

SIKER A TÁRGYALÓTEREMBEN

Hivatásos is létesíthet munkaviszonyt mellékfoglalkozásként

A Legfelsőbb Bíróság helyt adott felülvizsgálati kérelmünknek, a korábbi bírósági ítéleteket megváltoztatta, és elvi élel megállapította, hogy hivatásos állományú személy a jogviszonya mellett létesíthet munkaviszonyt.

Tagunkkal szemben fegyelmi eljárást rendeltek el és a szolgálati beosztásából felfüggesztették, illetménye visszatartása mellett. Kollegánk családja megélhetése érdekében a szolgálati beosztásából történő felfüggesztése idejére munkát kívánt vállalni, és munkakeresése sikerrel is járt, karbantartóként alkalmazták volna. A munkavállalási szándékát bejelentette munkáltatójának és engedélyt kért a munkavégzésre.

A munkavégzés iránti engedélyt a fegyveres szerv nem adta meg. Arra hivatkoztak, hogy a Hszt. csak munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony engedélyezéséről rendelkezik, amibe a munkaviszony nem sorolható bele, így munkaviszonyt, még a beosztásból történő felfüggesztés alatt sem létesíthet a hivatásos állományú.

Az engedély megtagadását szolgálati panasszal, majd annak elutasítását követően keresettel támadtuk meg, mert a Hszt. nem tartalmaz tilalmat a hivatásos állomány tagja munkaviszony létesítésére, és nem definiálja azt sem, hogy mit kell a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekinteni, így az alatt a hivatásos állományú jogviszonyon kívüli egyéb, mindenfajta munkavégzésre irányuló jogviszonyt kell érteni. A jogalkotó nyilván kiemelte volna, ha abszolút tilalom lenne a munkaviszony létesítésére. A munkáltatói jogértelmezés éppúgy szélsőséges, mintha úgy értelmeznénk a Hszt. összeférhetlenségi szabályait, amely a munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyokról rendelkezik, hogy annak alapján a munkaviszony nem is engedélyköteles, sőt bejelentenie sem kell a hivatásos állomány tagjának.

Az első és a másodfokú bíróság is elutasította a keresetet, arra az álláspontra helyezkedve, hogy a hivatásos számára bármely munkaviszony eleve kizárt. A jogerős ítélettel szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztettünk elő. A Legfelsőbb Bíróság ítélete megállapította, hogy tagunk munkaviszony létesítésére vonatkozó kérelmét jogellenesen utasította el a munkáltató. Kiemelte, hogy a Hszt. végrehajtási rendelete számos helyen munkaviszonyra utaló fogalmakat használ, így például munkarend, munkakör vagy munkáltató, amelyből egyértelműen a munkaviszony engedélyezési feltételeire, és így a munkaviszony lehetőségére enged következtetni.

dr. Oláh Tamás, jogtanácsos