**Dr. Kártyás Gábor:**

**Tananyag kiegészítés a Közszolgálati munkajog tantárgyhoz (2025)**

**A KÖTELEZŐ TANANYAG**

A vizsga anyagát a Tankönyv képezi: Kártyás Gábor (szerk.): Bevezetés a közszolgálati munkajogba, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.

A jegyzet letölthető innen:

<http://www.eltereader.hu/kiadvanyok/kartyas-gabor-szerk-bevezetes-a-kozszolgalati-munkajogba/?fbclid=IwAR2WjG8a8EnGZSR4u5jTCzU4LbZIXDjKnT5-vgZPgark_ZiGmSuyab1QDdg>

Ez a Tankönyv a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (Kttv.) anyagára épül. Azóta két újabb törvény jelent meg:

* 2019. március 1-jével kell alkalmazni a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényt (Kit.).
* 2020. január 1-jével lépett hatályba a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (Küt.).

Ez a segédanyag a Tankönyv egyes fejezeteihez kapcsolódóan tartalmazza, hogy a jogszabályváltozásokra tekintettel milyen új ismereteket szükséges megtanulni, és melyek azok a részek a Tankönyvből, amelyek már nem részei a tananyagnak. Az itt külön meg nem jelölt részeket a Tankönyvből kell megtanulni.

**TANKÖNYV I. fejezet**

**A közszolgálati munkajog sajátosságai, alapelvei**

**Kiegészítés az 1) b) ponthoz: A közszolgálati foglalkoztatást szabályozó törvények**

**2016. július 1-jével** új törvény jelent meg a magyar közszolgálatban. Az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény (a továbbiakban: **Áttv**.) alapján a kormánytisztviselők és kormányzati ügykelezők egy csoportja állami tisztviselővé, illetve állami ügykezelővé vált. Az új törvény célja az volt, hogy felmenő rendszerben az államigazgatás mind tágabb körére vonatkozóan **új közszolgálati szabályozást vezessen be**. Szabályait először a járási (fővárosi kerületi) hivatalokban, majd 2017. január 1-jétől a megyei (fővárosi) kormányhivatalokban dolgozókra is alkalmazni kellett.

Az Áttv. **elsősorban az előmeneteli- és illetményrendszer vonatkozásában** tartalmazott merőben új rendelkezéseket. A koncepció lényege, hogy jelentősen kibővítette a munkáltató mérlegelési lehetőségét az illetmények meghatározásában. Az önkormányzatoknál és autonóm jogállású államigazgatási szerveknél dolgozó köztisztviselőkre továbbra is a Kttv.-t kellett alkalmazni.

**2019. március 1-jével újabb változás következett**, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: **Kit**.) hatályba lépésével. Az új törvény hatálya alá vonja a korábbi Áttv. hatálya alatt állt személyeket és a Kttv. szerinti korábbi kormánytisztviselőket is. A Kit. hatályba lépésével az Áttv. hatályon kívül került, míg a Kttv. csak az autonóm jogállású közigazgatási szervekre és az önkormányzati igazgatási szervekre maradt alkalmazandó (lásd még alább).

Tovább differenciálódott a szabályozás **2020. január 1-jével**, a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (**Küt**.) hatályba lépésével. Ez a törvény az autonóm jogállású közigazgatási szervekre vonatkozik, így ezek a közigazgatási szervek is kikerültek a Kttv. hatálya alól.

A szabályozás töredezetté válásának **oka alapvetően az illetményreform** volt. A jogalkotó ugyanis nem egy lépésben, a teljes közigazgatás személyi állományára kiterjedően emelte meg az illetményeket, hanem mindig csak egy-egy csoportra vonatkozóan. Akiket az aktuális illetményemelés érintett, ők kerültek egy újabb törvény hatálya alá, kezdve a járási hivatalokban és megyei kormányhivatalokban dolgozókkal (Áttv.), majd a Kormánynak alárendelt közigazgatás állományával (Kit.), végül eljutva az autonóm jogállású közigazgatási szervekig (Küt.).

**TANKÖNYV II. fejezet**

**A Kttv. hatálya, a közszolgálati jogviszony alanyai**

**A 2) pont HELYETT a tananyag az alábbi:**

**A közszolgálati törvények szervi hatálya**

A szervi hatály azokat a munkáltatókat határozza meg, amelyekre az adott törvényt alkalmazni kell. A közszolgálat törvényi szabályozása jelenleg nem egységes, hanem három törvénnyel valósul meg:

