

dr. Bergendi-Rácz Diána

jogi referens (KRE- ÁJDI PhD hallgató)

Az ún. „helyben járás” dilemmái – munkáltatói felelősségi kérdések a közalkalmazottak téves besorolásának témaköréből

I. Bevezető

A közalkalmazottak kinevezése során sok esetben történik a munkáltató részéről tévedés a besorolás tekintetében. Az esetek döntő többségében a hibát azonnal, vagy a kinevezéstől számított rövid idő belül a munkáltató korigálja a közalkalmazott kinevezésében és megszünteti ezáltal a jogellenes állapotot. A tanulmány fő kérdése, hogy melyek azok az okok illetve meg nem tartott jogszabályi rendelkezések, alapelvek, amelyek nem vagy téves ismeretével előfordul a hibás besorolás. Kétségtelen tény, hogy mindkét fél közös együttműködése és az esetleges vitás kérdések esetén bevonásra kerülő munkajogi szakjogász véleményével hatékonyabban orvosolhatóak illetve megelőzhetőek lennének a közalkalmazotti téves besorolások.

Ahogy Horváth tanulmányában¹ is kifejti, az egyetemi munkajogi szigorlat alatt a hallgató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) és a régi Ktv². illetményrendszerének bemutatását húzva „közalkalmazotti rendszerre utalva elmondja a köztisztviselőkre hatályos szabályokat, és fordítva.” Mindennek következtetéseként tömören levonja a következtetést: téveszteni márpedig könnyű. Természetesen jelen tanulmány kifejezetten a közalkalmazottak téves besorolását kívánja ismertetni, azonban mindenképpen érdemes megemlíteni, hogy nem egyedi eset a fenti „tévesztés”. A közalkalmazottak illetményrendszerét, habár az jogszabályi szinten strict szabályozottsággal bír³, sok esetben

¹ Horváth István: Befagyasztott ambivalenciák. A közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer szabályozási ellentmondásai, Magyar Jog, 2009/12. sz. 759. o.

² A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

³ Speciális szabályok vonatkoznak a szintén közalkalmazottként foglalkoztatott személyekre, akik esetében sajátos végrehajtási rendelettel történik a besorolás szerinti illetmény megállapítása. Ilyen például a pedagógus életpályamodell, amely tekintetében az illetményrendszer a nemzeti köznevelési törvényről szóló 2011. évi CXCV. törvény és egy külön végrehajtási rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a művészeti, a közművelődési és a közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet; a közalkalmazottak jogállásáról szóló

vagy a véletlen folytán, esetlegesen szándékosan értelmezik sajátosan a közalkalmazotti besorolása során. A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a sokszor előforduló tévedések – mind közalkalmazotti, mind munkáltatói oldalon - nem feltétlenül a közalkalmazott előző jogviszonyai ismeretének hiányára vagy nem megállapíthatóságára vezethetők vissza, hanem inkább a Kjt. megfelelő ismeretének hiányára. Felmerül a kérdés, hogyan lesz egy közalkalmazottból úgynevezett „helyben járó”, mit is rejt ez a fogalom pontosan és hol érhető tetten a munkáltató felelőssége mindezért?

A közalkalmazotti jogállás kialakulásának jogtörténeti áttekintésétől jelen publikáció, tekintettel a téma specifikus jellegére, eltekint. Mindamellet jelen tanulmány olvasójának figyelmébe ajánlja ennek történetével foglalkozó jogtudósok álláspontjait, kutatásait és téziseit.⁴

II. Az általános magatartási elvek érvényesülésének jelentősége

A Kjt. külön alapelvként nem említi a jóhiszeműség és tisztesség elvét, helyette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) szabályaira hivatkozik⁵, amelyek értelmében „a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség

1992. évi XXXIII. törvénynek a Magyar Tudományos Akadémia irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél, illetve más kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél történő végrehajtásáról szóló 84/2011. (V. 26.) Korm. rendelet, stb.

⁴ *Gyarmati György*: A közalkalmazottak politikai megítélésének változása Magyarországon 1945-1946-ban, Századok, 2.sz., 1985. 518-556. o.; *Prugberger Tamás*: A széttagolt magyar közszolgálati jogi szabályozás egységesítésének kérdése a nyugat-európai megoldások tükrében, In: Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio juridica et politica. Tomus 28., 2010., 437-461. o.; *Tátné Molnár Erika*: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény a gyakorlatban; Könyvmolyképző, Szeged 2010.

