

2. sz. T á j é k o z t a t ó

a munkavállaló, a közalkalmazott és a köztisztviselő kötelezettségszegése esetén az egyes jogállási törvényekben szabályozott szankciókról

A munkavállalókra irányadó *munka törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályai:

A 2012. július 1. napján hatályba lépett Mt., hasonlóan a korábbi, a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 1992. évi XXII. törvényhez a fegyelmi felelősség intézményét, így a fegyelmi vétségeket és a fegyelmi büntetéseket nem szabályozza.

Törvényi szabályozás hiányában a munkáltató jogosult a kollektív szerződésben a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályokat megállapítani.

A munkáltató vezetőjére, valamint a közvetlen irányítása alatt álló, részben vagy egészben helyettesítésére jogosító más munkavállalóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. (Mt. 209. § (3) bek.)

Az Mt. 56. §-a általános jellegű rendelkezése értelmében a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetére – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – a munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos következményt állapíthat meg. A rendelkezés meghatározza a hátrányos jogkövetkezmény megállapításának főbb elveit, a kártérítés mértékét egy havi alapbérben maximálja és az elévülés szubjektív határidejét 15 napban, objektív határidejét egy évben határozza meg, továbbá úgy rendelkezik, hogy bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülésének idejéig lehet hátrányos jogkövetkezményt megállapítani.

A munkáltató nem köteles a vizsgálat külön eljárási rendjét kialakítani, e nélkül és a munkavállaló meghallgatása nélkül is jogszerűen dönthet a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés meghozataláról, az intézkedést azonban köteles írásba foglalni, megindokolni és a munkavállalót az igénye érvényesítésének módjáról és határidejéről kioktatni.

Az Mt. 56. §-a – az (1) bekezdés kivételével – értelmezésünk szerint nem a munkáltató vezetőjére irányadó szabályokat tartalmazza, hiszen a vezetői felelősség úgy a jelenleg hatályos Mt., illetve a 2014. március 15-én helyébe lépő új *Polgári Törvénykönyvről* szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) szabályai szerint is sokkal szigorúbb.

Az Mt. 209. § (5) bekezdése szerint a vezető és helyettese gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. A munkáltató vezetője esetében a Ptk. és az Mt. szerint lehetőség van arra – ha a kötelezettségszegés súlya ezt indokolja – hogy a munkáltató Fővárosi Közgyűlés a vezetőt visszahívja és munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntesse.

A közalkalmazottak vonatkozásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (Kjt.) kell alkalmazni:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépítésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 26. § (28) bekezdése a Kjt. fegyelmi felelősségről szóló 45-53. §-ait 2012. július 1. napjával hatályon kívül helyezte.

Az Mth. 26. § (3) bekezdése a folyamatban lévő fegyelmi eljárások megszüntetéséről, a (4) bekezdés pedig úgy rendelkezik, hogy az Mth. hatálybalépését megelőzően elkövetett fegyelmi eljárás tárgyát képező kötelezettségszegés miatti intézkedés vagy azonnali hatályú felmentés – ha az elévülési határidő még nem telt el – 2012. július 15. napjáig közölhető.

A Kjt. a közalkalmazottak esetében mögöttes jogszabályként alkalmazni rendeli az Mt. 56. §-át, tehát az előző cím alatt leírtak a közalkalmazottak esetében is alkalmazandók.

A köztisztviselők kötelezettségszegése esetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), valamint a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet (Korm. rendelet) rendelkezéseit kell alkalmazni:

A fegyelmi felelősség szabályait a Kttv. 155-159. §-ai, a fegyelmi eljárás rendjét a Korm. rendelet tartalmazza.

Fegyelmi vétséget az követ el, aki közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A munkáltató alapos gyanú esetén köteles a fegyelmi eljárást megindítani. Megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat a munkáltató. A fegyelmi eljárást a kötelezettségszegés felfedezésétől számított 3 hónapon belül, vagy a cselekmény elkövetésétől számított 3 éven belül kell megindítani.