* A **Kit. hatálya** a Kormánynak alárendelt közigazgatási szervekre terjed ki. Ide sorolhatóak például a minisztériumok, a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok, valamint a járási hivatalok.
* A **Kttv. hatálya** alá az önkormányzati igazgatási szervek tartoznak (pl. polgármesteri hivatalok). Ide tartoznak az intézményfenntartásra kijelölt szervek is, mint a közoktatásban működő Klebelsberg Központ.
* A **Küt.** a nem a Kormány alárendeltségében működő, autonóm jogállású államigazgatási szervekre alkalmazandó. Ezek ugyan államigazgatási szervek, de valamilyen alkotmányos okból a Kormánytól bizonyos függetlenségben működnek. Ennek oka lehet az, hogy ezek a szervek valamely állampolgári jog érvényesülése felett őrködnek (pl. Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, Gazdasági Versenyhivatal, Nemzeti Választási Iroda), vagy egy másik hatalmi ághoz kapcsolódnak (pl. Alkotmánybíróság Hivatala, Köztársasági Elnöki Hivatal).

Lásd az összefoglaló táblázatban:

|  |
| --- |
| **A közszolgálati törvények szervi hatálya** |
| **Kit.**a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. tv. | **Kttv.**a közszolgálati tisztviselőkről 2011. évi CXCIX. törvény | **Küt.**a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény |
| Központi kormányzati igazgatási szervek:- minisztériumok, - kormányzati főhivatalok (Központi Statisztikai Hivatal,a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala), - központi hivatalok.Fővárosi és vármegyei kormányhivatalokJárási hivatalok | Helyi önkormányzati igazgatási szervek (pl. polgármesteri hivatalok)Intézmény-fenntartásra kijelölt szerv (pl. Klebelsberg Intézményfenntartó Központ) | Autonóm jogállású közigazgatási szervek:a) a Sándor-palota (Köztársasági Elnöki Hivatal),b) az Alkotmánybíróság Hivatala,c) a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság,d) az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala,e) a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal,f) a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság,g) a Gazdasági Versenyhivatal,h) a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága,i) a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága,j) az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára,k) a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága,l) a Közbeszerzési Hatóság,m) a Nemzeti Választási Iroda,n) a Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala,o) az Országos Atomenergia Hivatal,p) az Integritás Hatóság,q) az Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság,r) a Szuverenitásvédelmi Hivatal. |

Érdemes megegyezni, hogy a **Nemzeti Adó- és Vámhivatal** alkalmazottaira egy további külön törvény vonatkozik (a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény, hatályos 2021. január 1-jétől). A különálló szabályozás oka, hogy az adóhatóság állományában civil tisztviselők és fegyveres szolgálatot teljesítő pénzügyőrök is vannak.

A jelenlegi szabályozásban tehát a közigazgatás személyi állománya **nem egységes szabályok alapján**, akár jelentősen eltérő illetmények mellett dolgozik. Azt, hogy a fenti három törvény közül melyiket kell a tisztviselőre alkalmazni, az határozza meg, hogy mely közigazgatási szervnél dolgozik a tisztviselő.

**A 3) pont HELYETT a tananyag az alábbi:**

**A közszolgálati törvények személyi hatálya**

A Kit. hatálya alatt dolgozókat **kormánytisztviselőnek** nevezzük. Az elnevezés oka, hogy ezek a tisztviselők a Kormány alárendeltségében működő szerveknél állnak jogviszonyban. Ez tükröződik abban is, hogy e személyek munkáltatója formálisan a Kormány, amely nevében a munkáltatói jogkört annak a közigazgatási szervnek a vezetője gyakorolja, ahová a tisztviselőt kinevezték (Kit. 80–81. §).

A Kttv. megkülönbözteti a közigazgatási szerv érdemi, közhatalmi tevékenységében részt vevő alkalmazottakat és azokat, akik csak az e feladatokat támogató, kisegítő, ügyviteli teendőket látják el. A közhatalmi feladatok köré sorolható a hatósági határozatok előkészítése, a helyszíni ellenőrzések lefolytatása, a hatósági bizonyítványok kiadása és egyéb, a közigazgatási szerv hatáskörébe tartozó feladatok ellátása. Tipikus ügyviteli feladatok az iktatás, levelezés intézése, archiválás stb. Az érdemi tevékenységet végzők a **köztisztviselők**. Az ügyviteli feladatokat ellátók az **ügykezelők**. (A Kit. és a Küt. hatálya alatt nincsenek ügykezelők, az adminisztratív feladatokat ellátók is kormánytisztviselőnek/köztisztviselőknek minősülnek.)

A Küt. hatálya alá tartozók elnevezése szintén **köztisztviselő**.

Mindhárom törvény ismeri a **közigazgatási munkavállaló** kategóriát. A közigazgatási munkavállalók a közhatalom gyakorlásában még közvetve sem vesznek részt, a közigazgatási szerv operatív működéséhez kapcsolódó, kisegítő feladatokat látnak el (például sofőr, éttermi dolgozó, karbantartó). Ők munkaviszonyban állnak a közigazgatási szervvel. Így erre a jogviszonyra – a Kttv./Kit./Küt. pár eltérő rendelkezése mellett – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény az irányadó.

