti meg végkielégítés.

A büntetőeljárás idejére a kormánytisztviselőt állásából fel lehet függeszteni, mely időszak alatt az illetmény 50%-át szintén vissza kell tartani, mely utóbb akkor fizetendő ki, ha az eljárás eredményeképpen a kormánytisztviselő büntetőjogi felelősségének megállapítására nem kerül sor.

A kártérítési felelősség rendszerét tekintve a kárfelelősség szabályai megegyeznek az Mt. munkavállaló és munkáltatói kárfelelősségével az alábbi eltérésekkel.

A munkavállalói kárfelelősséggel összefüggésben fontos kiemelni, hogy míg az Mt. és Kjt. hatálya alá tartozók esetében az adott leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése az előírás, addig a közszolgálati tisztviselők esetében a leltárfelelősség feltétele, hogy a kinevezésben meghatározott munkakör feladatai közé tartozzon a leltárkészlet kezelése és a kinevezési okirat tartalmazza a leltárhiányért való felelősség mértékét és megnevezését.

Fontos hangsúlyozni, hogy munkavállalói biztosíték nyújtása közszolgálati tisztviselők esetén nem lehetséges.

A munkáltatói kárfelelősségi szempontból hangsúlyozandó, hogy a Kttv.-ben nem található olyan előírás, amelynek

értelmében – különösen a felek vagyoni helyzete, a jogsértés súlya, a kártérítés teljesítésének következményei alapján – a bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.

III. Felelősség szolgálati jogviszony esetén

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény az Mt.-től eltérően rendelkezik a fegyelmi felelősség rendszeréről. A törvény értelmében fegyelemsértést követ el, és fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni a hivatásos állomány tagját, ha a szolgálatteljesítésre vagy a szolgálati viszonyára vonatkozó kötelezettségét vétkesen megszegi.

Fegyelmi eljárás keretében kell elbírálni a hivatásos állományú tagjának azt a szabálysértését, amelyet szolgálati helyen vagy a szolgálattal összefüggésben követett el. A fenti szabály alól kivételt képez azonban a szabálysértési elzárással is büntethető szabálysértés.

A hivatásos állomány tagja nem fenlíthető meg, ha a fegyelemsértést az elöljáró, vezető parancsára követte el. Ha

azonban tudta, hogy a kapott parancs teljesítésével fegyelemsértést követ el, és azt anélkül hajtotta végre, hogy arra a szolgálati előjáró figyelmét felhívta volna, akkor a felelősségét meg kell állapítani.

A hivatásos állomány tagjával szemben a következő fenyítések alkalmazhatók:

- a) feddés,
- b) megrovás,
- c) pénzbírság,
- d) egy fizetési fokozattal egy évre való visszavetés,
- e) a fizetési fokozatban való előlépés várakozási idejének meghosszabbítása hat hónaptól két évig terjedő időtartamra,
- f) eggyel alacsonyabb rendfokozatba hat hónaptól két évig terjedő időtartamra történő visszavetés,
- g) alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezés, egy évtől két évig terjedő időtartamra, vagy
- h) szolgálati viszony megszüntetése.

A fenyítések fent meghatározott sorrendje kifejezi egyben a fenyítés súlyosságát is.

A fegyelmi eljárás megindításának korlátai között meg kell említeni, hogy elévülés miatt nem indítható fegyelmi eljárás, ha a fegyelemsértés elkövetése óta három év eltelt, továbbá

nem indítható fegyelmi eljárás abban az esetben sem, ha a fegyelmi jogkör gyakorlójának a fegyelemsértésről, szabálysértésről való tudomásszerzésétől számított három hónap eltelt.

A fegyelmi eljárást határozattal kell elrendelni. Ennek egy példányát az eljárás alá vont személynek kézbesíteni kell. A határozatnak tartalmaznia kell az eljárás alapjául szolgáló tényeket, körülményeket, a kivizsgálással megbízott személy nevét vagy – bonyolultabb ügyben – bizottságot (a továbbiakban együtt: vizsgáló) és a vizsgálat befejezésének határidejét.

A fegyelmi eljárás során vizsgálatot kell tartani, amelyet harminc napon belül be kell fejezni. E határidőt az eljárás elrendelője egy alkalommal – legfeljebb harminc nappal – meghosszabbíthatja.

A fegyelmi ügyben hozott érdemi határozat ellen a közlését követő nyolc napon belül a hivatásos állomány tagja vagy beleegyezésével a képviselője az előjáró parancsnokhoz panasszal élhet. A panaszt a fenytést kiszabó előjáróhoz kell benyújtani.

A panaszt az iratokkal együtt öt munkanapon belül az előjáró parancsnokhoz kell felterjeszteni.

Az előljáró parancsnok az egész eljárást felülvizsgálja és az elsőfokú határozatot

a) helybenhagyja,

b) megváltoztatja

ba) és a fenyítés mértékét csökkenti,

bb) és enyhébb fenyítést szab ki, vagy

bc) és az eljárást megszünteti, vagy

c) a fenyítéssel együtt hatályon kívül helyezi, továbbá az eljárást megszünteti, ha az elkövetett lényeges eljárási hibák a felülvizsgálat során nem orvosolhatók.

A hivatásos állomány tagja tekintetében a kártérítési felelősség feltételeire vonatkozó rendelkezések megfelelnek az Mt. rendelkezéseivel, annyi különbséggel, hogy míg az Mt. adott helyzetben elvárható magatartást említ a kötelezettségszegés tekintetében, addig a Hszt. vétkes kötelezettségszegést tartalmaz. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a károkozó egyhavi alapilletményének 50%-át nem haladhatja meg, meghatározott esetekben azonban gondatlan károkozás esetén háromhavi illetmény erejéig felel a károkozó. A Hszt. a súlyos gondatlanság esetén az Mt.-vel ellentétben nem ír elő teljes kártérítési felelősséget. Teljes kártérítési felelősséget a Hszt. kizárólag szándékos

károkozás esetén ír elő. A Hszt. is tartalmazza a leltárhiányért való felelősséget, amelyet abban az esetben lehet megállapítani, ha a raktárost a raktári beosztásba helyezéskor írásban tájékoztatták a kártérítési felelősség formájáról és mértékéről, valamint, ha az anyagokat, raktári készleteket kezelésre szabályszerűen átadták, és azokat a raktáros átvette. A hivatásos állomány tagja kártérítési felelősségének megállapítására az állományilletékes parancsnok jogosult.

A rendvédelmi szerv kártérítési felelősségének szabályai tekintetében az Mt-ben foglalt szabályokhoz képest eltérést mutat, hogy a Hszt. a kártérítési felelősség alóli mentesülés esetén nem tartalmazza kifejezetten, hogy a károkozó mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károsult elháríthatatlan magatartása okozta kárt. A Hszt. e körben úgy rendelkezik, hogy nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a károsult vétkes magatartása idézett elő. Egyebekben a kimentési okok, valamint a bizonyítási teherre vonatkozó rendelkezések megegyeznek az Mt. vonatkozó rendelkezéseivel.

Fontos azonban kiemelni, hogy a rendvédelmi szerv a vétkességére tekintet nélkül felel a kárért, ha az olyan baleset vagy betegség következménye, amely

- a) a szolgálat teljesítésével összefüggésben keletkezett,
vagy
- b) a szolgálat sajátosságaival összefüggésben jelentősen súlyosbodott.

A betegség súlyosbodását akkor lehet jelentősnek tekinteni, ha az egészségkárosodás mértéke a 12⁰%-ot meghaladja.