⁵ Számos rendelkezést alkalmaz a Kjt. az Mt. alapján, illetve arra való hivatkozással, amelyet a jogalkotó akként oldott fel, hogy a Kjt. 2.§ (3) bekezdésében, hogy a közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Ugyanezen szakasz (4) bekezdése értelmében, amennyiben e törvény közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt említi, a Kjt. 2. § (1)-(3) bekezdésben foglaltakat kell érteni. Negatív taxációként határozza meg azon Mt. rendelkezések körét, amelyek nem alkalmazhatók a Kjt. tekintetében:

Kjt. 3. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. Általános rendelkezései (Első Rész) közül
a) a 12. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat nem kell figyelembe venni, valamint a 13. § nem alkalmazható,

b) a 10. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott neve és beosztása - a nemzetbiztonsági szolgálatok által foglalkoztatott közalkalmazottakat kivéve - közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerheti.

(2) Az Mt. 198-207. §, 213. §-a és 228. §-a a közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem alkalmazható. Az Mt. 208-211. §-a csak a 22/B. § szerinti magasabb vezetőre alkalmazható.

(3) Munkaerő-kölcsönzés vagy iskolaszövetkezeti tagság keretében munkavállaló a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható, kivéve, ha az alaptevékenység szerinti feladat ellátása más módon nem biztosítható. E bekezdés alkalmazásában akkor nem biztosítható más módon az alaptevékenység szerinti feladat ellátása, ha a munkakör haladéktalan betöltése a tevékenység folyamatos ellátásának biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és az ehhez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók.

és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.”⁶ A jóhiszeműség és tisztesség követelménye mutat tükröt annak a társadalmi elvárásnak, hogy a felek munkajogi kapcsolatát – ez esetben a közalkalmazott és munkáltatója közötti jogviszonyt- kölcsönös együttműködés jellemezze. Ahogy a korábbi Legfelsőbb Bíróság fogalmaz: „a munkavállaló (jelen esetben a közalkalmazott) köteles a munkaviszonya fennállása alatt a munkáltatójával, a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőkkel és a munkatársaival a jóhiszeműség és a tisztesség általános elve szem előtt tartásával együttműködni”⁷. A jóhiszeműség és tisztesség elve egyebekben megegyezik és megfelel a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 1:3.§ (1) bekezdésben rögzített feltételeknek.⁸

A közalkalmazott és munkáltatója közötti kapcsolatban a már említett kölcsönös együttműködés is fontos szerepet játszik. Miholics tanulmányában kifejti, hogy ez a fajta kölcsönös együttműködés különösen igaz és nélkülözhetetlen a munkajogi (jelen esetben a közalkalmazotti) jogviszonyokban a felek kapcsolatára.⁹ Erre tekintettel a korábbi Legfelsőbb Bíróság elvi határozatában kimondta, hogy „a munkaviszonyban (közalkalmazotti jogviszonyban) álló felek szoros kapcsolatára és az őket egymással szemben terhelő együttműködési kötelezettségekre tekintettel az egyik fél a másik fél olyan jogérvényesítése ellen kifogással élhet, amely az eset körülményeire tekintettel a jóhiszeműség és a tisztesség követelményébe ütközik. E követelmény értelmében, a törvény alapján a munkaviszonyban (közalkalmazotti jogviszonyban) álló felektől megkívánható, hogy az egyik fél jogával a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy éljen, hogy azzal annak indokolatlanul hátrányt ne okozzon és evégett különösen az eset körülményei szerint indokolt tájékoztatást a másik félnek megadja, illetve a saját korábbi magatartásával való szembekerülést mellőzze. Az ennek meg nem felelő joggyakorlás meg nem engedett és a törvény védelmében nem részesül”.¹⁰

⁶ Mt. 6.§(2) bekezdése

⁷ BH 1999.573

⁸ Ptk. 1:3.§ [A jóhiszeműség és tisztesség elve]

(1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a felek a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kötelesek eljárni.

⁹ Miholics Tivadar: Általános magatartási követelmények a munkaviszonyban, Magyar Jog, 2015/4., 247. o.

¹⁰ EH 1999.41.

