

MIT KERES A FEGYELMI JOG CSIZMÁJA A PEDAGÓGUSOK ASZTALÁN? AVAGY A PEDAGÓGUS JOGÁLLÁSI TÖRVÉNY FEGYELMI ELJÁRÁSI SZABÁLYAI

**What does the boots of disciplinary law look for on teachers' desks?
Or the disciplinary procedure rules of the Teacher Status Act**

RÁCZ ZOLTÁN*

A magyar pedagógusok 2023-ban kikerültek a közalkalmazotti törvény (Kjt.) hatálya alól, és egy önálló státusztörvényt fogadtak el vonatkozásukban. Az új törvény rengeteg ponton érintette a pedagógusokra vonatkozó szabályozást, ezek egyike, hogy 2012 után ismét lehet velük szemben fegyelmi eljárást lefolytatni.

Kulcsszavak: *közalkalmazott, közszolgálati tisztségviselő, pedagógus, fegyelmi eljárás, fegyelmi büntetés*

In 2023, Hungarian teachers were removed from the scope of the Public Servant Act (Public Service Act) and an independent status law was adopted in relation to them. The new law affected the regulation of teachers on many points, one of which is that after 2012, disciplinary proceedings can again be conducted against them.

Keywords: *civil servant, civil service official, teacher, disciplinary procedure, disciplinary punishment*

1. Történeti kérdések

A rendszerváltást megelőzően a második Munka törvénykönyve személyi hatálya kiterjedt az összes munkavállalóra („dolgozóra”) függetlenül attól, hogy az ország mely ágazatában, milyen munkakörben dolgozott valaki. Az 1967. évi II. tv. IV. része és a végrehajtásául szolgáló 34/1967. (X. 8.) Mt. rendelet 87–94. szakaszai tartalmazták a fegyelmi felelősség és a fegyelmi eljárás szabályait.

* DR. RÁCZ ZOLTÁN
PhD egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munkajogi és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
racziroda@gmail.com

A rendszerváltást követően bekövetkezett egy munkajogi reform, amelynek nyomán az addig egységes munkajogi szabályozást felváltotta a munka világának az a jogszabályi rendezése, miszerint külön törvény vonatkozik a gazdasági szférára és külön törvények vonatkoznak a közszférára. 1992-ben tehát három törvény lépett hatályba, a piacgazdaság munkaviszonyait rendező 1992. évi XXII. tv., a Munka Törvénykönyve (Mt.), az 1992. évi XXIII. tv., a köztisztviselői törvény (Ktv.), valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. Az Mt. nem tartalmazta a fegyelmi eljárás szabályait, helyébe bevezette a hátrányos következmények alkalmazása kötelezettségszegések esetére elnevezésű új jogintézményt, Ez azt jelentette (és jelenti ma is), hogy a szabad piaci szféra munkaviszonyaiban nem jelenik meg a fegyelmi büntetések és fegyelmi eljárás fogalma, hanem bizonyos feltételek fennállása esetén a munkáltató jogkövetkezményeket alkalmazhat a munkaviszonyból származó kötelezettségét vétkesen megszegő munkavállalóval szemben. Gyakorlati tapasztalatunk szerint ezt a munkajog tudományával nem felvértezett munkavállalók fegyelmiüként élik meg, de valójában nem fegyelmi büntetésekről és fegyelmi eljárásról van szó.¹

Az 1992-es munkajogi reformcsomagban elfogadott másik két jogszabály, a közszféra viszonyait rendező Kjt. és Ktv. tartalmazta a fegyelmi felelősség szabályait. Ez az állapot egészen 2012-ig állt fenn, amikor is a jelenleg hatályos Mt.-t (2012. évi I. tv.) hatályba léptető 2012. évi LXXXVI. tv. (Mth.) hatályon kívül helyezte a Kjt. fegyelmi felelősségre vonatkozó rendelkezéseit. A munkajogász szakma értetlenségének adott okot ezen sokak számára váratlannak vélt megoldás miatt.² A kritikák lényege az volt, hogy a Kjt. fegyelmi szabályainak kiiktatásával a munkáltatóknak csupán a rendkívüli felmentés maradt munkajogi eszközként a vétkes kötelezettségszegő magatartások szankcionálására. Ezen túlmenően indokolatlannak tartották, hogy az alapvetően státuszbiztonságra és garanciákra épülő közalkalmazotti szabályanyagból a jogalkotó kihagyta a hagyományos fegyelmi felelősséget.

