

A KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐI TÖRVÉNY

MAGYARÁZATA

2012. március 31.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

ÁROP-2.2.5.-2008-0001 számú, Humán-erőforrásgazdálkodás a központi közigazgatásban kiemelt projekt

Szerzők:

Dávid Péter

A jogviszony megszüntetése, díjazás, adatkezelés, nyilvántartás, érdekegyeztetés

dr. Hazafi Zoltán

Bevezetés, szabályozástörténet, hatály, a jogviszony tartalma

dr. Magyar Éva

Felelősségi szabályok, közszolgálati jogvita, az általános munkajogi szabályokat feldolgozó részek beépítése az egyes fejezetekbe

dr. Sipos-Szabó Zsanett

A jogviszony létesítése, módosítása, jogviszony tartalma, adatkezelés, nyilvántartás, érdekegyeztetés

Szerkesztette:

dr. Hazafi Zoltán

Lektorálta:

dr. Kátai Ildikó

A joggyakorlat áttekintésében közreműködtek:

dr. Petrity Krisztina

dr. Nagybakos István

Kézirat lezárva:

2012. március 31.

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ

RÖVIDÍTÉSEK

BEVEZETÉS

1. Szervi hatály
2. Személyi hatály
3. Tárgyi hatály
4. Értelmező rendelkezések
5. Kinevezés, megbízás, vállalkozás, munkaszerződés egymáshoz való viszonya
6. A besorolás alapjául szolgáló kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyban töltött idő számítása
7. A közös szabályok
 - 7.1. **Általános magatartási követelmények**
 - 7.1.1. A köz szolgálata
 - 7.1.2. A jóhiszeműség és tisztesség elve, együttműködés és tájékoztatás
 - 7.1.3. A törvény kógens jellege
 - 7.1.4. Rendeltetésszerű joggyakorlás
 - 7.1.5. Magatartási követelmény
 - 7.1.6. Titoktartási kötelezettség
 - 7.2. **A személyhez fűződő jogok védelme**
 - 7.2.1. A személyhez fűződő jogok korlátozása
 - 7.2.2. Személyhez fűződő jogról való lemondás
 - 7.2.3. Nyilatkozattétel, alkalmassági vizsgálat
 - 7.2.4. Ellenőrzés
 - 7.3. **Egyenlő bánásmód követelménye**
 - 7.4. **A jognyilatkozatok**
 - 7.4.1. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat
 - 7.4.2. A tájékoztatás
 - 7.4.3. A feltétel
 - 7.5. **A jognyilatkozatok megtételének módja**
 - 7.5.1. A képviselet
 - 7.5.2. Az alaki kötöttség
 - 7.5.3. A jognyilatkozat közlése
 - 7.5.4. A határidő és az időtartam számítása

- 7.6. *Az érvénytelenség*
 - 7.6.1. *A semmisség*
 - 7.6.2. *A megtámadhatóság*
 - 7.6.3. *Az érvénytelenség jogkövetkezményei*
- 8. **Közzszolgálati személyzeti igazgatás**
- 9. **A Magyar Kormánytisztviselői Kar**
- 10. **A jogviszony alanyai, jellege**
- 11. **Munkáltatói jogkör gyakorlása**
- 12. **A jogviszony létesítése**
 - 12.1. *A kinevezés időtartama*
 - 12.2. *Adatok, tények igazolása és a tájékoztatás*
 - 12.3. *Kinevezés feltételei*
 - 12.4. *Kinevezéssel kapcsolatos egyéb rendelkezések*
 - 12.5. *Eskü*
 - 12.6. *Kiválasztási eljárás*
 - 12.7. *Ösztöndíj*
 - 12.8. *Kinevezés módosítása*
 - 12.9. *Kötelező részmunkaidő kikötése*
- 13. **Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás**
 - 13.1. *Közös szabályok*
 - 13.2. *Átírányítás*
 - 13.3. *Kirendelés*
 - 13.4. *Kiküldetés*
 - 13.5. *Kormányzati érdekből történő kirendelés*
 - 13.6. *Határozott idejű áthelyezés*
- 14. **Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, Európai Unió Intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértő**
- 15. **A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás**
- 16. **Végleges áthelyezés**
- 17. **A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése**
 - 17.1. *A megszűnés*
 - 17.1.1. *Határozott idő lejártá*
 - 17.1.2. *A kormánytisztviselő halála*
 - 17.1.3. *Törvényben meghatározott esetek*
 - 17.1.4. *Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése*

- 17.1.5. *A 70. életév betöltése*
- 17.1.6. *A prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint*
- 17.1.7. *Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése*
- 17.1.8. *Kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése*
- 17.1.9. *Hivatalvesztés*
- 17.1.10. *Öregségi nyugdíjkorhatár betöltése és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzése*
- 17.1.11. *Állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszony létesítése*

17.2. *A megszüntetés*

- 17.2.1. *Közös megegyezés*
- 17.2.2. *Áthelyezés*
- 17.2.3. *Megszüntetés tartós külszolgálat alatt*
- 17.2.4. *Megszüntetés a próbaidő alatt*
- 17.2.5. *Lemondás*
- 17.2.6. *Felmentés*

18. *Jogviszonyváltás*

19. *Tartalékállomány*

20. *Eljárás a jogviszony megszűnés, megszüntetés esetén*

21. *Kormányzati szolgálati jogviszony tartalma, jogok és kötelezettségek*

21.1. *Az államigazgatási szerv kötelezettségei*

- 21.1.1. *Foglalkoztatási kötelezettség*
- 21.1.2. *A munkavégzés feltételeinek biztosítása*
- 21.1.3. *Munka- és egészségvédelem*
- 21.1.4. *Az indokolt költségek megtérítése*

21.2. *A kormánytisztviselő kötelezettségei*

- 21.2.1. *Jogszerű, szakszerű, az etikai elveknek megfelelő magatartás és eljárás*
- 21.2.2. *Rendelkezésre állás, együttműködés, szakmai lojalitás*
- 21.2.3. *Az utasítás végrehajtása*

21.3. *Kormánytisztviselő képzése, továbbképzése*

21.4. *Tanulmányi szerződés*

21.5. *A kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvei*

- 21.5.1. *Hűség és elkötelezettség*
- 21.5.2. *Nemzeti érdekek előnyben részesítése*
- 21.5.3. *Igazságos és méltányos jogszolgáltatás*
- 21.5.4. *Méltóság és tisztesség*
- 21.5.5. *Előítéletektől való mentesség*
- 21.5.6. *Pártatlanság*
- 21.5.7. *Felelősségtudat és szakszerűség*

- 21.5.8. *Együttműködés*
- 21.5.9. *Intézkedések megtételére irányuló arányosság*
- 21.5.10. *Védelem*
- 21.6. *Együttalkalmazási tilalom, összeférhetlenség***
- 21.7. *A vagyongyarapodás vizsgálata***
- 21.8. *A munka- és pihenőidő***
 - 21.8.1. *A napi munkaidő és az általános munkarend, a munkaidőkeret*
 - 21.8.2. *A munkaidő-beosztás szabályai*
 - 21.8.3. *A munkaszüneti napok körüli munkarend*
 - 21.8.4. *Munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés*
 - 21.8.5. *Vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés*
 - 21.8.6. *A munkaközi szünet*
 - 21.8.7. *A napi pihenőidő*
 - 21.8.8. *A rendkívüli munkaidő*
 - 21.8.9. *Ügyelet és készenlét*
 - 21.8.10. *A rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke*
 - 21.8.11. *Az egyes kormánytisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések*
- 21.9. *A szabadság***
 - 21.9.1. *Alapszabadság*
 - 21.9.2. *Pótszabadságok*
 - 21.9.3. *A szabadság kiadása*
 - 21.9.4. *Az igazgatási szünet*
 - 21.9.5. *Betegszabadság*
 - 21.9.6. *Egyéb munkaidő-kedvezmények*
- 21.10. *A munka- és pihenőidő nyilvántartása***
- 21.11. *Az előmenetel***
- 21.12. *A címek***
 - 21.12.1. *Kormány(fő)tanácsadó*
 - 21.12.2. *Közigazgatási (fő)tanácsadó*
 - 21.12.3. *Szakmai (fő)tanácsadó*
 - 21.12.4. *Címzetes vezetőtanácsos, címzetes főtanácsos, címzetes vezetőfőtanácsos, címzetes főmunkatárs*
- 21.13. *A vezetők***
- 21.14. *Teljesítményértékelés, minősítés***
- 21.15. *Díjazás, illetmény***
 - 21.15.1. *Az illetmény elemei*
 - 21.15.2. *Az illetmény számításának technikai szabályai*
 - 21.15.3. *Az illetmény minimális és maximális összege*
 - 21.15.4. *Az alapilletmény*
 - 21.15.5. *Az illetménykiegészítés*
 - 21.15.6. *Vezetőkkel kapcsolatos illetménymegállapítási szabályok*
 - 21.15.7. *Illetménypótlékok*
 - 21.15.8. *Illetmény fizetése számlára történő utalással*
 - 21.15.9. *Díjazás munkavégzés hiányában*
 - 21.15.10. *Az illetmény védelme*

- 21.15.11. *Az illetmény kifizetésének szabályai*
 - 21.15.12. *Elszámolás*
 - 21.15.13. *Illetményből való levonás*
 - 21.15.14. *Jogalap nélkül kifizetett illetmény*
 - 21.15.15. *Illetményről való előre lemondás tilalma, az engedményezés korlátja*
 - 21.16. *Egyéb juttatások***
 - 21.16.1. *Jubileumi jutalom*
 - 21.16.2. *Cafetéria-juttatás*
 - 21.16.3. *További, visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő szociális jóléti, kulturális, egészségügyi juttatások*
 - 21.16.4. *Állami kezességvállalás lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt - a lakáscélú állami támogatásokról szóló jogszabály szerint kamattámogatott - kölcsönért*
 - 21.17. *Jutalom, céljuttatás***
- 22. *Fegyelmi felelősség***
- 22.1. *Általánosságban a fegyelmi eljárásról*
 - 22.2. *A fegyelmi vétség fogalma*
 - 22.3. *A fegyelmi büntetések rendszere*
 - 22.4. *A fegyelmi büntetések hatálya*
 - 22.5. *A fegyelmi eljárás megindítása*
 - 22.6. *A fegyelmi jogkör gyakorlója*
 - 22.7. *A fegyelmi eljárás megindításának határideje*
 - 22.8. *A fegyelmi eljárás szakaszai*
 - 22.8.1. *A vizsgálat*
 - 22.8.2. *Tárgyalás*
 - 22.8.3. *Közös szabályok a fegyelmi eljárásban*
 - 22.9. *Átmeneti szabályok*
- 23. *Kártérítési felelősség***
- 23.1. *A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége*
 - 23.1.1. *Vétkességi felelősség*
 - 23.1.2. *Megőrzési felelősség*
 - 23.1.3. *Leltárhiányért való felelősség*
 - 23.1.4. *Együttes károkozás*
 - 23.1.5. *A kártérítés módjai*
 - 23.1.6. *A kár elemei*
 - 23.1.7. *A kár összege*
 - 23.1.8. *Eljárási szabályok*
 - 23.1.9. *Átmeneti rendelkezések*
 - 23.1.10. *Bírósági mentesítés*
 - 23.2. *Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége*
- 24. *Adatkezelés***
- 24.1. *Általános szabályok*
 - 24.2. *Közzolgálati alapnyilvántartás*

- 24.3. *Közzszolgálati statisztikai adatgyűjtés és adatszolgáltatás a tartalékállomány részére*
- 24.5. *A személyi anyag*
- 24.6. *A minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő adatkezelés egyes szabályai, a közzszolgálati nyilvántartás*
- 25. **Közzszolgálati ellenőrzés**
- 26. **Közzszolgálati jogvita**
- 27. **Az elévülés**
- 28. **Jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei**
 - 28.1. *Jogellenes jogviszony megszüntetés a munkáltató által*
 - 28.2. *Jogellenes jogviszony megszüntetés a kormánytisztviselő által*
 - 28.3. *Átmeneti rendelkezés*
- 29. **Kormánytisztviselői érdekegyeztetés**
 - 29.1. *Általános rendelkezések*
 - 29.2. *Központi érdekegyeztetés*
 - 29.3. *Munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés*
- 30. **Politikai (fő)tanácsadó**
- 31. **Kabinetfőnök**
- 32. **Kormányzati ügykezelők**
 - 32.1. *Általánosságban*
 - 32.2. *Alkalmazandó szabályok*
- 33. **Szakmai vezetők**
 - 33.1. *Közös szabályok*
 - 33.2. *Közigazgatási államtitkár*
 - 33.3. *Helyettes államtitkár*
- 34. **Közzszolgálati jogviszonyban állók**
 - 34.1. **Köztisztviselők**
 - 34.1.1. *Munkáltatói jogkör gyakorlása*
 - 34.1.3. *Jogviszony megszüntetése*
 - 34.1.4. *Köztisztviselő képzése, továbbképzése*
 - 34.1.5. *Hivatásetika, összeférhetetlenség*
 - 34.1.6. *Munkaidő, igazgatási szünet*
 - 34.1.7. *Címek*
 - 34.1.8. *Díjazás*
 - 34.1.9. *Bírósági eljárás*
 - 34.1.10. *Önkormányzati főtanácsadóra vonatkozó sajátos rendelkezések*

- 34.2. Köszolgálati ügykezelők**
 - 34.2.1. *Általánosságban*
- 34.3. Jegyző**
 - 34.3.1. *Általánosságban*
 - 34.3.2. *Jogviszony létesítése*
 - 34.3.3. *Módosítás, kinevezéstől eltérő foglalkoztatás*
 - 34.3.4. *Jogviszony megszűnése*
 - 34.3.6. *Összeférhetetlenség*
 - 34.3.7. *Pótszabadság*
 - 34.3.8. *Címek*
 - 34.3.9. *Díjazás*
 - 34.3.10. *Adatkezelés*
- 35. Közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló**
- 36. Záró és vegyes rendelkezések**

ELŐSZÓ

A jogszabályi változások mindig nehéz feladat elé állítják a jogalkalmazókat. Nem annyira a változások nyomán követése, hanem sokkal inkább a módosítások mögött meghúzódó jogalkotói szándék, valamint az új és a régi szabályok egymáshoz illeszkedésének értelmezése okozhat gondot. Különösen így van ez, ha a korábbi szabályrendszert egy új törvény váltja fel, amelynek értelmezési sarokpontjai a gyakorlatban még nem alakultak ki. Ezért is tartottuk fontosnak, hogy már rövidebb az új közszolgálati tisztviselői törvény (Kttv.) hatályba lépését követően a jogalkalmazók kezébe adjunk egy olyan jogszabályi magyarázatot, amely nem egyszerűen a frissen elfogadott törvényi szöveg kommentálására szorítkozik, hanem bemutatja a közszolgálat átalakításának folyamatát is, kitékint a kapcsolódó jogszabályi rendelkezésekre és összegzi az eddigi jogalkalmazásnak az új szabályozási környezetben is irányadónak tekinthető gyakorlatát. Ehhez több mint hatvan kapcsolódó jogszabályt – többnyire törvényt és kormányrendeletet – építettünk be a magyarázatba, s részletesen kitértünk azokra a törvényekre is, amelyek tekintetében a Kttv. háttérjogszabályi funkciót tölt be. Csaknem száz bírósági határozatot vizsgáltunk meg, amelyek közül kiválasztottuk a megváltozott jogszabályi környezettel is összhangba álló egyedi döntéseket.

A normaszöveg magyarázatát úgy próbáltuk meg még teljesebbé tenni, hogy a szabályozási tartalom kifejtésén túlmenően – ott, ahol a változás jellege indokoltá tette – gyakran alkalmaztuk az összehasonlítás módszerét is. Így pl. az általános munkajogi szabályok ismertetésénél nemcsak a sajátos közszolgálati tartalomra tértünk ki, hanem a régi, illetve az új munkajogi szabályozás közötti különbségekre is. Egyes jogintézmények változásait történetiségükben is bemutattuk.

Bár a műfaji szokásoknak megfelelően a magyarázat mindvégig követi a törvény belső szerkezetét, esetenként – ott, ahol úgy gondoltuk, hogy bizonyos részek feltétlenül összetartoznak – az egyes rendelkezések magyarázatának sorrendjét megváltoztattuk. Erre a szövegben minden esetben utaltunk.

A törvény a korábbiakhoz képest általánosabban szabályoz bizonyos kérdéseket és a részletes rendelkezések megállapítását kormányrendeletre bízta. Erre tekintettel a már elfogadott és hatályba lépett végrehajtási rendeletekre is kitértünk.

Külön törvény állapította meg a hatályba lépéssel kapcsolatos és átmeneti rendelkezéseket, ezért – az egyes jogintézményekhez kapcsolódóan – ezeket a szabályokat is beépítettük a magyarázatba.

Az elkészült mű kollektív munka eredménye. Nemcsak abban az értelemben, hogy több szerző és közreműködő kolléga készítette áldozatos munkájával, hanem abban az értelemben is, hogy azok a jogalkalmazók, személyügyi szakemberek is hozzájárultak a tartalom kialakításához, akik kérdéseikkel önkéntelenül is rávezettek minket, a magyarázatot, illetve jogértelmezést igénylő problémákra. Ezúton is köszönetet mondunk érte, s reméljük, hogy kiadványunkkal viszonzásul hathatós segítséget tudunk nyújtani mindennapi munkájukhoz.

A Szerzők

RÖVIDÍTÉSEK

- Abtv.** az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény
- Ádr.** az államigazgatási és az igazságügyi dolgozók munkaviszonyának egyes kérdéseiről szóló 38/1973. (XII. 27.) MT számú rendelet
- Ajbt.** az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény
- Alaptörvény**
Magyarország Alaptörvénye
- Alktv.** az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény
- Alkvr.** a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet
- Ászt.** az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény
- Ászt.** az elmúlt rendszer titkosszolgálati tevékenységének feltárásáról és az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára létrehozásáról szóló 2003. évi III. törvény
- Atm.** az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény
- Átmeneti tv.**
a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény
- Békt.** a bejegyzett élettársi kapcsolatról, az ezzel összefüggő, valamint az élettársi viszony igazolásának megkönnyítéséhez szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2009. évi XXIX. törvény
- Bjt.** a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény
- Bszt.** a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény
- Csttv.** a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény
- Ebht.** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- Ebtv.** a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény
- Efotv.** az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
- EGT-állampolgár**
a magyar állampolgár kivételével az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam állampolgára, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy
- Eht.** az elektronikus hírközlésről szóló 2003. évi C. törvény
- Flt.** a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- Hjt.** a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény
- Hpt.** a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény
- Hszt.** a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény

- Infotv.** az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény
- Inyr.** az idegennyelv-tudást igazoló államilag elismert nyelvvizsgáztatásról és a külföldön kiállított, idegennyelv-tudást igazoló nyelvvizsga-bizonyítványok Magyarországon történő honosításáról szóló 137/2008. (V. 16.) Korm. rendelet
- Jat.** a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény
- Kbt.** a közbeszerzésekről szóló 2011. évi CVIII. törvény
- Ketv.** a köztársasági elnök jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CX. törvény
- KÉF** Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum
- KÉT** Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács
- Kftr.** a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet
- Kftv.** a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény
- KIM** Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium
- KIM miniszter**
közigazgatási és igazságügyi miniszter
- Kjt.** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
- Kkr.** a közszolgálati tisztviselők képesítési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet
- Kmkr.** a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet
- Knyt.** korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény
- Kormánytisztviselő**
Ott, ahol a szövegben kormánytisztviselőt használunk, ez alatt köztisztviselőt, ügykezelőt és a szakmai vezetőt is érteni kell, kivéve, ha a rájuk vonatkozó magyarázatból más következik.
- Kormányzati szolgálati jogviszony**
Ott, ahol a szövegben kormányzati szolgálati jogviszonyt használunk, ez alatt közszolgálati jogviszonyt is érteni kell, kivéve, ha ez utóbbira vonatkozó magyarázatból más következik.
- KSA** közszolgálati statisztikai adatgyűjtés
- Ksztv.** a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény
- Kttv.** közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. CXCIX. törvény
- Ktv.** a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény
- Ktvm.** a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi LXXXIII. törvény
- Met.** a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
- Mikr.** a megyei intézményfenntartó központokról, valamint a megyei önkormányzatok konszolidációjával, a megyei önkormányzati intézmények és a Fővárosi Önkormányzat egészségügyi intézményeinek átvételével összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 258/2011. (XII. 7.) Korm. rendelet
- MKK** Magyar Kormánytisztviselői Kar
- MKÖ** Magyar Közigazgatási Ösztöndíj
- Mmat.** a Magyar Művészeti Akadémiáról szóló 2011. évi CIX. törvény
- Mt.** a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

- MT.** a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- Mtat.** a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény
- Mttv.** a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény
- Mvjr.** a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzésekről szóló 2/1998. (I. 16.) MüM rendelet
- Mvkr.** a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet
- Mvt.** munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
- Nszzr.** az Európai Unió intézményeiben nemzeti szakértőként foglalkoztatott köztisztviselők-ről, kormánytisztviselőkről és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjairól szóló 34/2012. (III. 9.) Korm. rendelet
- OBH** Országos Bírósági Hivatal
- OBT** Országos Bírói Tanács
- OKÉT** Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács
- OÖKÉT** Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács
- Péptv.** a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény
- Pp.** a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény
- Pszáft.** a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletéről szóló 2010. évi CLVIII. törvény
- Ptk.** a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény
- Rtv.** a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény
- Statútum** az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet
- Szja tv.** a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény
- SZMSZ** Szervezeti és Működési Szabályzat
- Tagdíj tv.** A munkavállalói érdekképviselői tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény
- Tbj.** a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény
- Tpt.** a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény
- Üszt.** a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény
- Vht.** a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény
- R1.** a közszolgálati tisztviselő munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet
- R2.** a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv által lefolytatott pályázat-tás rendjéről, annak szervezéséről és lebonyolításáról, a pályázati eljárás alól adott mentesítésről, a kompetencia-vizsgálatról és a toborzási adatbázisról, valamint a pályázati eljáráshoz kapcsolódó nyilvántartás szabályairól szóló 406/2007. (XII. 27.) Korm. ren-delet

- R3.** a közszolgálati tisztviselők személyi irataira, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók személyi irataira és a munkaügyi nyilvántartásra, a közszolgálati alapnyilvántartásra és közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre, valamint a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról szóló 45/2012. (III. 20.) Korm. rendelet
- R4.** a Magyar Közigazgatási Ösztöndíjról szóló 228/2011. (X. 28.) Korm. rendelet
- R5.** az ideiglenes külföldi kiküldetés napidíjának összegéről és kifizetéséről szóló 204/2009. (IX. 18.) Korm. rendelet
- R6.** a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet
- 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet**
a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet

BEVEZETÉS

A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény megalkotásának előzménye, hogy a modern közszolgálatunk törvényi alapjait lefektető 1992. évi XXIII. törvény, amely a tradicionális karrier-rendszert követendő mintának tekintve egységesen szabályozta a közigazgatási szerveknél (államigazgatási szervek és önkormányzati hivatalok) foglalkoztatottak közszolgálati jogviszonyát, belső koherenciája a gyakori, sokszor egymással ellentétes irányú módosítások következtében jelentősen meggyengült. Az egységes szabályozási kereteket gyengítette, hogy a közszolgálatban foglalkoztatottak jogállását már *10 önálló törvény* szabályozta.¹ A közszolgálati jogállási törvények mellett egyes szervezeti jogállási törvények (Állami Számvevőszékről szóló, versenytörvény, Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, stb.) is jelentős számban építettek be saját foglalkoztatási szabályokat. Mindezek odavezettek, hogy a karrier-rendszer értékei gyorsan erodálódnak indultak, s a Ktv. már nem volt képes betölteni eredeti funkcióját.