III. Egyenlő bánásmód követelménye

Munkáltatói oldalról felvetődhet annak a kérdéskörnek a vizsgálata is, hogy az általános magatartási elvek megtartása mellett hogyan érvényesül és valósul meg az egyenlő bánásmód követelményének érvényre juttatása. Az egyenlő bánásmód követelményét a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben az Mt. szabályozza¹¹, melyet a munkáltatónak szintén be kell tartani, különösen a munkabérek tekintetében. A követelmény részletes szabályait az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) deklarálja.¹² „Tilos az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazása során a munkavállalók közötti megkülönböztetés (egyenlő munkáért egyenlő bér elve). Ezen elv érvényesülése érdekében szükséges az egyenlő értékűnek elismert munkavégzés ismérveinek meghatározása. Teljeskörű felsorolása ezeknek az ismérveknek azonban nem lehetséges. Mindig csak az adott eset összes körülményeinek gondos összevetése alapján lehet megítélni, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munkavégzésről van-e szó.”¹³ Az egyenlő bér tisztázásának kérdésében számos korábbi Legfelsőbb Bírósági ítélet és elvhatározat született. 2003-ban született elvi határozatában kifejtette, hogy a besorolási feltételekben jelentkező különbség (pl. iskolai végzettség) azonos munka esetén is eltérő besorolásra, díjazásra ad alapot.¹⁴ Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének mentén 2010-ben született elvi határozata alapján annak fontosságát vizsgálta, hogy ezen követelmény 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)

¹¹ Mt. 12. §

¹² A speciális törvényi háttér mellett mind a korábbi Alkotmány 70.§-a, mind a jelenleg hatályos Alaptörvény Alaptörvény II. és XV. cikke *per definitionem* határozza meg az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányjogi megfogalmazását. Erre tekintettel a hivatkozott jogszabály az Alkotmánybíróság e témakörben hozott határozataira tekintettel és azokkal összhangban szabályoz. Nem kimerítő felsorolással a vonatkozó alkotmánybírósági határozatok: 9/1990.(IV.25.) ABH; 21/1990.(X.4.) ABH; 61/1992.(XI.20.) ABH; 44/B/1993ABH; 198/B/1998. ABH; 540/B/2008.ABH;

¹³ Cséffán József: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény és magyarázata; Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged 2016. 55. o.

¹⁴ EH 2003.900

az összes többi ugyanazon munkakörű munkavállaló személyi alapbére.¹⁵ A Kúria 2011-ban született ítéletében megállapította, hogy az Ebktv. 5. §-ának d) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. Az Ebktv. 8. §-ának a) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Az Ebktv. 21. §-ának f) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában. 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.¹⁶

IV. A téves besorolás lehetséges alapjai

A lehetséges okokat maga a Kjt. tárja fel előttük, amikor a kinevezés okmányának¹⁷ tartalmát ismerteti. Ennek értelmében a kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét.¹⁸ Ezek közül a releváns a közalkalmazotti munkakör, a besorolásának

¹⁵ EH 2010.2155. Ugyanerre a megállapításra jutott a Kúria egyik elvi határozatában, amelyben kifejti, hogy amennyiben a pedagógus munkakörű felperesek besorolása a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény kötelezően alkalmazandó rendelkezései alapján történt, a felperesek jogszerű besorolása nem változtatható meg azon a joggalapon, hogy az irányadó jogszabály végrehajtása az ország egyéb tankerületeiben eltérő értelmezés szerint történt. Kizárólag jogszabály-értelmezési bizonytalanságon, tévedésen alapuló különbségtétel az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítására nem ad alapot. (EH 2016.09.M19.)

¹⁶ Kúria Kfv.39148/2011/7. számú határozata

¹⁷ A felek közötti kölcsönös megállapodásaként létrejött, joghatás kiváltására alkalmas akaratnyilatkozat. Erre tekintettel a Ptk. 6:4.§-a, valamint az Mt. 14. §-a vonatkozik rá annyiban, hogy a közalkalmazottakra vonatkozó kinevezési okmányokra vonatkozó speciális szabályokat a Kjt. 21.§-a határozza meg. Ld. még: *Cséffán* (2016) 69-74.o.; *Wellmann György* (szerk): Polgári Jog, Kötelmi jog, Első és Második rész, Az új Ptk. magyarázata, HVG-Orac Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest 2013. 35-37. o.; 329/E/2010. ABH; Legf.Bír. Mfv.II.10.578/2010.;

¹⁸ Kjt. 21. § (3) bekezdése

alapjául szolgáló fizetési osztály és fokozat és az ebből következő illetmény. Ahogy a Kjt. kommentára fogalmaz: „[...] a kinevezésben a munkáltató köteles megállapítani a közalkalmazottnak a munkaköréhez és az ahhoz kapcsolódó iskolai végzettségéhez, szakképzettségéhez, valamint közalkalmazott jogviszonyban töltött ideijéhez képest a fizetési osztályát és fizetési fokozatát, valamint illetményét. A besorolás tehát jogszabályon alapul. A besorolás helyességének ellenőrizhetősége érdekében indokolt a besorolás egyes elemeinek és az ahhoz tartozó illetmény részösszegeknek a kinevezésben való külön-külön történő feltüntetése. Így elkülöníthető a garantált illetmény, az esetleges munkáltatói többletilletmény, az egyes pótlékok, a keresetkiegészítés stb.”¹⁹