2. Elméleti alapvetés

A fegyelmi felelősség megítélésénél az egyik nagy dilemma, hogy tulajdonképpen mi a célja ennek a jogintézménynek. A témakörben publikáló szerzők többsége a prevenciót állítja előtérbe a kérdés megválaszolásánál.³ Kertész István a fegyelmi felelősség céljának meghatározásakor abból a kérdésből indul ki, hogy mit jelent a

¹ Az Mt.-ben írt hátrányos jogkövetkezményekről részletesen, ld. RÁCZ Réka: A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében. *Magyar Munkajog* 2021/1., 32–34.

² KENDERES György: A munkajogi felelősség ellentmondásai. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* Tomus XXXV, Miskolc, 2017, 308–309., SIPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Rovat: Munkajog, rovatszerkesztő: Kiss György – Kun Attila – Hungler Sára.) <http://ijoten.hu/szocikk/felelossegi-jogviszonyok> (2020). [82], [90], [91]

³ A fegyelmi felelősség funkciójára és karakterére nézve részletes összefoglalót ad RÁCZ Réka: i. m. 29–31.

munkafegyelem. Álláspontja szerint a munkafegyelem a munkaszervezeti viszonyok követelményként való tükröződése az emberek tudatában.⁴ A szerző álláspontja szerint a kérdés úgy merül fel, hogy a felelősség, annak következményeként a hátrány alkalmazásának célja maga a hátrány okozása, és ennek a következménye a megelőzése, vagy pedig a felelősség annak következményeként a hátrány alkalmazásának célja a megelőzése, és a hátrány okozása kizárólag másodlagos körülmény.⁵

Fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályokat nem csupán a közszféra jogviszonyait jelenleg szabályozó törvényben, a közszolgálati tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (Kttv.), hanem – többek között – a rendvédelmi és katonai szervezetek életviszonyait szabályozó törvényekben is találunk.⁶ A rendszerváltás utáni alkotmányos berendezkedés tehát a piacgazdaságot szabályozó Mt. esetében indokolatlannak látta a fegyelmi felelősség szabályainak életben tartását, annak ellenére, hogy a gazdasági munkajog esetében is a felek közötti alá-fölé rendeltség (a függő munka) jellemzi a jogviszonyt. A kormánytisztviselők és köztisztviselők tekintetében, valamint a fegyveres testületek, igazságszolgáltatásban dolgozók vonatkozásában fel sem merül kérdésként a fegyelmi felelősség szükségszerűsége. Ezen jogintézmény immanens részét képezi az idetartozó jogviszonyoknak a munkavégzés jellege és a jogviszonyok sajátosságai miatt.

3. A Kttv. fegyelmi felelősségi rendelkezései

A közszolgálati tisztségviselők esetében a jogalkotó azt a sajátos megoldást választotta, hogy két jogszabályi szintre helyezte a jogalanyok fegyelmi felelősségének a szabályait. A fegyelmi vétség fogalmát, a fegyelmi büntetéseket és néhány főbb rendelkezést magában a törvényben szabályozott, emellett a kormány alkotott egy külön rendeletet, a közszolgálati tisztviselőkkal szembeni fegyelmi eljárásról elnevezésű 31/2012. (III. 7.) Korm. rendeletet. A korabeli szakirodalom érthetetlennek tartotta a fegyelmi felelősség szabályanyagának két különböző szintű rendezését.⁷ Álláspontunk szerint is növeli az átláthatatlanságot a kétszintű szabályozás és garanciális problémákat is okoz ez a rendkívül sajátos megoldás.