A Kit. és a Kttv. szabályozza olyan személyek jogviszonyát is, akik **nem minősülnek kormánytisztviselőnek, vagy köztisztviselőnek**, de munkájuk a közszolgálathoz kapcsolódik. Ilyen a Kit. esetében például a miniszter, vagy az államtitkár, a Kttv. esetében pedig a jegyző, vagy a polgármester.

Lásd az összefoglaló táblázatban:

|  |
| --- |
| **A közszolgálati törvények személyi hatálya** |
| **Kit.**a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. tv. | **Kttv.**a közszolgálati tisztviselőkről 2011. évi CXCIX. törvény | **Küt.**a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény |
| KormánytisztviselőkEgyéb személyek (pl. miniszter, államtitkár)Közigazgatási munkavállalók | KöztisztviselőkÜgykezelőkEgyéb személyek (jegyző, polgármester)Közigazgatási munkavállalók | KöztisztviselőkKözigazgatási munkavállalók |

**TANKÖNYV III. fejezet**

**A közszolgálati jogviszony létesítése és módosítása**

**A 2) pont az alábbiakkal egészül ki:**

Említést érdemel, hogy a Küt. ismeri a **közszolgálati munkaszerződést** is. Ez valójában a kinevezésnek megfelelő intézmény, és csak bizonyos közigazgatási szerveknél alkalmazzák (pl. Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság, Közbeszerzési Hatóság). Az eltérő elnevezés mögött valójában nincs érdemi eltérő jogi tartalom, a közszolgálati munkaszerződésre a kinevezés szabályait kell alkalmazni.

**A 2) c) pont HELYETT a tananyag az alábbi:**

**Kifogás a vezetői kinevezésekkel szemben**

A **Kit.** egy további, sajátos intézményt tartalmaz a **főosztályvezető, osztályvezető kormánytisztviselő** kinevezése kapcsán. A szabály lényege, hogy a főosztályvezetői és osztályvezetői álláshely betöltésére javasolt személy kinevezésével szemben a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője kifogást emelhet. **A kifogásolt személy nem nevezhető ki főosztályvezetői vagy osztályvezetői álláshelyre** [Kit. 263. § (2) bek.].

A kinevezéssel szembeni kifogás lényegében **vétójog**, amellyel szemben az érintett leendő vezető gyakorlatilag nem élhet jogorvoslattal. A kifogást ugyanis nem kell írásba foglalni, indokolni, gyakorlatilag közölni sem az érintettel, ám mégis megakadályozza, hogy vezetői álláshelyen dolgozzon.

**A 2) d) pont az alábbiakkal egészül ki:**

**Az álláshely fogalma**

A Kit. és Küt. a kinevezés szerinti munkakör helyett bevezeti az álláshely fogalmát.

A Kttv. szerinti **munkakör** az ellátandó feladatok meghatározását jelenti a kinevezésben (pl. jogi referens, könyvelő, hatósági ellenőr). Azt határozza meg, hogy milyen típusú feladatok ellátására kötelezheti a munkáltató a tisztviselőt. A munkakörnek nincs köze az előmenetelhez, nincs közvetlen kapcsolata a tisztviselő díjazásával.

Ehhez képest **az álláshely egy humánerőforrás szervezési fogalom, amely a munkáltató szervezetéhez kötődik.** Az álláshely nem csak az ellátandó feladatokat adja meg, de **a besorolást is**, azaz azt is, hogy az adott álláshelyet betöltő tisztviselő milyen illetményre jogosult. A Kit. hatálya alatt Kormányhatározat, a Küt. alapján a szerv vezetője állapítja meg, hogy az adott közigazgatási szervnél hány darab és milyen besorolásra jogosító álláshelyek vannak. A szabályozás szerint, nem érinti a jogviszony fennállását, ha a tisztviselőt ugyanazon szerv másik álláshelyére helyezik. Azaz, a tisztviselő az egyes álláshelyek között a közigazgatási szerven belül **a munkáltató egyoldalú döntésével** mozgatható, ami kihathat (akár negatívan is) az illetményére (Kit. 57–59. §, Küt. 8. §). Lásd ehhez még az előmeneteli rendszernél írtakat, alább.

Míg tehát a Kttv. szerinti munkakör csak a feladatok meghatározását jelenti, és főszabály szerint csak közös megegyezéssel módosítható, addig a Kit. és a Küt. szerinti álláshely tágabb jelentésű fogalom, ami a besorolásra is kihat, és amelyet a munkáltató – a közigazgatási szerven belül – egyoldalúan is megváltozathat.