Az új kormányzati személyzetpolitika olyan közszolgálat megteremtését tűzte ki célul, amely nem terhet, hanem érdemi segítséget jelent az állampolgároknak. Ennek érdekében megkezdődött az állam újraépítése, amelyben kulcsszerepe van a szaktudásnak és elhivatottságnak, valamint annak, hogy a közigazgatás visszakapja a rangját.

A közszolgálat új alapokra helyezését szolgálta *első lépésként* a 2010. július 6-án hatályba lépett Ktv. megalkotása, amely számos ponton korrigálta a központi közigazgatásban dolgozók foglalkoztatási jogviszonyának szabályozását. A törvényi szabályozás abból indult ki, hogy a közszolgálat lényegi eleme az állam egyoldalú aktusa, amellyel a jogviszony létrejön, mert ez fejezi ki, hogy a szolgálatvállalás nem egymás mellé rendelt felek viszonylag szabad megállapodásának tárgya, hanem jogszabály által részletesen szabályozott feltételrendszer szerinti szolgálatteljesítés, amelybe beletartozhat a foglalkoztatás feltételeinek rugalmasabb és takarékosabb kialakítása is.

Második lépésként megszületett a *Kormányzati Személyzeti Stratégia*, amely meghatározta az új életutak fejlesztési céljait és irányait. A Stratégia abból indult ki:

- a közszolgálat specialitásai továbbra is megkövetelik, hogy az általánosnak tekinthető munkaviszonyhoz képest sajátos, alapvetően a zárt rendszerre jellemző elvekhez igazodó szabályok rendezzék a közszolgálatban dolgozók jogállását, amelynek keretében kinevezéssel, mint közigazgatási aktussal jön létre a jogviszony;
- ugyanakkor a különböző differenciáló tényezők (pl. közhatalom gyakorlása, politikai befolyás korlátozása) nem egyformán jelennek meg az egyes közszolgálati jogviszony-típusokban. Más és más mértékben teszik indokolttá az általános munkajogi szabályoktól való megkülönböztetésüket.

A fentiek alapján a Stratégia a közszolgálat fejlesztésébe, azon belül az új életutak kialakításába nemcsak a közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselőket és köztisztviselőket, hanem a katonákat és rendőröket, vagyis a fegyveres, illetve más hivatásos szolgálati állomány tagjait is

¹ Kormánytisztviselők, köztisztviselők, hivatásos szolgálati, katonai szolgálati jogviszonyban állók, közalkalmazottak, állami vezetők, bírák, ügyészek, igazságügyi alkalmazottak, polgármesterek, jogállásáról szóló törvények.

beleérti. Ennek oka, hogy az erős állam elvét leginkább az szolgálja, ha a stabil közjogi alapokon álló kormánytisztviselői, hivatásos szolgálati és katonai szolgálati jogviszonyra irányadó jogi szabályozás fejlesztése közös elvek és értékek mentén történik. E hivatásrendek jogi szabályozásának összehangolt fejlesztése, az életpályák koordinált kialakítása lehetővé teszi az egyes életutak közötti átjárhatóságot, a megszerzett közös tudás hasznosítását. Ennek köszönhetően az összehangolt életpálya-modellek kialakítása annyiban haladja meg a korábbi programokat, hogy a jövőben nem egymás mellett, elszigetelten futnak az életutak, hanem - a közös kapcsolódási pontoknak köszönhetően – megteremtődnek az életpályák közötti átjárás feltételei is. Ezzel - azon túl, hogy bővül a karrier-perspektíva – javítható a stabilitás és a hatékonyság. Ennek érdekében azonban fel kell számolni a horizontális mobilitás akadályait. Ezt szolgálják a közös kapcsolódási pontok², amelyek mentén kialakított életutak már átjárhatóvá tehetőek.

A megvalósítás érdekében több kormányzati döntés is született.³:

- el kell készíteni az említett hivatásrendek életpálya-modelljét tartalmazó ágazati személyzeti stratégiákat;
- el kell készíteni az MKK-ra vonatkozó szabályozást, továbbá meg kell vizsgálni a kamarai típusú érdekképviselő kialakításának feltételrendszerét a rendészeti és honvédelmi szerveknél, a kar dolgozza ki a hivatásetikai szabályokat;
- munkakör-elemzési modell kísérletet kell végezni annak érdekében, hogy a Kormány megalapozott döntést tudjon hozni a Magyar Program által meghatározott munkakör-alapú rendszer bevezetéséről;
- ki kell dolgozni a mindhárom jogviszonyra vonatkozó közös tartalékállomány rendszerét, így a hivatásos állomány „jogviszonyváltással érintett” tagjai részeivé válnak a közigazgatás speciális „munkaerő-közvetítést” végző rendszerének;
- egységesíteni kell a vizsga-és a továbbképzési rendszert, alapozva az újonnan létrehozott Nemzeti Közszolgálati Egyetem képzéseire is;
- ki kell alakítani az integrált Közszolgálati Teljesítménymenedzsment Rendszert.

Harmadik lépésként tavaly év végén fogadta el az Országgyűlés a már említett a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényt, amely az új életpályák kialakításának folyamatába illeszkedik.

A Kttv. két fő célkitűzés megvalósítását szolgálja. Egyfelől - a Stratégiában foglaltak alapján - elősegíti a kormánytisztviselői, köztisztviselői, valamint a hivatásos rendvédelmi és hivatásos katonai életpályák összehangolását, másfelől részben megteremti a tisztviselői életpálya megújításához szükséges feltételeket.

A hivatások közötti átjárhatóság – a többi jogállási törvény megfelelő módosításával együtt – a kormánytisztviselők, a rendőrök, a katonák, a vám- és pénzügyi területen és a többi hivatásos állománynál dolgozók, továbbá az önkormányzatoknál és más autonóm szerveknél alkalmazott köztisztviselők számára tágítja a karrierlehetőségeket.

² Ezek a következők: hivatásetikai normák; munkakör-alapú rendszer; kiválasztás; vizsgák, képzés és továbbképzés; előmenetel és javadalmazás; értékelés; állami/munkáltatói gondoskodás.

³ 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat

A kormánytisztviselői és köztisztviselői életpályák megújításának feltételeit az alábbi tényezők alapozzák meg:

1. Jelentősen átalakul a közszolgálati szabályozás struktúrája, belső szerkezete, az eddigi széttervezett közszolgálati szabályozás egységesítésére került sor, jelentősen egyszerűsítve ezzel a jogalkalmazó szervek munkáját. Ennek keretében:
 - a szociális partnerek régóta hangoztatott kívánságának is eleget téve a Kttv.-be beépültek az Mt.-nek a közigazgatás személyi állományára irányadó szabályai, a közigazgatás specialitásainak figyelembevételével. Az Mt. jogintézményeit azonban csak annyiban veszi át az új törvény, amennyiben az maradéktalanul megfeleltethető a közszolgálattól megkövetelhető magasabb szintű elvárásoknak. A Kttv. ezzel összhangban szabályozza a közszolgálatra irányadó általános magatartási szabályokat – szem előtt tartva a köz szolgálatának elsődlegességét és a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartásának követelményét, valamint a személyiségi jogok védelmét –, továbbá a közszolgálat alanyainak jogait és kötelességeit. Annak érdekében, hogy a közszolgálat a változásokhoz gyorsan és rugalmasan legyen képes alkalmazkodni, részletesen szabályozza a munkaidő és a pihenőidő jogintézményeit. Ezen túlmenően az új Mt. megoldásaival összhangban, de egyben a közszolgálatra korábban is jellemző sajátos szabályok megtartása mellett határozza meg a jogviszony megszűnés és a megszüntetés rendszerét – ideértve a felmondási tilalmakat és a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit –, az illetményre vonatkozó garanciális rendelkezéseket, valamint a kártérítési felelősség szabályait;
 - megszűnt a Ptk. háttérjogszabály funkciója is, s a Kttv. világosan kijelölte a közszolgálatban szokványosnak nem tekinthető más foglalkoztatási formák (pl. munkaszerződés, megbízás) alkalmazásának kereteit.
2. A már említetteknek megfelelően a változások azt is kifejezik, hogy a kinevezéssel, mint közjogi aktussal létrejövő kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony alapvetően különbözik a felek közötti megállapodásra épülő jogviszonyoktól, amelynek keretében a tisztviselő nem egyszerűen munkát végez, hanem a jogszabályok által meghatározott, kötött feltételrendszer szerint – a köz érdekében és a közjó javára – szolgálatot teljesít.
3. Az új szabályozás nemcsak az egységesítés, hanem az indokolt differenciálás szempontjait is figyelembe veszi oly módon, hogy a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat tekinti elsődlegesnek, s ezekhez képest határozza meg külön fejezetben a helyi önkormányzatoknál és az egyéb autonóm szerveknél foglalkoztatott köztisztviselőkre alkalmazandó eltérő szabályokat.
4. A Kttv. külön rendelkezik a közszolgálati személyzeti igazgatással kapcsolatos feladatokról, a közigazgatási személyzetpolitika irányainak és elveinek meghatározásáról, a személyzetpolitikai döntések meghozatalához szükséges statisztikai adatok rendszerezett gyűjtéséről, valamint felhasználásáról, a továbbképzési rendszer irányításáról, továbbá a közszolgálati jogszabályok végrehajtásának ellenőrzéséről.
5. A személyzeti igazgatás mellett az érdekegyeztetés rendszere is átalakul. Ennek leglényegesebb elemeként a Kttv. az MKK létrehozásáról rendelkezik. A MKK létrehozásának kiemelt célja, olyan közös értékalapú egységes hivatásrend kialakítása, amely hozzájárul a közigazgatás működése iránti állampolgári bizalom megerősödéséhez. Ennek érdekében az MKK által

ellátott érdekképviselet tágabb tevékenységi kört fed le, mint az érdekvédelem. A teljes közigazgatási szakma törekvéseit hivatott előmozdítani. Hangsúlyozandó, hogy a MKK létrehozása mellett megmarad – központi és helyi szinten egyaránt – a szociális partnerekkel való érdekegyeztetés is, azonban itt is lesznek változások. Ezek közül kiemelkedik, hogy a központi érdekegyeztetés eddigi két fóruma egységesítésre kerül, és Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF) néven működik a közigazgatási szervek, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából. E változások egyébként az eddig követett többéves gyakorlatot jelenítik meg a törvényjavaslatban.

6. A tisztviselői életpálya megújítása érdekében változik a jogviszony néhány tartalmi eleme is:
- a törvény személyi hatálya a közszolgálati tisztviselőkre terjed ki. Közszolgálati tisztviselők egyrészt a kormányzati szolgálati jogviszonyban állók, másrészt a közszolgálati jogviszonyban állók. Kormányzati szolgálati jogviszonyban a kormánytisztviselők és a kormányzati ügykezelők, közszolgálati jogviszonyban pedig a köztisztviselők és a közszolgálati ügykezelők állnak. A fizikai alkalmazottak továbbra is munkaviszonyban állnak, esetükben az új törvény csak a speciális szabályokat tartalmazza;
 - a szakmai vezetők (közigazgatási államtitkár, helyettes államtitkár) és a jegyző jogállása is a Kttv.-ben került szabályozásra;
 - a korábbi minősítés, teljesítményértékelés és munkaértékelés túlzottan differenciált és párhuzamos rendszere egységesítésre kerül, megszűnnek a jelenlegi különbségek. A javaslat szerint moduláris rendszerű teljesítményértékelés kerül bevezetésre. Ez valamennyi közigazgatási szerv számára egységes kereteket és megfelelő rugalmasságot fog biztosítani. A tárgyévi teljesítményértékelések rendszeresebbé, ugyanakkor egyszerűbbé és áttekinthetőbbé válnak;
 - a munkaköri pótlék bevezetésének lehetősége lépést tesz a Magyar Program által előírt munkakör-alapú rendszerre való áttérés irányába. A munkaköri pótlék bevezetésére a javaslat szerint 2012. július 1-jétől kerül sor a minisztériumokban a vezetői és ügyintézői állomány tekintetében. Fontos hangsúlyozni, hogy míg az alapilletmény-eltérítés a kormánytisztviselő által elvégzett munka értékelése alapján adható, addig a pótlék nem a személyhez kapcsolódik, hanem a munkakörhöz;
 - a munkaerő-piaci szempontok rugalmasabb figyelembe vétele érdekében átalakul az ügykezelők díjazása. A munkáltató a garantált bérminimum, illetve az illetményalap hatszorosában (megközelítőleg 230 ezer forint) meghatározott felső korlát adta keretek között állapítja meg az illetmény összegét, figyelembe véve a szolgálatban eltöltött időt is;
 - a Kttv. – mintegy két évtizedes hiányt pótolva – tartalmazza a kormánytisztviselői hivatásetikai alapelveket, amelyek megsértése esetén az MKK etikai eljárást folytat le. A törvényjavaslat csak az alapelveket sorolja fel, azok tartalmi kibontása a MKK feladata;
 - az Országgyűlés korábban már döntött a kormánytisztviselői és köztisztviselői jogviszony létesítés és a megszüntetés szabályairól. A Kttv. kisebb módosítással átveszi a már kialakított szabályozást.

**2011. évi CXCV. törvény
a közzolgálati tisztviselőről**

Az erős, de az indokoltnál nem nagyobb, a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes - a nemzeti érdekeket előtérbe helyező - állam olyan közzolgálatra alapozható, amely élvezi a társadalom közmegebecsülését, hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges, törvényesen működik, tagjai korszerű szakmai ismeretekkel rendelkeznek, Magyarország érdekeit és a közjót pártatlanul és hazaszeretettel szolgálják. Célunk ezért, hogy előmozdítsuk az erős nemzettudatra épülő és értékelvű közzolgálati tisztviselői hivatás megteremtését, s kiszámítható életpályát nyújtunk, amelynek szabályai segítik a tisztviselőket a hivatalukhoz méltó, kötelelességtudatos magatartás tanúsításában. Ennek érdekében Magyarország Alaptörvénye 17. cikk (5) bekezdésében foglaltak alapján az Országgyűlés a következő törvényt alkotja:

Az új közzolgálati életpálya modell és az arra építkező új közzolgálati törvényi szabályozás elősegítheti, hogy az erős, de az indokolthoz képest nem nagyobb, a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes – a nemzeti érdekeket előtérbe helyező – állam stabil közzolgálatra alapuljon. Olyan közzolgálatra, amely élvezi a társadalom közmegebecsülését, hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges, törvényesen működik, tagjai korszerű szakmai ismeretekkel rendelkeznek, a Magyarország érdekeit és a közjót pártatlanul és hazaszeretettel szolgálják.

Az Alaptörvény 17. cikk (5) bekezdése felhatalmazást ad az Országgyűlésnek a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény megalkotására. A Kttv. általános célkitűzése – összhangban a magyar közigazgatás fejlesztését szolgáló Magyar Zoltán Közigazgatásfejlesztési Programban meghatározottakkal, nevezetesen a magas szintű szakmai ismeretekkel rendelkező tisztviselői kar kialakításával és az új közzolgálati életpálya-modellek kialakításának víziójával – annak előmozdítása, hogy megerősödjön az erős nemzettudatra épülő és értékekkel telített közzolgálati tisztviselői hivatás, s világos szabályokkal segítse a közigazgatásban dolgozókat a hivatalukhoz méltó, kötelelességtudatos magatartás tanúsításában.

ELSŐ RÉSZ ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. Fejezet

Bevezető rendelkezések

Hatály, értelmező rendelkezések

1. § E törvény hatálya

a) a Miniszterelnökség, a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal (a továbbiakban: központi államigazgatási szerv),

b) a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szerve, a megyei, fővárosi kormányhivatal, valamint területi szerve, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv,

c) a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szervei

(a továbbiakban a)-c) pont együtt: államigazgatási szerv) kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára, továbbá

d) a minisztérium közigazgatási államtitkárának és helyettes államtitkárának, és a Miniszterelnökség helyettes államtitkárának (a továbbiakban: szakmai vezető) kormányzati szolgálati jogviszonyára, valamint

e) a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatala és hatósági igazgatási társulása, közterület-felügyelete, a körjegyzőség, továbbá az országos nemzetiségi önkormányzatok hivatala (a továbbiakban: képviselő-testület hivatala) köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára terjed ki.

2. § Törvény eltérő rendelkezése hiányában a Köztársasági Elnöki Hivatal, az Országgyűlés Hivatala, az Alkotmánybíróság Hivatala, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, az Állami Számvevőszék, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatala, a Gazdasági Versenyhivatal, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete, a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága, a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára, az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Közbeszerzési Hatóság köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára is e törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

3. § (1) Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíróra, illetve ügyészre, ha törvény másként nem rendelkezik, a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(2) A 45. § hatálya kiterjed azon magyar állampolgárokra is, akik pályázati eljárásban vesznek részt, illetve felvételüket kérik a toborzási adatbázisba.

(3) A 72. § hatálya kiterjed azon munkáltatókra és a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra, amelyek esetében a munkaviszony létesítésre a 72. § alapján kerül sor, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és a közalkalmazottra, amelyek esetében a közalkalmazotti jogviszony létesítésére a 72. § alapján kerül sor.

(4) A 230. § hatálya kiterjed a polgármesterre, valamint a helyi önkormányzati képviselőre.

(5) A 80. § (2) bekezdésének hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre.

(6) Az e törvény hatálya alá tartozó szervek jegyzékét a Kormány teszi közzé.

(7) A 258. § hatálya kiterjed a közigazgatási szervnél kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek, kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelőnek nem minősülő munkavállaló munkaviszonyára.

(8) A 34. § (3) bekezdésének, 37. § (1) bekezdésének, 151. §, 185. §, 186. § (1)-(2) bekezdéseinek, 187. § (1) bekezdésének, 188. §, 203. § (1)-(5) és (9) bekezdéseinek, 205. § (2) bekezdésének, 215. § (4) bekezdésének, 216. § (3) bekezdésének, 218. § (1) bekezdésének, 219. § (4)-(6) bekezdéseinek, 220. § (7) bekezdésének, 224. § (4)-(6) bekezdésének hatálya kiterjed a politikai vezetőre.

4. § E törvény hatálya nem terjed ki

a) törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrség szerveire;

b) jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására - polgármesteri hivatalban - foglalkoztatottakra;

c) a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatottra, illetve alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóra.

5. § A köztársasági elnöknek az e törvénnyel a hatáskörébe utalt döntéséhez ellenjegyzés nem szükséges.

A törvény meghatározza alkalmazásának szervei, személyi és tárgyi hatályát.

2. Szervi hatály

A szervei hatály kapcsán a Kttv. azokat a szervezeteket határozza meg, amelyeknél történő foglalkoztatásra – fő szabályként – a törvény rendelkezéseit kell alkalmazni. Ezeket a szervezeteket jogállásukat tekintve két nagy csoportra oszthatjuk: a Kormány irányítása alá tartozó szervekre (államigazgatási szervek), illetve az autonóm szervekre. Ez a kategorizálás a hierarchikus működéshez való eltérő viszonyt fejezi ki a személyi állomány jogállásának szabályozásában. A különbségtétel az „alkalmazotti kör” elnevezésében is megjelenik. A Kormány irányítása alá tartozó szervek alkalmazottait kormányzati szolgálati jogviszonyban állóknak, az autonóm szervek alkalmazottait közszolgálati jogviszonyban állóknak nevezzük.

A fentiek alapján a *Kormány irányítása alá tartozó államigazgatási szervek*:

- a Miniszterelnökség, a minisztériumok, a kormányhivatalok, a központi hivatalok;
- a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szervei, a megyei, fővárosi kormányhivatalok, valamint területi szervei, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szervek;
- a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szervei.

A Miniszterelnökséget, a minisztériumokat, a kormányhivatalokat, illetve a központi hivatalokat a törvény együttesen *központi államigazgatási szerveknek* tekinti. Hangsúlyozni szükséges, hogy a Kttv. szerinti központi államigazgatási szerv fogalom nem egyezik meg a Ksztv.-ben meghatározott központi államigazgatási szerv fogalommal. Ez utóbbi körébe tartoznak:

- a Kormány;
- a kormánybizottság;
- a Miniszterelnökség;

- a minisztérium;
- az autonóm államigazgatási szerv;
- a kormányhivatal;
- a központi hivatal;
- a rendvédelmi szerv és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat;
- az önálló szabályozó szervek.

A felsorolásból kitűnik, hogy az *autonóm államigazgatási szervek* – a Közbeszerzési Hatóság, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a Gazdasági Versenyhivatal, Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság [Ksztv. 1. § (3) bek.] –, valamint az *önálló szabályozó szervek* – a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete [Ksztv. 1. § (6) bek.] – bár a Ksztv. alapján központi közigazgatási szerveknek minősülnek, a Kttv. alapján nem tartoznak a központi közigazgatási szervek körébe, sőt még államigazgatási szervnek sem tekinthetők, mivel a Kttv. azokat az *autonóm szervekhez* sorolja, s mint ilyeneknél *nem kormányzati szolgálati jogviszony, hanem közszolgálati jogviszony* jön létre. E szervek tekintetében tehát a szervezeti és a személyzeti jogállás nem fedí le egymást.