a) Fizetési osztály és fizetési fokozat helyes megállapítása

A Kjt. már a kinevezés tartalma tekintetében kifejezetten rendelkezik arról, hogy a kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét.²⁰ Cséffán kifejti, hogy „a törvény a közalkalmazott iskolai végzettsége, szakképesítése, szakképzettsége, doktori címe, tudományos fokozata, akadémiai tagsága alapján fizetési osztályokat határoz meg.²¹ Horváth tanulmányában azt az álláspontot képviseli, hogy a Kjt.

¹⁹ HVG-Orac Jogkódex, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata (1992. évi XXXIII. törvény), utolsó frissítés: 2016. november 30.

²⁰ Kjt. 21. § (3) bekezdése

²¹ Kjt. 61. § (1) A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:

a) az "A" fizetési osztályba

aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör,

ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

b) a "B" fizetési osztályba

ba)

bb) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

c) a "C" fizetési osztályba

ca) a "B" fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

cb)

cc) a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,

cd) az érettségi végzettséghez kötött munkakör;

d) a "D" fizetési osztályba

da) a "C" fizetési osztály cb)-cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,

db) az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;

e) az "E" fizetési osztályba

ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,

eb) az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;

f) az "F" fizetési osztályba

a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;

g) a "G" fizetési osztályba

illetményrendszere „relatív diszpozitív jellegű”, továbbá a tíz fizetési osztályának tizennégy fizetési fokozata garantált illetményeket rögzít. A relatív diszpozitivitás véleménye szerint abban rejlik, hogy előbb említett garantált illetménytől a közalkalmazott javára, tehát pozitív irányban elsődlegesen, normatív megszorítás nélkül el lehet térni, amennyiben minimum alkalmas minősítésben részesül a minősítési eljárás²² során.²³ A közalkalmazott fizetési osztályokba besorolásának alapja általában nem a közalkalmazott meglévő végzettsége(i), szakképesítése(i), hanem a közalkalmazott munkakörére a külön jogszabályban –végrehajtási rendeletben²⁴ - előírt, az állam által elismert iskolai végzettség, szakképesítés, doktori cím, tudományos fokozat. A közalkalmazottat általában akkor is a kinevezés szerinti munkakörére jogszabályban előírt végzettsége, képesítése alapján kell besorolni, ha nem rendelkezik a

a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;

h) a "H" fizetési osztályba

ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,

hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;

i) az "I" fizetési osztályba

ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,

ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);

j) a "J" fizetési osztályba

ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,

jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.

(2) Az (1) bekezdésben említett iskolai végzettséget, illetve szakképesítést, szakképzettséget a köznevelési, a szakképzési és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a részsakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.

²² A minősítési eljárás részletes szabályait a Kjt. 40.§-a szabályozza. Ezen túl speciális szabályok vonatkoznak még a pedagógusokra a pedagógus életpályamodel 2013. augusztus 31. napjával történő bevezetésével, amelyet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 64. §-a szabályoz.

²³ Horváth (2009): 762. o.

²⁴ Külön végrehajtási rendeletek a teljesség igénye nélkül: a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 31-32.§§-ai és a 2. számú melléklet; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 9-10.§§-ai és a 2.számú melléklete; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál történő végrehajtásáról szóló 4/2008. (XII. 31.) TNM rendelete; a honvédelmi ágazatban foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 27/2008. (XII. 31.) HM rendelet 1. melléklete; a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes költségvetési intézményeknél szóló 77/1993. (V. 12.) Korm. rendelet 9. §-a és a 2. számú melléklet; stb.

jogszabályban előírt képesítési feltételekkel.”²⁵ Erre tekintettel a Kúria ítéletében, amelyből elvi határozat is született, megállapította, hogy jogszabályban előírt végzettség, szakképzettség nélkül foglalkoztatott közalkalmazott jogviszonya érvénytelen. A munkáltató a jogviszonyt köteles azonnali hatállyal felszámolni, ez esetben a közalkalmazott a felmentéssel történő megszüntetésekor érvényesíthető igényeket támaszthatja.²⁶ A szakképzettség tekintetében a Kjt. kommentára külön kiemeli, hogy „a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 66. §-ának (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a köznevelésben mi az alkalmazás feltétele.²⁷ Eszerint az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott, a megbízási jogviszonyban foglalkoztatott: rendelkezzen az előírt iskolai végzettséggel, szakképesítéssel, szakképzettséggel, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, büntetlen előéletű legyen, és cselekvőképes legyen.