Miért szükséges foglalkoznunk a Kttv. és végrehajtási rendelete szabályainak elemzésével? Véleményünk szerint a jogalkotó a témánk szempontjából jelentős pedagógusok új életpályájáról szóló törvényben ezt a fajta szabályozást tekintette mintának. Ezzel kapcsolatos aggályainkat a későbbiek során részletesen kifejtjük, de már most jelezzük, hogy álláspontunk szerint nem szolgálhat alapjául a közszféra hatósági jellegű jogviszonyait szabályozó törvény egy, az alapvetően szolgáltató jellegű jogviszonyokat szabályozó másik törvénynek, annak ellenére sem, hogy a

⁴ KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. KJK, Budapest, 1964, 13.

⁵ KERTÉSZ: i. m. 160.

⁶ *A honvédek jogállásáról* szóló 2012. évi CCV. tv. (Hjt.) XIII. fejezete (145–161. §), *a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról* szóló 2015. évi XLII. tv. XV. fejezet (181–218. §).

⁷ KENDERES: i. m. 309.

pedagógusok tevékenysége a közszolgáltatások mellett bír némi hatósági jelleggel is. A közszolgálati tisztségviselők fegyelmi felelősségi szabályait vizsgálva elmondható, hogy a fegyelmi felelősség fogalmát illetően az a közszolgálati alkalmazott követ el fegyelmi vétséget, aki a jogviszonyából fakadó köteleességét vétkeesen megszegi. A fogalomból kitűnik, hogy a fegyelmi felelősség szubjektív alapú, csak szándékosság vagy gondatlanság esetén lehet az alkalmazottal szemben szankciót kiszabni.⁸

4. A Púétv. fegyelmi felelősségi szabályai

A Kjt. 1992. hatálybalépése után a 2000-es évek közepétől elkezdődött a törvény személyi és tárgyi hatálya alóli kiszervezés folyamata. A törvény általános reformja helyett (amely kapcsolódhatott volna a munkajog területén a Kttv. 2011-es hatálybalépéséhez, vagy a *kormányzati igazgatásról* szóló 2018. évi CXXV. törvény hatálybalépéséhez) a jogalkotó inkább a kiszervezéseket választotta. Megtörtént a kiszervezés a szakképzés területén, a kulturális intézményekben foglalkoztatottak esetében, a felsőoktatási modellváltásként meghirdetett folyamat során a felsőoktatásban dolgozók vonatkozásában és a legnagyobb munkavállalói tömeget érintő egészségügyben az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény elfogadásával.⁹

Feltételezhetően kevés olyan állampolgár él Magyarországon, aki ne tapasztalta volna személyesen vagy különböző híradások révén, hogy az utóbbi években a közoktatás területén milyen események történtek. A pedagógusok élethelyzetük, főként javadalmazásuk javítását igényelték, ezek teljesülése helyett a kormány elzárkózása miatt sztrájkokat kezdeményeztek. A kormány válasza ezekre a lépésekre a pedagógusok sztrájkjogának a csorbítása volt. Ezt a „minősítést” nem osztotta a magyar Alkotmánybíróság, amely két különvélemény mellett nem fogadta el az indítványozók álláspontját, a sztrájktörvény-módosítás Alaptörvény-ellenességével kapcsolatban. Ezt követte a pedagógusok „válasza” polgári engedetlenségi akciók kezdeményezése révén. A munkáltatók nem tolerálták ezeket az akciókat, és az érintettek jogviszonyait megszüntették, mely ügyekben indult bírósági eljárások tudomásunk szerint még mindig folyamatban vannak.¹⁰ Ezután utcai demonstrációkra is sor került, immáron nemcsak a pedagógusok, hanem a diákok és szülők részvételével is. Végül a Belügyminisztérium elkészítette a pedagógusok új jogállási törvény tervezetét, amelyet a parlament 2023. évi LII. (Púétv.) törvényként fogadott el.¹¹

⁸ *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben.* (szerk.: György István – Hazafi Zoltán) Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2018, 184.

⁹ A folyamat részleteire nézve lásd MÉLYPATAKI Gábor – RÁCZ Zoltán: A közalkalmazotti jogállás jövője – végelgyengülés vagy újjászületés? *Pro Publico Bono* XI. évf., 2023/2., 65–67.

¹⁰ R. KISS Kornélia: Pedagógusperek: „Ez precedensteremtő ügy lesz”. <https://hang.hu/belfold/mindjart-pedagogusperek-ez-precedensteremto-ugy-lesz-153445>, 2024. április 18.