**A 3) pont helyett a tananyag az alábbi:**

**A kinevezés módosítása**

A közszolgálati jogviszony főszabály szerint határozatlan időre jön létre, és tartósan fennáll, amelynek tartama alatt számos esetben szükségessé válhat az eredetileg kikötött feltételek módosítása. Míg a **Kttv. és a Küt. hatálya alatt** a kinevezés tartalmát módosítani – főszabály szerint – csak **a felek közös megegyezésével lehet** [Kttv. 48. § (1) bek., Küt. 29. §], addig **a Kit. szerint erre a munkáltató egyoldalúan jogosult** (Kit. 89. §).

Az egyoldalú kinevezés módosítással szemben **számos kifogás** megfogalmazható. Míg maga a közszolgálati jogviszony – magától értetően – a két fél közös akaratával jön létre, ellentmondásos, hogy a törvény mégis lehetővé teszi, hogy a munkáltató a kinevezést bármikor, bármely elemében, indokolás nélkül módosítsa. Ezzel pedig megszűnik a jogviszony kontraktuális (szerződésen alapuló) jellege. Hiába egyeznek meg a felek az ellátandó feladatokban, a munkavégzés helyében, az illetményben, a munkaidő mértékében stb., mindezeket a munkáltató tetszése szerint megváltoztathatja.

A tisztviselő a kinevezés egyoldalú módosításával szemben csak annyit tehet, hogy – ha az különös érdeksérelmet okoz – négy munkanapon belül **kérje a felmentését**. Ennek azért van jelentősége, mert ilyenkor nem lemondással szűnik meg a jogviszony, ezért a közszolgálati tisztviselő igényt tarthat végkielégítésre és a felmentési időre járó mentesítésre is. Ám ez a lehetősége is csak bizonyos esetekben áll fenn (például, ha illetményének összege 20%-kal csökken, a munkaideje változik, elveszti vezetői beosztását, vagy végzettségének nem megfelelő feladatok ellátására kötelezik). A kinevezés egyoldalú módosítása számos munkáltatói visszaélésre ad lehetőséget. Például, ha a munkáltató a tisztviselő számára jelentősen kedvezőtlenebbül módosítja a kinevezést, azzal gyakorlatilag kikényszeríthető, hogy az érintett kérje a felmentését, ezzel megfosztva a közhivatalától, formailag a „saját kérésére”.

**4-6) pont:**

**Nem része a tananyagnak.**

**TANKÖNYV IV. fejezet**

**A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése**

**A 3) f)–o) pontok HELYETT a tananyag az alábbi:**

**A felmentés indokai**

A kötelező és lehetséges felmentési okok rendszerét **a Kit. szabályai** alapján mutatjuk be (a három törvény között ugyan vannak eltérések, de ezek részletes ismertetésétől eltekintünk).

A **lehetséges**, azaz a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó felmentési okok között találjuk a **szervezeti eredetű okokat.** Ilyenkor a munkáltató oldalán merül fel az a körülmény, ami miatt az egyébként megfelelően dolgozó tisztviselő jogviszonyát meg kívánja szüntetni a munkáltató. Ide tartoznak az alábbiak:

a) létszámcsökkentés;

b) megszűnt az igazgatási szerv adott feladata;

c) a tisztviselő ellátandó feladata vagy az álláshelye átszervezés miatt megszűnik;

d) hatékonysági csere.

A **hatékonysági csere** (Kit. 108. §) lényege az, hogy ha a kormánytisztviselő által betöltött álláshelyre meghatározott feladatokban valamilyen (szervezeti) változás következik be, és azok további hatékony ellátásához a kormánytisztviselő képzettsége, tapasztalata nem megfelelő, akkor a munkáltató jogosult az álláshelyet más kormánytisztviselővel betölteni. Ugyanakkor az érintett tisztviselőt két fontos **garancia** védi:

* Egyrészt, a munkáltató köteles felajánlani annak lehetőségét, hogy a kormánytisztviselő felmentése előtt a szükséges új képzettséget megszerezze. Ha tehát a tisztviselő vállalja a továbbképzést, akkor e jogcímen felmentésnek nincs helye.
* Másrészt, ha nem is vállalja ugyan a szükséges képzettség megszerzését, a felmentés előtt akkor is állás-felajánlási kötelezettség terheli a munkáltatót. Ez azt jelenti, hogy a felmentés előtt meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan üres álláshely, ami a tisztviselő meglévő végzettségével, tapasztalatával betölthet. Ha van, felmentésre csak akkor kerülhet sor, ha a tisztviselő ezt az álláshelyet nem fogadja el.

