

Az egyetemi, főiskolai oktatók foglalkoztatásának néhány kérdéséről

Az Országgyűlés a tavalyi év során – többlépcsős hatályba lépéssel – két alkalommal is jelentős mértékben módosította² a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCI. törvényt (a továbbiakban: Nftv.). A szerteágazó változások között találjuk az alkalmazott tudományok egyeteme mint új felsőoktatási intézménytípus bevezetését, valamint a felsőoktatási intézmények oktatói, tudományos kutatói és tanárai foglalkoztatásának szabályait érintő módosításokat. Ezek részben az előbbieken említett munkakörökben foglalkoztatottak bérének rendezésére tesznek kísérletet, ennek keretében az Nftv.-t csak kisebb részben³, a mögöttes jogszabályként alkalmazandó, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt (a továbbiakban: Kjt.) jelentősebb mértékben módosítva⁴. Másrészt e változások során a jogalkotó a magán és egyházi fenntartású (a továbbiakban együtt: nem állami intézmények) alkalmazottai vonatkozásában megszüntette a korábbi szabályozási elvet, amely az oktatói és tudományos kutatói bérek alsó határát fenntartótól függetlenül egységesen rögzítette. Azaz e jogszabályváltozások⁵ következtében a nem állami intézmények esetében teljes mértékben piaci szempontok kerültek előtérbe. Az alkalmazott tudományok egyeteme esetében ahhoz, hogy egy intézmény e minősítést elnyerhesse, egyebek mellett az is szükséges, hogy munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatott oktatóinak, kutatóinak legalább negyvenöt százaléka tudományos fokozattal rendelkezzen.⁶ Ez a követelmény egyetemeken esetében hatvan százalék, főiskoláknál harminchárom.⁷ Látható tehát, hogy az alkalmazott tudományok egyeteme besorolású intézmények esetében, melyek kivétel nélkül főiskolából alakultak át, a korábbi minimumarány közel másfélszerese szükséges a minőségi kritériumok ezen elemének fenntartásához. Azaz ilyen mértékben kell növelni, illetve szinten tartani a tudományos fokozattal rendelkező oktatók, tudományos kutatók létszámát.

¹ PhD-hallgató, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

² Lásd az egyes, a felsőoktatás szabályozására vonatkozó törvények módosításáról szóló 2015. évi CXXXI. törvényt (a továbbiakban: Módtv1.), illetve az oktatás szabályozására vonatkozó egyes törvények módosításáról szóló 2015. évi CCVI. törvényt (a továbbiakban: Módtv2.).

³A Módtv2. 17. §-ba foglalt módosítása lehetővé teszi, hogy a Kjt. szerinti vezetői illetménypótlék mértékét a rektor és a kancellár tekintetében a munkáltató a minősítés eredményére tekintettel módosítsa, valamint az állami felsőoktatási intézményben a rektor és a kancellár számára, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásának rendjét a szervezeti és működési szabállyal azonos módon közzétett utasításban szabályozza.

⁴ A Módtv2. a Kjt. korábban csak oktatók és tudományos kutatók esetében irányadó azon szabályának hatályát, amely a fizetési fokozatokhoz rendelt illetmény számítási alapját az egyetemi tanári alapilletmény összegéhez viszonyította, kiterjesztette a tanárookra is, valamint érdemben módosította a Kjt. 2. sz. mellékletét (A felsőoktatási intézményben oktatói, tanári, valamint a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak garantált illetményét meghatározó, az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának a költségvetési törvényben megállapított garantált illetményére vetülő arányszámok).

⁵ A Módtv2. 47. § b) pontja hatályon kívül helyezte az Nftv. 36. § (1) bekezdését, amely kimondta, hogy a felsőoktatási intézményben oktatói, illetve tudományos kutatói munkakörben foglalkoztatottak munkabérért, illetve illetményért (a továbbiakban együtt: havi rendszeres járandóság) a költségvetésről szóló törvényben meghatározott egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozatának garantált illetménye alapján kell megállapítani, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 2. számú mellékletének alkalmazásával. Minthogy az Nftv. korábbi rendelkezése nem tett különbséget e szabály alkalmazása során az állami, illetve nem állami intézmények között, így 2015. december 31-ig az utóbbiak tekintetében is alkalmazandó volt a Kjt. melléklete.

⁶ Nftv. 9. § (3a) bek. c) pont

⁷ Nftv. 9. § (3) és (4) bek.

Az előbbieken említett két módosítás külön-külön is, de együttesen, egymást erősítve is felveti annak lehetőségét, hogy egyes felsőoktatási intézmények részben (ti. további jogviszonyba) vagy egészben (azaz korábbi jogviszonyukat megszüntetve) „átcsábítsanak” (elsősorban) oktatókat, és tudományos kutatókat. Ez a jelenség – kétségtelenül jellemzően az állami felsőoktatási intézményekben – *felveti annak a kérdését is, miként lehet a munkatársak számára olyan munkavégzési feltételeket – értve ez alatt elsődlegesen, de nem kizárólagosan a bérezést – biztosítani, amelyekre tekintettel az oktató, tudományos kutató nem vált munkahelyet, illetve lehetőleg nem vállal azonos munkakörben történő foglalkoztatásra irányuló további jogviszonyt.*

Nem kétséges, hogy az ideális megoldás az infrastrukturális körülmények javításán túl a megfelelő munkaterhelés, illetve az eddiginél jelentősen magasabb bérezés lenne. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy különösen az állami felsőoktatási intézmények esetében erre szűkösek a lehetőségek és a források. A minőségi munkaerő megtartása érdekében ezért a munkáltatók igyekeznek több, jellemzően időszakos kiegészítő juttatást biztosítani, olyan feladatok kiadásával, amelyek nem állandó jelleggel jelentkeznek.

Ennek az eddig kialakult gyakorlat szerint – összhangban a mindenkorai törvényi rendelkezésekkel – két tipikus eszköze egyrészt az alapjogviszony keretei között további feladatok ellátásának elrendelése, másrészt a megbízási szerződés. Az alábbiakban ezen lehetőségek törvényes kereteit vizsgálom. Minthogy egy adott intézmény oktatója, tudományos kutatója foglalkoztatása során az időszakos feladatellátás fenntartótól függetlenül előfordulhat, továbbá, hogy e körben az Nftv. nem tesz különbséget állami és nem állami felsőoktatási intézmények között, mindkét intézményi körre irányadó szabályozást górcső alá veszem. Ez azért sem mellőzhető, mert bár az Nftv. a maga szintjén azonos kereteket ad, de a felsőoktatási intézményben történő foglalkoztatás jogszabályi háttere a munkajogi normák vonatkozásában nem egyforma.

Azt az Nftv. egyértelművé teszi, hogy a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatásra elsődlegesen az Nftv. rendelkezéseit, mögöttes jogszabályként általában – a fenntartó függvényében – a munka törvénykönyvét⁸ vagy az állami felsőoktatási intézmény tekintetében e kódex mellett a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt kell alkalmazni⁹. Részben eltér e szabályozástól a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatás (mint ahogy utóbbi kettő tekintetében mindig is eltért). Esetükben ugyanis a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény az elsődleges, ennek mögöttes szabálya az Nftv., illetve a közalkalmazottakra, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyára, a honvédek jogállására, valamint a közszolgálati tisztviselők jogállására vonatkozó törvények rendelkezései. Ez utóbbi felsőoktatási foglalkoztatotti kör tárgyalásától – annak szűk, valamint atipikus mivolta okán – eltekintek.