¹¹ RÁCZ Zoltán: Pedagógusok a munkajog hálójában, avagy ismét egy új jogállási törvényt kreált a jogalkotó. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* Tomus XLI/2., Miskolc University Press, 2023, 123.

A Púétv. 72. §-a szabályozza a fegyelmi vétség fogalmát és a fegyelmi eljárás főbb szabályait. Emellett hatályba lépett a pedagógusok új életpályájáról szóló törvény végrehajtásáról rendelkező 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet (Vhr.), amelynek VIII. fejezet 109–118. §-ai rendelkeznek a fegyelmi eljárásról. Látható tehát, hogy ezen törvény esetében a jogalkotó követte azt a logikát, amit a közszolgálati tisztviselők esetében, vagyis két szinten nyert szabályozást a fegyelmi felelősség. Számunkra ismeretlen az a jogpolitikai indok, ami alátámasztaná ennek a szabályozási logikának a helyességét, és a magunk részéről vitatjuk is ezt. Egyrésztől eléggé átláthatatlanná válik a szabályanyag egységes kezelése a két külön jogszabályban történt rendezés miatt. Másrésztől fennáll a veszélye annak, hogy a kormány rendeletében parlamenti jóváhagyás nélkül olyan szabályokat fogalmaz meg, amelyek mintegy „felülírják” a törvény szabályait. Vitatjuk azt a kiindulási alapot is, miszerint az alapvetően közszolgáltatást végző pedagógusok esetében mintaképpen az egyértelműen közhatalmi jogosultságokat gyakorló közszolgálati tisztségviselőkre vonatkozó szabályanyagot adaptálták (amint azt fentebb már rögzítettük), hiszen dogmatikailag a pedagógusok nem a közszféra viszonyai között tevékenykednek.

A Púétv. szerint a fegyelmi vétség fogalma értelmében fegyelmi vétséget követ el a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy, ha köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkeesen megszegi. A Kttv.-vel való összevetésben megállapítható, hogy a fegyelmi vétség fogalma azonos a Púétv.-ben foglalt definícióval.

Ami a fegyelmi büntetéseket illeti, a Púétv. az alábbi szankciókat ismeri:

- megrovás
- a munkáltató által megállapított havi illetmény legfeljebb 6 hónapra szóló, legfeljebb 20%-os csökkentése a pedagógus fokozathoz tartozó illetményén belül
- vezetői megbízás visszavonása
- elbocsátás.

A felsorolt büntetések közül a megrovás erkölcsi jellegű szankció, az elbocsátás fegyelmi büntetés pedig a jogviszony megszüntetését eredményezi. Az illetmény határozott időre szóló, meghatározott mértékű csökkentése anyagi típusú joghátrány, a vezetői megbízás visszavonása értelemszerűen csak a törvény szerinti vezetőnek minősülő személyek esetében lehetséges.

A fegyelmi anyagi jogi szabályokat néhány eljárási szabály követi, amelyeket kiegészít a Vhr. Ezen szabályokból kirajzolódik, miszerint a fegyelmi eljárás három szakaszból áll: a fegyelmi eljárás megindítása, a vizsgálati szakasz és a tárgyalási szakasz.

A fegyelmi eljárás megindításának szubjektív határideje (amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzésétől számítunk) 15 nap, míg az objektív határidő, (amelyet az ok bekövetkezésétől számítunk) 1 év. Ezek a határidők jogvesztő és nem elévülési jellegűek. Többször fordul elő a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyek esetében, hogy felettük a munkáltatói jogkört testület gya-

korolja, tipikusan ilyen eset áll elő a vezetői megbízással rendelkező bölcsődevezetők, óvodavezetők esetében. Az ő vonatkozásukban a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a fegyelmi eljárás megindításának okáról a testületet mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet tájékoztatják. Ezt a szabályt álláspontunk szerint akként kell értelmezni, hogy a vezetők esetében az eljárás megindításának szakasza is tovább tagolódik, hiszen először történik meg a jogkörgyakorlóként eljáró testület tájékoztatása, és ezután indul meg a szubjektív határidő.