A Kjt. szabályrendszeréből megállapítható, hogy a fizetési osztályba sorolásnál egyáltalán nem fontos, hogy a közalkalmazott hány diplomával, oklevéllel, iskolai bizonyítvánnyal, stb. rendelkezik. Azonban ha a közalkalmazott több különböző szintű oklevéllel, bizonyítvánnyal rendelkezik, akkor a besorolását az ellátandó munkakör betöltésére előírt legmagasabb iskolai végzettségnek, szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak a figyelembe vételével kell elvégezni.²⁸ Ha a jogszabály a munkakörre több fizetési osztályt állapít meg, a közalkalmazottat a legmagasabb iskolai végzettsége, képesítése alapján kell besorolni, a munkakörre megállapított osztályok közül.²⁹ A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapítása a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján történik. A Kjt 87/A.§ alapján szerint közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek számít:

- a) a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt,
- b) a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyban töltött időt,
- c) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII.

²⁵ Cséffán (2016) 539. o.

²⁶ EH 2009.1990

²⁷ Mindezen szabályok a Kjt. 20.§-ára tekintettel meghatározott speciális szabályok. Továbbiakban a 10/2015. számú munkaügyi elvi döntés is külön kiemeli, hogy A pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottat a törvény kógens rendelkezései alapján a betöltött munkakörére előírt legmagasabb iskolai végzettség alapján kell besorolni.

²⁸ Kjt. 63.§(1) bekezdése

²⁹ Kjt. 63.§(3) bekezdése

törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időt,

- d) a szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá
- e) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban, valamint
- f) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,
- g) a Kjt., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,
- h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban
- i) az állami tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál állami szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt.

A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál ezen túlmenően figyelembe kell még venni:

- a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,
- b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát, továbbá
- c) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatban, illetve a polgári szolgálatban, valamint
- d) a Kjt., a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt.³⁰

Fenti hivatkozott rendelkezés figyelembevételével a besorolásnál nem lehetne figyelembe venni az 1992. július 1-től tartó időszakot, ha valaki az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatónál dolgozott, és csak és kizárólag közalkalmazottként történő elhelyezkedése előtt pár évvel szerezte a munkakörére előírt végzettséget. Illusztrálva egy gyakorlati példával: Közalkalmazott Ágnes 1989-től fonodába dolgozott 1993. december 31.-ig. Ezt követően több éven keresztül takarítói, majd ügyintéző munkakörbe volt munkaszerződéssel foglalkoztatva. Később munkanélküli lett, majd a munkaügyi központ „beiskolázta”, így pénzügyi ügyintézői

³⁰ Kjt. 87/A.§ (3) bekezdése

végzettséget szerzett 2009-ben. Sikerült elhelyezkednie egy vállalkozásnál, ahol 2012. december 31.-ig dolgozott. 2013. január 1-től közalkalmazotti jogviszonyt létesít gazdasági ügyintézői munkakörben, amire a végzettsége előírt feltétel. Neki a besoroláshoz beszámítható lesz az 1992. július 1. előtti három és fél év, valamint a végzettség megszerzésétől számított időszak. Ez összesen hozzávetőlegesen hét évet jelent, ami hármas fizetési fokozatba sorolást eredményez.

V. A közalkalmazott téves besorolása

A közalkalmazottak fizetési osztály és fokozat megállapítása során abban az esetben, ha „porszem kerül a gépezetbe”, a közalkalmazott hibásan kerül besorolásra, amely állapot folyamatos jogsértésként kell értékelni. A téves besorolás okai változóak, sok esetben a Kjt.-ben foglalt szabályok nem megfelelő ismerete vagy értelmezése miatt történik a besorolási hiba. Téves besorolásról akkor beszélünk, ha a munkáltató a közalkalmazottat a Kjt.-ben foglaltaktól³¹ eltérően – tévesen – sorolja be. A téves besorolást utólag felül lehet vizsgálni, és a törvény lehetőséget ad a korrekcióra is. A helyes besorolás elvégzésekor vizsgálni kell, hogy az milyen következményekkel jár a munkáltatóra és a közalkalmazottra.