A központi államigazgatási szerv fogalmat a Kttv. a következő esetekben használja:

- ha központi államigazgatási szerv alaptevékenysége körében felsőfokú iskolai végzettségű pályakezdő kormánytisztviselőt kíván alkalmazni, a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez az egyéb feltételeken túlmenően a kormánytisztviselőnek angol, francia vagy német nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával kell rendelkeznie. Ha a központi államigazgatási szervnél betöltendő munkakör ellátásához az előbbieken felsoroltakon kívül más idegen nyelv használata szükséges, akkor az e nyelvből meglévő, államilag elismert nyelvvizsgát az angol, francia vagy német nyelvből meglévő nyelvvizsga helyett alkalmazási feltételnek kell tekinteni [Kttv. 40. § (1) bek.];
- központi államigazgatási szerv alaptevékenysége keretében - ide nem értve a funkcionális tevékenységet - középiskolai végzettségű kormánytisztviselőt nem alkalmazhat [Kttv. 40. § (2) bek.];
- a KIM miniszter döntése alapján - az érintett hivatali szervezet vezetője véleményének kikérését követően - kormányzati érdekből a központi államigazgatási szerv kormánytisztviselője határozott időre kirendelhető másik központi államigazgatási szervhez [Kttv. 55. § (1) bek.];
- a Miniszterelnökség és a minisztériumok kivételével a központi államigazgatási szervek esetében jogszabály a kormánytisztviselő tevékenységének jellegére utaló - a besorolási fokozatot nem érintő - munkaköri megnevezést állapíthat meg [Kttv. 123. §];
- bizonyos központi államigazgatási szerveknél az illetménykiegészítés 50%, illetve 35% diplomások esetén, valamint a központi államigazgatási szerv legalább megyei illetékességű területi szervénél az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 30%-a, a középiskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 10%-a;
- a közigazgatási államtitkár számára felmentését megelőzően - kivéve, ha arra nyugdíjjogosultság miatti kérelem alapján kerül sor - végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő vezetői munkakört kell felajánlani valamely központi államigazgatási szervnél [Kttv.218. § (2) bek.];

A törvény hatálya a *Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szervre* is kiterjed. A Mikr. alapján a megyei intézményfenntartó központ önállóan működő és gazdálkodó központi költség-

vetési szerv.[Mikr. 4. §] A kormány megbízott a megyei intézményfenntartó központ felett - a megyei intézményfenntartó központ vezetőjének a kinevezése, felmentése és fegyelmi felelősségre vonása kivételével - a Ksztv. 2. § (1) bekezdés b)-c) és e)-i) pontjaiban meghatározott irányítási hatásköröket gyakorolja.[Mikr. 5. §] Ennek megfelelően a kormány megbízott – egyes munkáltatói jogok gyakorlásán túlmenően - ellátja a megyei intézményfenntartó központ

- tevékenységének törvényességi, szakszerűségi, hatékonysági és pénzügyi ellenőrzését;
- döntésének megsemmisítését, szükség szerint új eljárás lefolytatására való utasítását;
- kezelésében lévő közérdekű adatok és közérdekből nyilvános adatok, valamint az említett irányítási hatáskörök gyakorlásához szükséges, törvényben meghatározott személyes adatok kezelését.

A megyei intézményfenntartó központot a megyei intézményfenntartó központ vezetője vezeti.

Az államigazgatási szerv fogalmába beletartoznak a *rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szervei* is. Ennek megfelelően az e szerveknél alkalmazott kormánytisztviselőkre is a Kttv. szabályait kell alkalmazni. Ennek oka, hogy a fegyveres szervek feladatait olyan személyi állomány valósítja meg, amelynek jogállása nem egységes. A hivatásos állományúak mellett a fegyveres szervek állományába „civiliek”, azaz kormánytisztviselők illetve közalkalmazottak is tartoznak. Az alapfeladatokat minden fegyveres szervnél döntően hivatásos állományúak látják el, ugyanakkor a szervek működési feltételeit biztosító funkcionális feladatokat (pénzügy, gazdálkodás, személyügy, stb.), továbbá az alaptevékenységhez kapcsolódó járulékos feladatokat (technikai, egészségügyi, szociális stb.) kormánytisztviselők vagy közalkalmazottak végzik. A különböző jellegű tevékenységek más-más jogosítványokat, különböző szakmai ismereteket és eltérő felelősségi formákat feltételeznek. A szolgálat ellátásának körülményeitől, illetve a tevékenység jellegétől függ, hogy milyen jogviszony létesítése indokolt. Így nem minősül a szolgálati viszony jellegét meghatározó sajátos szolgálati körülmények között végzett, az élet és a testi épség kockáztatásával járó szolgálati tevékenységnek különösen:

- a szervezet működését szolgáló, így különösen a gazdálkodással, a humánszolgálati, személyügyi, munkaügyi és egészségügyi tevékenységgel összefüggő, továbbá jogi és igazgatási, illetve;
- a szervezet működéséhez kapcsolódó, így különösen tájékoztatási, szociális, művészeti és közművelődési, ügyviteli, informatikai, üzemeltetési, állategészségügyi munkaköri feladat [Hszt. 3 § (3) bek.].

A fenti feltételek alapján a miniszter állapítja meg a fegyveres szervnél rendszeresített hivatásos szolgálati beosztásokat [Hszt. 342. § (4) bek.]. Amennyiben nem állnak fenn a hivatásos szolgálati beosztással minősítés feltételei, kormányzati szolgálati jogviszony létesítésére is sor kerülhet.

A Kttv. hatálya az államigazgatási szerveken túlmenően az autonóm szervekre is kiterjed. Ezek a helyi önkormányzat képviselő-testületének hivatala és hatósági igazgatási társulása, közterület-felügyelete, a körjegyzőség, továbbá az országos nemzetiségi önkormányzatok hivatala. Ezeket együttesen a képviselő-testület hivatalának nevezi a törvény. Amennyiben törvény eltérően nem rendelkezik – autonóm szervként – a Kttv. hatálya kiterjed a Köztársasági Elnöki Hivatalra, az Országgyűlés Hivatalára, az Alkotmánybíróság Hivatalára, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságra, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalára, az Állami Számvevőszékre, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Hivatalára, a Gazdasági Versenyhivatalra, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletére, a Magyar Tudományos

Akadémia Titkárságára, a Magyar Művészeti Akadémia Titkárságára, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltárára, az Egyenlő Bánásmód Hatóságra és a Közbeszerzési Hatóságra. E szervekre tehát első sorban a saját jogállási szabályokat kell alkalmazni, s *csak másodlagosan* – elsődleges szabályozás hiányában – *lehet a Kttv. rendelkezéseit alkalmazni* az itt foglalkoztatottak jogviszonyára.

A *Köztársasági Elnöki Hivatal* jogállási törvénye a Kettv. Ennek lényegesebb közszolgálati rendelkezései, valamint a Kttv.-re történő hivatkozásai:

- a köztársasági elnököt feladatainak ellátásában a Hivatal segíti [Kettv. 15. § (1) bek.];
- a köztársasági elnök a tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására elnöki főtanácsadói, elnöki tanácsadói munkakört létesíthet. Az elnöki főtanácsadóra, elnöki tanácsadóra a Kttv. politikai főtanácsadóra, politikai tanácsadóra irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az elnöki főtanácsadó, elnöki tanácsadó kinevezése a köztársasági elnök megbízásának idejére szól. Az elnöki főtanácsadó, elnöki tanácsadó felett a munkáltatói jogokat a köztársasági elnök gyakorolja [Kettv. 16. § (1) bek.].

Az *Országgyűlés Hivatala* esetében a Hárszabály állapítja meg a hivatal működésének szabályait, valamint rendelkezik az elnök munkáltatói jogkörgyakorlásáról. Ezekben túlmenően az Országgyűlés SZMSZ-e tartalmaz speciális munkajogi szabályokat. Elterő szabályokat állapíthat meg a teljesítményértékelésre, illetve a minősítésre [Kttv. 226. § (4) bek.]. A közszolgálati jogviszonyban munkaköri pótlék nem állapítható meg, ez alól azonban az Országgyűlés Hivatala kivételt képez, mivel a hivatali szerv vezetője az Országgyűlés elnöke által meghatározott rendben állapíthat meg képzettségi, valamint munkaköri pótlékot [Kttv. 226. § (6) bek.].

A munkáltatói jogokat, ha törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik, a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, illetve a képviselő-testület gyakorolja. Ugyanakkor az Országgyűlés Hivatalának vezetői felett a munkáltatói jogokat, továbbá a helyettes vezetők felett az alapvető munkáltatói jogokat az Országgyűlés elnöke, a helyettes vezetők feletti egyéb munkáltatói jogokat és az Országgyűlés Hivatala további köztisztviselői feletti munkáltatói jogokat az Országgyűlés Hivatalának vezetői - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint – gyakorolják [Kttv. 227. § (2) bek.].

Az *Alkotmánybíróság Hivatala* esetében az Abtv. tartalmaz speciális rendelkezéseket. Ezeknek megfelelően az elnök gyakorolja a munkáltatói jogokat az Alkotmánybíróság hivatalának köztisztviselői és munkavállalói felett [Abtv. 17. § (1) bek. j) pont]. Az elnök az Alkotmánybíróság Hivatalában foglalkoztatott köztisztviselőkre nézve a közszolgálati jogviszony létesítését a köztisztviselők jogállásáról szóló törvényben foglaltakon túlmenően meghatározott iskolai végzettséghez, képzéshez, illetve gyakorlati időhöz kötheti [Abtv. 22. § (5) bek.].

Az Alkotmánybíróság Hivatalát a főtitkár vezeti. A főtitkárt az elnök javaslatára a teljes ülés választja meg [Abtv. 22. § (2) bek.].

Néhány egyéb, alapvetően a címadományozásra vonatkozó munkajogi szabályt tartalmaz az Alkotmánybíróság SZMSZ-e. Így főtanácsadói munkaköri megbízás adható annak az alkotmánybírói törzskar, illetve elnöki kabinet állományában tartozó jogász érdemi munkatársnak, továbbá a sajtóreferensnek, aki feladata ellátásához szükséges szakirányú egyetemi végzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával és legalább 10 éves szakmai gyakorlattal rendelkezik. Tanácsadói

munkaköri megbízás adható annak az alkotmánybírói törzskar, illetve elnöki kabinet állományába tartozó jogász érdemi munkatársnak, továbbá a sajtóreferensnek, aki feladata ellátásához szükséges szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával és legalább 5 éves szakmai gyakorlattal rendelkezik. A főtanácsadói és tanácsadói cím nem minősül vezetői kinevezésnek és külön indokolás nélkül bármikor visszavonható. A főtanácsadói és tanácsadói címet az elnök adományozza.

Szakmai főtanácsadói cím adományozható annak az I. besorolási osztályba tartozó ügyintéző köztisztviselőnek, aki legalább 10 éves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve tudományos fokozattal (PhD) rendelkezik. Szakmai tanácsadói cím adományozható annak az I. besorolási osztályba tartozó ügyintéző köztisztviselőnek, aki legalább 5 éves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve tudományos fokozattal (PhD) rendelkezik. A szakmai főtanácsadói és szakmai tanácsadói cím nem minősül vezetői kinevezésnek és külön indokolás nélkül bármikor visszavonható. A főtanácsadói és tanácsadói címet az elnök adományozza. A szakmai főtanácsadók és szakmai tanácsadók száma az Alkotmánybíróság Hivatalában nem haladhatja meg a 14 főt.

Címzetes vezetőtanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi cím adományozható a tartósan kiemelkedő munkát végző felsőfokú iskolai végzettségű, közigazgatási szakvizsgával rendelkező ügyintéző köztisztviselőnek. Címzetes főmunkatársi cím adományozható a tartósan kiemelkedő munkát végző középiskolai végzettségű ügyintéző köztisztviselőnek. Címzetes vezető-tanácsosi cím a legalább öt, címzetes főtanácsosi cím a legalább tizenkettő, címzetes vezető-főtanácsosi cím a legalább húsz, címzetes főmunkatársi cím a legalább tizenhét év közszolgálati jogviszonyban töltött idővel rendelkező ügyintéző köztisztviselőnek adományozható [1003/2012. (III. 9.) Tü. határozat II. fejezet 5. pontja].

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál [NAIH] dolgozó köztisztviselők sajátos jogállási szabályait az Infotv. tartalmazza. Ennek értelmében a NAIH köztisztviselői és munkavállalói felett a munkáltatói jogokat az elnök gyakorolja.[Infotv. 50. §] Az elnök a Hatóság köztisztviselői létszámának legfeljebb húsz százalékáig vizsgálot nevezhet ki, a NAIH Hatóság azon köztisztviselői közül, akik felsőfokú informatikai vagy jogász végzettségűek és legalább három évet adatvédelmi szakértő vagy adatvédelmi felelős munkakörben töltöttek, valamint közigazgatási vagy jogi szakvizsgával rendelkeznek. A vizsgáloti megbízás határozatlan időre szól, amelyet az elnök bármikor - indokolás nélkül - visszavonhat. A vizsgáloti megbízás visszavonása esetén a köztisztviselőt a vizsgáloti megbízását megelőzően betöltött utolsó munkakörébe kell visszahelyezni. A vizsgálot vezetői pótlék nélkül számított osztályvezetői illetményre jogosult [Infotv. 51. §].

Az Alapvető Jogok Biztosának Hivataláról az Ajbt. rendelkezik. Az alapvető jogok biztosának a feladatával kapcsolatos ügyvitel és előkészítés teendőit a hivatal látja el, amelyet az alapvető jogok biztosa irányítja, és a főtitkár vezet. Az SZMSZ-ét az alapvető jogok biztosa normatív utasításban állapítja meg, ugyanakkor a fejezetet irányító szerv vezetőjének jogosítványait a főtitkár gyakorolja. Az alapvető jogok biztosa a kiadmányozási jogot a SZMSZ-ben a helyettesekre, intézkedést nem tartalmazó irat esetén a főtitkárra vagy a hivatal vezetői megbízással rendelkező köztisztviselőjére átruházhatja [Ajbt. 41. §].

A munkáltatói jogok gyakorlása többszörösen is osztottan alakul. A hivatalban foglalkoztatott köztisztviselők felett a kinevezési és felmentési jogot az alapvető jogok biztosa gyakorolja, kivéve azokat, akik helyettesének irányítása alá tartoznak, mivel velük szemben a helyettese gyakorolja a kinevezési és felmentési jogkört. Az SZMSZ-ben kell meghatározni azon köztisztviselők létszámkeretét, akik az alapvető jogok biztosa helyettesének irányítása alá tartoznak. Az egyéb munkáltatói jogokat a főtitkár gyakorolja. A főtitkár államtitkári illetményre és juttatásokra jogosult, naptári évenként negyven munkanap szabadság illeti meg. Felette a munkáltatói jogokat az alapvető jogok biztosa gyakorolja [Ajbt. 42. §].

Az Állami Számvevőszékről az Ászt. rendelkezik. Az Állami Számvevőszék személyi állománya elnökből, egy alelnökből, vezetőkből, számvevőkből, legalább középfokú végzettségű köztisztviselőkből, közszolgálati ügykezelőkből és az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalókból áll [Ászt. 8. § (1) bek.]. Sajátos rendelkezések főleg a követelményekre, munkakörökre, besorolásra, díjazásra, összeférhetlenségre, illetve a jogviszony megszüntetésre vonatkoznak.

Számvevő az Állami Számvevőszék feladat- és hatáskörében eljáró ügydöntő, vagy ellenőrzési és azt támogató érdemi feladatot ellátó, felsőfokú végzettséggel rendelkező személy lehet. A számvevőt az Állami Számvevőszék elnöke nevezi ki. A jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A számvevő helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, feladat ellátására határozott időre is kinevezhető. A számvevő gyakornok kinevezése határozott időre szól.

A számvevőnek a feladatait a hatályos jogrend előírásai szerint, a demokratikus, jogállami intézményrendszerben kifejeződő közérdek iránti elkötelezettséggel kell ellátnia. A számvevővel szemben elvárás, hogy közszolgálati feladatait hivatásszerű példamutatással, a jogszabályi előírások maradéktalan betartásával, pontosan lássa el és állampolgári kötelezettségeit teljesítse, valamint hivatására a magánéletében is méltó legyen [Ászt. 15. §].

A számvevőt kinevezésekor számvevő gyakornok, számvevő, számvevő tanácsos, számvevő főtanácsos, számvevő vezető főtanácsos kategóriák valamelyikébe kell besorolni. Az Állami Számvevőszék elnöke a nem vezetői munkakört betöltő számvevő főtanácsos és számvevő vezető főtanácsos részére - ha a munkakör ellátása során nyújtott kiemelkedő szakmai teljesítménye indokolja - tanácsadói vagy főtanácsadói cím használatát engedélyezheti. A cím használatához címpótlék jár. A címhasználat visszavonható, ha az engedélyezés indokai már nem állnak fenn.

Az Állami Számvevőszék elnöke az ellenőrzést vezető számvevő részére - amennyiben nem tölt be vezetői munkakört - az ellenőrzés idejére osztályvezető-főtanácsosi besorolásnak megfelelő illetményt állapíthat meg.

A számvevő jogviszonya felmentéssel megszüntethető, ha a külön jogszabályban megállapított rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt elérte. Az e címen történő felmentés az erre vonatkozó tény megjelölésével történik. A számvevő jogviszonya felmentéssel megszüntethető a közvetlen hivatali felettese vagy feladatot adó vezetője kezdeményezésére, ha a munkájáról készített teljesítményértékelés eredménye alapján a számvevő munkaköri feladatainak ellátása nem megfelelő színvonalú [Ászt. 16. §].

Az Állami Számvevőszék elnöke a számvevőt számvevő osztályvezető-főtanácsosnak, számvevő igazgatóhelyettesnek, számvevő igazgatónak, számvevő főigazgatónak vagy főtitkárnak kinevez-

heti. A vezetői kinevezés indokolás nélkül bármikor visszavonható. A vezetői kinevezés visszavonása nem érinti a számvevői kinevezést.

Az Állami Számvevőszék elnöke az elnöki igazgatóságon elnöki (alelnöki) főtanácsadói és elnöki (alelnöki) tanácsadói munkaköröket létesíthet. Az elnöki (alelnöki) főtanácsadói és tanácsadói munkakör betöltésére szóló kinevezés határozatlan időre szól. Az elnöki (alelnöki) főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörben foglalkoztatott számvevő vezető főtanácsosi vagy számvevő főtanácsosi besorolást kap. A számvevő vezető főtanácsosként besorolt elnöki (alelnöki) főtanácsadó számvevő igazgatóhelyettesi, a számvevő főtanácsosként besorolt elnöki (alelnöki) tanácsadó számvevő osztályvezető-főtanácsosi illetményre és juttatásra jogosult [Ászt. 17. §].

Az Állami Számvevőszék elnöki, alelnöki, vezetői és számvevői tisztsége összeegyeztethetetlen minden olyan szervezetnél betöltött tisztséggel, amely szervezet az államháztartás valamelyik alrendszeréből támogatásban részesül. Az Állami Számvevőszék elnöke, alelnöke, vezetője és számvevője az Állami Számvevőszéknél történő alkalmazásuk idején nem lehetnek tagjai az Országgyűlésnek, önkormányzati képviselő-testületnek, és nem tölthetnek be érdek-képviselési szervezetnél vezető tisztséget.

Az Állami Számvevőszék elnöke, alelnöke, vezetője és számvevője - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység kivételével - más megbízást nem láthat el, más kereső foglalkozást nem folytathat, díjazást más tevékenységért nem fogadhat el.

Az Állami Számvevőszék elnöke, alelnöke, vezetője és számvevője nem lehetnek sem egymással, sem a Kormány, sem pedig az Országgyűlés számvevőszéki ügyekben illetékes bizottsága tisztségviselőjével vagy tagjával a Kttv. szerinti hozzátartozók. Ha az Állami Számvevőszék elnöke, alelnöke, vezetője vagy számvevője személyével kapcsolatban összeférhetlenségi ok áll fenn, azt a megválasztását vagy kinevezését követően - amennyiben az összeférhetlenség később keletkezik, annak keletkezését követően - tíz napon belül meg kell szüntetnie. Ennek megtörténteig a hatáskörét nem gyakorolhatja, feladatait nem láthatja el. A vezető és a számvevő esetében az összeférhetlenséget az elnök állapítja meg [Ászt. 18. §].

Az Állami Számvevőszék elnöke és alelnöke az országgyűlési képviselőkre vonatkozó szabályok szerint a megválasztásakor, majd azt követően évente; az Állami Számvevőszék vezetői és számvevői a köztisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint a kinevezésükkor, majd azt követően a vezetők évente, a számvevők két évente vagy nyilatkozatot tesznek. A vezetők és a számvevők vagy nyilatkozata nem nyilvános. A vagy nyilatkozatok őrzésére, ellenőrzésére, a vagy nyilatkozat-tételi kötelezettség elmulasztására és a szándékosan téves tartalmú vagy nyilatkozat közlésére az Állami Számvevőszék elnökének és alelnökének esetében az országgyűlési képviselőkre, az Állami Számvevőszék vezetői és számvevői esetében - eltérő szabály hiányában - a köztisztviselőkre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni [Ászt. 19. §].

A Számvevőszék esetében a Kttv.-től eltérően kell megállapítani az illetményalapot. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra megállapított számvevői illetményalap a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset összegével megegyező.

A számvevő alapilletménye számvevő gyakornok esetében az illetményalap 1,5-szerese, számvevő esetében az illetményalap 2,7-szerese, számvevő tanácsos esetében az illetményalap 2,9-szerese, számvevő főtanácsos esetében az illetményalap 3,3-szerese, számvevő vezető főtanácsos esetében az illetményalap 3,8-szerese, számvevő osztályvezető-főtanácsos esetében az illetményalap 3,8-szerese, számvevő igazgatóhelyettes esetében az illetményalap 4,0-szerese, számvevő igazgató esetében az illetményalap 4,3-szerese, számvevő főigazgató, főtitkár esetében az illetményalap 4,6-szerese.