Összességében elmondható, hogy a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatásnak vannak olyan közös, a saját intézményi szervezetéből, tevékenységéből adódó, minden más ágazattól eltérő sajátos szabályai, amelyek minden intézményre – a fenntartó személyétől függetlenül – hatályosak, míg bizonyos szabályok a fenntartói mivoltból fakadóan eltérést mutatnak.¹⁰

⁸ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

⁹ Nftv. 5. § (2) bek., 24. § (4) bek. A mögöttes jogszabályi körről szólva említést érdemel még 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, amely azonban a jelen tanulmány tárgya szempontjából releváns rendelkezéseket nem tartalmaz.

¹⁰ Szüdi János (szerk.): Az oktatás nagy kézikönyve. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006. 877. o.

Az alábbiakban látható lesz, hogy a legtöbb – oktatókra és tudományos kutatókra egyaránt irányadó – szabály tárgyalása során gyakran csak az előbbi foglalkoztatotti kört említő törvényi rendelkezésre térek ki. Ennek magyarázata abban a kodifikációs megoldásban rejlik, amellyel a jogalkotó az oktatókra, tudományos kutatókra és tanárookra vonatkozó szabályok közül az oktatókra irányadókat általános, mindhárom körre hatályos normaösszességként határozta meg, s az utóbbi két munkakör esetében csak az eltéréseket rögzítette.¹¹

Ugyan jelen tanulmánynak nem tárgya a hatályos törvény kodifikációs megoldásainak kritikája (annál is inkább, mert az előbbieken ismertetett szabályozási technikát az 1993-as törvény¹² részben, a 2005-ös törvény¹³ viszont szinte egy az egyben alkalmazta), azonban szükséges rámutatni, hogy a felsőoktatási intézmények tudományos kutatóinak munkajogi megítélése eltéréseket mutat az oktatókhoz képest, hiszen tevékenységük szűkebb körű, mint az oktatóké. Ez aztán számos olyan korlátozó rendelkezéshez vezet, amely egyes szerzők véleménye szerint diszkriminatív jegeket mutat.¹⁴

Minthogy az Nftv. lehetővé teszi az oktatói és tudományos kutatói tevékenység megbízási jogviszony keretében történő ellátását¹⁵, ezért e körben a mögöttes jogszabályként¹⁶ a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény is figyelembe veendő.¹⁷

I. További feladatok ellátásának elrendelése az alapjogviszony keretei között

Az állami felsőoktatási intézmények oktatóinak, tudományos kutatóinak intézményen belüli, de a kinevezés kereteit túllépő foglalkoztatásának – mint az alapjogviszony keretei közötti további feladatok ellátásának előírásának – bevett eszköze a többletfeladat elrendelése. A nem állami felsőoktatási intézményekre irányadó Mt. rendelkezések ezt a fogalmat egyáltalán nem ismerik. Az Mt. hatálya alatt dolgozó oktatók, tudományos kutatók és munkáltatóik számára az az általános alapelv irányadó, miszerint a munkavállaló alpbérét és munkakörét a feleknek a munkaszerződésben kell rögzíteniük¹⁸. E vonatkozásban lényeges szerepe van a munkakör, mint kötelező szerződéses elem és a munkaköri leírás elhatárolásának. Előbbi ugyanis akár a konkrét foglalkozás köztudomású, akár jogszabályba foglalt elnevezésének rögzítésével is

¹¹ A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben az Nftv. 25. § (1)–(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)–(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízási kutatót kell érteni [Nftv. 33. § (3) bek.]. A tanári munkakörben foglalkoztatottakra a 25. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakat alkalmazni kell [Nftv. 34. § (2) bek.].

¹² A felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény.

¹³ A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény.

¹⁴ Nadas György: A felsőoktatásban dolgozó oktatók, kutatók munkajogviszonyának alapkérdései. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2009., 185–186. o. Lásd még ehhez: Rab Henriett – Nadas György: A kutatók munkajogi helyzete a felsőoktatásban. Munkaügyi szemle, 2005/12. sz. 49–50. o., valamint Nadas György: A kutatókra vonatkozó munkajogi sajátosságok. Sectio Juridica et Politica, TOMUS XXV/2. sz. 601–614. o.

¹⁵ Nftv. 25. § (3) bek.

¹⁶ Szüdi: i.m. 877., 879. o.

¹⁷ Tekintettel arra, hogy a Ptk. rendelkezéseit – a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti és felhatalmazó rendelkezésekről szóló 2013. évi CLXXVII. törvény 1. § szerint – a hatálybalépését követően keletkezett tényekre és jogviszonyokra, valamint megtett jognyilatkozatokra kell alkalmazni, az esetlegesen még hatályos, a Ptk. hatályba lépését (2014. március 15., lásd Ptk. 8:4. §) megelőzően keletkezett megbízási jogviszonyokra a régi Ptk., az 1959. évi IV. törvény irányadó.

¹⁸ Mt. 45. § (1) bek.

történhet.¹⁹ Jelen esetben az Nftv. taxatívén felsorolja az oktatói, illetőleg a tudományos kutatói munkaköröket, így a munkaszerződés ezt kell, hogy tartalmazza. Emellett a munkáltató köteles a munkakörbe tartozó feladatokról a munkavállalót legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatni.²⁰ A munkaköri leírás tehát a munkakörtől eltérő és szerkezetileg a munkaszerződéstől elkülönülő, tulajdonképpeni részletes tájékoztatás a munkavállaló feladatairól.²¹ A munkáltató számára nyitva áll a lehetőség arra, hogy a szerződésben kikötött munkakörtől eltérjen. Ez esetben joga van átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben foglalkoztatásra.²² Az átmeneti jelleg abban nyilvánul meg, hogy annak időtartama nem haladhatja meg naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát.²³

Hangsúlyozni kell azonban, hogy az előbbi esetben a munkakör módosításáról beszélünk, azaz ezáltal nem csupán a korábbiaktól eltérő számú, esetleg fajtájú, hanem jellegében is más munkákról van szó. A munkaköri leírás munkakört nem érintő módosítása, akár kiegészítése nem eredményezi a munkakör megváltozását, ekként nem járhat munkaszerződés módosításával sem.²⁴

Mindebből következően e jogintézmény nem kínál megoldást arra az – egyébként az előzővel szemben sokkal tipikusabb – esetre, amikor az oktató, tudományos kutató számára munkakörén (azaz az oktató, tudományos kutatói munkakörök valamelyikén) belüli, de munkaköri leírásában korábban nem rögzített feladatok ellátásának szükségessége merül fel. Ez esetben azt kell vizsgálni, hogy a feladatváltozás feladatbővüléssel is együttjárt-e. Ha nem, tehát az új feladatokkal egyidejűleg a korábbi feladatok egy része megszűnik, és ezek egyenlő arányban állnak egymással, nincs szerződésmódosítási kötelezettség. Arra az esetre azonban, amikor a korábban meghatározott feladatok változatlanul hagyása mellett újabb feladatok is megjelennek, a munkabér emelésének mellőzése álláspontom szerint kimeríti a rendeltetésellenes joggyakorlás fogalmát.²⁵ Egy ilyen eljárás ugyanis egyértelműen a munkavállaló jogos érdekét csorbitja.²⁶ Ezért a hatályos Mt. alapján csak egy lehetőség adódik: a munkaszerződés módosítása. Álláspontom szerint nincs akadálya annak, hogy a felek a munkaszerződést a munkaköri feladatok számossága vagy jellege tekintetében átmenetileg, határozott időre módosítsák, ebben az esetben azonban a munkabér módosítása is indokolttá válik. Minthogy az Nftv. a munkakörbe nem tartozó feladatok ellátására a megbízási jogviszony létesítését engedélyezi (tudományos kutató esetén kötelezően előírja), a munkáltató számára egyszerűbb lehetőséget jelent ez a megoldás. Azonban ezzel kapcsolatban is aggályok merülhetnek fel, amelyeket a jelen pontnak a közalkalmazottakkal összefüggő kérdéseit tárgyaló részében fejtek ki részletesebben.