A közszolgálati tisztségviselőkre vonatkozó fegyelmi eljárással való hasonlóságot tükrözi az a szabály is, miszerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén kötelessége az eljárást megindítani.¹² Indokolatlannak tartjuk, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók esetében a munkáltatói jogkör gyakorlójának nincsen meg a mérlegelési jogköre, hanem a törvény kötelezővé teszi számukra az eljárás megindítását. A közhatalmi jellegű jogviszony esetében ez teljes mértékben elfogadható jogpolitikai indokból, de a vizsgált jogviszony esetében nem, hiszen – amint azt már fentebb is hangsúlyoztuk – a pedagógusok nem a közsféra alkalmazottai.

A fegyelmi jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg köteles írásban értesíteni az eljárás alá vontat, mely értesítésben rögzíteni kell a kötelezettségszegés(ek)et, az annak alapjául szolgáló magatartást és az elkövetés időpontját. Megjegyezzük, hogy az állandó bírói gyakorlat értelmében, amennyiben a vizsgálat során újabb kötelezettségszegő magatartásokra kerül sor, úgy ezekre már nem lehet kiterjeszteni a megindult eljárást, hanem újabb fegyelmi eljárást kell indítani. További észrevételünk, miszerint a fegyelmi eljárásról történő értesítés esetében a törvény a „fegyelmi jogkör gyakorlója” kifejezést használja, majd ez a terminus technicus jelenik meg a Vhr. szövegében is. A Vhr. 109. § (1) bek. ad magyarázatot arra, miszerint fegyelmi jogkör gyakorlója a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével, a havi illetmény megállapításával kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlásával felruházott személy vagy testület.

A már idézett Púétv. 72. § (6) bek. első mondatában az eljárás megindításánál szerepel az a kitétel, hogy „ha a rendkívüli felmentést nem alkalmazza”, amiből azt a következtetést kell levonni, miszerint mégiscsak van bizonyos körben mérlegelési jogköre a munkáltatói jogkör gyakorlójának a fegyelmi eljárás megindítására vonatkozóan, vagyis választhat a két megoldás között, fegyelmi eljárást indít, vagy rendkívüli felmentés jogcímén megszünteti a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy jogviszonyát.

Az írásbeli értesítést követő 3 munkanapon belül kell kijelölni a vizsgálóbiztost, aki lefolytatja a vizsgálatot. A Púétv. szerint vizsgálóbiztos csak olyan személy lehet, aki a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos fokozatba kapott besorolási köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy, és akivel szemben nem állnak fenn összeférhetetlenségi okok (nem az eljárás alá vont hozzátartozója, nem hallgatták meg a vizsgálat során tanúként vagy szakértőként, aki nem elfogulatlan

¹² Púétv. 72. § (6) bek.

az ügyben). Felvetődik az a kérdés, mi a megoldás arra a helyzetre, ha a munkáltatónál nem áll jogviszonyban a fenti kritériumoknak megfelelő személy.

A vizsgálóbiztosnak a kijelöléstől számított huszonkét munkanapon belül kell a vizsgálatot lefolytatni, amely határidőt a vizsgálóbiztos indítványára a fegyelmi jogkör gyakorlója indokolt esetben, a tényállás további tisztázása érdekében egy alkalommal tíz munkanappal meghosszabbíthat. A vizsgálóbiztosnak kötelessége meghallgatnia köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyt, amely meghallgatásról az értesítést úgy kell közölni, hogy azt az érintett (esetleges képviselője) a meghallgatást megelőző legalább 5 munkanappal megkapja. Fegyelmi eljárások esetében gyakran fordul elő, hogy az eljárás alá vont „táppénzre menekül” (természetesen lehetséges, hogy magának az eljárásnak a megindítása miatt, vagy más okból kerül az eljárás alá vont olyan mentális állapotba, hogy képtelen a meghallgatáson megjelenni). Ezt a helyzetet nevezi a Púétv. tartós akadályoztatásnak, és ilyen esetben az eljárás alá vonttal írásban közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, majd 5 munkanapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő. (Ennek elmaradása nem lehet akadálya a fegyelmi eljárás lefolytatásának.) A vizsgálat során a köznevelési foglalkoztatási jogviszonyban állóval közölni kell a kötelezettségszegéssel összefüggő megállapításokat, azok bizonyítékait. Amennyiben a vizsgálóbiztos a vizsgálat során – élve a törvényben biztosított jogával – tanút hallgatott meg, iratot szerzett be, szakértőt vett igénybe, szemlét tartott, lehetővé kell tenni az eljárás alá vont számára, hogy az iratokba betekintszen, észrevételeket tegyen, további bizonyítást javasolhasson. Garanciális szabály, miszerint az eljárási cselekményekről (az eljárás alá vont meghallgatása, védekezése, bizonyítási cselekmények) írásban jegyzőkönyvet kell felvenni és azt kézbesíteni kell az eljárás alá vontnak. Az eljárás során a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló képviselőt vehet igénybe, aki meghatalmazás útján lehet az ő hozzátartozója, jogi képviselője vagy érdekképviselői szerv.