A vezetői illetménypótlék mértéke a számvevő osztályvezető-főtanácsos, a számvevő igazgatóhelyettes, a számvevő igazgató, a számvevő főigazgató, és a főtitkár esetén az alapilletmény 20%-a.

A számvevőt megillető címpótlék mértéke számvevő főtanácsos tanácsadó esetén az alapilletmény 5,5%-a, számvevő főtanácsos főtanácsadó esetén az alapilletmény 6,5%-a, számvevő vezető főtanácsos tanácsadó esetén az alapilletmény 7,5%-a, számvevő vezető főtanácsos főtanácsadó esetén az alapilletmény 8,5%-a.

A számvevő idegennyelv-tudási pótlékra jogosult, ha az idegen nyelv használata a munkakör betöltéséhez szükséges. A nyelvpótlékra jogosító munkakörök és nyelveket az SZMSZ mellékletében kell feltüntetni. Az idegennyelv-tudási pótlék mértéke nyelvvizsgánként:

angol, francia vagy német nyelvből

- felsőfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 20%-a;
- felsőfokú A vagy B típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 10%-a;
- középfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 10%-a;
- középfokú A vagy B típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 5%-a.

egyéb nyelvből

- felsőfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 11%-a;
- felsőfokú A vagy B típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 5%-a
- középfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 6%-a;
- középfokú A vagy B típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 3%-a.

A képzettségi pótlék mértéke:

- doktori (PhD) fokozat vagy azzal egyenértékű, vagy ennél magasabb tudományos fokozat esetén az illetményalap 13%-a;
- további felsőfokú iskolai rendszerű képzésben szerzett képesítés esetén az illetményalap 9%-a
- további akkreditált felsőfokú szakképesítés esetén az illetményalap 7%-a;
- további középfokú szakképesítés esetén az illetményalap 6%-a.

A számvevő a Kttv. illetménykiegészítésre nem jogosult.

A számvevő főigazgató és a főtitkár a közigazgatási államtitkárt, a számvevő igazgató a helyettes államtitkárt megillető juttatásokra jogosult.

Az alapszabadságon felül a számvevőnek és a számvevő tanácsosnak 11 munkanap, a számvevő főtanácsosnak 12 munkanap, a számvevő vezető főtanácsosnak, az elnöki (alelnöki) tanácsadónak, az elnöki (alelnöki) főtanácsadónak, a számvevő osztályvezető-főtanácsosnak és a számvevő

igazgatóhelyettesnek 13 munkanap, a számvevő főigazgatónak, számvevő igazgatónak és a főtitkárnak 14 munkanap pótszabadság jár [Ászt. 21. §].

A Nemzeti Média és Hírközlési Hatóság Hivataláról [NMHH] az Eht. rendelkezik. A jelentősebb sajátos rendelkezések a következők:

Az NMHH esetében a Kttv. szerint adományozható szakmai tanácsadói és szakmai főtanácsadói címmel rendelkezők aránya együttesen nem haladhatja meg a felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselői létszám 35%-át [Eht. 19. §].

A Kttv.-hez képest sajátos szabályok vonatkoznak a titoktartási kötelezettségre. A NMHH -val közszolgálati jogviszonyban, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló, vagy állt személyek - a más szervezet számára jogszabályban előírt adatszolgáltatást kivéve - e jogviszony fennállása alatt, és annak megszűnését követően is kötelesek megőrizni a Hatóság tevékenységével, annak ellátásával kapcsolatban tudomásukra jutott személyes adatot, minősített adatot, vagy üzleti titkot, valamint minden olyan adatot, tényt vagy körülményt, amelyet a Hatóság nem köteles törvény előírásai szerint a nyilvánosság számára hozzáférhetővé tenni. A feladataik ellátásával kapcsolatban tudomásukra jutott adatokat, tényt vagy körülményt jogosulatlanul nem tehetik közzé, nem hasznosíthatják, és nem hozhatják harmadik fél tudomására [Eht. 27. §].

Külön törvény, az Mttv. rendelkezik az NMHH Hivatala vezetője és helyettesei feletti munkáltatói jogkörgyakorlásról, valamint a Média- és Hírközlési Biztosról, aki főosztályvezetői besorolású köztisztviselő. Ennek értelmében az NMHH részeként Média- és Hírközlési Biztos működik. A Biztos az elektronikus hírközlési szolgáltatást, illetve médiaszolgáltatást igénybe vevő felhasználókat, előfizetőket, nézőket, hallgatókat, fogyasztókat, illetve sajtótermék olvasóit megillető, elektronikus hírközléssel és a médiaszolgáltatásokkal, sajtótermékekkel kapcsolatos jogok, valamint méltánylást érdemlő érdekek érvényesülésének elősegítésében működik közre. A főosztályvezetői besorolású biztost az elnök nevezi ki és menti fel, valamint gyakorolja felette a munkáltatói jogokat. A Biztos törvényben meghatározott feladatai ellátása körében nem utasítható, tevékenységéről az elnöknek, illetve a Médiatanácsnak számol. A Biztost a feladatai ellátásában az általa vezetett külön hivatal segíti, amelynek köztisztviselőit az elnök nevezi ki, illetve menti fel, de felettük az egyéb munkáltatói jogokat a biztos gyakorolja [Mttv. 139. §].

A Gazdasági Versenyhivatalról a Tpt. rendelkezik. Sajátos szabályok vonatkoznak a felmentésre, összeférhetetlenségre, besorolásra és a díjazásra.

A Versenytanács tagját felmenteni csak abban az esetben lehet, ha tisztségére méltatlanná vált, tisztségére alkalmatlanná vált, az összeférhetetlenségi okot nem jelentette be vagy nem szüntette meg, vele szemben hivatalvesztés fegyelmi büntetést szabtak ki [Tpt. 38. §].

A Gazdasági Versenyhivatal vizsgálatot végző, illetve a vizsgálat eredményességét segítő feladatokat ellátó köztisztviselőit a Gazdasági Versenyhivatal elnöke nevezi ki [Tpt. 39. §].

A Gazdasági Versenyhivatal elnöke, elnökhelyettesei, a Versenytanács tagja, a vizsgáló - tudományos, oktatói, művészeti, szerzői jogi védelem alá eső, valamint iparjogvédelmi jogszabály hatálya alá tartozó, továbbá lektori, szerkesztői tevékenységre irányuló jogviszony kivételével - más megbízást nem fogadhatnak el, más kereső foglalkozást nem folytathatnak, nem lehetnek

gazdasági társaság, szövetkezet vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai. Az összeférhetlenségi ok keletkezését kötelesek haladéktalanul bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Az összeférhetlenségi ok megszüntetésére a munkáltatói jogkör gyakorlója rövid határidőt ad. Ha a bejelentésre kötelezett az összeférhetlenséget nem jelentette be, vagy határidő alatt nem szünteti meg, felmentéséről kell intézkedni.

A Gazdasági Versenyhivatal elnöke, elnökhelyettese, a Versenytanács tagja az országgyűlési képviselőkre vonatkozó szabályok szerint köteles vagyonyilatkozatot tenni, első ízben a kinevezését követő harminc napon belül. A vagyonyilatkozat nyilvántartására, ellenőrzésére, kezelésére az országgyűlési képviselők vagyonyilatkozatának nyilvántartására, ellenőrzésére, kezelésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

Összeférhetlenség miatt meg kell szüntetni a Gazdasági Versenyhivatal elnöke, elnökhelyettese, a Versenytanács tagja megbízását, ha vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségének teljesítését megtagadja, elmulasztja, vagy vagyonyilatkozatában lényeges adatot, tényt valótlanul közöl [Tpt. 40. §].

A Gazdasági Versenyhivatal elnökét a miniszter, elnökhelyetteseit a közigazgatási államtitkár illetményével azonos díjazás, illetve juttatások illetik meg azzal, hogy az elnök vezetői illetménypótléka alapilletményének 110%-a, az elnökhelyettesek vezetői illetménypótléka az alapilletményük 100%-a, illetve az elnök és az elnökhelyettesek illetménykiegészítése az alapilletményük 80%-a. A Versenytanács tagjának alapilletménye a köztisztviselői illetményalap tízszerese, vezetői illetménypótléka az alapilletményének 80%-a.

Amennyiben a Gazdasági Versenyhivatal elnöke, elnökhelyettese, a Versenytanács tagja e megbízását három évig betöltötte, és a megbízás megszűnésére a megbízás időtartamának letelte, külön törvényben előírt korhatár betöltése, nyugdíjazás miatt kerül sor, további három hónapon keresztül a havi illetményének megfelelő összegű juttatásra jogosult. Ha a megbízás halál miatt szűnik meg, a juttatás az örököszt illeti meg. Amennyiben a megbízás megszűnésére három évnél hosszabb időn túl kerül sor, az említett juttatás minden további kinevezésben eltöltött év után további egy havi illetménnyel emelkedik, de összesen nem lehet több tizenkét havi illetménynél [Tpt. 42. §].

A vizsgálót gyakornok, vizsgáló, vizsgáló tanácsos, vizsgáló főtanácsos, vizsgáló vezető főtanácsos kategóriába kell sorolni.

Az elnök a vizsgálónak elkülönült szervezeti egység vezetésére vizsgáló irodavezetői, valamint - vizsgáló irodavezető helyettesítésére - vizsgáló irodavezető-helyettesi megbízást adhat.

A vizsgáló gyakornokot öt, a vizsgálót tíz, a vizsgáló tanácsost tizenegy, a vizsgáló főtanácsost tizenkét munkanap pótszabadság illeti meg. A vezetőt megillető pótszabadság mértéke vizsgáló vezető főtanácsosnál, vizsgáló irodavezető-helyettesnél és vizsgáló irodavezetőnél tizenhárom munkanap.

A vizsgáló alapilletménye a külön törvényben megállapított illetményalap szerint:

- a vizsgáló gyakornok esetében az illetményalap 4-szerese;
- a vizsgáló esetében az illetményalap 7-szerese;

- a vizsgáló tanácsos esetében az illetményalap 7,5-szerese;
- a vizsgáló főtanácsos esetében az illetményalap 8-szorosa;
- a vizsgáló vezető főtanácsos esetében az illetményalap 8,25-szerese;
- a vizsgáló irodavezető-helyettes esetében az illetményalap nyolc és félszerese;
- a vizsgáló irodavezető esetében az illetményalap kilencszerese.

A vezetői illetménypótlék mértéke a vizsgáló főtanácsos esetében az alapilletmény 20%-a, a vizsgáló vezető főtanácsos esetén az alapilletmény 30%-a, a vizsgáló irodavezető-helyettes esetén az alapilletmény 40%-a, a vizsgáló irodavezető esetén az alapilletmény 90%-a.

A vizsgáló

- pályakezdő köztisztviselőként, valamint nem pályakezdő köztisztviselőként a próbaidő időtartamára vizsgáló gyakornoki besorolást kap;
- vizsgálói besorolást kap, ha a Gazdasági Versenyhivatalban vizsgáló gyakornokként legalább két évet eltöltött és legalább alkalmas minősítésű, illetve abban az esetben, ha a szakterületén legalább három év szakmai gyakorlattal rendelkezik és közigazgatási alapvizsgát tett, vagy azzal egyenértékű képesítést szerzett.

A vizsgáló

- vizsgáló tanácsosi besorolást kap, ha két év vizsgáló gyakorlatot szerzett, alkalmas minősítésű és közigazgatási szakvizsgával vagy azzal egyenértékű képesítéssel rendelkezik;
- vizsgáló főtanácsosi besorolást kaphat, ha legmagasabb fokozatú minősítéssel és közigazgatási szakvizsgával vagy azzal egyenértékű képesítéssel rendelkezik;
- vizsgáló vezető főtanácsosi besorolást kaphat a munkáját kimagasló színvonalon végző, különleges felelősséggel felruházott vizsgáló főtanácsos.

Vizsgáló irodavezetői, vizsgáló irodavezető-helyettesi megbízást közigazgatási szakvizsgával vagy azzal egyenértékű képesítéssel rendelkező köztisztviselő kaphat.

A Gazdasági Versenyhivatal alaptevékenységét elősegítő munkakörben foglalkoztatott, nem elsőfokú végzettségű köztisztviselők illetménykiegészítésének mértéke az alapilletmény 50%-a [Tpt. 42/A. §].

A Versenytanács tagja szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkező személy lehet. A Versenytanács jogi végzettségű tagjának jogi szakvizsgával kell rendelkeznie. A Gazdasági Versenyhivatalban a vizsgálónak szakirányú felsőfokú végzettséggel kell rendelkeznie [Tpt. 43. §].

A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletéről a Pszáft. rendelkezik. A sajátos rendelkezések főleg a vezetők jogviszony létesítésre, megszüntetésére, a személyi állomány besorolására, díjazására, összeférhetetlenségére és titoktartására vonatkoznak.

A felügyelet elnökét a miniszterelnök javaslatára a köztársasági elnök hat évre nevezi ki. A felügyelet két alelnökét a felügyelet elnöke hat évre nevezi ki. A Pénzügyi Békéltető Testület elnökét a felügyelet elnöke nevezi ki hat évre. A felügyelet elnökének közszolgálati jogviszonyával összefüggő munkáltatói intézkedéseket a törvényben meghatározott esetekben a helyettesítésére kijelölt alelnök teszi meg [Pszáft. 13. §].

A felügyelet elnöke, alelnöke, a Pénzügyi Békéltető Testület elnöke a kinevezésében megjelölt időpontban, ennek hiányában kinevezésével hivatalba lép. Közszolgálati jogviszonyban nem álló személy esetén a közszolgálati jogviszony a hivatalba lépéssel létesül.

A felügyelet elnökének, alelnökének, Pénzügyi Békéltető Testület elnökének tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó, a Felügyelettől származó havi keresete a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszerese, kilencszerese, illetve nyolcszorosra.

A felügyelet elnökét a miniszterrel, a felügyelet alelnökét a közigazgatási államtitkárral azonos juttatások illetik meg, naptári évenként negyven-negyven munkanap szabadságra jogosultak. A Pénzügyi Békéltető Testület elnökét a helyettes államtitkárt megillető juttatás és harmincnyolc nap szabadság illeti meg.

A felügyelet elnökének, alelnökének és a Pénzügyi Békéltető Testület elnökének megbízatása és közszolgálati jogviszonya megszűnik

- a megbízatási időtartam leteltével;
- halálával;
- lemondásával;
- összeférhetetlenségének kimondásával;
- felmentésével [Pszáft. 14. §].

A felügyelet elnökét - a miniszterelnök előterjesztésére - a köztársasági elnök, a felügyelet alelnökét a felügyelet elnöke, a Pénzügyi Békéltető Testület elnökét a felügyelet elnöke

- felmenti, ha a közszolgálati jogviszony létesítéséhez szükséges, a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben meghatározott feltételeknek nem felel meg, vagy vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségének teljesítését megtagadja, a teljesítést elmulasztja, vagyonynyilatkozatában lényeges adatot, tényt valótlanul közöl, illetve
- felmentheti, ha
 - olyan magatartást tanúsított, amely a felügyelet rendeltetésszerű működését akadályozta,
 - száznolcvan napon túl nem képes eleget tenni a megbízatásából eredő feladatainak.

A felügyelet elnöke összeférhetlenségének kimondására vagy a felmentésre vonatkozó előterjesztést a köztársasági elnöknek való továbbítást megelőzően meg kell küldeni a felügyelet elnöke részére, aki a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénynek a közszolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítésére vonatkozó rendelkezései szerint öt munkanapon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat. A bíróság által érkeztetett keresetlevelet a felügyelet elnöke a miniszterelnöknek haladéktalanul megküldi. A felügyelet elnöke összeférhetlenségének kimondására vagy a felmentésére vonatkozó kezdeményezés a bírósághoz fordulási határidő lejártát vagy - bírósághoz fordulás esetén - a bíróság döntésének jogerőre emelkedését követően küldhető meg a köztársasági elnöknek. A köztársasági elnök határozatával szemben jogorvoslatnak vagy közszolgálati jogvita kezdeményezésének nincs helye.

A felügyelet alelnöke összeférhetlenségének kimondására vagy felmentésére vonatkozó kezdeményezést az összeférhetlenség kimondását vagy a felmentést megelőzően meg kell küldeni a felügyelet alelnöke részére, aki a közszolgálati jogvitára vonatkozó törvényi rendelkezések sze-

rint öt munkanapon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat. A bíróság által érkeztetett keresetlevelet a felügyelet alelnöke a felügyelet elnökének haladéktalanul megküldi. A felügyelet alelnöke összeférhetetlenségének kimondására vagy felmentésére a bírósághoz fordulási határidő lejártát vagy - bírósághoz fordulás esetén - a kezdeményezés tekintetében meghozott bírósági döntés jogerőre emelkedését követően kerülhet sor. A felügyelet elnökének határozatával szemben jogorvoslatnak vagy közszolgálati jogvita kezdeményezésének nincs helye.

A fentieket a Pénzügyi Békéltető Testület elnöke esetében is alkalmazni kell, azzal, hogy a bíróság által érkeztetett keresetlevelet, illetve a jogerős bírósági döntést a felügyelet elnökének kell megküldeni [Pszáft. 18. §].

A felügyelet elnöke, alelnöke, a Pénzügyi Békéltető Testület elnöke megbízatásának megszűnése esetén felmentési időre és végkielégítésre jogosult, kivéve, ha a megbízatás halála, illetve összeférhetetlenségének megállapítása, felmentésére azért kerül sor, mert a közszolgálati jogviszony létesítéséhez szükséges, a Kttv.-ben meghatározott feltételeknek nem felel meg, vagy vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségének teljesítését megtagadta, a teljesítést elmulasztotta, vagyonyilatkozatában lényeges adatot, tényt valótlanul közölt, valamint olyan magatartást tanúsított, amely a felügyelet rendeltetésszerű működését akadályozta.

A felmentési idő hat hónap. A felügyelet elnökét, alelnökét, illetve a Pénzügyi Békéltető Testület elnökét a felmentés időtartamára munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni kell, aki erre az időtartamra havi jövedelmével megegyező, havonta egyenlő összegben kifizetendő jövedelemre jogosult.

A felügyelet elnöke, alelnöke, illetve a Pénzügyi Békéltető Testület elnöke havi jövedelmével megegyező végkielégítésre jogosult, melyet a megbízatás megszűnését követő nyolc napon belül kell megfizetni számára. A jogviszony megszűnésére tekintettel kifizetett juttatások kizárólag társadalombiztosítási járulék, egészségbiztosítási hozzájárulás, valamint egészségbiztosítási és nyugdíjjárulék alapjául szolgáló jövedelemnek minősülnek.

A felügyelet elnöke, alelnöke, illetve a Pénzügyi Békéltető Testület elnöke megbízatásának megszűnése után hat hónapon át

- nem létesíthet munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt olyan vállalkozással;
- nem létesíthet rendszeres gazdasági kapcsolatot vállalkozás vezető tisztségviselőjeként vagy tulajdonosaként olyan vállalkozással;
- nyilvánosan működő részvénytársaság kivételével nem szerezhetsz részesedést olyan vállalkozásban,

amelynek jogát vagy jogos érdekét a felügyelet döntése a megbízatás megszűnését megelőző három évben érintette [Pszáft. 20. §].

Felügyelet elnökén, alelnökén, a Pénzügyi Békéltető Testület elnökén kívül, azok állnak közszolgálati jogviszonyban, akik a törvényben meghatározott felügyeleti feladatok [Pszáft. 3. és 8. §ok] ellátásához közvetlenül kapcsolódó és az SZMSZ-ben ilyenként meghatározott munkakörben látják el tevékenységüket. Mindenki más munkaviszonyban foglalkoztatható [Pszáft. 24. § (1)-(2) bek.].

Szakmai főtanácsadói, szakmai tanácsadói cím helyett a felügyelet elnöke felügyeleti tanácsadói, illetve felügyeleti főtanácsadói címet adományozhat a felügyelet kiemelkedő szakmai munkát végző köztisztviselőjének. A felügyeleti főtanácsadó - vezetői pótlék nélkül számított - főosztályvezetői, a felügyeleti tanácsadó - vezetői pótlék nélkül számított - főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult azzal, hogy az alapilletmény-eltérítés szabályait is alkalmazni kell. A felügyeleti főtanácsadói, illetve felügyeleti tanácsadói címmel és vezetői megbízással rendelkező köztisztviselő a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján számított illetménye. A felügyeleti főtanácsadói, illetve a felügyeleti tanácsadói cím külön indokolás nélkül bármikor visszavonható, arról a köztisztviselő indokolás nélkül bármikor lemondhat. A cím visszavonása nem minősül a köztisztviselői kinevezés módosításának.

A felügyelet elnöke át nem ruházható hatáskörében, a tárgyév során bármikor módosíthatja az alapilletményt a köztisztviselő munkájának értékelésétől függően. Az alapilletmény módosítása során a köztisztviselő alapilletményét legfeljebb ötven százalékkal megemelheti, vagy legfeljebb harminchárom százalékkal csökkentett mértékben állapíthatja meg.

A felügyelet elnöke a kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőnek személyi illetményt állapíthat meg. Személyi illetmény a felügyelet szervezeti és működési szabályzatában megállapított létszám legfeljebb húsz százalékáig adható a személyi juttatás előirányzata terhére. A személyi illetmény indokolás nélkül visszavonható, amely nem minősül a köztisztviselői kinevezés módosításának.

A napidíj mértéke a költségvetési törvényben meghatározott illetményalap egy munkanapra eső összegének 150%-a. Kiszámításánál havonta huszonegy munkanapot kell figyelembe venni és azt tíz forintra felkerekítve kell megállapítani.

A felügyelet saját hatáskörben maga határozza meg béren kívüli juttatásait. A felügyelet elnöke által adható jutalom mértékét a felügyelet szabályzatában kell meghatározni. A jutalmazásra fordítható összeg és a jutalom mértéke csak e törvényben korlátozható [Pszáft. 25. §].

A felügyelet elnöke ügyvezető igazgatói megbízást adhat. Az ügyvezető igazgató olyan főosztályvezetői besorolással rendelkező személy, aki több főosztály vezetését látja el. Az ügyvezető igazgatói megbízás indokolás nélkül visszavonható [Pszáft. 26. § (1) bek.].