Az átmeneti munkaköri feladatok bővülésére tekintettel az állami felsőoktatási intézményben foglalkoztatott közalkalmazott oktatók és tudományos kutatók esetében is

¹⁹ Homicskó Árpád Olivér: Munkaviszony létesítése. In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar és Patrocínium Kft., Budapest, 2014. 122–123. o.

²⁰ Mt. 46. § (1) bek.

²¹ Homicskó: i.m. 123. o.

²² Mt. 53. § (1) és (5) bek. Megjegyzendő, hogy ilyenkor a munkavállaló nem a munkaszerződése szerinti, hanem a ténylegesen ellátott munkakörre előírt alapbérre jogosult. Ha ez kevesebb, mint a munkaszerződés szerinti alapbér, ez utóbbit kell részére biztosítani.

²³ Mt. 53. § (2) bek.

²⁴ Konta Éva: Munkaviszony módosítás. In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar és Patrocínium Kft., Budapest, 2014. 131. o.

²⁵ Mt. 7. §

²⁶ Hegedűs Bulcsú: A Munka Törvénykönyvének alapelvei, általános rendelkezései. In: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar és Patrocínium Kft., Budapest, 2014. 85. o.

lehetőség van a közalkalmazotti kinevezés határozott időre történő módosítására.²⁷ A Kjt. a munkaszerződéshez hasonlóan előírja, hogy a kinevezési okmányoknak tartalmaznia kell egyebek mellett a közalkalmazott munkakörét.²⁸ A gyakori módosításokkal kapcsolatos technikai nehézségként kell számolni a központosított illetményszámfejtési rendszerrel.²⁹

Az előbbiek szerinti átmeneti kinevezés-módosítás kiváltása érdekében fordult számos állami intézmény a többletfeladat eszközehez. E jogintézmény több szempontból is sajátos. Egyrészt a Kjt. a többletfeladat elrendelését nem a munkavégzés irányából, hanem a jövedelem oldaláról szabályozza, amikor a keresetkiegészítésről rendelkezik. A Kjt. a többletfeladattal összefüggésben ugyanis mindössze annyit rögzít, hogy a közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréseért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve az átirányítást – teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.³⁰ Ebből következően a keresetkiegészítés és a többletfeladat elrendelésének feltételei szabályzatban rögzíthetők.³¹

Többletfeladatról tehát akkor beszélhetünk, ha a munkáltató azért biztosítja a közalkalmazott számára a keresetkiegészítést, hogy tőle átmeneti, munkakörébe nem tartozó, tehát ebből a szempontból többletnek minősülő feladatok teljesítését várja el, vagy azokra ösztönözze. A lényeges elem tehát a többlet teljesítmény nyújtása és annak átmeneti jellege.³²

A többletfeladat kapcsán kiemelten vizsgálandó a munkaköri leírás kérdése³³

Abban az esetben ugyanis, ha a további feladatok előírása a munkaköri leírason túlmutató tevékenységre vonatkozik, alternatívaként áll a munkáltató előtt az Nftv. által biztosított megbízási jogviszony létesítése (bővebben lásd a jelen tanulmány II. pontját). Kétségtelen, hogy a törvényi keretek átláthatósága miatt célszerűbb ezt választani, de önmagában vitatható – s ez a munkaviszonyban foglalkoztatottakra is igaz – az a konstrukció, amelyben a számos garanciális elemmel védett alkalmazott jogviszonyát egy – különösen a közalkalmazotti foglalkoztatástól idegen – piaci eszköz egészíti ki. A jogirodalom azt a folyamatot, amikor a felek a munkajogi határainak elhagyásával, a szabadabb, a szociális védelem költségeitől mentes polgári jogi jogviszonyokban rendezik munkavégzésre irányuló jogviszonyaikat és ezzel egyszersmind a „munkajog által kimunkált főszabályoktól”³⁴ eltérnek, a „munkajogból való menekülésként” definiálja.³⁵ Ennek a kérdésnek a vizsgálata önálló tanulmányt igényel, jelen mű témájára és terjedelmi korlátaira tekintettel ennek bővebb kifejtésére most nem vállalkozom.

²⁷ Cséffán József: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014., 269–270. o.

²⁸ Kjt. 21. § (3) bek. Kötelező elem még a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztály és fokozat, valamint az illetmény és a munkavégzés helye.

²⁹ Az Áht. 44. § (1) bekezdése előírja, hogy az államháztartásban a személyi juttatások kiemelt előirányzaton elszámolandó kiadásokkal kapcsolatos számfejtési és az ehhez kapcsolódó kifizetőhelyi feladatok ellátása és (néhány kivétellel) a törvényben meghatározott, az állami adóhatóság felé teljesítendő bevallási és befizetési kötelezettségek teljesítése központosítottan, a kincstár által működtetett központosított illetményszámfejtés útján történjen.

³⁰ Kjt. a 77. § (1)–(2) bek. (Ennek feltételeit egyébként a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.)

³¹ Lásd: Nftv. 2. melléklet II. 2. c) pont

³² Bérces Kamilla: A közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszere. In: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2007. 611. o.

³³ A munkaviszony kapcsán korábban már kifejtettek a közalkalmazottak esetében is érvényesek.

³⁴ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs, 2010., PTE ÁJK, Pécs, 2010. 18. o.

³⁵ Bankó uo.

A többletfeladat esetében gyakori, hogy az azzal megvalósított tevékenység szorosan kapcsolódik az általában vett oktatói, tudományos kutatói munkakörhöz, illetőleg adott esetben nem vagy csak nehezen választható el attól. Ilyenkor még kritikusabb a túlóráról való elhatárolása. Ha ugyanis egy közalkalmazott a munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.³⁶ Ez abban az esetben, amikor a közalkalmazott munkavégzésének ideje az eredeti és a helyettesítés körébe tartozó munkakörben jól elkülönül, kevésbé problematikus; azonban ha a két munkavégzés nem különíthető el, azaz a jelentős többletmunka a közalkalmazott rendes munkaidején belül jelentkezik, akkor helyettesítésről beszélünk, melynek ellentételezése a helyettesítési díj.³⁷ A munkáltatónak tehát arra is tekintettel lennie, hogy az oktató, tudományos kutató által ellátandó feladat eredetileg más, jelenleg is jogviszonyban álló alkalmazott munkakörébe tartozik-e, mert ebben az esetben a helyettesítés a helyes megoldás, többletfeladatról nem lehet szó.

Ezért a munkaköri leírás alapulvételével a munkáltatónak mindig gondosan át kell gondolnia és meg kell fontolnia, hogy az eredeti munkakörön túl elvárt tevékenységnek milyen eszközéhez folyamodik. Ezek közül csak az egyik, és nem feltétlenül a legcélszerűbb eszköz a többletfeladatról szóló megállapodás.

Ehhez kapcsolódóan megjegyzendő, hogy a keresetkiegészítés (többletfeladat) megítélésében a jogirodalom is hasonló nézetet van.³⁸ Eszerint a keresetkiegészítés nem kötelező, arról és annak feltételeiről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, amiről a feleknek külön megállapodást kell kötniük.