A lehetséges felmentési okok között találunk három olyan okot is, amelyek **a kormánytisztviselő személyére vezethetők vissza.** Ezek az alábbiak:

a) a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül;

b) a kormánytisztviselő az összeférhetetlenségi nyilatkozatában, illetve az érdekeltségi nyilatkozatában lényeges adatot, tényt szándékosan valótlanul közölt vagy mellőzött,

c) a kormánytisztviselő nem kért előzetes engedélyt további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséhez, illetve azt nem jelentette be a munkáltatónak.

A **nyugdíjasnak minősülés** abban az esetben fordulhat elő, ha a jogviszony korábban a nyugdíjassá válással nem szűnt meg, mivel a tisztviselő továbbfoglalkoztatására került sor. A továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok tehát lényegében külön indok nélkül, önmagában a nyugdíjas státuszukra hivatkozással felmenthetőek.

A b) és c) pont szerinti eset a kormánytisztviselő két lényeges kötelezettségszegését szankcionálja azzal, hogy ezek miatt a munkáltató – mérlegelése szerint – akár felmentéssel is élhet.

A munkáltató számára **kötelezőként előírt felmentési okok** mindegyike a tisztviselő személyével kapcsolatos. Elvileg ezen okok tekintetében a munkáltató nem mérlegelhet: ha jogszabályban rögzített feltételek fennállnak, úgy köteles felmentést közölni. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy vannak olyan esetek (pl. az érdemtelenség, a nem megfelelő munkavégzés, bizalomvesztés), amelyek eleve széles mérlegelési lehetőséget biztosítanak számára. Annak eldöntése ugyanis, hogy a jogszabályi feltételek fennállnak-e, kétségtelen módon a munkáltató megítélésén, illetve meggyőződésén alapul. Ez beleilleszkedik abba a folyamatba, miszerint az utóbbi években egyre inkább szélesedik a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési joga a felmentési okokat tekintve, mely kétségkívül a közszolgálati pálya stabilitása ellen hat.

A **kötelező felmentési esetek** az alábbiak:

* érdemtelenség: valamilyen kirívó kötelezettségszegés alapozhatja meg. A törvény szerint akkor van szó érdemtelenségről, ha a kormánytisztviselő a munkahelyén kívül olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv jó hírnevét vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, vagy a feladatait nem az alappal elvárható szakmai elhivatottsággal végzi és emiatt nem várható el, hogy a jogviszonyát fenntartsák. Ilyen eset lehet például, a tisztviselő erősen ittasan jelenik meg munkaidőben az ügyfelek előtt.
* nem megfelelő munkavégzés: a kormánytisztviselő a teljesítményértékelés során átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítményszintet ér el.
* foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására (pl. a tisztviselő büntetett előéletűvé válik), vagy hiányoznak az álláshely betöltéséhez szükséges nemzetbiztonsági feltételek.
* egészségügyi alkalmatlanság: az adott álláshelyen nincs a tisztviselő egészségi állapotának megfelelő feladat, és a képzettségének, valamint egészségi állapotának megfelelő üres álláshely nincs, vagy másik álláshelyen történő foglalkoztatásához nem járul hozzá.
* bizonyos esetekben kötelező a felmentés a tisztviselő kérelmére:
	+ a nők 40 év szolgálati idővel igénybe vehető öregségi nyugdíjra jogosult tisztviselő kéri a felmentését. Ilyenkor a felmentési idő lejárta után a tisztviselő másnap már a nyugdíját veheti igénybe.
	+ a kinevezés egyoldalú módosítása miatt a tisztviselő ezt kéri.
	+ a fegyelmi eljárás alatt tisztviselő ezt kéri. Ennek akkor lehet jelentősége, ha a tisztviselő nem kívánja vállalni a fegyelmi eljárás lehetséges következményeit, és így inkább kéri a jogviszonya felmentéssel való megszüntetését.

|  |
| --- |
| **Felmentési esetek a Kit.-ben** |
| **Lehetséges esetek** | **Kötelező esetek** |
| a) létszámcsökkentés; | a) a kormánytisztviselő a hivatása gyakorlására érdemtelen; |
| b) megszűnt az igazgatási szerv adott feladata; | b) a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő; |
| c)   az ellátandó feladat vagy az álláshely átszervezés miatt megszűnik; | c) foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására; |
| d) a hatékonysági csere; | d) a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan; |
| e) a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül; | e) a felmentést a tisztviselő kéri:* a nők 40 év szolgálati idővel igénybe vehető öregségi nyugdíjra jogosultság miatt;
* a kinevezés egyoldalú módosítása miatt;
* a fegyelmi eljárás alatt.
 |
| f) a kormánytisztviselő az összeférhetetlenségi nyilatkozatában, illetve az érdekeltségi nyilatkozatában lényeges adatot, tényt szándékosan valótlanul közölt vagy mellőzött; |
| g) a kormánytisztviselő nem kért előzetes engedélyt további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítéséhez, illetve azt nem jelentette be a munkáltatónak. |