A felügyelettel nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha a köztisztviselő ezáltal a felügyelettel közszolgálati jogviszonyban álló közeli hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülhetne. A felügyelet köztisztviselője nem létesíthet tagsági viszonyt, munkaviszonyt vagy munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyt, vezető tisztségviselői jogviszonyt vagy felügyelőbizottsági tagsági jogviszonyt a törvényben meghatározott szervezettel [Pszáft. 4. §], kivéve az Országos Betétbiztosítási Alapot [Hpt. 110. §-a (2) bekezdésének c) pontja] és a Befektető-védelmi Alapot [Tpt. 223. §-a (2) bekezdésének c) pontja].

Nem összeférhetetlen, ha a köztisztviselő önkéntes kölcsönös biztosító pénztár, magánnyugdíj-pénztár, szövetkezeti hitelintézet, illetőleg biztosító egyesület tagja. A felügyelet köztisztviselője megbízható a törvényben meghatározott szervezetek [Pszáft. 4. §] felszámolását végző, felügyelet által létrehozott nonprofit gazdasági társaság felügyelőbizottsági tagságával.

A felügyelet köztisztviselője öröklés kivételével értékpapírt - kivéve állampapírt, letéti jegyet, kollektív befektetési értékpapírt, jelzáloglevelet -, illetve egyéb pénzügyi eszközt nem szerezhethet.

A felügyelet köztisztviselője a törvényben meghatározott szervezetben [Pszáft. 4. §] tagsági vagy részvényesi jogviszonyt nem létesíthet, kinevezésekor nyilatkozik a munkáltatói jogkör gyakorlójának a fennálló tagsági vagy részesedési jogviszonyáról, továbbá a tulajdonában lévő minden olyan pénzügyi eszközről, amelyet kinevezése után nem szerezhethet. A munkáltatói jogkör gyakorlójának haladéktalanul bejelenti, ha a kinevezését követően a vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozója a törvényben meghatározott szervezetben [Pszáft. 4. §] tagsági vagy részvényesi jogviszonnyal rendelkezik, értékpapírt vagy egyéb pénzügyi eszközt szerzett [Bsz. 6. §].

A felügyelet köztisztviselője kinevezésekor köteles nyilatkozni szövetkezeti hitelintézetben fennálló tagsági viszonyáról. A felügyelet köztisztviselője a kinevezésekor fennálló tagsági viszonyát addig nem köteles megszüntetni, amíg a hitelintézettel szemben tartozása áll fenn. Ezen időszak alatt azonban nem vehet részt olyan döntés előkészítésében és meghozatalában, amely arra a szervezetre vonatkozik, amelyben tagsági viszonya van.

A felügyelet köztisztviselője kinevezésekor írásban köteles nyilatkozni biztosító egyesületben, magánnyugdíjpénztárban, illetve önkéntes kölcsönös biztosító pénztárban fennálló tagsági viszonyáról. A felügyelet köztisztviselője nem vehet részt olyan döntés előkészítésében és meghozatalában, amely arra a szervezetre vonatkozik, amelyben tagsági viszonya van.

A felügyelet köztisztviselője kinevezésekor írásban köteles nyilatkozni arról, hogy vele közös háztartásban élő közeli hozzátartozója a törvényben meghatározott szervezettel [Pszáft. 4. §] vezető tisztségviselői jogviszonyban, felügyelőbizottsági tagsági jogviszonyban, munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll. A kinevezést követően keletkezett ilyen jogviszonyt köteles haladéktalanul bejelenteni a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A felügyelet köztisztviselője nem vehet részt olyan döntés előkészítésében vagy meghozatalában, amely az érintett szervezetre vonatkozik. Közeli hozzátartozón a Ptk.-ban ilyenként meghatározott személyt és az élettársat kell érteni [Pszáft. 29. § (1) bek.].

A felügyelet köztisztviselői kötelesek a feladatkörük ellátása során tudomásukra jutott banktitkot, fizetési titkot, értékpapírtitkot, pénztártitkot, biztosítási titkot, foglalkoztatói nyugdíjtitkot és üzleti titkot megőrizni. Ez a kötelezettség a köztisztviselői jogviszony megszűnését követően is fennmarad. Szakmai titokként kötelesek megőrizni a hatósági tevékenység ellátásával kapcsolatban tudomásukra jutott minden olyan adatot, tényt vagy körülményt, amelyet törvény előírásai szerint a felügyelet nem köteles más hatóság, illetve a nyilvánosság számára hozzáférhetővé tenni, nem tehetik jogosulatlanul azt közzé és nem hasznosíthatják [Pszáft. 30. §].

A Pénzügyi Békéltető Testület tagjai a felügyelettel köztisztviselői jogviszonyban állnak [Pszáft. 79. § (1) bek.].

A *Magyar Tudományos Akadémia Titkárságáról* az Mtat. rendelkezik. Ennek értelmében az elnököt a miniszteri, a főtitkárt a közigazgatási államtitkári, a főtitkárhelyettest a helyettes államtitkári illetménnyel azonos mértékű javadalmazás, valamint évente 40 munkanap szabadság illeti meg. Egyéb juttatásaik tekintetében a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló törvényben, továbbá az állami vezetők és az államigazgatási szervek köztisztviselői számára biztosított juttatásokról és azok feltételeiről szóló kor-

mányrendeletben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni. Az elnök, a főtitkár és a főtitkárhelyettes jogállására az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezéseit kell - az 1-4. §; a 6. § 5., 7., 12-15., 17., 19-20., 29-30., 32., 34. és 36. pontja; 8. § (1)-(4) bekezdése; 60. § (1) bekezdés e) pontja; 155-159. §-a; 195-202. §-a; 206-211. §-a; a IX. és X. fejezetben foglaltak; valamint a besorolásra, a közigazgatási alap- és szakvizsgára, a címadományozásra, a vezetőkre, a képzésre, továbbképzésre, a teljesítményértékelésre, és a minősítésre vonatkozó rendelkezések kivételével - megfelelően alkalmazni [Mtat. 13. § (4)-(5) bek.].

A titkárság közfeladatokat ellátó alkalmazottai köztisztviselők [Mtat. 19. § (1) bek.].

A Magyar Művészeti Akadémia Titkárságáról szóló Mmat., az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltáráról szóló Ászt., valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóságról szóló Ebht. a személyi állomány tekintetében nem tartalmaz speciális rendelkezést csupán azt mondják ki, hogy tagjai köztisztviselők és a Kttv.-t kell rájuk alkalmazni [Mmat. 28. § (1) bek., Ászt. 9. § (7) bek.].

A *Közbeszerzési Hatóság* esetében a hatóság elnökére, alelnökére, a közbeszerzési bizottság tagjaira, valamint a közbeszerzési biztosokra vonatkoznak sajátos szabályok, amelyeket a Kbt. tartalmazza. Ezek alapján a hatóság elnöke a közigazgatási államtitkárt megillető illetményre, valamint egyéb juttatásokra jogosult. Az elnök felett a munkáltatói jogokat a Közbeszerzési Tanács gyakorolja, az elnök az összeférhetetlenségével kapcsolatos bejelentést a tanácsnak köteles megtenni [Kbt. 170. § (3)-(4) bek.].

A hatóság elnökének, alelnökének és a tanács tagjainak megbízatása megszűnik

- a megbízatás időtartamának lejártával;
- visszahívással;
- lemondással;
- törvényben foglalt körülmények bekövetkezése esetében [Kbt. 169. § (1) bek.];
- a tisztségre méltatlanná vagy tartósan alkalmatlanná válás esetében;
- halálával;
- az összeférhetetlenség megállapításával.

Amennyiben a hatóság elnöke megbízatása időtartamának lejártáig a tanács nem dönt az új elnök kinevezéséről, az elnök megbízatása az adott naptári év végéig meghosszabbodik [Kbt. 170. § (6), (8) bek.].

A hatóság elnöke gyakorolja a munkáltatói jogokat a hatóság főtitkára, a hatóság titkárságának alkalmazottai, valamint a Közbeszerzési Döntőbizottság elnöke, elnökhelyettese és a közbeszerzési biztosok vonatkozásában [Kbt. 171. § (1) bek. e) pontja].

A tanács mellett a hatóság keretében Közbeszerzési Döntőbizottság működik. A döntőbizottság a tanács által meghatározott számú és a hatósággal közszolgálati jogviszonyban álló közbeszerzési biztosból, valamint elnökből áll, akiket a tanács nevez ki és ment fel. A döntőbizottság elnöke az lehet, aki legalább tízéves közbeszerzési és legalább hároméves bírói gyakorlattal vagy legalább tízéves közbeszerzési és legalább hároméves közbeszerzési biztosi gyakorlattal, továbbá jogi szakvizsgával rendelkezik. A döntőbizottság elnöke helyettes államtitkárt megillető illetményre,

valamint egyéb juttatásokra jogosult. Az elnökhelyettes a főosztályvezetői illetményre jogosult [Kbt. 176. §].

A hatóság elnöke, alelnöke és a tanács tagjai, a főtitkár, a titkárság alkalmazottai és a közbeszerzési biztosok vagy azon személyek, akik ilyen tisztséget viseltek, tevékenységet végeztek, a feladatuk ellátásával kapcsolatban tudomásukra jutott minősített adatot és üzleti titkot kötelesek megőrizni [Kbt. 178. § (1) bek.].

Közbeszerzési biztos az lehet, aki felsőfokú végzettséggel és legalább hároméves szakmai gyakorlattal, valamint közigazgatási, illetőleg jogi szakvizsgával rendelkezik.

A közbeszerzési biztos - tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi tartalom alá eső szellemi tevékenység kivételével - más megbízást nem fogadhat el, más keresőfoglalkozást nem folytathat, nem lehet gazdasági társaságban személyes közreműködésre kötelezett tag, vezető tisztségviselő, felügyelőbizottsági tag.

Nem lehet közbeszerzési biztos, aki

- országgyűlési, helyi önkormányzati képviselő, polgármester, illetőleg kamarai tisztségviselő;
- gazdasági társaságban huszonöt százaléknál, illetőleg huszonöt millió forintnál nagyobb tulajdoni részesedéssel rendelkezik.

A közbeszerzési biztost a Kttv. előmeneteli szabályainak megfelelően kell besorolni azzal az eltéréssel, hogy a besorolási fokozatánál kettővel magasabb besorolási fokozathoz tartozó illetményre jogosult. A főtanácsosi besorolású közbeszerzési biztos osztályvezetői illetményre, a vezető-főtanácsosi besorolású közbeszerzési biztos pedig főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

A közbeszerzési biztos közszolgálati jogviszonya felmentéssel szűnhet meg a Kttv.-ben szabályozottakon túlmenően akkor is, ha a tanács a döntőbizottság létszámát csökkentette.

Ha a közbeszerzési biztos megbízatása megszűnik, akkor őt a Kttv. szabályai szerint újra be kell sorolni.

A közbeszerzési biztost nem lehet utasítani a jogorvoslati eljárás, illetőleg határozat vonatkozásában [Kbt. 179. §].

A Kttv. hatálya annyiban terjed ki a Nemzeti Közszolgálati Egyetemre, hogy a továbbképzést - kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik - az egyetem biztosítja.

A Kttv. hatálya - fő szabályként - nem terjed ki a Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrseg szerveire, de ettől törvény eltérően rendelkezhet.

Az egységes jogalkalmazás érdekében a Kttv. felhatalmazza a Kormányt arra, hogy közzé tegye a törvény hatálya alá tartozó szervek jegyzékét. A Kttv. hatályba lépése előtt is létezett ez a felhatalmazó rendelkezés, amely alapján a Kormány határozatban sorolta fel a törvény hatálya alá tartozó szerveket. Ez azonban nem tekinthető konstitutív erejűnek, mivel nem a határozat, hanem a törvény határozza meg, hogy mely szervek tartoznak a törvény hatálya alá. Ennek kapcsán az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a Kttv. 1. § (1) és (2) bekezdései meghatározzák, hogy

mely szervekre terjed ki a Ktv. hatálya, és a Ktv. 73. § (2) bekezdése a Kormányt csupán a Ktv. hatálya alá tartozó szervek számbavételére és a jegyzék közzétételére hatalmazta fel, de nem önálló szabályozásra. Ennek figyelembe vételével az Alkotmánybíróság megállapította azt is, bár a határozat az Adó- és Pénzügyi Hivatal fővárosi és megyei igazgatóságait szövegszerűen nem sorolta fel, e nélkül is a Ktv. hatálya alá tartozónak minősülnek [16/1999. (VI. 11.) AB határozat, ABH 1999, 121, 126.]. A szervek jegyzéke tehát inkább tekinthető egyfajta deklaratív jellegű tájékoztatónak a jogalkalmazók irányába, hogy segítséget kapjanak a szervei hatállyal kapcsolatos szabályok alkalmazásához. Az Alkotmánybíróság szerint azt a kérdést, hogy egy adott szerv a Ktv. 1. § (1) bekezdése alá tartozik-e, a Ktv. s az adott szervet intézményesítő jogszabályok alapján lehet megválaszolni [20/D/2004. AB határozat].

A Kttv. jogviszony-váltásra vonatkozó szabályait [Kttv.72. §] azon munkáltatókra és a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra, valamint a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóra és közalkalmazottra is alkalmazni kell, amelyek esetében a munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony létesítésre a Kttv.72. § alapján kerül sor.

3. Személyi hatály

A Kttv. hatálya – általánosan - az alábbi személyekre terjed ki:

- államigazgatási szervek kormánytisztviselőjére és kormányzati ügykezelőjére;
- a minisztérium közigazgatási államtitkárára és helyettes államtitkárára, valamint a Miniszterelnökség helyettes államtitkárára (szakmai vezető);
- autonóm szervek köztisztviselőjére és közszolgálati ügykezelőjére;
- az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíróra, illetve ügyészre.

Kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek minősül az, aki államigazgatási szerv, illetve autonóm szerv (közigazgatási szerv) feladat- és hatáskörében eljáró vezetőként és ügyintézőként előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, illetve - felhatalmazás esetén - a döntést kiadmányozza [Kttv. 6. § 13. pont].

Kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő az, aki a közigazgatási szervnél közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el [Kttv. 6. § 14. pont].

A Kttv. *kerettörvény jellegéből* következően sajátos szabályozási módszert követ. Fő szabályként a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket rendeli alkalmazni a törvény hatálya alá tartozó személyekre, s külön fejezetben határozza meg a személyek egyes csoportjára vonatkozó eltérő szabályokat, valamint azt, hogy a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok közül melyeket nem lehet rájuk alkalmazni [Kttv. 206. § (1) bek., 212. § (1) bek., 226. § (1) bek.].

A *szakmai vezetők* jogállásának szabályozását korábban a Ksztv. tartalmazta, ugyanakkor a szabályoknak a Kttv.-ben történő elhelyezése azt fejezi ki, hogy a szakmai vezetői megbízatások a szakmai karrier részét képezik, még akkor is, ha jogállásukra bizonyos kérdésekben sajátos szabályok vonatkoznak.

Ha törvény másként nem rendelkezik, az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíróra, illetve ügyészre is a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni [Kttv. 3. § (1) bek.].

A bírót az OBH elnöke az igazságügyért felelős miniszterrel egyetértésben az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba is beoszthatja, kivéve, ha határozott időre van kinevezve [Bjt. 27. § (2) bek., 60. § (3) bek.]. A bíró beosztásához a bíró hozzájárulása szükséges.

A minisztériumba beosztott bíró részt vesz a jogszabályok előkészítésében, kegyelmi ügyek intézésében vagy egyéb igazságügyi munkatapasztalatot igénylő feladat ellátásában. Megtartja bírói tisztségét, de nem ítélezhet. Javadalmazására a bíróra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Felette a munkáltatói jogkört az igazságügyért felelős miniszter gyakorolja [Bjt. 60. §]. Köteles a vezetői intézkedéseket, utasításokat teljesíteni, érvényesülésüket elősegíteni [Bjt. 61. § (1) bek.]. Hivatali munkáját az igazságügyért felelős miniszter a kormánytisztviselőkre irányadó szabályok szerint értékeli [Bjt. 71. § (5) bek.].

Az OBH elnöke a bíró minisztériumi beosztását megszünteti:

- a bíró kérelmére;
- az igazságügyért felelős miniszter indítványára.

A megszüntetés nem történhet azonnali hatállyal, mivel a bíró a megszüntetés közlését követően további 30 napig köteles feladatait ellátni, ettől azonban a felek közös megegyezéssel eltérhetnek [Bjt. 62. § (1)-(2) bek.].

A minisztériumba beosztott bíró ellen az igazságügyért felelős miniszter kezdeményezheti a fegyelmi eljárás megindítását [Bjt. 130. §].

A minisztériumba beosztott bíró adatait a minisztériumban kell nyilvántartani. A bíró személyi adatlapját a törvényszéken, az ítéletablán vagy a Kúrián is nyilván kell tartani [Bjt. 147. § (3) bek.]. A bíróról vezetett személyi nyilvántartás a kinevezéshez szükséges iratokat, a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványt, a bíró önéletrajzát, fényképét, az esküokmányt, a személyi adatlapot, a bírói kinevezéséről, beosztásáról, elektronikus aláírási jogosultságáról és a vezetői kinevezéséről szóló okiratokat, a bíró értékeléséről szóló iratot, a szervezett kötelező képzésekre és a fakultatív képzésekre vonatkozó adatokat, valamint az azokon való részvételt igazoló okiratokat, az elismerésekről és kitüntetésekről szóló okiratokat, valamint a hatályos fegyelmi büntetésről és a kártérítésről szóló határozatot tartalmazza. Egyéb adatszerzés nem végezhető, ilyen adatot nem lehet nyilvántartani. A bíró a nyilvántartott adatokban bekövetkezett változásokat köteles haladéktalanul bejelenteni [Bjt. 147. § (2) bek.].

A minisztériumba beosztott bíró jogállására a Bjt. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell a bírák jogaira és kötelezettségeire, az összeférhetetlenségre, a nyilatkozattételre, az elektronikus aláírásra, a munkaidőre, a tárgyalási kötelezettségre, a szabadságra vonatkozóan [Bjt. 61. § (2) bek.].

A minisztériumba beosztott bíró javadalmazására a Bjt. szabályait [167-194. §] kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:

- a bíró a beosztási pótlékára a korábbi beosztásának megfelelően jogosult. Ha a bíró korábban helyi bíróságon, illetve járásbíróságon működött, részére a törvényszéki bírókra vonatkozó mértékű beosztási pótlékot kell megállapítani, és a minisztériumban beosztott bíróként eltöltött szolgálati idő tartamát törvényszéken eltöltött időnek kell tekinteni [Bjt. 195. § (2) bek.];
- a minisztériumban főosztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, illetve osztályvezetői munkakört ellátó bírák vezetői pótléka a főosztályvezetők és a főosztályvezető-helyettesek esetén a törvényszék elnökére, illetve elnökhelyettesére, az osztályvezetők esetén a nagyobb járásbíróság elnökére irányadó összeggel azonos [Bjt. 195. § (3) bek.];
- a bíró soron kívüli előresorolására és részére magasabb bírói cím adományozására - az igazságügyért felelős miniszternek javaslatára - az OBT jogosult [Bjt. 195. § (5) bek.];
- a bírót ügyeleti és készenléti díj nem illeti meg, túlmunkájáért a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint szabadidő-átalány állapítható meg [Bjt. 195. § (6) bek.].

A legfőbb ügyész az ügyészt - hozzájárulásával és az igazságügyért felelős miniszter egyetértésével - beoszthatja az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba. Feladata, hogy közreműködjön a jogszabályok előkészítésében vagy más ügyészi munkatapasztalatot igénylő feladat ellátásában. A beosztott ügyész megtartja ügyészi tisztségét, de ügyészi jogkört nem gyakorolhat. Javadalmazására az ügyészre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Köteles a vezetői intézkedéseket, utasításokat teljesíteni, érvényesülésüket elősegíteni. Jogállására az összeférhetlenség, büntetlen előélet igazolása, kötelező részmunkaidős foglalkoztatás, pihenőidő tekintetében az Üszt. szabályait kell alkalmazni [Üszt. 44-48. §, 49. § (1) bekezdése, 55. §, 79. §]. A minisztériumba beosztott ügyész felett a fegyelmi jogkört a legfőbb ügyész gyakorolja azzal, hogy a fegyelmi eljárás megindítását az igazságügyért felelős miniszter kezdeményezheti [Üszt. 28. §].

A legfőbb ügyész az ügyész igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba való beosztását megszünteti:

- az ügyész kérelmére;
- az igazságügyért felelős miniszter indítványára;
- hivatalból, előzetesen kikérve az igazságügyért felelős miniszter véleményét.

A minisztériumba történő beosztás nem szüntethető meg azonnali hatállyal, mivel a beosztás megszüntetésének közlését követően további 30 napig köteles az ügyész az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumban a feladatait ellátni, ettől azonban a felek közös megegyezéssel eltérhetnek [Üszt. 29. § (1)-(2)].

A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata, ugyanakkor a beosztott ügyész hivatali munkáját az igazságügyért felelős miniszter a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint értékeli [Üszt. 50. § (4)].

A minisztériumba beosztott ügyészt ügyeleti és készenléti díj nem illeti meg, rendkívüli munkavégzéséért a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint szabadidő-átalány állapítható meg [Üszt. 56. § (7)].

A belföldi kiküldetés napidíjára, valamint a javadalmazásra a minisztériumba beosztott ügyész esetében speciális rendelkezéseket kell alkalmazni. Így az ügyész a beosztási pótlékára a korábbi

beosztásának megfelelően jogosult. Ha az ügyész korábban járási ügyészségen működött, részére a főügyészségi ügyészre vonatkozó mértékű beosztási pótlékot kell megállapítani, és a minisztériumba beosztott ügyészként eltöltött szolgálati idő tartamát főügyészségen eltöltött időnek kell tekinteni.

Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumban főosztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, illetve osztályvezetői munkakört ellátó ügyész vezetői pótléka főosztályvezetői és a főosztályvezető-helyettesi munkakör esetén a főügyészre, illetve a főügyész-helyettesre, osztályvezetői munkakör esetén a nagyobb járási ügyészséget vezető ügyészre irányadó összeggel azonos. Az ügyész soron kívüli előresorolására és részére cím adományozására - az igazságügyért felelős miniszter javaslatára - a legfőbb ügyész jogosult [Üszt. 77. §].