Indokolatlannak ítéljük meg, hogy a törvény szerint a fegyelmi eljárásnak a határidők számítására, a nyelvhasználatra, az iratok kézbesítésére, a kapcsolattartásra, tanúmeghallgatásra, szakértői eljárásra, határozatok kijavítására, kiegészítésére az általános közigazgatási rendtartásról (Ákr.) szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.¹³ Nem győzzük eléggé hangsúlyozni, hogy köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állók nem közszerződési tisztségviselők, alapvetően nem gyakorolnak hatósági jogokat, indokolatlan a fegyelmi eljárásban számukra az Ákr. alkalmazását előírni.

A vizsgálóbiztos a vizsgálatot egy írásbeli jelentéssel zárja le, és azt a jegyzőkönyvvel és az ügy irataival együtt a vizsgálat lezárásától számított 5 munkanapon belül küldi meg a fegyelmi jogkör gyakorlója részére. A jelentésnek az alábbiakat kell tartalmaznia:

- az eljárás alá vont terhére rótt kötelezettségszegés,
- a vizsgálat során feltárt körülmények, a beszerzett bizonyítékok,

¹³ 2016. évi CL. tv.

- a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló észrevételeit, védekezését,
- javaslat vagy az eljárás megszüntetésére, vagy a fegyelmi felelősség megállapítására,
- fegyelmi felelősség megállapítására vonatkozó javaslat esetében a büntetés kiszabására tett konkrét indítvány.

Ezzel lezárul a fegyelmi eljárás második, vizsgálati szakasza.

A fegyelmi eljárás harmadik, tárgyalási szakasza azzal kezdődik, hogy a fegyelmi jogkör gyakorlója a jelentés kézhezvételétől számított öt munkanapon belül kijelöli a fegyelmi tanácsot, a tagok részére és az eljárás alá vontnak (valamint esetleges képviselőjének) megküldi a vizsgálóbiztos jelentését.

A fegyelmi tanács összetételére nézve a Púétv. akként fogalmaz, hogy a fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi jogkör gyakorlója. A tagokra nézve előírás, hogy az eljárás alá vonttal azonos fokozatba sorolt köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyeknek kell lenniük és nem állhatnak fenn velük szemben azok a kizáró okok, amelyek a vizsgálóbiztos esetében is akadályát képezik az eljárásban való részvételnek. Értelemszerűen nem lehet a fegyelmi tanács tagja a vizsgálóbiztos sem.

A jogalkotó kalkulált azzal az esettel, amikor az összeférhetlenségi ok a fegyelmi tanács elnökével szemben áll fenn, ilyenkor a fegyelmi tanács elnökének vagy a tankerületi központ igazgatója elleni eljárásban egy másik tankerületi központ vezetőjét, más intézmény igazgatója esetében egy másik nevelési-oktatási intézményben vezetői megbízással rendelkező másik köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyt kell kijelölni.

Fegyelmi tanács a jelentés alapján vagy megszünteti az eljárást, vagy tárgyalás tartása nélkül megrovás fegyelmi büntetést szab ki, vagy tárgyalást tart.