Kétfajta téves besorolást különböztethetünk meg. Előre sorolásról akkor beszélhetünk, ha a munkáltató előzőleg a közalkalmazottat alacsonyabb fizetési osztályba, vagy fizetési fokozatba sorolta. Ebben az esetben, ha a Kjt. rendelkezéseinek megfelelően besorolja, akkor a korábbi besorolásához képest kedvezőbb helyzetbe kerül. Visszasorolásról akkor van szó, ha a munkáltató a közalkalmazottat magasabb fizetési osztályba, vagy fizetési fokozatba sorolta a törvény szerint őt jogszerűen megilletőnél, ezért a helyes besorolást elvégzése után a dolgozó a korábbiakhoz képest kedvezőtlenebb helyzetbe kerül. Ahogy azt Cséffán is említi, a közalkalmazottak visszasorolása tekintetében nem alakult ki egyező vélemény abban a tekintetben, hogy visszasorolás során meg kell-e hagyni a téves besorolás szerinti illetményt és kizárólag a besorolást kell módosítani a kinevezésben, vagy a tévedett állapotot in integrum restitúció kell megoldani.³² A Kjt. kommentára akként oldja fel a kérdést, hogy tekintettel arra, hogy a „jogsértés folyamatos, a közalkalmazott igénye nem évül el, ezért kérheti a helyes besorolását, és az illetménykülönbözetet, de csak három évre visszamenően. Ha a munkáltató észleli a jogsértő besorolást, bármikor jogosult a törvénynek megfelelő állapot helyreállítására, és a besorolás korrigálására. Ez nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának. Ha téves besorolás miatt a közalkalmazottnak illetménytöbblete keletkezik, ez tőle el nem vehető, hanem

³¹ Kjt. 60-77/A.§§-ok

³² Cséffán (2016) 556. o.

munkáltatói többletilletmennyé válik, és annak kell minősíteni.”³³ Ez utóbbi gondolat a szerzett jogok elve mentén halad, amelyet ebben a formában nem a Kjt., hanem az Mt. munkaszerződésekre irányadó általános szabályai között találhatunk³⁴ meg. Ebben az értelmében, „a munkaszerződésben (tehát a kinevezésben is) a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól való eltérés lehetőségét az Mt. 43. § (1) bekezdése a régi Mt.-vel egyezően szabályozza. Ennek értelmében - ha csak az eltérés kifejezetten nem tiltott - a munkaszerződés a törvény Második részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól eltérhet, de csak a munkavállaló javára. Ezen általános rendelkezéssel szemben meghatározott szabályoktól való eltérés a munkavállaló javára sem megengedett, illetve lehetőség van a munkavállaló hátrányára történő eltérésre. Így a 43. § rendelkezéseit egybe vetve a törvény más, a felek szerződéses nyilatkozatait érintő rendelkezéseivel megállapítható, hogy a munkaszerződésben.”³⁵

A korábbi Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint, amennyiben a közalkalmazott a törvényben szabályozott, megkülönböztetett feltételek alapján járó valamely juttatásra a feltételek hiánya miatt nem jogosult, a jogszabálysértően megállapított juttatás a közalkalmazott hozzájárulása nélkül megvonható, és a megvont juttatásmértékkel az összilletmény csökkenthető. Az a körülmény, hogy a Kjt. 85. § (7) bekezdés h) pontja az "illetmény" fogalmába beleérti az illetménynövekedést is, ez utóbbi jogi természetét nem érinti, csupán arra vonatkozik, hogy a törvény szerinti egyes juttatásoknál (pl. jubileumi jutalom, 13. havi illetmény) mely illetményrészek tartoznak bele ebbe.³⁶

Madarász egyik válaszában kifejti, hogy „[Azzal kapcsolatban pedig, hogy] a közalkalmazott aláírta a téves besoroláson alapuló kinevezéseit az Mt. 8. §-ának (1) bekezdését kell megemlíteni, amely szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni. Tehát a nem jogszabálynak megfelelő kinevezések, attól függetlenül, hogy azt mindkét fél aláírta, semmisnek minősülnek.”³⁷ A téves besorolás miatt keletkezett elmaradt illetmény-különbözetet és kamatait a közalkalmazott három éven belül igényelheti a munkáltatótól, ha az nem fizetné meg a korrekciót követően. A téves besorolás megváltoztatása tárgyában hozott munkáltatói

³³ HVG-Orac Jogkódex, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata (1992. évi XXXIII. törvény), utolsó frissítés: 2016. november 30.

³⁴ Mt. 43.§ (1) bekezdése

³⁵ Munka Törvénykönyve kommentárja (2012. évi I. törvény), utolsó frissítés: 2016. november 30.