Az ügyész ügyészségi szolgálati viszonyával kapcsolatos iratok közül a személyi adatlapot, a kinevezéshez szükséges iratokat, a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványt, a pályaaalkalmassági vizsgálat alapján készített véleményt, az önéletrajzot, a fényképet, a kinevezési (megbízási), kinevezés-módosító okiratot, az esküokmányt, a besorolásról, az áthelyezésről, kirendelésről rendelkező és a kiténtetésről (elismerésről) szóló iratokat, a szervezett kötelező és fakultatív képzésekre vonatkozó adatokat, az azokon való részvételt igazoló okiratokat, a minősítést, a hatályban lévő fegyelmi büntetést kiszabó határozatot, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyt megszüntető iratot együttesen kell tárolni. A minisztériumba beosztott ügyész adatait a minisztériumban kell nyilvántartani [Üszt. 107. § (4), (6)].

Az általános személyi hatályon túlmenően a Kttv. kizárólag egyes rendelkezések alkalmazását írja elő bizonyos személyekre. Ennek megfelelően a Kttv. 45. §-ának hatálya kiterjed azon magyar állampolgárokra is, akik pályázati eljárásban vesznek részt, illetve felvételüket kérik a toborzási adatbázisba. A személyügyi központ toborzási adatbázist működtet a kiválasztás, a lehetséges pályázók tájékoztatásának elősegítésére. A toborzási adatbázisba az a magyar állampolgár kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik. Az államigazgatási szerv vezetője a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhet [Kttv. 45. § (1)-(3) bek.].

A *jogviszonyváltásra vonatkozó szabályok* [Kttv. 72. §] hatálya kiterjed azon munkáltatókra és a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatókra és a közalkalmazottakra, amelyek esetében a munkaviszony, illetve a közalkalmazotti jogviszony létesítésre a Kttv. 72. § alapján kerül sor. Ebben az esetben a hatály kiterjesztésére azért van szükség, mert a jogviszonyváltás lényege, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony munkaviszonnyá, illetve közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át, s az ezzel kapcsolatos szabályokat (pl. tájékoztatás, besorolás, illetmény megállapítás) a Kttv. egy másik jogállási törvény hatálya alá tartozó szervekre rendeli alkalmazni.

A Kttv. 230. §ának hatálya kiterjed a *polgármesterre, valamint a helyi önkormányzati képviselőre*. Ez azt jelenti, hogy a polgármester és a helyi önkormányzati képviselő jogosult részt venni az előmenetelhez, illetve a központilag vagy az államigazgatási szerv által előírt képzésben, továbbképzésben vagy átképzésben, továbbá közigazgatási vezetőképzésben (továbbképzés) [Kttv. 80. §

(1) bek.]. Ezek költségét a helyi önkormányzat biztosítja. A képzéshez szükséges költségek akkor biztosíthatóak, ha az nem veszélyezteti a köztisztviselői továbbképzések pénzügyi feltételeit.

A Kttv. 80. § (2) bekezdésének hatálya kiterjed a *Nemzeti Közszolgálati Egyetemre*, amelyben a törvény arról rendelkezik, hogy a továbbképzést - kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik - a Nemzeti Közszolgálati Egyetem biztosítja.

Bár a Kttv. a karrier-tisztviselők jogviszonyát szabályozza, bizonyos rendelkezéseit a *politikai vezetőkre* is alkalmazni rendeli. Ezek a következők:

- a 34. § (3) bekezdése [nem lehet MKK tisztségviselője];
- a 37. § (1) bekezdése [munkáltatói jogkör írásban átruházható a politikai vezetőre];
- 151. § [cafetéria juttatásra jogosult];
- 185. §;
- 186. § (1)-(2) bekezdése [alapnyilvántartásból történő adatszolgáltatás, az állami vezetői igazolvány, az EÜ VIP kártya, a diplomata útlevél számának, az állami vezetők és az államigazgatási szervek kormánytisztviselői számára biztosított juttatások és azok feltételeiről szóló kormányrendelet szerinti juttatások adatainak nyilvántartása];
- 187. § (1) bekezdése [adatszolgáltatás];
- 188. § [adatszolgáltatás];
- 203. § (1)-(5) és (9) bekezdése [politikai (fő)tanácsadói munkakörre minősítés];
- 205. § (2) bekezdése [a miniszteri kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök felett a munkáltatói jogokat a miniszter, az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter, míg az egyéb munkáltató jogokat az államtitkár gyakorolja];
- 215. § (4) bekezdése [a közigazgatási államtitkár tekintetében a munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja];
- 216. § (3) bekezdésének [a közigazgatási államtitkárral szemben a hivatalvesztést a fegyelmi tanácsnak a miniszterelnök útján felterjesztett javaslatára a köztársasági elnök mondja ki];
- 218. § (1) bekezdése [a miniszterelnök a miniszter véleménye kikérését követően bármikor javaslatot tehet a köztársasági elnöknek a közigazgatási államtitkár felmentésére];
- 219. § (4)-(6) bekezdése [A közigazgatási államtitkár alapilletményének megemelése, jutalmazása, célprémiuma];
- 220. § (7) bekezdése [a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár feletti munkáltatói joggyakorlás];
- 224. § (4)-(6) bekezdése [a helyettes államtitkár alapilletményének megemelése, jutalmazása, célprémiuma].

4. Tárgyi hatály

A tárgyi hatály szempontjából a Kttv. a *kormányzati szolgálati és a közszolgálati jogviszonyra* terjed ki. Kormányzati szolgálati jogviszonyban a kormánytisztviselő és a kormányzati ügykezelő, közszolgálati jogviszonyban a köztisztviselő és a közszolgálati ügykezelő áll. Kormánytisztviselőként kormányzati szolgálati jogviszonyban áll a politikai (fő)tanácsadó és kabinetfőnök, de bizonyos kérdésekben sajátos szabályok irányadóak rájuk. A speciális rendelkezéseket a róluk szóló fejezet határozza meg. [Kttv. 203-204 §, 205. §] Hasonló tagozódás figyelhető meg a közszolgálat jogviszonyon belül is, ugyanis az önkormányzati (fő)tanácsadó és a jegyző köztisztviselő

lőként közszolgálati jogviszonyban állnak, de a rájuk vonatkozó speciális rendelkezéseket szintén külön fejezet tartalmazza [Kttv. 239. §, 246-257. §].

A kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni – törvényben foglalt eltérésekkel – valamennyi kormányzati szolgálati jogviszonyban állóra, illetve a köztisztviselőre. A köztisztviselőkre irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni a többi közszolgálati jogviszonyban állóra. Ily módon – a törvényben meghatározott eltérésekkel - a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell a Kttv. hatálya alá tartozó valamennyi személyre alkalmazni.

A közigazgatási szervnél kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek, kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelőnek nem minősülő *munkavállaló munkaviszonyban áll*, ezért jogállására az Mt. szabályait kell alkalmazni. Tekintettel azonban arra, hogy foglalkoztatásuk a közigazgatás sajátos viszonyai között történik, jogállásuk speciális szabályait a 258. § tartalmazza. Ezeket az eltéréseket figyelembe kell venni az általános munkajogi szabályok alkalmazása során. Korábban a közigazgatási munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokat az MT XII. fejezete határozta meg. Ezeket a szabályokat azonban 2012. március 1-jei időponttal hatályon kívül helyezték, ezért bár még az Mt. nem lépett hatályba, az MT jelenleg hatályos szabályait kell alkalmazni a közigazgatási munkavállalókra, figyelembe véve a Kttv.-ben szereplő sajátos rendelkezéseket.

A Kttv. hatálya nem terjed ki

- törvény eltérő rendelkezésének hiányában a Honvédség, a nemzetbiztonsági szolgálatok és a fegyveres biztonsági őrseg szerveire;
- jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására - polgármesteri hivatalban - foglalkoztatottakra;
- a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottra, valamint az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatottra, illetve alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalóra.

Bár a Kttv. szervei hatálya kiterjed a polgármesteri hivatalra, a törvény úgy rendelkezik, hogy a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottakra nem lehet alkalmazni a Kttv. rendelkezéseit. Erre tekintettel nem terjed ki a Kttv. hatálya a vízrendezést és a csapadékvíz elvezetést, a csatornázást, a köztemető fenntartását, a helyi közutak és közterületek fenntartását végzők foglalkoztatására, valamint a házi orvosra. A Kjt. értelmében - ha törvény eltérően nem rendelkezik - a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyban állnak. [Kjt. 1. § (1) bek.]

Közfoglalkoztatási jogviszony bizonyos közfeladatok ellátására létesíthető. Ezek közé tartozik pl. törvény által előírt állami vagy a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt, illetve a helyi vagy annak kereteit meghaladó egyéb közösségi szükségletek kielégítését szolgáló feladat. A Kormány is meghatározhat olyan közösségi célokat, amelyek megvalósítását elősegítő feladat ellátására közfoglalkoztatási jogviszony létesíthető. Mivel közfeladat ellátásáról, illetve közszükséglet kielégítéséről van szó, s mint ilyen a tevékenység közérdekű, csak abba esetben lehet ellátására közfoglalkoztatási jogviszonyt létrehozni, ha törvény arra nem írja elő közalkalmazotti, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszony létesítését [Kftv. 1. § (2) bek.].

A közfoglalkoztatási jogviszonyra az Mt. szabályait kell alkalmazni az alábbi eltérésekkel:

- közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre (hatósági szerződésben előírt időtartamra) létesíthető,
- a rendes munkaidő időtartama a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló jogszabály alapján nyújtott támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt munkaidő lehet,
- a közfoglalkoztatottat megillető munkabér összege megegyezik a teljesítményhez kötött tevékenységek kivételével a közfoglalkoztatási bérrel, a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási garantált bérrel [Kftv. 2. § (1) bek.].

A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatott részére megállapított *közfoglalkoztatási bér* a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén:

- havibér alkalmazása esetén 71 800 forint,
- hetibér alkalmazása esetén 16 525 forint,
- napibér alkalmazása esetén 3 305 forint [Kftr. 1. § (1) bek.].

Legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető *garantált közfoglalkoztatási bér* a teljes munkaidő teljesítése esetén

- havibér alkalmazása esetén 92 000 forint,
- hetibér alkalmazása esetén 21 175 forint,
- napibér alkalmazása esetén 4 235 forint [Kftr. 2. § (1) bek.].

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára [Efotv. 1. § (1) bek.].

Mezőgazdasági idénymunka a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot [Efotv. 2. § 1. pont]. Turisztikai idénymunka a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot [Efotv. 2. § 2. pont].

Alkalmi munka a munkáltató és a munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
 - egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
 - egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig
- létesített, határozott időre szóló munkaviszony [Efotv. 2. § 3. pont].

A Ktv. korábban az alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott munkavállaló, a közmunka, közhasznú munkavégzés, közcélú munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló, valamint a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására - polgármesteri hivatalban – foglalkoztatott esetében mondta ki a törvény alkalmazásának tilalmát. A korábbi és a jelenleg hatályos szabályozás közötti különbségeket összehasonlító táblázat mutatja be.

Kttv. 4. § c) pontja	Ktv. 2. § d) pontja						
<p>- egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyban foglalkoztatott:</p> <p>Az Efovtv. 1. § (1) bekezdése alapján. E törvény szabályai szerint, egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony (a továbbiakban: egyszerűsített foglalkoztatás)</p> <p>a) mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy b) alkalmi munkára.</p> <p>Efovtv. 2. § 1. <u>mezőgazdasági idénymunka</u>: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,</p> <p>2. <u>turisztikai idénymunka</u>: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,</p>	<p>- alkalmi munkavállalói könyvvel foglalkoztatott munkavállaló:</p> <p>2010. március 31-éig volt hatályos az Alktv.</p> <p>Alktv. 2. § (1) E törvény alkalmazásában alkalmi foglalkoztatásnak minősül, ha a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval - a (2) bekezdésben foglaltak kivételével - naponta</p> <p>a) legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és b) egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, és c) egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig munkaviszonyt létesít, és a munkavállalónak kifizetett - a 3. § (2) bekezdésében a munkavállalót érintő levonásokat nem tartalmazó - munkabér (a továbbiakban: kifizetett munkadíj) egy munkában töltött naptári napra eső összege a mellékletben* megjelölt kifizetett munkadíj első jövedelemsáv alsó határánál nem kevesebb és az utolsó jövedelemsáv felső határánál nem több.</p> <p>(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony öt egymást követő munkanapig egyidejűleg is létesíthető.</p> <p>(3) A munkavállaló egy naptári évben több munkáltatónál összesen százhusz napot tölthet az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban.</p>						
<p>- alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállaló:</p> <p>Efovtv. 2. § 3. <u>alkalmi munka</u>: a munkáltató és a munkavállaló között</p> <p>a) összesen legfeljebb öt egymást követő nap-</p>	<p>*Az alkalmi foglalkoztatás során kifizetett munkadíj, a közteherjegy és az ellátási alap sávjai</p> <table border="1" data-bbox="828 1726 1425 1873"> <thead> <tr> <th data-bbox="828 1726 901 1843">Ha a kifizetett munkadíj (Ft/nap)</th> <th data-bbox="901 1726 1063 1843">A közteherjegy értéke (Ft/nap)</th> <th data-bbox="1063 1726 1425 1843">Az ellátási alap (Ft/nap)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="828 1843 901 1873">1.</td> <td data-bbox="901 1843 1063 1873">1800-2399</td> <td data-bbox="1063 1843 1425 1873">400 2700</td> </tr> </tbody> </table>	Ha a kifizetett munkadíj (Ft/nap)	A közteherjegy értéke (Ft/nap)	Az ellátási alap (Ft/nap)	1.	1800-2399	400 2700
Ha a kifizetett munkadíj (Ft/nap)	A közteherjegy értéke (Ft/nap)	Az ellátási alap (Ft/nap)					
1.	1800-2399	400 2700					

<p>tári napig, és b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony,</p>	<table border="1"> <tr> <td>2.</td> <td>2400-2999</td> <td>700</td> <td>3600</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>3000-3599</td> <td>900</td> <td>4500</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>3600-4600</td> <td>1100</td> <td>5400</td> </tr> </table>	2.	2400-2999	700	3600	3.	3000-3599	900	4500	4.	3600-4600	1100	5400
2.	2400-2999	700	3600										
3.	3000-3599	900	4500										
4.	3600-4600	1100	5400										
<p>- közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatott:</p> <p>A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) 1. § (2) bekezdése alapján közfoglalkoztatási jogviszony (<u>közfeladat ellátására</u>) olyan munkára létesíthető, amely pl. törvény által előírt állami feladat vagy a helyi önkormányzatokról szóló törvényben előírt kötelező vagy önként vállalt feladat, a helyi vagy azon túlmutató közösségi szükségletek kielégítését szolgáló feladat, vagy a Kormány által meghatározott közösségi célok megvalósítását elősegítő feladat, <u>feltéve, hogy</u> ellátására vagy a feladatellátás feltételeinek megteremtésére irányul, és annak ellátására törvény nem ír elő közalkalmazotti, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyt.</p> <p>Kftv. 2. § (1) bekezdése alapján a közfoglalkoztatási jogviszonyra <u>az Mt. szabályai alkalmazandók</u>, a bizonyos <u>eltérésekkel</u>.</p> <p>- Közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre (hatósági szerződésben előírt időtartam) létesíthető. - A rendes munkaidő időtartama a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló jogszabály alapján nyújtott támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt munkaidő lehet. - A közfoglalkoztatottat megillető munkabér összege megegyezik a teljesítményhez kötött</p>	<p>- közmunka, közhasznú munkavégzés, közcélú munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállaló:</p> <p>Az egységesítés előtt a közfoglalkoztatás 3 formáját (közmunka-program, közcélú munka, közhasznú munka) ülön szabályozták különböző szintű jogszabályok:</p> <p>1. 2010. dec. 31-ével veszttette hatályát a közmunka-programok támogatási rendjéről szóló 49/1999. (III. 26.) Korm. rendelet, ennek 1. § (2) bekezdése alapján <u>közmunka-program</u>:</p> <p>a) a törvény által előírt állami feladat ellátásának elősegítésére irányuló program, b) a törvény vagy önkormányzati rendelet által előírt, helyi önkormányzati vagy kisebbségi önkormányzati feladat ellátásának az önkormányzat, illetve azok társulása működési területén belüli elősegítésére irányuló program, illetve c) az Országgyűlés vagy a Kormány által meghatározott cél elérésére irányuló program, feltéve, hogy az Ft. 58. §-a (5) bekezdésének d) pontjában meghatározott álláskereső és a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben foglaltak szerint az aktív korúak ellátása keretében rendelkezésre állási támogatásra jogosult számára munkaviszony munkaalkalmat teremt, illetőleg a munkavégzéshez kapcsolódóan foglalkoztatást elősegítő képzést biztosít.</p>												

<p>tevékenységek kivételével a közfoglalkoztatási bérrel*, a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási garantált bérrel*, azzal, hogy</p> <p>a) a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér el kell, hogy érje a közfoglalkoztatott számára a közfoglalkoztatást közvetlenül megelőzően folyósított álláskeresői járadék, rehabilitációs ellátás, illetve a foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összegét, és</p> <p>b) a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér összegét a közfoglalkoztatottat megillető munkabér csak többletteljesítés esetében haladhatja meg.</p> <p>A közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet</p>	<p>2. 2010. dec. 31-ével veszítette hatályát az Ft. 16/A. §-a a közhasznú munkavégzés támogatásáról. Ennek alapján <u>közhasznú munkavégzés</u>:</p> <p>a) a lakosságot vagy a települést érintő közfeladat vagy önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot illetően a települést érintő feladat ellátása, vagy közhasznú tevékenység folytatása érdekében,</p> <p>b) az állami foglalkoztatási szerv által kiközvetített álláskereső foglalkoztatását vállalja, munkaviszony keretében úgy, hogy</p> <p>c) ezzel a foglalkoztatással a foglalkoztatottainak létszámát a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszámához képest bővíti, és</p> <p>d) a foglalkoztatással nyújtott szolgáltatás ellenértékéért más szervtől díjazásban nem részesül.</p>
<p>1. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatott részére megállapított közfoglalkoztatási bér* a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget <u>nem igénylő</u> munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén:</p> <p>a) havibér alkalmazása esetén 71 800 forint,</p> <p>b) hetibér alkalmazása esetén 16 525 forint,</p> <p>c) napibér alkalmazása esetén 3 305 forint.</p> <p>2. § (1) Legalább <u>középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő</u> munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető garantált közfoglalkoztatási bér* a teljes munkaidő teljesítése esetén</p> <p>a) havibér alkalmazása esetén 92 000 forint,</p> <p>b) hetibér alkalmazása esetén 21 175 forint,</p> <p>c) napibér alkalmazása esetén 4 235 forint.</p>	<p>3. A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 36. § (2) bekezdése alapján <u>közcélú munkavégzés</u> keretében</p> <p>a) az a települési önkormányzati feladat, amelynek ellátásáról a települési önkormányzat jogszabály vagy önkéntes vállalása alapján költségvetési szerv, önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaság, társadalmi szervezet útján gondoskodik,</p> <p>b) költségvetési szerv, önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaság, társadalmi szervezet által ellátott, jogszabályon alapuló helyi önkormányzati feladat, amelynek ellátásában a települési önkormányzat megállapodás alapján közreműködik,</p> <p>c) költségvetési szerv, a Magyar Állam egy személyes tulajdonában álló gazdasági társaság, az állam többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet vagy társadalmi szervezet által jogszabály alapján ellátott állami feladat, amelynek ellátásában a települési önkormányzat megállapodás alapján közreműködik, továbbá</p> <p>d) a Kormány rendeletében meghatározottak szerint a szükség-, veszély- vagy katasztrófa-</p>

	<p>helyzetből eredő kár esetén a helyreállítással kapcsolatos feladat látható el.</p> <p>(4) A közcélú munkavégzésre - legalább hatórás napi munkaidővel, valamint legalább évi kilencven munkanap munkavégzési időtartammal - határozott idejű munkaviszonyt kell létesíteni.</p> <p>(5) A (4) bekezdés szerinti, közcélú munkavégzésre irányuló munkaszerződést munkáltatóként a települési önkormányzat, vagy a közfoglalkoztatási feladatok ellátását magára vállaló önkormányzati társulás, vagy a települési önkormányzat által a közcélú munka megszervezésével megbízott szervezet, vagy a (2) bekezdés szerinti feladatokat ellátó szervezet kötheti meg.</p>
Kttv. 4. § b) pontja	Ktv. 2. § c) pontja
<p>- jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására - polgármesteri hivatalban - foglalkoztatottakra;</p> <p>A Kjt. hatálya alá tartozó közalkalmazottakra vonatkozik.</p> <p>A Kjt. 1. § (1) bekezdése szerint a Kjt. hatálya - ha törvény eltérően nem rendelkezik - az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által (a továbbiakban: munkáltató) a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.</p>	<p>- jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában a helyi önkormányzat feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására - polgármesteri hivatalban - foglalkoztatottakra;</p> <p>A Kjt. hatálya alá tartozó közalkalmazottakra vonatkozik.</p> <p>A Kjt. 1. § (1) bekezdése szerint a Kjt. hatálya - ha törvény eltérően nem rendelkezik - az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által (a továbbiakban: munkáltató) a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.</p>

A Kttv. rendelkezéseit a prémiumévek programban részt vevő kormánytisztviselőre, köztisztviselőre és ügykezelőre is alkalmazni kell, ha a Péptv. másként nem rendelkezik.