A fegyelmi tanács az alábbi esetekben szünteti meg az eljárást:

- az eljárás időtartama alatt az eljárás alá vont jogviszonya megszűnik, vagy azt megszüntetik,
- a fegyelmi eljárást a szubjektív vagy objektív jogvesztő határidőn túl indították meg,
- az eljárás alá vont, a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható,
- lényeges eljárási szabálysértés valósult meg (lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha
 - a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendelte el,
 - a fegyelmi eljárást a jogszabályi határidőn túl indították meg,
 - az összeférhetlenségi szabályokat megsértették,
 - az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, valamint képviselője felé fennálló értesítési kötelezettséget megsértették,
 - a fegyelmi határozat nem jelöli meg az elkövetett konkrét kötelezettség-szegést, nem tartalmaz indokolást, vagy indokolása nem tartalmazza a tényállást,
 - a vizsgálat során nem közölték az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóval a kötelezettség-szegés elkövetésével

kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait, vagy nem tették lehetővé számára, hogy azokra észrevételt tegyen, további bizonyítást javasolhasson, az ügy iratait megtekinthesse,

- a vizsgálatot határidőn belül nem fejezték be,
- a fegyelmi tanács a fegyelmi határozatot határidőn belül nem hozta meg,
- a fegyelmi tanács elnökének, valamint tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolta,
- a fegyelmi tanács nem zárt ülésén hozta meg a határozatot).

A fegyelmi jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a fegyelmi eljárást felfüggesztheti, ha az eljárás alá vont önhibáján kívül védekezését nem tudja előterjeszteni, vagy a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult, legfeljebb az eljárás jogerős befejezéséig. Ha a felfüggesztés indoka megszűnt, a vizsgálóbiztos javaslatára a fegyelmi jogkör gyakorlója haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását.

Ettől a felfüggesztéstől különbözik az az eset, amikor nem az eljárást függesztik fel, hanem az eljárás alá vont köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyt. Ezt a munkáltatói jogkör gyakorlója teheti meg, legfeljebb 30 napra, abban az esetben, ha az illető jelenléte a tényállás tisztázását gátolná, vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A felfüggesztést azonnal meg kell szüntetni, amennyiben annak indoka már nem áll fenn. A felfüggesztés idejére havi illetmény jár, amelynek 50%-át a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani, a visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni (azzal a kivétellel, ha a döntés elbocsátást kimondó határozat volt).

A fegyelmi tárgyalás célja a tényállás tisztázása. A tárgyalást úgy kell kitűzni, hogy arról a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy (és esetleges képviselője) az értesítést a tárgyalás előtt legalább öt munkanappal megkapja. Amennyiben az eljárás alá vont (és esetleges képviselője) nem jelenik meg, a tárgyalást megtartani csak akkor lehet, ha az értesítés szabályszerű volt. A fenti személyek távollétében meg lehet tartani a tárgyalást, amennyiben ők előzetesen bejelentették, hogy nem kívánnak azon részt venni. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell felvenni. A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat (akkor is, ha a vizsgálóbiztos ezeket a bizonyítási eszközöket már igénybe vette a vizsgálat során).

A fegyelmi tanácsnak figyelembe kell venni azt az előírást, hogy a fegyelmi eljárást a megindításától számított három hónapon belül határozattal be kell fejezni, mert ellenkező esetben a fegyelmi eljárás ipso iure törvény erejénél fogva megszűnik. Ezen határidőn belül a fegyelmi tanácsot terheli az a kötelezettség is, hogy az eljárás ezen szakaszában a vizsgálóbiztosi jelentés kézhezvételétől számított huszonkét munkanapon belül zárt ülésen, szótöbbséggel határozzon, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. A zárt ülésen csak a fegyelmi tanács tagjai és a jegyzőkönyvvezető vehetnek részt, arról jegyzőkönyvet kell készíteni. A határozatnak tartalmazni kell a fegyelmi tanács döntését, annak indokolását (ideértve a tényállást, a

bizonyítékokat, az enyhítő és súlyosító körülményeket, valamint a mellőzött bizonyítást). A határozatot meg kell küldeni az eljárás alá vontnak és képviselőjének.

A költségek tekintetében a Púétv. úgy rendelkezik, hogy az eljárás költségeit mindenki maga előlegezi és a munkáltató viseli (kivéve azt az esetet, ha a fegyelmi felelősséget jogerősen megállapították, mert ebben az esetben az eljárás alá vont viseli az általa indítványozott eljárási cselekmények és a részéről igénybe vett jogi képviselő költségeit).