II. Oktatói, tudományos kutatói tevékenység ellátása munkaviszony, illetőleg közalkalmazotti jogviszony mellett létesített megbízási jogviszonyban

Az Nftv. kógens szabályként rögzíti, hogy az oktatói feladat oktatói munkakörben látható el: költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban, más felsőoktatási intézményben pedig az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban.³⁹ Ugyan az Nftv. külön nem mondja ki, de a megfogalmazásból nem kétséges, hogy itt kizárólagosságról van szó, azaz az oktatói feladat más munkakörben nem látható el.⁴⁰ Ezt támasztja alá az a rendelkezés is, amely lehetővé teszi, hogy az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok ellátására egyazon munkakörben kerüljön sor; itt mindössze annyi megkötést tartalmaz a törvény, hogy meg kell határozni az egyes feladatok egymáshoz való időbeli arányát, tehát azt, hogy a foglalkoztatás munkaidejének milyen hányadában köteles az oktató-kutató a két típusú tevékenységét ellátni.⁴¹

Az Nftv. az előbbieken ismertetett kógens szabályok alól egyetlen kivételt ismer az óraadó oktatók foglalkoztatására, a megbízási jogviszonyt. Ugyanakkor ezt a szerződéstípust sem engedi korlátlanul alkalmazni, ilyen szerződés megkötését számos feltételhez köti:⁴²

– az ellátandó tevékenység jellege legyen olyan, amely lehetővé teszi (megengedi) a megbízási jogviszony keretében történő feladatellátást;

³⁶ Kjt. 24. § (1) bek.

³⁷ Gyulavári Tamás: A közalkalmazotti jogviszony létesítése és módosítása. In: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2007. 191. o.

³⁸ Lásd: Cséffán: i.m. 567. o.

³⁹ Nftv. 25. § (1) bek.

⁴⁰ Szüdi: i.m. 887. o.

⁴¹ Nftv. 25. § (2) bek.

⁴² Nftv. 25. § (3) bek., valamint az annak alapján alkalmazandó 24. § (5) bek., 25. § (1)–(2) és (4)–(8) bek.

- a végzett munkára fordított idő nem haladhatja meg a teljes munkaidő hatvan százalékát;
- a megbízottnak büntetlen előéletűnek kell lennie, és nem állhat a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely feltételek teljesülését az Nftv.-ben előírtak szerint⁴³ igazolnia is kell;
- az óraadónak rendelkeznie kell az előírt végzettséggel és szakképzettséggel, azaz legalább mesterfokozattal.

A foglalkoztatási időkorlát, valamint a contrario az a rendelkezés, amely az eseti, nem rendszeres oktatói feladatokra is lehetővé teszi megbízási jogviszony létesítését, alátámasztja, hogy a jogalkotó biztosítani akarta az intézmények számára, hogy akár az ún. félállású alkalmazottak munkájának „kiváltására” is igénybe vehessenek óraadó oktatót.

Az Nftv. már hivatkozott utaló szabályaiból⁴⁴ következően a megbízási jogviszony létesítése irányulhat tudományos kutatási tevékenységre is (ilyen esetben azonban óraadó oktatón megbízási kutatót kell érteni). A törvény itt is biztosítja, hogy megbízási tárgy legyen akár egyszerre a két különböző jellegű (oktatói, tudományos kutatói) tevékenység, azonban ilyenkor a megbízási szerződésben kell azok egymáshoz való időbeli arányát rögzíteni.⁴⁵ A korábbi törvényi szabályozás nem volt egyértelmű abban a tekintetben, hogy a nem munkajogviszonyban, illetve nem közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott kutatóval milyen típusú polgári jogi jogviszony, vállalkozási vagy megbízási szerződés létesíthető.

A két jogviszonytípus között ugyanis a tevékenység célját és a kötelmi felelősség típusát egyaránt alapul véve jelentős különbségek vannak. A jogirodalom a legfőbb különbségnek azt tartja, hogy a vállalkozás eredmény létrehozására irányul, s ebből következően ez a vállalkozó fő kötelezettsége (míg a megrendelőé az eredmény átvétele és a díjfizetés). Ehhez képest eltérést mutat a vállalkozás egyik altípusaként besorolt kutatási szerződés, amely során kivételesen, a felek megállapodásának függvényében eredménytelenség esetén is teljesíthető a szerződés.⁴⁶ A vállalkozás fő jellemzőjétől eltérően a megbízási gondossággel, amelyben nem az eredmény a lényeges elem, hanem az, hogy a megbízott a megbízó érdekében, útmutatásai szerint és az adott helyzetben elvárható gondossággal lássa el feladatát.⁴⁷ Ez természetesen nem jelenti azt, hogy kizárt lenne a megbízási jogviszony tárgyának természetéből adódó valamely olyan eredmény elvárása, illetve létrehozása, amelyben megjelennek a megbízott gondos munkavégzésének kézzelfogható jelei.⁴⁸ Oktatás esetén ide sorolható pl. a tanítás szerves részét alkotó számonkérési feladat, azaz meghatározott számú hallgató levizsgáztatása, dolgozat kijavítása. Ebből következően, míg az oktatási tevékenység – polgári jogi jogviszonyban – tisztán a megbízási jegyeit mutatja, addig a kutatási tevékenységben – álláspontom szerint – az eredményelvárás függvényében dominálhatnak a vállalkozási jegyek.

A joggyakorlatban és a jogirodalomban azonban egyaránt kialakult az a megoldás, hogy abban az esetben, ha a kutatási szerződésben vállalkozói pozíciót elfoglaló személy részére a díjazás eredménytelenség esetére is jár, akkor a megbízási szabályait kell

⁴³ Nftv. 25. § (4)–(8) bek.

⁴⁴ Nftv. 33. § (3) bek., 34. § (2) bek.

⁴⁵ Csak megjegyzem, hogy az Nftv. utaló szabálya [Nftv. 34. § (2) bek.] alapján a tanári tevékenységre is létesíthető megbízási jogviszony.

⁴⁶ Barta Judit: A vállalkozási típusú szerződések. In: Osztovits András (szerk.): A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. III. kötet. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014. 590. o.

⁴⁷ Miskolczi-Bodnár Péter: A megbízási típusú szerződések. In: Osztovits András (szerk.): A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. III. kötet. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014. 690. o.

⁴⁸ Miskolczi-Bodnár: i.m. 691. o.

alkalmazni.⁴⁹ A jogalkotó pedig azért, hogy a felsőoktatási intézmény számára természetes személy által végzett kutatási tevékenységet a megbízási típusú jogviszonyok hatálya alá sorolta, jelentős mértékben csökkentette a tudományos kutatók polgári jogi felelősségének mértékét is, hiszen az eredményesség vagy annak elmaradása jogkövetkezményeit a felek erre irányuló megállapodásától függetlenül mellőzte a jogviszonyból.

További kérdéseket vetnek fel a polgári jogi és a munkajogi, közalkalmazotti jogviszonybeli foglalkoztatás közötti különbségek is. Érdekes itt utalni arra, hogy a megbízási jogviszonyban lényegesen szűkebb körben van módja a megbízónak utasítást adni, ezzel szemben a munkáltatói jogkör gyakorlója (a közvetlen munkairányító) a részletekbe menően jogosult a beosztott tevékenységét szabályozni. Ugyanakkor a munkáltatót terheli a szakmai feltételeket teljesítő, egészséges és biztonságos munkakörnyezet megteremtésének – sokszor igencsak költséges – kötelezettsége, amely egy tudományos tevékenységre irányuló megbízási során a legtöbb kutató számára nem, vagy csak súlyos áldozatok árán vállalható anyagi teher.⁵⁰

A törvény megoldása alapján arra lehet következtetni, hogy a jogalkotó a megbízási jogviszonyt sokkal inkább egy alternatív foglalkoztatási lehetőségként, semmint ténylegesen a polgári jogi követelményeknek megfelelő, lényegesen eltérő eszközként fogta fel.