6. § E törvény alkalmazásában

1. alapvető munkáltatói jog: a kinevezés, jogviszony megszüntetés, áthelyezés, fegyelmi és kártérítési eljárás megindítása, fegyelmi büntetés, kártérítés, összeférhetlenség megállapítása, kinevezés tartalmának módosítása;

2. beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő;

3. beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő;

4. egyéb jogviszony: különösen a munkaviszony, állami vezetői szolgálati jogviszony, fennálló kormányzati szolgálati jogviszony esetén közszolgálati jogviszony (fennálló köz-

szolgálati jogviszony esetében kormányzati szolgálati jogviszony), közalkalmazotti jogviszony, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszony, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszony, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, bedolgozói munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszony, a szakcsoporti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenység, az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenység, valamint a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység végzésére irányuló jogviszony és a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszony;

5. éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

6. éjszakai munkát végző közszolgálati tisztviselő: aki várhatóan az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez;

7. előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a közszolgálati tisztviselő munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni;

8. gyermekét egyedül nevelő közszolgálati tisztviselő: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa;

9. hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;

10. heti pihenő- vagy munkaszüneti nap: a munkanap fogalma megfelelően irányadó a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét óra és huszonkét óra közötti időtartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni;

11. hozzátartozó: az egyeneságbeli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa;

12. kompetencia-vizsgálat: a pályázóval szemben a különböző munkakörökre előírt követelmények és a pályázó tényleges készségeinek és képességeinek összevetése, munkaalkalmasságának felmérése, amely során személyes interjú, alkalmassági teszt, értékelő központ alkalmazható;

13. kormánytisztviselő, köztisztviselő: az 1. és 2. §-ban felsorolt szervek (a továbbiakban együtt: közigazgatási szerv) feladat- és hatáskörében eljáró vezető és ügyintéző, aki előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, illetve - felhatalmazás esetén - a döntést kiadmányozza, kivéve, ha ezt a tevékenységet az 1. § c) pontja szerinti fegyveres szervnél más jogviszonyban álló személy végzi;

14. kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő: az, aki a közigazgatási szervnél közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el, kivéve, ha ezt a tevékenységet az 1. § c) pontja szerinti fegyveres szervnél közalkalmazotti jogviszonyban álló személy végzi;

15. körzetközponti jegyző: az a jegyző, aki a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál törvény vagy kormányrendelet alapján más településekre is kiterjedő illetékességgel államigazgatási hatáskört gyakorol;

16. közigazgatási gyakorlatnak kell tekinteni a közigazgatási szervnél, illetve annak jogelőd szervénél közszolgálati jogviszonyban, államigazgatási munkaviszonyban töltött időt tekintet nélkül arra, hogy a jogviszony folyamatosan fennállt-e vagy sem; továbbá a fegyve-

res szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél szerzett gyakorlatot is;

17. közigazgatási szerv: az 1. §-ban és a 2. §-ban meghatározott szervek;

18. közigazgatási szervnél képvisellel rendelkező szakszervezet: az a szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a közigazgatási szervnél képviselétére jogosult szervezet működ-tet, illetve tisztségviselővel rendelkezik;

19. közszolgálati szabályzat: a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője által - a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény alkalmazása szempontjából közjogi szervezet-szabályozó eszközként - az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint a hivatali szerv vezetőjének általános munkáltatói szabályozási hatáskörbe tartozó kérdésekben ki-adott normatív utasítás;

20. közszolgálati tisztviselő: a kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, köztisztviselő, közszolgálati ügykezelő;

21. Magyar Kormánytisztviselői Kar tagozata: a központi és a területi államigazgatásban foglalkoztatott kormánytisztviselőknek a Magyar Kormánytisztviselői Kar alapszabályában meghatározott résztestületei;

22. Magyar Kormánytisztviselői Kar: szakmai érdek-képviselői szerv, a kormánytisztvi-selők önkormányzattal rendelkező szakmai, érdek-képviselői közttestülete;

23. munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, vala-mint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama. Nem munkaidő a közszolgálati tisztviselő lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munka-végzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás időtartama;

24. a munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkáltató tevékenysége munkaszerve-zéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

25. munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezde-te és befejezése nem azonos naptári napra esik;

26. napi munkaidő: a felek vagy a törvény által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő;

27. pályakezdő kormánytisztviselő, köztisztviselő: az, aki a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettségének megszerzését követően egy éven belül első foglalkoztatási jogviszony-ként kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyt létesít;

28. pártfogó felügyelő: aki pártfogó felügyelői véleményt, környezettanulmányt készít, büntetőügyben közvetítői eljárást folytat le, szervezi és ellenőrzi a közérdekű munka végre-hajtását, az egyéni pártfogó felügyelői terv szerint végrehajtja a pártfogó felügyeletet, párt-fogói tevékenységet lát el a büntetés-végrehajtási intézetben, végzi az utógondozást, vala-mint ellátja a jogszabályban meghatározott más feladatait;

29. szakmai vezető: a minisztériumban kinevezett közigazgatási államtitkár, valamint he-lyettes államtitkár, továbbá a Miniszterelnökségen kinevezett helyettes államtitkár;

30. szakszervezet: munkavállalói érdek-képviselői szerv. A közszolgálati tisztviselők minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a közszolgálati tisztviselők kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és meg-védése;

31. személyügyi központ: e törvény szerinti kormányzati személyügyi igazgatási feladato-kat ellátó szerv;

32. további jogviszony: a fennálló kormányzati szolgálati jogviszony (közszolgálati jogviszony esetében a fennálló közszolgálati jogviszony) melletti másik kormányzati szolgálati jogviszony (közszolgálati jogviszony esetében másik közszolgálati jogviszony), valamint az egyéb jogviszony.

5. Értelmező rendelkezések

A törvény fogalmi koherenciáját biztosítják az értelmező rendelkezések. Az Mt. háttér jogszabály szerepének megszüntetése több munkajogi fogalom meghatározását tette szükségessé s e miatt jelentősen kibővült a fogalmi meghatározások köre. A törvényalkotó ezért külön fejezetben foglalta össze az értelmező rendelkezéseket. Ezeket azonban kizárólag a Kttv. alkalmazása szempontjából kell irányadónak tekinteni. A Kttv. azonban nemcsak az értelmező rendelkezések között határoz meg fogalmat, hanem az egyes rendelkezések normaszövegében. Így pl. közszolgálati adatvédelmi szabályzat [177. § (4) bek.], államigazgatási szerv [Kttv. 1. § c) pont], közszolgálat [Kttv. 9. § (1) bek.], elektronikus dokumentum [Kttv. 20. § (3) bek.], Magyar Kormánytisztviselői Kar [Kttv. 29. § (1) bek.], ösztöndíjas [Kttv. 47. § (1)-(2) bek.], továbbképzés [Kttv. 80. § (1) bek.], célfeladat [Kttv. 154. § (2) bek.]. Ezekre is igaz, hogy csak a Kttv. alkalmazásában értelmezhetőek a törvényi meghatározás szerint, más jogszabályok eltérő tartalommal használhatják azokat. Ilyen például a központi államigazgatási szerv fogalma, amely alatt a Ksztv. más szervezeti kört ért [Kttv. 1. § a) pont].

Alapvető munkáltatói jog a kinevezés, jogviszony megszüntetés, áthelyezés, fegyelmi és kártérítési eljárás megindítása, fegyelmi büntetés, kártérítés, összeférhetetlenség megállapítása, kinevezés tartalmának módosítása. A törvény az alapvető munkáltatói jogok között sorolja fel azokat a jogosítványokat, amelyek a jogviszony létrejöttéhez, módosulásához, megszűnéséhez, illetve a felelősség megállapításához kapcsolódnak. A törvény azokban az esetekben rendelkezik az alapvető munkáltatói jogokról, amikor a fő szabály alapján (hivatali szervezet vezetője gyakorolja a munkáltatói jogokat) nem lehetett megfelelően rendezni a munkáltatói jogok gyakorlását.

Az alapvető munkáltatói jogok kivételével a kirendelt kormánytisztviselő felett a munkáltatói jogokat azon államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja, amelyhez a kormánytisztviselőt kirendelték [Kttv. 53. § (4) bek.].

Az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter, míg az egyéb munkáltató jogokat az államtitkár gyakorolja. [Kttv. 205. §]

Az Országgyűlés Hivatalának vezetői felett a munkáltatói jogokat, továbbá a helyettes vezetők felett az alapvető munkáltatói jogokat az Országgyűlés elnöke, a helyettes vezetők feletti egyéb munkáltatói jogokat és az Országgyűlés Hivatala további köztisztviselői feletti munkáltatói jogokat az Országgyűlés Hivatalának vezetői - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint - gyakorolják [Kttv. 227. § (2)].

A beosztás szerinti heti munkaidő (a hétre elrendelt rendes munkaidő), valamint a beosztás szerinti napi munkaidő (a munkanapra elrendelt rendes munkaidő) fogalma a munkaidőkeretben történő foglalkoztatáshoz kapcsolódik. A munkáltató ugyanis a kormánytisztviselő által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja [Kttv. 90. § (1) bek.]. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltatónak meg kell állapítania a napi, illetve a heti munkaidő-

beosztást. A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet, illetve nem haladhatja meg a tizenkét órát. Heti munkaideje is legfeljebb csak negyvennyolc óra lehet [Kttv. 92. §].

A Ktv. korábban eltérő tartalommal határozta meg az egyéb jogviszony fogalmát. Ennek megfelelően munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak tekintette különösen a bedolgozói munkaviszonyt és a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyt, a szakcsoportos tagsági viszonyt, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági, ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenységet [Ktv. 72. § (3) bek.]. Vagyis a munkaviszonytól, állami vezetői szolgálati jogviszonytól, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonytól, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszonytól, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonytól, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonytól megkülönböztette a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat, amelyekben eltöltött időt is figyelembe kellett venni a besorolás alapjául. A különbségtétel fenntartása azonban nem indokolt, mivel a kormányzati szolgálati jogviszonyhoz képest minden más munkavégzésre irányuló jogviszony egyéb jogviszony, s mindegyik hasonlóan veendő figyelembe a szolgálati idő számításánál, illetve az összeférhetetlenségnél. Erre tekintettel a Kttv. *egyéb jogviszonynak* tekinti különösen a munkaviszonyt, állami vezetői szolgálati jogviszonyt, fennálló kormányzati szolgálati jogviszony esetén közszolgálati jogviszonyt (fennálló közszolgálati jogviszony esetében kormányzati szolgálati jogviszonyt), közalkalmazotti jogviszonyt, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszonyt, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonyt, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, bedolgozói munkaviszonyt, a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyt, a szakcsoportos tagsági viszonyt, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenységet, az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenységet, valamint a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt és a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt. Fontos hangsúlyozni, hogy a fogalom módosulása miatt *nincs szükség a besorolások felülvizsgálatára*, mivel a besoroláshoz figyelembe vehető jogviszonyokat a törvény a Ktv.-hez hasonlóan határozza meg [Kttv. 8. § (5) bek.].

Mivel a közigazgatásban is előfordulhat éjszakai munkavégzés, a törvény meghatározza az *éjszakai munka* (a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés), illetve az *éjszakai munkát végző* közszolgálati tisztviselő (aki várhatóan az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez) fogalmát. Az éjszakai munka fogalma bizonyos tilalmakhoz kapcsolódik, pl. a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő esetén gyermeke hároméves koráig, a kormánytisztviselő számára éjszakai munka nem rendelhető el [Kttv. 99. § (3) bek.].

Előkészítő vagy befejező tevékenység minden olyan feladat ellátása, amelyet a közszolgálati tisztviselő munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Például a számítógép bekapcsolása, s ahol ezt a hivatali rend megkívánja, a hivatali helyiségekbe való bejutást, ügyiratokhoz való hozzáférést lehetővé tevő kulcsok átvétele minősülhet előkészítő tevékenységnek. Mindkét tevékenység időtartama a munkaidő részét képezi.

Gyermekét egyedül nevelő közszolgálati tisztviselő, aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa. Nem rendelhető ki - ideértve a kormányzati érdekből történő kirendelést -, kiküldetés keretében - beleegyezése nélkül - nem kötelezhető más helységben történő munkavégzésre kiskorú gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő [Kttv. 51. § (6) bek.]. Gyermeke hároméves koráig, egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a kormánytisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét, éjszakai munka számára nem rendelhető el [Kttv. 99. §].

Hét a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

Heti pihenő- vagy munkaszüneti nap esetén a *munkanap* fogalma megfelelően irányadó a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét óra és huszonkét óra közötti időtartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

Hozzá tartozó az egyeneságbeli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa.

A *nevelőszülő* fogalmát külön törvény határozza meg. Ennek értelmében nevelőszülő az a személy, aki nevelőszülői jogviszonya keretében saját háztartásában gondozza a gyámhivatal jogerős határozatával nála elhelyezett, átmeneti vagy tartós nevelésbe vett gyermeket és az utógondozói ellátásban részesülő fiatal felnőttet [Csttv. 4. § g) pontja].

A *mostohaszülő fogalmát jogszabály nem határozza meg*, csak a Ptk. rendelkezik a mostohaszülő tartási kötelezettségéről. Ebből következően mostohaszülő az, aki házastársának vagy bejegyzett élettársának vele együtt élő tartásra szoruló kiskorú gyermekét (mostohagyermek) eltartani köteles, feltéve, hogy akit házastársa vagy bejegyzett élettársa az ő beleegyezésével hozta a gyermeket a közös háztartásba [Ptk. 62. § (1) bek.].

Bejegyzett élettársi kapcsolat akkor jön létre, ha az anyakönyvvezető előtt együttesen jelenlévő két, tizennyolcadik életévét betöltött, azonos nemű személy személyesen kijelenti, hogy egymással bejegyzett élettársi kapcsolatot kíván létesíteni [Békt. 1. § (1) bek.].

Kompetencia-vizsgálat a pályázóval szemben a különböző munkakörökre előírt követelmények és a pályázó tényleges készségeinek és képességeinek összevetése, munkaalkalmasságának felmérése, amely során személyes interjú, alkalmassági teszt, értékelő központ alkalmazható. A közszolgálati tisztviselőtől csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyhez fűződő jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges [Kttv. 12. § (1) bek.].

Kormánytisztviselő, köztisztviselő, kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő magyarázatát lásd a személyi hatálynál!

Körzetközponti jegyző az a jegyző, aki a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál törvény vagy kormányrendelet alapján más településekre is kiterjedő illetékességgel államigazgatási hatáskört gyakorol. A helyi önkormányzat rendeletben egységesen valamennyi felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselőnek a tárgyévre illetménykiegészítést állapíthat meg, amelynek mértéke a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál legfeljebb 40%-a a köztisztviselő alapilletményének [Kttv. 234. § (3) bek. a) pont].

A helyi önkormányzatnál a főjegyzői, jegyzői, aljegyzői kinevezésen túlmenően – többek között - a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál osztályvezetői és főosztályvezető-helyettesi szintnek megfelelő vezetői kinevezésen túl további vezetői kinevezés is adható [Kttv. 236. § (5) bek. c) pont].

Közigazgatási gyakorlatnak kell tekinteni a közigazgatási szervnél, illetve annak jogelőd szervénél közszolgálati jogviszonyban, államigazgatási munkaviszonyban töltött időt tekintet nélkül arra, hogy a jogviszony folyamatosan fennállt-e vagy sem; továbbá a Hszt. hatálya alá tartozó szervnél szerzett gyakorlatot is.

A törvény több helyen is alkalmazza a közigazgatási gyakorlat fogalmát. Így az MKK tisztségviselője az lehet, aki legalább ötéves közigazgatási gyakorlattal rendelkezik. Az ösztöndíjas jogviszonyban eltöltött időt be kell számítani a közigazgatási gyakorlatba [Kttv. 47. § (1) bek.]. Az állam készfizető kezességét annál a kormánytisztviselőnél vállalhat, aki legalább hároméves közigazgatási gyakorlattal rendelkezik [Kttv. 153. § (2) bek. b) pont]. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság tagja az lehet, aki legalább ötéves közigazgatási gyakorlattal rendelkezik [Kttv. 191. § (2) bek. a) pont]. A jegyzői kinevezéshez kétévi közigazgatási gyakorlat szükséges [Kttv. 247. § (1) b) pont]. A szakvizsga teljesítéséhez feltételként a törvény közigazgatási szervnél szerzett kétévi gyakorlatot ír elő. Ez megegyezik az értelmező rendelkezés szerinti közigazgatási gyakorlattal [Kttv. 118. § (8) bek.].

A közigazgatási gyakorlattól meg kell különböztetni a *szakmai gyakorlatot*. Így például miniszterelnökségi főtanácsadói, tanácsadói, kormány-főtanácsadói és kormánytanácsadói, valamint miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakörbe az nevezhető ki, aki legalább ötéves, illetve kétéves szakmai gyakorlattal rendelkezik [Kttv. 125. § (4)-(5) bek.]. A törvény e rendelkezés kapcsán nem határozza meg, hogy mit kell érteni szakmai gyakorlaton, ugyanakkor a közigazgatási (fő)tanácsadói cím feltételeként előírt szakmai gyakorlat értelmezéseként visszautal a Kttv. 8. § (5)-(7) bekezdéseire [Kttv. 126. § (4) bek.]. Álláspontunk szerint a szakmai gyakorlatnak ezt az értelmezését általánosan irányadónak tekinthetjük minden olyan esetben, amikor a törvény a szakmai gyakorlatról rendelkezik, anélkül, hogy annak konkrét értelmezését megadná.

Közigazgatási szerv alatt az államigazgatási és az autonóm közigazgatási szerveket együttesen értjük.

Közigazgatási szervnél képvisellel rendelkező szakszervezet az a szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a közigazgatási szervnél képviselőjére jogosult szervezet működtet, illetve tisztségviselővel rendelkezik.

A közszolgálati szabályozás *több szintű*. A törvényi, kormányrendeleti és miniszteri rendeleti szabályokat a munkáltatói szintű közszolgálati szabályzat egészíti ki. A törvény felhatalmazza a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetőjét, hogy az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint a hivatali szerv vezetőjének általános munkáltatói szabályozási hatáskörbe tartozó kérdésekben normatív utasítás formájában szabályzatot adjon ki, amelyet a Jat. alkalmazása szempontjából közjogi szervezetszabályozó eszközként ismer el. A hivatali szervezet vezetője köteles a törvényben meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben közszolgálati szabályzatot kiadni [Kttv. 75. § (5) bek.]. Szabályozási tárgykörökbe tartozhat helyettesítési díj [Kttv. 52. §], rendkívüli munkavégzés elrendelése, felszámolása, stb. [Kttv. 96. §], igazgatási szünet [Kttv. 108. §], gépjármű vezetési pótlék [Kttv. 140. § (4) és (6) bek.], képzettségi, munkaköri pótlék [Kttv. 142. §], szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatások [Kttv. 152. §].

A hivatali szervezet vezetője a *közszolgálati szabályzatban* rendelkezik a cafetéria-juttatás igénybevételének részletes szabályairól, elszámolásának rendjéről és visszatérítésének szabályairól [Kttv. 151. § (3) bek.]. Amennyiben a miniszter vagy a hivatali szervezet vezetője a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályai alapján további választható cafetéria-juttatásokat is meghatározott, illetve az egyes juttatások választható mértékét magasabban határozta meg, akkor az ily módon 2012. évre meghatározott cafetéria-juttatásokat a Kttv. hatálybalépése nem érinti. [Átmeneti tv.18. §] A Kttv. hatálybalépését megelőzően, a Ktv. 49/F. §-a alapján kiadott cafetéria-juttatásokra vonatkozó szabályzatok, utasítások a Kttv. hatálybalépését követően 2012. december 31-ig alkalmazhatóak [Átmeneti tv.19.§].

Közszolgálati tisztviselő a kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, köztisztviselő, közszolgálati ügykezelő. Lásd erről részletesen a személyi hatálynál!

Magyar Kormánytisztviselői Kar és tagozata magyarázatát lásd részletesen az MKK-nál!

Munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama. Nem munkaidő a közszolgálati tisztviselő lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás időtartama.

A munkáltató tevékenysége *idényjellegű*, ha a munkáltató tevékenysége munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Munkanap nemcsak egy naptári napra eshet, hanem akár két naptári napot is érinthet. Ez utóbbi akkor fordulhat elő, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Ebben az esetben munkanapnak minősül a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra is.

Napi munkaidő a felek vagy a törvény által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. A kormányzati szolgálati jogviszony - eltérő rendelkezés hiányában - teljes munkaidőre jön létre [Kttv. 38. § (1) bek.]. A kinevezésben részmunkaidős foglalkoztatásról is meg lehet állapodni, de ebbe az esetben arányosan csökkenteni kell az illetményt. A teljes napi munkaidő napi

nyolc óra (általános teljes napi munkaidő) [Kttv. 89. § (1) bek.]. A munkáltató a kormánytisztviselő által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja [Kttv. 90. § (1) bek.]. Ebben az esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb, illetve tizenkét óránál hosszabb nem lehet [Kttv. 92. § (1)-(2) bek.]. A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani [Kttv. 92. § (8) bek.].

Pályakezdő kormánytisztviselő, köztisztviselő az, aki a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettségének megszerzését követően egy éven belül első foglalkoztatási jogviszonyként kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyt létesít. Fő szabály szerint a pályakezdő kormánytisztviselő gyakornoki besorolást kap, de ha bizonyítványát, oklevelét kiváló vagy annak megfelelő minősítéssel szerezte meg, a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába, illetve előadó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni. Ebben az esetben mindaddig nem léphet magasabb besorolási fokozatba, ameddig a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje, illetve a munkáltatói intézkedés alapján arra jogosultságot nem szerez [Kttv. 120. § (3)-(4) bek.].

Pártfogó felügyelő, aki pártfogó felügyelői véleményt, környezettanulmányt készít, büntetőügyben közvetítői eljárást folytat le, szervezi és ellenőrzi a közérdekű munka végrehajtását, az egyéni pártfogó felügyelői terv szerint végrehajtja a pártfogó felügyeletet, pártfogói tevékenységet lát el a büntetés-végrehajtási intézetben, végzi az utógondozást, valamint ellátja a jogszabályban meghatározott más feladatait.

Szakmai vezető a minisztériumban kinevezett közigazgatási államtitkár, valamint helyettes államtitkár, továbbá a Miniszterelnökségen kinevezett helyettes államtitkár. A szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonyban áll, de nem kormánytisztviselő. Ennek ellenére a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat kell rá alkalmazni a külön fejezetben meghatározott speciális rendelkezések figyelembe vételével.