**Az egyes felmentési okokhoz eltérő jogkövetkezmények tartoznak**. Általában a felmentés esetén a tisztviselőt megilleti a végkielégítés és két hónap felmentési idő, amelynek a fele alatt munkát végeznie már nem kell, de illetményét még megkapja. Ha munkaerő-piaci helyzete különösen sérülékeny, akkor felmentési tilalmak és korlátozások is védik (pl. a várandósság alatt nem közölhető felmentés). Ugyanakkor, ha a felmentés oka a tisztviselőnek felróható, akkor általában nem alkalmazhatóak az említett garanciális szabályok. Például, az érdemtelenség miatt közölt felmentés azonnali hatályú (nincs felmentési idő), nem jár végkielégítés és – felmentési védelmek hiányában – akár a várandós, vagy keresőképtelen tisztviselővel szemben is alkalmazható. Más felmentési eseteknél viszont csak 1 vagy 2 védelmi szabály alkalmazása kizárt. Így a nyugdíjas tisztviselő végkielégítésre ugyan nem jogosult, de megilleti a felmentési idő és alkalmazandóak a felmentési védelmek is.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Felmentési esetek** | **Nem jár végkielégítés** | **Nincs felmentési idő** | **Nincs felmentési védelem** |
| Érdemtelenség | x | x | x |
| Foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására | x | x | x |
| A kormánytisztviselő összeférhetetlenségi, vagy érdekeltségi nyilatkozatában lényeges adatot, tényt szándékosan valótlanul közölt vagy mellőzött | x | x | x |
| Nem megfelelő munkavégzés | x |  |  |
| Nyugdíjasnak minősülés | x |  |  |
| Felmentés a fegyelmi eljárás alatt, kérelemre | x |  | x |
| Felmentés egyoldalú kinevezés módosítás vagy nők 40 nyugdíj miatt, kérelemre |  |  | x |

**TANKÖNYV V. fejezet**

**A közszolgálati jogviszony tartalma**

**Az 5) pont az alábbiakkal egészül ki: Munkaidő és pihenőidő**

A Kttv. és a Kit./Küt. szabályai jelentős pontokon különböznek, a Kttv. általában a tisztviselőre kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz. A Kttv.-hez képest a Kit./Küt. főbb eltérései az alábbiak:

* a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, ezért a Kit. és a Küt. hatálya alatt dolgozók hetente 4\*30 perccel többet dolgoznak, mint a Kttv. hatálya alatt állók (Kit. 121. §, Küt. 56. §).
* az alapszabadság mértéke 20 munkanap, azaz 5 munkanappal kevesebb a Kttv.-hez képest (Kit. 128. §, Küt. 63. §).
* a gyermeket nevelők, családot alapítók több pótszabadságot kapnak [Kit. 155. §, Küt. 63. § (9–15) bek.].
* a szabadságot a tárgyévben kötelező kiadni, és természetben legkésőbb a tárgyévet követő június 30-ig lehet igénybe venni. Ezt követően csak a szabadság pénzbeli megváltása igényelhető (Kit. 129. §, Küt. 64. §).

**TANKÖNYV VI. fejezet**

**Az előmeneteli és illetményrendszer**

**A 2–5) pontok HELYETT a tananyag az alábbi: Előmeneteli és illetményrendszer**

A Kttv. szerint a tisztviselők előmenetelének alapja a besorolási rendszer, amely meghatározza a közszolgálati tisztviselő illetményét és előrelépési lehetőségeit. A besorolás alapvetően három szempont szerint történik:

– a közszolgálati tisztviselő végzettsége,

– a közszolgálati tisztviselői jogviszonyban töltött idő hossza és

– egyéb feltételek (pl. bizonyos vizsgák eredményes teljesítése) alapján.

A Kttv. szerinti besorolási rendszer jellemzője, hogy **a törvény pontosan meghatározza**, hogy a fenti szempontok szerint besorolt tisztviselőt milyen összegű **alapilletmény** illeti meg. Ez úgy történik, hogy a besorolási rendszer minden fokozatához tartozik egy szorzószám. A szorzószám és az ún. illetményalap szorzata határozza meg az adott besoroláshoz tartozó alapilletményt [Kttv. 117. §, 133. § (1)–(2) bek.]. Az **illetményalap** összegét évente az állami költségvetésről szóló törvény állapítja meg úgy, hogy az nem lehet alacsonyabb, mint az előző évi illetményalap (Kttv. 132. §). Ennek mértéke azonban 2008 óta változatlan, 38 650 Ft. A közszolgálati illetményrendszer reformját éppen az tette szükségessé, hogy ezek az illetmények meglehetősen **elavulttá, túl alacsony mértékűvé váltak** az évek múlásával.