³⁶ BH 2007.2.64

³⁷ Madarász Hedvig: Utólagos átsorolás lehetősége pedagógusnál, Közoktatás - Kérdések és Válaszok, III. évfolyam, 2. szám, 2008. 10. o.

intézkedéssel szemben – az elévülési időn belül – a közalkalmazott a munkaügyi bírósághoz fordulhat.³⁸

A téves besorolás kapcsán számos munkaügyi perre került sor, különös tekintettel a felsőoktatásban szerzett oklevelek minősítésének Kjt. szerinti besorolására. Az egyik ilyen ügyben a felperest az alperes igazgatója 2002. szeptember 1-jétől német szakos nyelvtanár munkakörbe nevezte ki, havi illetményét a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idejére és a főiskolai végzettségére tekintettel a "G" fizetési osztály 4. fizetési fokozata alapján határozta meg. A munkáltató, hivatkozva a téves besorolásra, 2006. április 1-jétől a felperest "G" fizetési osztály 5. fokozatából átsorolta az "F" fizetési osztály 5. fizetési fokozatába. A felperes a munkaügyi bírósághoz benyújtott keresetében kérte annak megállapítását, hogy az alperes 2002. szeptember 1-jétől tévesen sorolta be a "G" fizetési osztályba, majd jogellenesen sorolta át az "F" fizetési osztályba és ezekre tekintettel kérte a "H" fizetési osztályba való besorolása alapján 2002. szeptember 1-jétől illetménykülönbözlet megfizetésére kötelezését. Az ügyet a munkaügyi bíróság elutasította arra hivatkozva, hogy a felperes által a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Társadalomtudományi Karán - három éves képzést követően - 1998. június 19-én szerzett, német szakos nyelvtanári "egyetemi oklevél" nem minősül egyetemi diplomának, így erre alapítottna a felperest sem lehetett a "H" fizetési osztályba besorolni. A felperes természetesen fellebbezett az ítélet ellen és a másodfokon az akkori megyei bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, hivatkozva arra, hogy önmagában az a tény, hogy a szakképzettséget igazoló oklevél nevében "Egyetemi oklevél" elnevezést tartalmaz, nem azonos az egyetemi szakképzettséggel. Felülvizsgálati kérelemmel élt a felperes, amelynek elbírálásakor az akkori Legfelsőbb Bíróság a következőket állapította meg: az orosz szakos tanárok átképzése 1989-ben indult. A 201/1989. (Műv. K. 14.) MM számú útmutató szerint az átképzés - azok részére, akik nem rendelkeztek orosz nyelven kívül más idegen nyelvből felső vagy középfokú nyelvvizsgával - két lépcsőben valósulhatott meg. Az első lépcső az állami nyelvvizsgára való felkészülést jelentette, az állami nyelvvizsgát követően a második lépcsőben történt a másoddiploma megszerzése. Az oktatásról szóló 1985. évi I. törvény végrehajtására kiadott módosított 41/1985. (X. 5.) MT rendelet 8. §-ának (2) bekezdése a) pontjában foglalt jogkörében - 1991. május 1-jei hatállyal - a művelődési és közoktatási miniszter - az egyetemeken és a tanárképző főiskolákon 6 féléves képzési idejű nyelvtanár (angol, német, francia, olasz, spanyol) főiskolai szintű szakot alapított. A Művelődési Közlöny 1994/7.

³⁸ A besorolás jogellenessége annak folyamatos fennállása alapján a jogviszony fennállása alatt mindvégig vitatható. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.365/2007.); EH 2017.20 Az elévülés vizsgálata során nem az igényérvényesítés jogcímének, hanem időpontjának van jelentősége.

számában jelent meg az 1994/95-ös tanévre szóló felvételi tájékoztató, amelyek értelmében a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen is már az új főiskolai szintű nyelvtanári képzés volt meghirdethető. A közoktatás területén a fentiekkel párhuzamosan rendeződtek az alkalmazás feltételei is. A szabályozás lehetővé tette, hogy a főiskolai szintű nyelvtanári végzettséggel általános és középiskolákban is lehessen idegen nyelveket oktatni. Ezért, az 1994/95-ös és további évfolyamokra felvételt nyert hallgatók számára - függetlenül attól, hogy egyetemi vagy főiskolai szintű alapoklevél birtokában kezdték meg tanulmányaikat, illetve az oklevelet kiállító intézmény egyetem vagy főiskola volt - főiskolai szintű oklevelek kerültek kiadásra. A hivatkozott miniszteri határozat ugyanis kimondta, hogy a képzésben résztvevők oklevelében a (angol, német, francia, olasz, spanyol) főiskolai szintű nyelvtanár megjelölést kell alkalmazni. A kifejtettekre tekintettel a felperes oklevele főiskolai szintű végzettséget igazol az adott 1994/95-ös tanévre orosz tanár átképzési programra meghirdetett másoddiplomás képzés tekintetében. Ennek megfelelően tehát, ha a nyelvtanári oklevél főiskolai szintű végzettséget igazol, a közalkalmazottat ennek megfelelő fizetési osztályba kell besorolni akkor is, ha az oklevelet egyetemi másoddiplomás képzésben szerezte³⁹