A megbízási jogviszonnyal szembeni törvényes követelmények alapvetően a Ptk. szabályain nyugszanak. Ezek a már említettek szerint magukban foglalják azt az elemet, miszerint a díjazás feltétele nem az eredmény, csupán a gondosság kellő tanúsítása. Még akkor is, ha a gondosság hiányából következő eredményelmaradásért a megbízott felelősséggel tartozik. A megbízási szerződésnek – általában – nincsenek alakszerűségi követelményei, sőt még az írásbeliség sem követelmény. Ha azonban a megbízó ragaszkodik a megbízott személyes eljárásához, e feltételt ki kell kötnie a szerződésben.⁵¹ A felsőoktatási intézmények szerződéseiben ez mindenképpen szükségszerű elem. A megbízási lényeges eleme az utasításadási jog, amelyet a jogirodalom inkább iránymutatásként értelmez.⁵² Ez lényegében kiegészíti a felek közötti megbízási jogviszonyt, de különösebb nehézséget nem jelent, hiszen mindaddig, amíg az iránymutatás nem célszerűtlen vagy szakszerűtlen, a megbízott köteles azt követni, utóbbi esetben pedig e körülményre a megbízó figyelmét felhívni.⁵³ Különösen az óraadási szerződésnél az utasítási jog (és annak célszerűtlen vagy szakszerűtlen volta) csak szűk körben, az óra tematikája tekintetében merülhet fel. Más a helyzet a kutatásnál, ott kiemelt jelentőséghez jut az utasítás és annak minősége is.⁵⁴

E körben nem találunk lényeges eltérést a hatályos és – a már említettek szerint esetlegesen alkalmazandó – korábbi (1959-es) Ptk. rendelkezései között. E szerint is a megbízott feladata az ügy, jelen esetben az oktatási, illetőleg kutatási tevékenység ellátása a megbízó, azaz a felsőoktatási intézmény érdekében.⁵⁵

A Ptk. szerződési szabadságának elve azonban nem érvényesülhet korlátlanul. Az előbbiekből már láttuk, hogy a jogalkotó feltételekhez köti a megbízási létrehozását.

Ezek egyike a büntetlen előlethez fűződő követelmény, amely igazolásának menetét részletesen szabályozza a törvény. Azt, hogy minden megbízott teljesíti-e ezt a feltételt, a rektor köteles ellenőrizni. Ő e hatáskörét az Nftv. általános felhatalmazó rendelkezése alapján természetesen átruházhatja.⁵⁶ Azt a tényt, hogy az a személy, akivel a felsőoktatási intézmény

⁴⁹ Barta: i.m. 639. o.

⁵⁰ Nádas 2009: 189–191. o.

⁵¹ Miskolczi-Bodnár: i.m. 691–693. o.

⁵² Miskolczi-Bodnár: i.m. 693. o.

⁵³ Miskolczi-Bodnár: i.m. 694–695. o.

⁵⁴ Nádas 2009: 189. o.

⁵⁵ Zoltán Ödön: A megbízási. A megbízási nélküli ügyvitel. In: Gellért György (szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázata 2., Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2007. 1765–1768. o.

⁵⁶ Nftv. 13. § (2)–(3) bek.

megbízási jogviszonyt kíván létesíteni, büntetlen előéletű és nem áll a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, a leendő megbízottnak kell igazolnia.⁵⁷ E követelmény fennállása folyamatos, így az igazolást a jogviszony létrejötte után bármikor ismét kérheti a rektor.⁵⁸ A gyakorlatban ez számos problémát eredményezett, különösen azon óraadó oktatók esetében, akik rendszeresen, de nem folyamatosan álltak megbízási jogviszonyban. Ezt kívánta a jogalkotó áthidalni azzal a szabállyal, amely lehetővé teszi, hogy a rektor eltekintsen a fenti kizáró ok hiányának igazolásától. Erre azonban csak azon személy esetében van mód, aki foglalkoztatóságának e feltételeit már igazolta, mivel a felsőoktatási intézménnyel korábban már létesített megbízási vagy foglalkoztatási jogviszonyt. Azonban erre csak akkor lehet hivatkozni, ha e korábbi jogviszony megszűnése óta legfeljebb hat hónap telt el.⁵⁹ Ennek azért is kiemelt jelentősége van, mert az igazolás elmulasztása, akárcsak a kizáró ok utóbb történő bekövetkezése, a megbízási jogviszony azonnali hatályú megszüntetését vonja maga után.⁶⁰

E szabály azért is sajátos, mert ugyanezt a szigorú jogkövetkezményt az Nftv. nem nevesíti abban az esetben, ha az derülne ki, hogy a megbízott nem rendelkezik a szükséges képzettséggel. Ugyanakkor álláspontom szerint a törvényi feltétel hiánya ebben az esetben is a jogviszony azonnali megszüntetésével jár.

Az állami felsőoktatási intézmények esetében a megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályaiból következő szerződési szabadság az államháztartási jogszabályok⁶¹ által is korlátozott.⁶²

Az Áht. ugyanis alapszabályként rögzíti, hogy kötelezettséget vállalni – a Kormány rendeletében⁶³ foglalt kivételekkel – csak pénzügyi ellenjegyzés után, a pénzügyi teljesítés esedékességét megelőzően, és csakis írásban lehet.⁶⁴

Ezen jogszabályi rendelkezésekből levonható lenne az a következtetés, hogy az állami felsőoktatási intézmények nem visszterhes, valamint a nem állami felsőoktatási intézmények bármilyen megbízási szerződésének írásba foglalása mellőzhető. Nem hagyható figyelmen kívül azonban az a körülmény, hogy a felsőoktatási információs rendszer tartalmazza azoknak a nyilvántartását, akik megbízási jogviszonyban oktatói feladatot látnak el.⁶⁵ Annak ún. alkalmazotti személyi törzse magában foglalja a megbízási jogviszony számos lényeges elemét⁶⁶, amely adatok közül azok, amelyek a tevékenység végzésével összefüggenek, az azokat tartalmazó okirat, praktikusán a megbízási szerződés által igazolhatók. Mindebből következően álláspontom szerint a megbízási szerződés a felsőoktatási intézmény

⁵⁷ Nftv. 25. § (5) bek. a) pont

⁵⁸ Nftv. 25. § (5) bek. b) pont. Ilyen esetben a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, vagy ha e határidőn belül a megbízott személyen kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően kell az igazolási kötelezettséget teljesíteni.

⁵⁹ Nftv. 25. § (5a) bek.

⁶⁰ Nftv. 25. § (7) bek.

⁶¹ Az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Áht.), illetve az Áht. végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Ávr.)

⁶² Szüdi János im. 877. o.

⁶³ Ávr.

⁶⁴ Áht. 37. § (1) bek. Ehhez kapcsolódóan írja elő az Ávr., hogy a megkötött visszterhes szerződést, illetve adott megbízást írásba kell foglalni, valamint azt is megszabja, hogy a szerződést (megbízást) tartalmazó okiratnak az általános adatokon, feltételeken túlmenően mit kell még tartalmaznia (mennyiségi, minőségi jellemzők, teljesítési határidő, kifizetendő összeg, devizanem, a teljesítés módja, feltételei, határideje, a pénzügyi ellenjegyzés ténye és a pénzügyi ellenjegyző keltezésével ellátott aláírása) [Ávr. 50. § (1) bek.].

⁶⁵ Nft. 3. melléklet III. 3. pont

⁶⁶ Nft. 3. melléklet II/B. 1. c)–d) pont. Ezen elemek: a munkáltató megnevezése (intézményi azonosító száma), a megbízott végzettségi szintje, szakképzettsége, szakképesítése, idegennyelv-tudása, tudományos fokozata, munkavégzési ideje, kutatói tevékenysége, tudományos munkássága, művészeti-alkotói tevékenysége, eredményei, kitüntetései, díjai és más elismerései, címei, valamint az adatokat igazoló okiratok azonosítására szolgáló adatok.

fenntartójától és visszterhes vagy ingyenes mivoltától egyaránt függetlenül, kötelezően írásba foglalandó.