Minél magasabb a végzettsége a tisztviselőnek, illetve minél hosszabb ideje dolgozik a közszolgálatban, annál magasabb lesz a szorzószám. Például a felsőfokú végzettségű, 7 év jogviszonyban töltött idővel rendelkező közszolgálati tisztviselőt a tanácsos besorolási fokozatba és a 6. fizetési fokozatba kell besorolni. Alapilletménye az illetményalap 3,9-szerese. Az idő múlásával és megfelelő színvonalú munkavégzéssel a tisztviselő egyre magasabb besorolási fokozatokba léphet, ezzel egyre magasabb alapilletményt szerezhet.

Miközben tehát a besoroláson alapuló illetmény kötött, a törvényben meghatározott, a Kttv. is tartalmaz olyan illetmény-elemeket, amelyek **a tisztviselő teljesítményétől függenek**. Azaz, a munkáltató értékeli a tisztviselő munkáját, és ennek eredményeképpen állapíthat meg további díjazási elemeket. Ennek legfontosabb példája az **illetményeltérítés**, ami a munkáltató mérlegelésétől függő, nem kötelező, adható juttatás. Az illetményeltérítés lényege, hogy a tárgyévet megelőző év minősítése alapján a hivatali szerv vezetője a tárgyévre a tisztviselő besorolás szerinti alapilletményét feljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentheti [Kttv. 133. § (3)–(7) bek.]. Az illetményeltérítés mértékét igen tágan határozza meg a törvény, hiszen a besoroláshoz képest akár 50%-os eltérítés is megengedett. Például 2025-ben egy fogalmazói besoroláshoz tartozó alapilletmény a 2. fizetési fokozatban 123 680 Ft, amely 98 944 Ft és 185 520 Ft között téríthető el. A munkáltató mérlegelési jogkörét azonban több tényező is korlátozza. Egyfelől, az eltérítés alapja a minősítés (teljesítményértékelés), tehát nem elég hozzá a munkáltató formális, szubjektív értékelése a közszolgálati tisztviselő munkájáról. Másrészt, csak a tárgyévre vonatkozik, így az eltérítést követő január 1-jével az alapilletmény automatikusan visszaáll az eredeti (100%-os) szintre.

**A Kit. ehhez képest rendkívül rugalmas illetményrendszert vezetett be.** A legfontosabb különbség, hogy az egyes előmeneteli fokozatokhoz nem törvényben meghatározott, pontos illetmény összeg társul, hanem **csak egy alsó és felső határ**, amelyek között az illetményt a munkáltató jogosult meghatározni. A munkáltató e határok között egyoldalúan módosíthatja is az illetményt.

Például, a Kit. 1. melléklete az alábbiak szerint határozza meg a minisztériumokban dolgozók illetményét:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Besorolási fokozat megnevezése** | **Illetmény alsó határa** | **Illetmény felső határa** |  |
| 1. | kormánytanácsos | 250 000 Ft | 500 000 Ft |  |
| 2. | vezető-kormánytanácsos | 350 000 Ft | 650 000 Ft |  |
| 3. | kormány-főtanácsos | 400 000 Ft | 750 000 Ft |  |
| 4. | vezető-kormányfőtanácsos | 600 000 Ft | 1 500 000 Ft |  |
| 5. | osztályvezető | 700 000 Ft | 1 400 000 Ft |  |
| 6. | főosztályvezető | 800 000 Ft | 1 500 000 Ft |  |
| 7. | helyettes államtitkár | 1 300 000 Ft | 1 650 000 Ft |  |
| 8. | közigazgatási államtitkár | 1 500 000 Ft | 1 900 000 Ft |  |

Látható, hogy az alsó és felső határok közötti különbség rendkívül jelentős lehet. Ez azért aggályos, mert maga a törvény csak rendkívül elnagyolt szempontokat ad ahhoz, hogy a munkáltató e határok között mi alapján állapítsa meg a pontos illetményt. Eszerint a szakmai képességek, a képzettség, a gyakorlat, valamint a teljesítmény alapján kell meghatározni az illetményt [Kit. 65. § (3) bek.]. Így a tisztviselő pontos keresete lényegében a munkáltató egyoldalú döntésétől függ.

További fontos különbség, hogy **a Kit. szerinti besorolási fokozatok nem magához a tisztviselőhöz kötődnek, hanem az általa betöltött álláshelyhez** (Kit. 57. §). Tehát, nincs automatikus előrelépés, törvényben garantált előmenetel az egyes fokozatok között. A besorolási fokozat ugyanis az álláshelyhez kötődik, azt pedig a munkáltató határozhatja meg, hogy a tisztviselő mely álláshelyen dolgozik (Kit. 59. §). Így nem szükségszerű, hogy a kormánytanácsosként dolgozó kormánytisztviselő idővel előreléphessen vezető-kormánytanácsos pozícióba, sőt, a fordított irányú mozgás is lehetséges, ha a munkáltató döntése révén alacsonyabb besorolású álláshelyre kerül.