A 155. § meghatározza az egyes fegyelmi büntetéseket és azt, hogy a köztisztviselő mennyi ideig áll az egyes büntetések hatálya alatt. Az időtartam elteltével a fegyelmi büntetést valamennyi nyilvántartásból törölni kell. Ha a közszolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg a volt köztisztviselő államigazgatási szervnél három évig nem alkalmazható.

A Kttv. 2015. IV. 15. napjától hatályos módosítása értelmében fegyelmi vétséget követ el, aki a vele szemben indított büntető eljárásról nem tájékoztatja munkáltatóját.

A vizsgálóbiztos javaslatára az eljárás alá vont köztisztviselőt állásából fel lehet függeszteni, melynek időtartamára illetmény jár, ennek 50%-át, a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani.

Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha: annak tartama alatt a közszolgálati jogviszony megszűnik, az eljárás megindítása nem a törvényi határidőn belül történt meg, a köztisztviselő a terhére rótt cselekményt nem követte el, vagy az nem bizonyítható, vagy ha a felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.

Ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya a 155. § (2) bek. b)-d) pontjaiban meghatározott [b) az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása; c) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal; d) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal] jogerősen kiszabott büntetés végrehajtása alatt szűnik meg, a büntetést vagy annak hátralévő részét annál az államigazgatási szervnél kell végrehajtani, ahol a köztisztviselő 3 éven belül ismételten közszolgálati jogviszonyt létesített.

A fegyelmi határozattal szemben a bíróságnál kereset nyújtható be.

A Kttv. 63. § (2) bekezdésének a) pontja kimondja a köztisztviselő jogviszonyát meg kell szüntetni, ha hivatalára méltatlanná vált, illetve e) pontja szerint akkor, ha vezetőjének bizalmát elveszti.

A köztisztviselő hivatalára méltatlan, ha olyan magatartást tanúsít – akár hivatali munkájával, akár jogviszonyából adódó kötelezettség megszegésével összefüggésben, vagy munkahelyén kívül – amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa. Ezen a jogcímen történő felmentés jogát a tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A jogviszonyt felmentési idő nélkül azonnali hatállyal kell megszüntetni és a köztisztviselőt végkielégítés sem illeti meg.

A 2015. 04.15-től hatályos Kttv. módosítás értelmében méltatlansági eljárás lefolytatásának van helye abban az esetben, ha a köztisztviselő a Kttv. 83/A. §-ában előírt bejelentési körébe tartozóan értesíti a munkáltatót arról, hogy vele szemben közvérdra üldözendő bűncselekményi körben indult büntetőeljárás és a megalapozott gyanút vele közölték. Az eljárás célja, hogy megállapítsa, a büntetőeljárásban vizsgált cselekmény összefüggésben áll-e és milyen mértékben a köztisztviselő munkakörével, azonban nem feladata a büntetőeljárás megindításának szankcionálása, vagy a bűnösség megállapítása.

Ha az eljárás során a munkáltató megállapítja, hogy a köztisztviselő hivatalára méltatlan, akkor a büntetőeljárás idejére állásából felfüggeszti, a felfüggesztés idejére illetmény jár, melynek 50%-t a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. A visszatartott összeget a büntetőeljárás lezárását követően ki kell fizetni, kivéve ha a köztisztviselő büntetőjogi felelősségének megállapítására kerül sor. Az eljárás során megállapítást nyer, hogy a köztisztviselő hivatalára méltatlan, jogviszonya megszüntethető.

Bizalomvesztésnek minősül, ha a köztisztviselő a Kttv. 76. § (2) bekezdésében meghatározott kötelezettségének nem tesz eleget. A köztisztviselő vezetői iránti szakmai lojalitással köteles ellátni feladatát, mely alatt érteni kell a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetőkkel és munkatársakkal való együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést. Bizalomvesztés indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet.