Az előbbi okfejtésben említésre került a megbízási szerződések visszterhessége. Különösen az óraadó oktatók esetében merül(t) fel a gyakorlatban, hogy számos, az adott tudomány- vagy szakterületen dolgozó, de a felsőoktatáson kívül működő szakember – ellenszolgáltatás nélkül – vehessen részt az oktatási tevékenységben. (Akár azért, mert közreműködése növeli a felsőoktatási intézmény tekintélyét, akár azért, mert az adott szakember számára megtiszteltetés egy egyetemen, főiskolán órát tartani, vagy éppen a képzési tervben egy adott szemeszter, tanév során csak egyszer vagy néhányszor előforduló, az adott személy különleges szakértelmét igénylő előadás megtartása céljából.) A Ptk. hatályba lépése óta erre kézenfekvő lehetőséget nyújt az ingyenes megbízási jogintézménye.⁶⁷ 2014. március 15. előtt azonban a Ptk. kifejezetten nem rendelkezett az ingyenes megbízásról, azt az ügy természetéből vagy a felek viszonyából következőként ismerte a jogirodalom.⁶⁸ A törvény ugyan elismerte a díjfizetés kettős alakzatát, de a vagyoni jogi viszonyokból következően a visszterhes alakzatot vélelmezte.⁶⁹

A fentiekben vázolt, ingyenes feladatellátás iránti igény – jogszabályi keretek között is megfelelő – kielégítését kínálta a közérdekű önkéntes jogviszony. A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Köttv.) személyi és tárgyi hatálya egyaránt kiterjed(t) a felsőoktatásra, hiszen a felsőoktatási intézményeket fogadó szervezetként határozta meg.⁷⁰

A tevékenységet végző személy tekintetében sem találunk olyan rendelkezést, amely az oktatási, tudományos kutatói tevékenységet kizárná. Önkéntes ugyanis bárki lehet, aki tizedik életévét betöltötte és egyébként megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési (és egyéb) feltételeknek.⁷¹ A Köttv. akkor zárja ki az önkéntes szerződés lehetőségét, ha az abban foglalt feladatot az önkéntes személy saját maga vagy közeli hozzátartozója (lásd Ptk.) javára látja el.⁷² Azonban az óraadói, illetve a megbízási kutatói tevékenység nem esik e tiltó rendelkezés hatálya alá. Ugyancsak nem merülhet fel az sem, hogy e tevékenység ellátása jogszabályi kötelezésen, jogerős bírósági határozaton, illetve hatósági kötelezésen alapuljon.⁷³ Ezek mellett tartalmazza a törvény azt az esetet is, amikor a felek úgy állapodnak meg, hogy az önkéntes tevékenységet más jogviszony keretében végzik, így különösen polgári jogi jogviszonyban egyesület, alapítvány vagy közalapítvány kezelő szerv, vagy vallási közösség tagjaként.⁷⁴ Ez a lehetőség a nem állami intézmények esetében merülhet fel, ha a fenntartó e szervezetek (alapítvány, közalapítvány vagy vallási közösség) valamelyike.⁷⁵ Minthogy azonban ezen esetek csak példaként szerepelnek a törvényi felsorolásban, valamennyi egyéb polgári jogi jogviszonyt, így a megbízást is olyanként kell kezelni, amelynek párhuzamos fennállása kizárt. Azaz, a felsőoktatási intézménynek döntenie kell(ett), hogy az óraadásra, tudományos kutatásra melyik jogviszony fajtát választja. A Köttv. maga is kizárja, hogy a fogadó szervezettel fennálló más jogviszony keretében ellenszolgáltatás fejében munkát végző személy a munkakörébe tartozó feladatokat a fogadó szervezetnél önkéntes jogviszonyban végezze.⁷⁶

⁶⁷ Ptk. 6:280. §

⁶⁸ Zoltán: i.m. 1774. o.

⁶⁹ Bíró György: A megbízási szerződés. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2001. 72. o.

⁷⁰ Köttv. 1. § (1) bek., 3. § (1) bek. fd) pont.

⁷¹ Köttv. 4. § (1)–(2) bek.

⁷² Köttv. 2. § (1) bek. a) pont

⁷³ Köttv. 2. § (1) bek. b) pont

⁷⁴ Köttv. 2. § (1) bek. c) pont

⁷⁵ Lásd Nftv. 4. § (1) bek. d) pont

⁷⁶ Köttv. 4. § (3) bek.

Bár a közérdekű önkéntes tevékenységet szabályozó szerződésnek mind alaki, mint tartalmi elemeit a Köttv. meghatározza,⁷⁷ az esetleges átfedések felmerülésekor lényeges elhatárolási szempont a tevékenységgel szembeni ellenszolgáltatás léte vagy hiánya. Előbbi esetben ugyanis nem beszélhetünk közérdekű önkéntes jogviszonyról. A Köttv. rögzíti azt is, hogy mi minősül ellenszolgáltatásnak: minden olyan vagyoni előny, amelyhez az önkéntes vagy közeli hozzátartozója a közérdekű önkéntes tevékenységhez kapcsolódóan jut.⁷⁸ A felsőoktatási intézmények esetében ezek között külön is említeni kell – mint gyakori, ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatást – a külföldön végzett közérdekű önkéntes tevékenység esetén az utazás, szállás költségnek megtérítését (kiküldetés), illetve a Magyarországon lakóhellyel nem rendelkező nem magyar állampolgár által végzett közérdekű tevékenység esetén adott napidíjat. Utóbbi esetben azonban annak egy hónapra számított összege nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkori havi összegének húsz százalékát.⁷⁹

Mínthogy a Köttv. maga is azt mondja ki, hogy minden olyan tevékenység, amelynek ellátását jogszabály nem köti meghatározott jogviszonyhoz, illetve amelynek önkéntessel történő ellátását jogszabály nem zárja ki, ellátható e jogviszony keretein belül,⁸⁰ továbbá a Ptk.-t mögöttes jogszabályként felhívó rendelkezés alapján,⁸¹ valamint a jogviszony számos alapvető típusjegyet is figyelembe véve – véleményem szerint – a megbízási szerződés atipikus fajtájaként jogszerű és célszerű volt az Nftv. rendelkezései szerinti óraadó oktató vagy megbízásos kutató közérdekű önkéntes jogviszony alapján történő foglalkoztatása, amennyiben az intézménynek nem volt lehetősége a tevékenység ellátásáért díjat fizetni. E jogviszonnyal kapcsolatban azonban különösen komoly nehézséget okozott, hogy az oktatók, tudományos kutatók foglalkoztatása során gyakori (elsősorban) külföldi utazás költségeit annak keretei között nem lehetett biztosítani.

Ezért, valamint a Köttv.-ből következő adminisztratív többletterhek miatt is célszerű a közérdekű önkéntes szerződés megkötése helyett az új Ptk. hatályba lépését követően az ekkortól bevezetett ingyenes megbízási jogintézményét választani, amelyben például a megbízással járó – akár egy külföldi kiutazás során – felmerülő költségek teljes körben megtérítendők.⁸²

A jogirodalom nem mélyed el az ingyenes megbízási természetében, mindössze annyit rögzít, hogy az ingyenes megbízási szerződésnek minősül, tehát a díjazást leszámítva minden elemében a visszerthes megbízással azonosan értékelendő.⁸³

A megbízási szerződés esetében további sarkalatos kérdés, hogy a megbízotti pozícióban kizárólag természetes személy vagy jogi személy is helyet foglalhat-e. Egyértelmű, hogy egy jogi személy esetében fogalmilag kizárt olyan feltételek teljesítéséről beszélni, mint a megbízott büntetlen előélete, illetve, hogy ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, vagy, hogy rendelkezzen mesterfokozattal. Egy jogi

⁷⁷ Köttv. 6. § (1) bek. E rendelkezés kimondja, hogy a közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre, egyúttal felsorolja az önkéntes szerződés kötelező tartalmi elemeit.