A 2020. január 1-jével hatályba lépett **Küt. is a Kit. szerinti, rugalmasabb illetményrendszert vezette be** a hatálya alatt állók (azaz az autonóm jogállású közigazgatási szerveknél dolgozók) vonatkozásában.

Mindhárom törvény **további díjazási elemeket** is ismer. Ilyen például a hosszú távon fennálló közszolgálati jogviszonyban járó jubileumi jutalom (szolgálati elismerés), amely legalább 25 év közszolgálatban töltött idő után alanyi jogon jár. Más juttatások viszont a munkáltató mérlegeléséhez kötöttek (pl. jutalom, szociális juttatások). A Kit. kiemelten támogatja további juttatásokkal a gyermeket nevelő kormánytisztviselőket.

**A vezetőkre vonatkozó szabályok**

Mindhárom törvény speciális illetményszabályokat állapít meg a **vezetőkre**. A közszolgálati karrier egyik fontos eleme a vezetővé válás. A vezetői munkakört betöltő tisztviselőkkel szemben szigorúbb kiválasztási feltételek és felelősségi szabályok érvényesülnek, amit a törvény **kiemelt illetménnyel** és **vezetői pótszabadsággal** kompenzál. A vezetői kinevezés soha nem automatikus előrelépés eredménye, hanem mindig a munkáltató mérlegelésén múlik. A Kttv. szerint három vezetői szint létezik (főosztályvezető, főosztályvezető-helyettes, osztályvezető), a Kit. és a Küt. viszont csak kétfélét ismer (főosztályvezető, osztályvezető; illetve szakmai vezető I. és szakmai vezető II.). A vezetői kinevezés határozatlan időre szól, de mindhárom törvény alapján **a munkáltató egyoldalúan módosíthatja a kinevezést** e vonatkozásban, és ügyintézői munkakörben/álláshelyen foglalkoztathatja tovább a volt vezetőt.

A Kttv. szerint a vezetők az általános előmenetel helyett az alábbi juttatásokra jogosultak. Alapilletményük magasabb, mint az előmeneteli rendszerben elérhető legmagasabb alapilletmény (Kttv. 139. §). Ezt az alapilletményt a vezetői kinevezés alapján kapják, amely így független a közszolgálatban töltött időtől és más előmeneteli feltételektől. Az alapilletményen felül vezetői illetménypótlékban részesülnek (Kttv. 137. §, 236. §). A Kit. és a Küt. is kiemelt illetmény-határok között állapítja meg a vezetők juttatásait (lásd a Kit. kapcsán a fenti bemutatott illetmény táblázatot).

**TANKÖNYV VII. fejezet**

**A közszolgálati munkajog felelősségi rendszere**

Nincs jelentős különbség a három törvény között, a tananyagot a Tankönyvben leírtak jelentik.

**TANKÖNYV VIII. fejezet**

**Kollektív munkajog a közszolgálatban**

Nincs jelentős különbség a három törvény között, a tananyagot a Tankönyvben leírtak jelentik.

Fontos, hogy a **Magyar Kormánytisztviselői Karnak csak a Kit. hatálya alá tartozó kormánytisztviselők a tagjai** (Kit. 76. §). A Kttv. és a Küt. hatálya alatt dolgozóknak nincs hasonló, kötelező tagságon alapuló érdekképviseleti szerve.

2024-től a jogalkotó minden közszolgálati törvény hatálya alatt **megtiltotta**, hogy a munkáltató a tisztviselő meghatalmazása alapján a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviseleti **tagdíjat levonja** az illetményből, és azt az adott érdekképviseleti szervnek átutalja [lásd pl. Kttv. 197. § (6) bek.]. Ezzel jelentősen nehezebbé vált a közigazgatásban működő szakszervezetek számára a tagdíjak begyűjtése.

**TANKÖNYV IX. fejezet**

**Munkaügyi viták a közszolgálatban**

Fontos, hogy **a Közszolgálati Döntőbizottság csak a Kit. hatálya alatt állók, azaz a kormánytisztviselők vonatkozásában működik**, a két másik törvénynél nincs hasonló permegelőző fórum.

2018. január 1-jétől a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos **jogviták közigazgatási jogvitának minősülnek**. Ez azt jelenti, hogy a közigazgatási perrendtartás szabályai szerint, a közigazgatási bíróságok (a közigazgatási kollégiummal működő törvényszékek) járnak el ezekben az ügyekben [a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 5. § (4) bek., 7. §].

**2 a)-c) és 3-4) pontok: nem része a tananyagnak!**