A fegyelmi határozat ellen a Púétv. értelmében¹⁴ közigazgatási per indításának van helye. Ezen szabállyal kapcsolatban ugyanazokat az aggályainkat fogalmazzuk meg, mint jelen tanulmány korábbi részeiben, hangsúlyozva, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személy nem közzszolgálati tisztviselő, nem gyakorol közhatalmat, tehát indokolatlan az esetükben a közigazgatási per kezdeményezése. Ezen jogi megoldás ellentmondásosságát mutatja az, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló személyekhez hasonló jogállásúak a szintén a Kjt. hatálya alól kiszervezett egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek, az ő esetleges jogvitájuk (bár esetükben nem fordulhat elő fegyelmi eljárás miatti jogvita, hiszen náluk ismeretlen a fegyelmi felelősség) munkaügyi pernek minősül és nem közigazgatási pernek.

5. Következtetések

A tanulmányban utaltunk arra a folyamatra, amelyre a Kjt. személyi és tárgyi hatálya alóli kiszervezéseként tekinthetünk. Ennek lényege, hogy a közalkalmazotti szféra átfogó reformja helyett a szféra különböző szakterületein vagy önálló státustörvényt fogadtak el (egészségügy, közoktatás), vagy átalakulásokra, jogutódlásos jogviszonyváltásokra került sor¹⁵ (köznevelési törvény, kulturális intézményekben foglalkoztatottak, felsőoktatás egyes részein dolgozók). A témánk szempontjából jelentős ténymegállapítás, miszerint a fenti jogszabályi változások során egyetlenegy esetben sem került sor a 2012-ben a Kjt.-ből „kiiktatott” fegyelmi felelősség, fegyelmi eljárás szabályainak visszaállítására, ez csupán a Púétv. elfogadásával történt meg. Nem találtuk annak jogpolitikai indokát, miért éppen a pedagógusok körében kellett visszaállítani ezt az intézményt. Logikai úton csak arra a következtetésre juthatunk, hogy az elmúlt években a pedagógusok körében tanúsított magatartás (sztrájkok kezdeményezése, polgári engedetlenség tanúsítása) váltotta ki a jogalkotó reakcióját, szélesítve ezáltal az ebben a szférában tevékenykedő munkáltatók fegyelmezési lehetőségeit.

Felhasznált irodalom

- [1] RÁCZ Réka: A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében. *Magyar Munkajog* 2021/1., 32–34.

¹⁴ Púétv 72. § (12) bek.

¹⁵ MÉLYPATAKI – RÁCZ: i. m. 66–69.

-
- [2] KENDERES György: A munkajogi felelősség ellentmondásai. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* Tomus XXXV., Miskolc, 2017, 308–309.
- [3] SÍPKA Péter Máté – ZACCARIA Márton Leó: Felelősségi jogviszonyok. In: JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Rovat: Munkajog; Rovat-szerkesztő: Kiss György – Kun Attila – Hungler Sára.) <http://ijoten.hu/szo cikk/felelossegi-jogviszonyok> (2020). [82], [90], [91]
- [4] KERTÉSZ István: *A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban*. KJK, Budapest, 1964.
- [5] *Köszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. (szerk.: György István – Hazafi Zoltán) Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2018.
- [6] MÉLYPATAKI Gábor – RÁ CZ Zoltán: A közalkalmazotti jogállás jövője – vég-elgyengülés vagy újjászületés? *Pro Publico Bono* XI. évf., 2023/2., 65–69.
- [7] R. KISS Kornélia: *Pedagógusperek: „Ez precedensteremtő ügy lesz”*. <https://hang.hu/belfold/mindjart-pedagogusperek-ez-precedensteremto-ugy-lesz-153445>, 2024. április 18.
- [8] RÁ CZ Zoltán: Pedagógusok a munkajog hálójában, avagy ismét egy új jogállási törvényt kreált a jogalkotó. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica et Politica* Tomus XLI/2., Miskolc University Press, 2023, 122–131.