⁷⁸ Köttv. 2. § (2) bek. a Köttv. 2. § (3) bek. a), c)–d) pont: A kivételeket, mint pl. a tevékenység biztonságos ellátása feltételei (pl. munkaruházat, védőfelszerelés, védőoltás, szűrővizsgálat), az ahhoz szükséges tudás elsajátítását biztosító juttatások, sorolja fel.

⁷⁹ Köttv. 2. § (3) bek. b), h) pont

⁸⁰ Köttv. 4. § (2) bek. b) pont

⁸¹ Bullain Nilda (szerk.): Útmutató az önkéntes törvényhez. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006. 28., 69. o., Cséffán i.m. 431. oldal. A Ptk. amelynek rendelkezéseit kell alkalmazni az önkéntes szerződés megkötésére, érvénytelenségére, módosítására, teljesítésére, megszűnésére, a szerződészegésre, a törvényes képviselő közreműködésére, az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok gyakorlására és a kötelezettségek teljesítésére, valamint a kárviselésre és a kártérítésre [Köttv. 15. § (1) bek.].

⁸² Ptk. 6:280. § (2) bek.

⁸³ Vékás Lajos (szerk.): Az új Polgári Törvénykönyv Bizottsági Javaslatát magyarázatokkal. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012. 443. o.

személy e feltételeket csak közvetve, az általa alkalmazott vagy tagjaként személyes közreműködésre kötelezett személy útján képes teljesíteni. Azonban az Nftv. a már írt kógens feltételeket kifejezetten és kizárólag a megbízott személyével szemben támasztja. Ha e személy e feltételek teljesítésére nem képes – függetlenül attól, hogy személyisége sajátos státuszából adódóan nem is lehet képes (hiszen jogi személy) vagy természetes személyként nem rendelkezik e képességek valamelyikével – nem lehet a felsőoktatási intézménnyel oktatásra, tudományos kutatásra irányuló megbízási jogviszony alanya.

III. Az összeférhetetlenség kérdése

A tanulmány bevezetőjében utaltam rá, hogy a felsőoktatási intézményi szerkezetátalakítás és a foglalkoztatás jogszabályi kereteinek részleges módosítása felveti annak lehetőségét, hogy egyes felsőoktatási intézmények kedvezőbb feltételek mellett kínálnak új vagy további lehetőségeket más egyetemek, főiskolák oktatói, tudományos kutató számára. Ilyen ajánlatok esetében a javadalmazási feltételek átmeneti javítása (akár alapjogviszonyon belüli további feladatok előírása, akár megbízás formájában) csupán az egyik megtehető vagy adott esetben megteendő intézkedés. Ugyanakkor ezen intézményeknek arra is fel kell készülniük, hogy munkatársaik élnek a további jogviszony (a mással való alkalmazotti, vagy megbízási jogviszony) létesítésének lehetőségével. Részben ilyen esetekben merül fel az összeférhetetlenség kérdése. Ugyanakkor – amint arra a későbbiekben kitérek – általános alapelvei szabályként jelenik meg a saját munkavállaló részére adott megbízás (polgári jogi jogviszony létesítésének) tilalma. Ezzel szemben az előzőekben részletesen tárgyaltam a felsőoktatásban oktatásra, tudományos kutatásra irányuló, saját alkalmazottnak szóló megbízás lehetőségét, illetve kívánalmát. Ezért az összeférhetetlenség tárgyalása során ezen látszólagos ellentmondás feloldása sem mellőzhető. Az egyetemi oktatókra vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok, különösen a részükre egyidejűleg adható megbízás tekintetében az alábbiakat szükséges vizsgálni.

Mindenekelőtt le kell szögezni, hogy a „klasszikus” összeférhetetlenségi jogintézmény a közszféra sajátossága, az Mt. ezt a fogalmat nem ismeri.

Az Mt. mindössze annyit rögzít, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt általában nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.⁸⁴ A korábbi törvény⁸⁵ ismerte azt a szabályt, amely a közalkalmazottakhoz hasonlóan a munkavállaló számára is előírta a más munkáltatóval létesített újabb munkaviszony bejelentésének kötelezettségét.⁸⁶ A hatályos Mt. ezt a szabályt önállóan már nem írja elő, azonban a jogirodalom⁸⁷ azon az állásponton van, hogy az előzőekben említett, a gazdasági érdeket veszélyeztető cselekmények közé sorolható ez a tényállási elem (azaz a további jogviszony létesítése) is. Márpedig az együttműködési kötelezettség általános elve⁸⁸ magában foglalja a tájékoztatási kötelezettséget is, amely kiterjed e körülményre is.⁸⁹ Mindebből (ti., hogy ezen kötelezettség, a hatályos törvényben kifejezetten nem jelenik meg, de annak alapelveiből fakadóan változatlanul tovább él) következően most is érvényes az a megállapítás, miszerint „értelemszerű, hogy a bejelentésnek előzetesnek kell lennie, vagyis a munkavégzésre irányuló más jogviszony létesítése előtt kell megtörténnie.”⁹⁰

⁸⁴ Mt. 8. § (1) bek.

⁸⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Régi Mt.)

⁸⁶ A Régi Mt. 108. §

⁸⁷ Hegedűs: i.m. 87. o., Tálné Molnár Erika: A munkavégzés szabályai. In: Jakab András (szerk.): Munkajog a gyakorlat nyelvén. UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Budapest (én.) 318. o.

⁸⁸ Mt. 6. §

⁸⁹ Hegedűs: i.m. 85–87. o.

⁹⁰ Tálné: i.m. 318–319. o.

Az előzőekből adódóan a munkavállaló versenytársnál történő további jogviszonya felveti a jogos gazdasági érdek sérelmének lehetőségét. Ebből a szempontból nincs jelentősége annak, hogy felsőoktatási intézményekről van szó, hiszen akár az önköltséges képzésből származó, akár a tudományos kutatással járó vagy éppen a pályázati bevételeket nézzük, ezen intézmények versenytársai egymásnak. Ráadásul utóbbi két bevételi lehetőség esetében nem csupán a többi ágazati szereplő, de az ipari-gazdasági szféra is megjelenik a versenytárs pozíciójában.