A korábbi Legfelsőbb Bíróság hasonló következtetésre jutott azon ítéletében, miszerint a közalkalmazott besorolása a munkakörre jogszabályban előírt iskolai végzettséghez kapcsolódik, ezért az ehhez képest magasabb iskolai végzettség nem vehető figyelembe a besorolási osztály meghatározásánál. A főiskolai végzettséget igénylő iskola védőnöi munkakörben középiskolában végzett egészségvédelmi oktatói tevékenység nem ad alapot magasabb fizetési osztályba sorolásra.⁴⁰

VI. Következtetések

Az előbbieken bemutatásra került általános magaratósi elvek, a Kjt.-ben illetve az Mt.-ben a besorolásra vonatkozó szabályok, valamint a bírósági ítéletek és határozatok alapján összességében megállapítható, hogy a téves besorolás „intézménye” nemcsak egy egyszerűen meghatározható és előforduló munkáltatói hiba, hanem egy valós és időszerű probléma. Elméleti és gyakorlati jelentősége sem elhanyagolható, mivel számos esetben gazdasági, jogértelmezési és jogszociológiai kérdéskört is feszeget. Joggal tehetjük fel kérdésként, hogy hogyan alakul a téves besorolással a közalkalmazott munkajogi helyzete, milyen hatással van az így kiesett illetménye anyagi helyzetére, illetve milyen bizalom és általános vélemény formálódik mind a közalkalmazottban illetve mind a közvéleményben a közalkalmazotti

³⁹ BH+ 2008.5.233. (Legf. Bír. Mfv.II.10.323/2007.)

⁴⁰ EH 2009.2076 (Legf. Bír. Mfv. II. 10.266/2008.)

rendszerrel és annak átláthatóságáról. Cséffán a téves besorolást „helyben toporgásként” aposztrofálja, megjegyzem jogosan, mivel a közalkalmazotti kinevezés sűrűn velejáró hibájaként a közalkalmazott mindképpen hátrányos helyzetbe kerül minimum arra az időszakra, amíg ez a jogellenes állapot fennáll. Ennek megszüntetése, ahogy az kifejtésre került, vagy a munkáltató oldaláról történő gyors orvoslás keretében kerül sor, vagy a közalkalmazotti oldalról legrosszabb esetben per útján. Megoldás a téves besorolás elkerülésére mindenképpen az lehetne, ha a kinevezés elkészítése során mind a munkáltató, mind a közalkalmazott szoros együttműködést tanúsít és az esetleges vitás kérdések tekintetében, mint például a beszámítandó előző munkaviszonyok kérdése, minimum munkajogi szakjogász véleményét is kikérnék. Természetesen ezzel a kinevezéshez vezető út időben jóval hosszabb lenne, azonban álláspontom szerint, mivel két fél közös megállapodásáról beszélhetünk, célszerű és egyben költséghatékony megoldás is lenne, ha a kölcsönös egyeztetés és megoldás keresését szem előtt tartva a Kjt. vonatkozó rendelkezéseit eltérő értelmezés esetén szakértő bevonásával oldanák fel. Ahogy ebben a kérdésben a Kjt. kommentára fogalmaz: „a kinevezés jogi természetét illetően egyfelől a felek megállapodását tartalmazza, mert ide tartozik a munkakörben, a munkavégzés helyében, illetve a közalkalmazotti jogviszony időtartamában való alku alapján létrejött megállapodás, másfelől azonban olyan feltételeket is tartalmaz, amelyek a jogszabály kötelező rendelkezésén alapulnak, ilyen a besorolási osztály, a besorolási fokozat, valamint az illetmény összegének, pótlékoknak a megállapítása. Ebből következően, amennyiben a kinevezésnek a jogszabályon alapuló tartalma valamilyen oknál fogva a jogszabállyal ellentétes (például a munkáltató tévesen számította a fizetési fokozathoz a közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt), a munkáltató a közalkalmazott beleegyezése nélkül jogosult a kinevezési okmány jogszabályi tartalmát a jogszabálynak megfelelően megváltoztatni.”⁴¹

⁴¹ HVG-Orac Jogkódex, A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata (1992. évi XXXIII. törvény), utolsó frissítés: 2016. november 30.