A munkavállaló e tevékenysége tehát ütközhet az Mt. azon tilalmába, miszerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.⁹¹

A Kjt. az előzőeknél egyértelműbben fogalmaz. Általános jelleggel előírja, hogy a közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.⁹² Az összeférhetetlenség lényege, hogy olyan helyzet áll elő, amely akadályozza a közalkalmazottat feladatai ellátásában.⁹³

A törvény a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörrel összeférhetetlen munkavégzésre irányuló további jogviszony jellemzőit, az ekként minősítés feltételeit nem részletezi, ahhoz a jogirodalom annyiban ad útmutatást, hogy megjegyzi, ilyen eset lehet pl. a – munkaviszonynál már látott – piaci pozíció gyengítése, a munkáltató jogos gazdasági érdekekeinek, működésének veszélyeztetése.⁹⁴

Az összeférhetetlenség ennél egy fokkal konkrétabb, már említett esete annak tilalma, hogy a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesítsen.⁹⁵ E körben arra vonatkozóan, hogy milyen típusú jogviszonyok tilalma áll fenn, konkrét útmutatás ugyancsak sem a törvényben, sem a jogirodalomban nincs. Ugyanakkor más esetben a munkavégzésre irányuló további jogviszonyra utalásokat találunk a „klasszikus” munkaviszony jellegű jogviszonyok (munkaviszony, közszolgálati jogviszony stb.) mellett a polgári jogi jogviszonyokra (megbízás, vállalkozás), vagy a személyes közreműködéssel járó gazdasági társasági, illetve az egyéni vállalkozói tevékenységre is.⁹⁶ Ehhez kapcsolódóan mutatnak rá egyes szerzők, hogy e tilalom célja éppen a közalkalmazott védelme lehet azzal a munkáltatói megoldással szemben, amikor a rendkívüli munkavégzés elrendelése helyett, vagy a munkaidőre vonatkozó szabályok kijátszása érdekében pl. megbízási jogviszonyt hozna létre.⁹⁷

Az Nftv. éppen e tilalmi szabályt törli át, amikor az oktatók esetében lehetővé teszi, hogy a felsőoktatási intézmény a vele közalkalmazotti, illetve munkaviszonyban álló személlyel a munkakörébe nem tartozó oktatói feladatok ellátására megbízási jogviszonyt létesítsen,⁹⁸ illetve, amikor a tudományos kutatók vonatkozásában írja elő, hogy a

⁹¹ Mt. 8. § (2) bek.

⁹² Kjt. 41. § (1) bek. Az ugyanezen törvényhely (2)–(5) bekezdése a (magasabb) vezető esetében fennálló összeférhetetlenségi, illetve a felsőoktatási intézmények, valamint a költségvetési kutatóhelyek esetében ez utóbbi körben releváns kivétel szabályokat rögzíti. Ezek azonban nem érintik a jelen tanulmány témáját, így azok tárgyalásától eltekintek.

⁹³ Horváth István: A munkavégzés. In: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomsgazdálkodó Kft., Budapest, 2007. 408. o.

⁹⁴ Lásd: Cséffán: i.m. 428. o., Horváth: i.m. 408–409. o.

⁹⁵ Kjt. 42. §

⁹⁶ Lásd: Cséffán: i.m. 428. o.

⁹⁷ Horváth: i.m. 417. o.

⁹⁸ Nftv. 25. § (3) bek.

felsőoktatási intézmény e személyekkel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.⁹⁹

Az összeférhetlenség előző pontokban már tárgyalt jogintézményekből (is) fakadó – és a felsőoktatásban különösen vita tárgyát képező – esete, amikor a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban – részben vagy egészben – azonos időtartamra esik. Ekkor ugyanis a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető.¹⁰⁰ E szabály kapcsán az irodalom leszögezi, hogy ellenkező esetben a közalkalmazott az alaplómunkaideje alatt látná el részben vagy egészben a másik munkáltató érdekében végzett tevékenységét.¹⁰¹

*Azonban az a szakirodalomban sem vitatott tény, hogy az oktatói, tudományos kutatói tevékenység sajátossága, hogy nem igényli teljes munkaidőben a munkahelyen jelenlétet, azonban ez nem jelenti azt, hogy az alkalmazott a nem a munkahelyen töltött időben nem munkaköri feladatait teljesíti, vagy legalábbis kellene teljesítenie. Csak úgy létesíthető tehát további jogviszony, ha a munkavállaló, közalkalmazott eleget tesz „fő” munkaviszonyából folyó kötelezettségeinek.*¹⁰²

Az oktatói, illetve a tudományos kutatói tevékenység esetében még gyakoribb a munkaidőt nem érintő további munkavégzésre vonatkozó jogviszony létesítése, amelyet a Kjt. előzetes bejelentéshez köt, és a munkáltatót feljogosítja, hogy összeférhetlenség esetén azt megtiltsa.¹⁰³ Ráadásul a Kjt. a bejelentési kötelezettség alól kiveszi – egyebek mellett – a tudományos, oktatói, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenységet. Álláspontom szerint az oktatók és tudományos kutatók esetében a kivételszabály nem eredményezheti azt, hogy e klauzulára hivatkozással mentesüljenek a másik felsőoktatási intézménnyel létesített ugyanilyen célú jogviszonyra irányuló bejelentési kötelezettség alól. Ez ellentétes lenne a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. alapelv, a rendeltetészerű joggyakorlás követelményével.¹⁰⁴

Emellett szükséges rámutatni, hogy kifejezetten az összeférhetlenség körében az Nftv. szabályozást nem tartalmaz, és a még hatályos, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményekben történő foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet sem rendelkezik e kérdéssel.

Ugyanakkor felsőoktatási intézmények foglalkoztatási követelményrendszerében kell meghatározni különösen – egyebek mellett – az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert, és az abban foglaltak nem teljesítésének következményeit is.¹⁰⁵

Összességében tehát az Mt. ilyen irányú részletes rendelkezésének hiányára, vagy a Kjt. előírására tekintettel és az Nftv. felhatalmazó rendelkezése alapján álláspontom szerint nincs akadálya annak, hogy a munkáltató a szabályzatában tételesen rögzítse, mit tekint olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonynak, amely a közalkalmazott ezen jogviszonya alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen vagy előzetes bejelentésre köteles. Mindebből

⁹⁹ Nftv. 33. § (3) bek.

¹⁰⁰ Kjt. 43. §

¹⁰¹ Horváth: i.m. 418. o.

¹⁰² Nádas György: A felsőoktatásban dolgozók munkajog státuszának problematikája In: Lehoczky Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): Liber Amicorum. Studia Ida Hágelmayer Dedicata II. ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2005. 88–89. o.

¹⁰³ Kjt. 44. § (1) bek.

¹⁰⁴ Kjt. 3. § (1) bek. alapján alkalmazandó Mt. 6., 8. §

¹⁰⁵ Nftv. 2. melléklet II. 2. c) pont

következően a bejelentési kötelezettség e szabályozásban minden további nélkül előírható, így a későbbi jogviták ezzel elkerülhetőek. Erre egyébként a gyakorlatban vannak példák is, mint ahogy arra is, hogy a további jogviszony engedélyezésének is feltételül szabható annak részmunkaidős jellege.¹⁰⁶

IV. Konklúzió

Az oktatók és tudományos kutatók foglalkoztatása – függetlenül a felsőoktatási intézmény fenntartójának státuszától – nem csupán a munkaviszonyokban általában elvárható körülmények, hanem speciális, ágazati ismereteket is szükségessé tesz. A hatályos munkajogi szabályok és az azoktól kismértékű – leginkább a jogviszony létesítése és megszüntetése körébe eső – ágazati szintű (Nftv. általi) eltéréseket tartalmazó sajátos szabályok sem alkalmasak arra, hogy e jogviszonyok dinamikáját az intézményi működés sajátosságára tekintettel kellőképpen rendezzék.

Az Nftv. felhatalmazása az intézményi „belső” foglalkoztatási normarendszer kidolgozására nem csupán lehetőség az intézmények számára, hanem felelősségteljes kötelezettség is, hiszen e kodifikáció képes a jogalkotás hiányosságait pótolni.

Más kérdés, hogy mennyiben áll összhangban a jogbiztonság elvével, hogy a fentiekben tárgyalt, a munkavégzésre irányuló jogviszony lényeges garanciális tartalmi intézményenként eltérő keretek között érvényesülnek. Ez mindenképpen felveti az irányadó törvényi szabályozás ismételt, a korábbiaknál alaposabb átgondolásának szükségességét.

¹⁰⁶ Lásd Kjt. 43. § (1) bek.