Szakszervezet munkavállalói érdek-képviselői szerv. A közszolgálati tisztviselők minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a közszolgálati tisztviselők kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

Személyügyi központ a Kttv. szerinti kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv. A Kormány rendeletben jelöli ki, hogy melyik szerv látja el a személyügyi központ törvényben meghatározott feladatát. Ennek megfelelően

- ellátja a pályázati eljárással kapcsolatos feladatokat, valamint kezeli a toborzási adatbázist, valamint nyilvántartja és kezeli az általa lefolytatott pályázati eljárással, a kompetencia vizsgálattal, és a toborzási adatbázissal kapcsolatos adatokat [Kttv. 27. §, 182. § (1) bek.];
- toborzási adatbázist működtet a kiválasztás, a lehetséges pályázók tájékoztatásának elősegítésére [Kttv. 45. § (2) bek.];
- kezeli a tartalékállományt [Kttv. 73. § (5)];
- az adatfelhasználás dokumentálásával jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végez [Kttv. 180. § (3) bek.];
- működteti az államigazgatási szervek kormánytisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával összefüggő nyilvántartását [Kttv. 183. § (1) bek.];

- mint adatfeldolgozó üzemelteti a minisztériumok és a Miniszterelnökség közszolgálati alapnyilvántartását, - az adatfelhasználás dokumentálásával - jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végez [Kttv. 185. § (3)].

További jogviszony a fennálló kormányzati szolgálati jogviszony (közszolgálati jogviszony esetében a fennálló közszolgálati jogviszony) melletti másik kormányzati szolgálati jogviszony (közszolgálati jogviszony esetében másik közszolgálati jogviszony), valamint az egyéb jogviszony.

7. § (1) E törvény alkalmazásában a kormánytisztviselő, köztisztviselő nyugdíjasnak minősül, ha

a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy

d) a 63. § (2) bekezdés f) pontja alapján a felmentését kéri.

(2) A kormánytisztviselő, köztisztviselő akkor részesül az (1) bekezdés b) vagy c) pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

(3) A kormánytisztviselő, köztisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha az (1) bekezdés hatálya alá esik.

(4) A 60. § (1) bekezdés j) pontja és 63. § (1) bekezdés d) pontja alkalmazása szempontjából a köztisztviselő öregségi nyugdíjra az (1) bekezdés a)-c) pontokban szabályozott esetben jogosult.

A nyugdíjra vonatkozó szabályok módosulása miatt megváltozott a nyugdíjasnak minősülés fogalma. A kormánytisztviselő *nyugdíjasnak minősül*, ha

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság);
- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül;
- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy
- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt [40 év szolgálati idő] a felmentési idő leteltékor teljesítő női kormánytisztviselő kérelmezi.

A kormánytisztviselő akkor részesül a fentiekben meghatározott ellátásban, ha azt részére jogerősen megállapították. A kormánytisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha nyugdíjasnak minősül. Ennek elmulasztása *fegyelmi vétséget* valósíthat meg.

Ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül, a kormányzati szolgálati jogviszonya felmentéssel megszüntethető [Kttv. 63. § (1) bek.]. Ettől meg kell különböztetni azt, amikor a kormány-

tisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, mert ebben az esetben a jogviszony törvény erejénél fogva szűnik meg [Kttv. 60. § (1) bekezdés j) pont].

Végkielégítésre nem jogosult a kormánytisztviselő, ha legkésőbb a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül [Kttv. 69. § (9) bek. b) pont].

Bizonyos esetekben a felmentési idő csak a törvényben meghatározott védelmi időszak elteltét követően kezdődik. [pl. betegség miatti keresőképtelenség] Ez a védelem nem vonatkozik a felmentésre, ha nyugdíjasként minősülés miatt szünteti meg a jogviszonyt a munkáltató [Kttv. 71. § (2) bek.].

Ha a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami az államigazgatási szervnél töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett illetményt köteles visszafizetni. A túlfizetés azonban nem követelhető vissza, ha a kormányzati szolgálati jogviszony a kormánytisztviselő nyugdíjasként minősülése miatt szűnik meg [Kttv. 107. § (4) bek.].

Ha a miniszterelnökségi főtanácsadó, illetve tanácsadó, kormány-főtanácsadó, kormánytanácsadó, illetve a miniszteri főtanácsadó, tanácsadó kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnéskor nyugdíjasként minősül, a kormánytisztviselő jogosult a főtanácsadói, illetve tanácsadói elnevezés „nyugalmazott” jelzővel kiegészített használatára. Ez alól kivételt képez, ha a jogviszonya hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel szűnik meg [Kttv. 125. § (6) bek.].

8. § (1) A közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető.

(2) Megbízási, vállalkozási, illetve munkaszerződés nem köthető olyan feladat elvégzésére, amelyre csak kormánytisztviselői, köztisztviselői kinevezés adható.

(3) Az (1) bekezdésben nem szereplő feladat ellátására megbízási, illetve vállalkozási szerződés abban az esetben köthető, ha

a) a szolgáltatás - vállalkozás esetében az eredmény - tárgya jogügyletileg korlátozott, és a szerződésben előre pontosan meghatározható, és

b) a feladat jellege lehetővé teszi, hogy a közigazgatási szervet, mint megrendelőt, illetve megbízót kizárólag korrekciós jellegű, az érdekközvetítést szolgáló utasítási jog illesse meg, és

c) a feladat a megbízott, vállalkozó saját anyagainak, illetve eszközeinek felhasználásával teljesíthető, és

d) a feladat teljesítésének helye nem szükséges, hogy a közigazgatási szerv székhelyén, telephelyén legyen, azt a megbízott, illetve a vállalkozó maga választhatja meg, illetve az a feladat ellátásához igazítható.

(4) A közigazgatási szervnél a tárgyévben a munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek aránya együttesen nem haladhatja meg az engedélyezett létszám tíz százalékát. E mérték alól a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter indokolt esetben mentesítést adhat.

(5) A közszolgálati tisztviselő besorolásánál (116. §) a munkavégzésre irányuló jogviszonyban, különösen a munkaviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszonyban, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, a 47. §-ban meghatározott ösztöndíjas jogviszonyban, bedolgozói munkaviszonyban, a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyban, a szakcsoporthoz tartozó tagsági viszonyban, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenységre irányuló jogviszonyban, továbbá az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenységre irányuló jogviszonyban töltött időt kell alapul venni azzal, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamból hat hónapot kell beszámítani. A sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat, a tizennégy éven aluli gyermek ápolására, gondozására, illetve a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát figyelembe kell venni.

(6) Az (5) bekezdés alkalmazása szempontjából az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból - tekintet nélkül arra, hogy annak ideje alatt munkavégzésre irányuló jogviszony fennállt-e, vagy ilyen jogviszony fennállása esetén érvényesült-e munkavégzési kötelezettség - hat hónapot be kell számítani.

(7) Az országgyűlési, az európai parlamenti, az önkormányzati képviselői és a polgármesteri megbízási időtartamát - ha e megbízási megszűnését követően a köztisztviselő ismételt közszolgálati jogviszonyt, illetve a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít - a közszolgálati, illetve kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(8) A közszolgálati tisztviselő besorolásánál (116. §) az önkéntes tartalékos tényleges katonai szolgálatteljesítés idejét kétszeres időtartammal kell figyelembe venni.

(9) Az (1)-(4) bekezdésben foglalt szabályokat az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára esetében nem kell alkalmazni.

6. Kinevezés, megbízási, vállalkozási, munkaszerződés egymáshoz való viszonya

A törvény egyértelműen szabályozza a kinevezéssel létesülő kormányzati és közszolgálati jogviszony, valamint a megbízási, vállalkozási és a munkaszerződés közötti viszonyt. Ennek lényege, hogy a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető. Ez azt jelenti, hogy ezekre a feladatokra más típusú jogviszony nem hozható létre. A közigazgatási szervek azonban működésük során ellátnak olyan feladatokat is, amelyek nem minősülnek közhatalmi tevékenységnek a fenti értelmezés szerint, ezek ellátását – szigorú korlátokkal – a törvény lehetővé teszi polgári jogviszony, illetve munkaviszony keretében is. E két jogviszony esetében azonban a korlátozások másként jelennek meg. A megbízási, vállalkozási szerződés kötését az ellátandó tevékenység jellege korlátozza, míg a munkaviszony létesítése mennyiségi kvótához van kötve.

A fentiek figyelembe vételével *megbízási, illetve vállalkozási szerződés az alábbi feltételek esetén* köthető:

- A szolgáltatás - vállalkozás esetében az eredmény - tárgya jogügyletileg korlátozott, és a szerződésben előre pontosan meghatározható.

A megbízási, vállalkozási szerződések általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak. A megbízott, illetve a vállalkozó egy jól körülhatárolható (jogügyletileg meghatározott) ügyet gondoz, konkrét feladatot lát el, illetve munkavégzéssel elérhető eredmény teljesítését vállalja. Ezzel szemben a kormányzati szolgálati jogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony, mint sajátos munkaviszony, rendszeresen ismétlődő, munkakör által meghatározott feladat elvégzésére irányul.

- A feladat jellege lehetővé teszi, hogy a közigazgatási szervet, mint megrendelőt, illetve megbízót kizárólag korrekciós jellegű, az érdekközvetítést szolgáló utasítási jog illesse meg.

Az utasítási jog a kormányzati szolgálati jogviszonyban, a közszolgálati jogviszonyban, valamint a megbízási és vállalkozási jogviszonyban egyaránt megjelenik. A különbség az utasítási jog terjedelmében fejeződik ki. Míg a megbízásnál és különösen a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik, addig a kormányzati szolgálati jogviszonyban, illetve a közszolgálati jogviszonyban a feladat teljesítés minden egyes elemére, részletére kiterjedhet. Ez összefügg a megbízói, megrendelői, illetve munkáltatói ellenőrzés eltérő jellegével, míg ez előbbieken esetében esetenként az egész munkafolyamatra vonatkozik, alapvetően korrekciós jelleggel, addig az utóbbi részletekbe menő és teljeskörű is lehet.

- A feladat a megbízott, vállalkozó saját anyagainak, illetve eszközeinek felhasználásával teljesíthető.

A megbízott, illetve a vállalkozó a munkavégzéshez általában saját eszközeit veszi igénybe. Ezzel szemben a kormányzati szolgálati jogviszonyra, valamint a közszolgálati jogviszonyra a munkáltató eszközeinek használata jellemző.

- A feladat teljesítésének helye nem szükséges, hogy a közigazgatási szerv székhelyén, telephelyén legyen, azt a megbízott, illetve a vállalkozó maga választhatja meg, illetve az a feladat ellátásához igazítható.

Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét maga választhatja meg, illetve a munkavégzés helye a feladatellátáshoz igazítható. A kormányzati szolgálati jogviszonyban, valamint a közszolgálati jogviszonyban a munkavégzés helye a munkáltató székhelye, telephelye. [Lásd továbbá a megbízás és a vállalkozás elhatárolásáról a munkaviszonytól a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelvben a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról. Hatályon kívül helyezte az Alaptörvény 47. §-a 2012. jan. 1-től.]

A közhatalmi feladatnak nem minősülő feladat elvégzésére munkaszerződés is köthető, az így alkalmazott munkavállalók aránya azonban nem haladhatja meg az engedélyezett létszám 10%-

át. Ugyanakkor a KIM miniszter engedélyével átléphető a korlát. Fontos hangsúlyozni, hogy *a fizikai alkalmazottak nem számítanak bele a kvótába*, mivel – tekintettel fizikai munkakörükre – *ők csak munkaszerződéssel alkalmazhatóak*. Közszolgálati jogviszonyban nem alkalmazható a létszámkorlát. Az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára esetében a megbízási, vállalkozási és munkaszerződés korlátozására vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.

Közhatalmi feladatra megbízással történő visszafoglalkoztatás a törvény rendelkezéseibe ütközik, ezért továbbra is irányadónak tekinthető az a bírói gyakorlat, amely szerint, ha a megbízási szerződés alapján a korábban köztisztviselőként ellátott munkával azonos munkát kell végezni változatlan körülmények között, a munkavégzési jogviszony a közszolgálati jogviszonynak megfelel [EBH2003. 898].

Jogszerűen jár el a munkáltató abban az esetben, ha úgy kívánja orvosolni a kizárólag kinevezéssel betölthető munkakörre kötött munkaszerződés érvénytelenségét, hogy utólag kormányzati szolgálati jogviszony létesítését ajánlja fel a „munkavállalónak”, még akkor is, ha illetményét korábbi bérénél alacsonyabb összegben határozza meg. Amennyiben a „munkavállaló” a kinevezést nem fogadja el, a munkáltató azzal az indokolással, hogy a „munkavállaló” a felajánlott kinevezést nem fogadta el, jogszerűen szüntetheti meg a jogviszonyt rendes felmondással. Ebben az esetben is megfelel a felmondás indoka az MT. előírásainak, illetve az MK 95. számú állásfoglalásban rögzítetteknek. A munkáltatói írásba foglalt rendes felmondásnak - a törvényben meghatározott kivétellel [MT. 89. § (6) bekezdés] - indokolást kell tartalmaznia, és abból a felmondás indokának világosan ki kell tűnnie [MK 95/II.]. Meg kell tehát jelölni benne azokat a tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja. A felmondási indok részletes leírása azonban nem feltétlenül szükséges, elégséges lehet az indok összefoglaló megjelölése is. A „munkavállaló” tisztában volt azzal, hogy munkaviszony keretében nem láthatja el tevékenységét, és a munkáltató által felajánlott kinevezést nem fogadta el, így egyértelműen megismerhette, hogy a továbbiakban miért nem tartanak igényt a munkájára [BH2010. 129].

6. A besorolás alapjául szolgáló kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyban töltött idő számítása

A besorolásra vonatkozó szabályok nem változtak. Ennek megfelelően a közszolgálati tisztviselő besorolásánál a munkavégzésre irányuló jogviszonyban, különösen a munkaviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszonyban, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszonyban, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban, az ösztöndíjas jogviszonyban, bedolgozói munkaviszonyban, a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyban, a szakcsoporthoz tartozó tagsági viszonyban, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenységre irányuló jogviszonyban, továbbá az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenységre irányuló jogviszonyban töltött időt kell alapul venni azzal, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamból hat hónapot kell beszámítani. A sor- és tartalékos katonai, valamint a polgári szolgálat, a tizennégy éven aluli gyermek ápolására, gondozására, illetve a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát figyelembe kell venni.

Az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból - tekintet nélkül arra, hogy annak ideje alatt munkavégzésre irányuló jogviszony fennállt-e, vagy ilyen jogviszony fennállása esetén érvényesült-e munkavégzési kötelezettség - hat hónapot be kell számítani.

Az országgyűlési, az európai parlamenti, az önkormányzati képviselői és a polgármesteri megbíztatás időtartamát - ha e megbíztatás megszűnését követően a köztisztviselő ismételt közszolgálati jogviszonyt, illetve a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít - a közszolgálati, illetve kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

Új szabály, hogy a besorolásánál *az önkéntes tartalékos tényleges katonai szolgálatteljesítés idejét kétszeres időtartammal* kell figyelembe venni.

Hogyan és milyen feltételekkel kell beszámítani besoroláshoz a nappali tagozaton folytatott felsőfokú iskolai tanulmányok időtartamát, ha a tanulmányok diploma megszerzése nélkül értek véget?

A Kttv. 8. § (6) bekezdése értelmében az (5) bekezdés alkalmazása szempontjából az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból – tekintet nélkül arra, hogy annak ideje alatt munkavégzésre irányuló jogviszony fennállt-e, vagy ilyen jogviszony fennállása esetén érvényesült-e munkavégzési kötelezettség – hat hónapot be kell számítani. Ennek alapján, az 1992. július 1-jét megelőzően az egyetemek, főiskolák nappali tagozatán töltött időből – mint munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból – hat hónapot be kell számítani a kormányzati szolgálati jogviszonyba. A Kttv. hivatkozott jogszabályhelye értelmében az egyetemek, főiskolák nappali tagozatán töltött tanulmányi időt kell figyelembe venni, vagyis a beszámításnak nem feltétele az iskolai végzettség, illetve az adott szakképzettség megszerzése, csupán a nappali tagozatos felsőfokú iskolai tanulmányok folytatásának ténye.

Hogyan kell beszámítani a betegség miatti keresőképtelenség egymástól különböző időszakait, ha azok egyenként nem, összességében viszont meghaladják a 6 hónapot?

Ha a kormánytisztviselő betegség miatti keresőképtelenség jogcímén két különböző időszakban maradt távol a munkahelyétől, melyek egyenként nem, de együttesen meghaladták a hat hónapos időtartamot, mindkét időtartamot be kell számítani, mivel a jogviszonyban töltött idő számítása során a hat hónapos korlátot az egyes időszakok tekintetében külön-külön kell vizsgálni. A konkrét esetben ez azt jelenti, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyba mindkét időszakot, mivel azok egyenként nem haladták meg a 6 hónapot be kell számítani.

Hogyan kell beszámítani hivatásos szolgálati jogviszonyban eltöltött időként a főiskola nappali tagozatán töltött tanulmányi időt?

A Kttv. 116. §-a szerint a kormánytisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén – a 119. §-ban foglaltak kivételével – iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időként figyelembe vehető időtartamokat a Kttv. 8. § (5)-(8) bekezdése hatá-

rozza meg. Így a Kttv. 8. § (5) bekezdés szerint a hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött időt a köztisztviselő besorolásánál figyelembe kell venni.

Az 1971. június 1-jén hatályba lépett és 1996. október 1-jétől hatályon kívül helyezett, a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 1971. évi 10. törvényerejű rendelet 33. § (1) bekezdése szerint a szolgálati időt a hivatásos állományba vétel napjától kell számítani. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése a) pontja kimondja, hogy a szolgálati időpótlék, a szabadság mértéke, a jubileumi jutalom, a nyugdíjjogosultság, a nyugdíj mértéke és a leszerelési segély szempontjából – az (1) bekezdésben meghatározott időn felül – be kell számítani – többek között – minden olyan időt, amely a munkaviszonyban álló dolgozókra irányadó szabályok szerint munkaviszonyban töltött időnek számít. A (4) bekezdés szerint a (2) bekezdésben foglaltak szempontjából a fegyveres erők és fegyveres testületek főiskoláin töltött időnek kell tekinteni a más főiskola (egyetem) nappali tagozatán töltött tanulmányi időt is. Az (5) bekezdés úgy rendelkezik, hogy az e törvényerejű rendelet hatálybalépésekor szolgálatot teljesítőknél az e törvényerejű rendelet hatálybalépése előtt elismert szolgálati ideje szolgálati időnek számít akkor is, ha erre a (2) bekezdésben említett jogszabályok egyébként lehetőséget nem adnak. Mindezek alapján a kormányzati szolgálati jogviszony számításánál a szolgálati időn felül a főiskola nappali tagozatán töltött tanulmányi időt is teljes mértékben figyelembe kellett venni az érintett kormányzati szolgálati jogviszonyba történő besorolásakor.

Be kell-e számítani a jövedelempótló támogatást folyósításának idejét a kormánytisztviselő besorolásakor?

A Kttv. 116. §-a szerint a kormánytisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén – a 119. §-ban foglaltak kivételével – iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időként figyelembe vehető időtartamokat a Kttv. 8. § (5)-(8) bekezdése határozza meg. A Kttv. 8. § (6) bekezdése értelmében az (5) bekezdés alkalmazása szempontjából az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból – tekintet nélkül arra, hogy annak ideje alatt munkavégzésre irányuló jogviszony fennállt-e, vagy ilyen jogviszony fennállása esetén érvényesült-e munkavégzési kötelezettség – hat hónapot be kell számítani. A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, amely 2000. április 30-ig volt hatályban, 25. § (3) bekezdése szerint a szociális alapellátás keretében a települési önkormányzat szociális rászorultság esetén a jogosult számára – többek között – munkanélküliek jövedelempótló támogatását állapít meg e törvényben, valamint az önkormányzat rendeletében meghatározott feltételek szerint. A folyósítás időtartamát jogszabály munkaviszonyban töltött időnek nem tekintette, ezért a munkanélküliek jövedelempótló támogatása, mint a szociális rászorultságtól függő pénzügyi ellátások egyik formája nem minősült közszolgálati jogviszonyban töltött időnek, vagyis időtartamát a köztisztviselő besorolásánál figyelembe venni nem lehet.

Beszámítható-e a külföldi munkavégzése időtartama a köztisztviselő besorolásához?

A Kttv. 8. § (5) bekezdése értelmében a közszolgálati tisztviselő besorolásánál (116. §) minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt figyelembe kell venni. A törvény nem korlátozza közszolgálati jogviszonyban töltött idő számítását Magyarországon végzett munkára, ezért nincs jogszabályi akadálya a külföldön létesített jogviszony beszámításának. Ugyanakkor a Kttv. 9. § (3) bekez-

dése értelmében a külföldi munkavégzésre irányuló jogviszonyt a kormánytisztviselőnek kell igazolnia, amit a külföldi munkáltató (hatóság) által kiállított okirat hiteles fordításával tud megtenni.

Be kell-e számítani az ipari tanulói jogviszony idejét a kormánytisztviselő besorolásakor?

Az ipari tanulói jogviszony kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időként nem vehető figyelembe, mert a munkaviszonnyal összefüggő egyes kérdésekről szóló – 1992. július 1-jével hatályon kívül helyezett – 17/1979. (XII. 1.) MüM rendelet 12. § (3) bekezdése nem tette lehetővé a szakmunkás tanulói munkaviszonyban töltött időként történő elismerését. A Kttv. 8. § (6) bekezdése pedig kizárólag az 1992. július 1-jét megelőzően munkaviszonyban töltött időként jogszabály alapján elismert időtartamból rendeli beszámítani a hat hónapot a kormánytisztviselő besorolásakor.

Elfogadható-e az önálló vállalkozói tevékenység igazolására a társadalombiztosítási járulék megfizetéséről szóló bizonylat?

A Kttv. 9. § (3) bekezdése kimondja, hogy a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a közszolgálat létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Ennek értelmében a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez és a köztisztviselő besorolásához szükséges, illetve a jogviszony fennállása alatt, azzal összefüggésben keletkezett adatokat és tényeket a köztisztviselőnek igazolnia kell.

A kormánytisztviselő besorolásához figyelembe vehető időtartamokat – így az önálló vállalkozói tevékenység, illetve az egyéni vállalkozói tevékenységre irányuló jogviszony időtartamát is – a Kttv. 8. § (5)-(8) bekezdése tartalmazza. Ezen időtartamokat a kormánytisztviselő az adott jogállási törvény, illetve jogszabály által meghatározott, a jogviszony igazolására szolgáló dokumentum (munkaviszony igazoló lap; közszolgálati igazolás; a jogviszony létesítéséről és annak megszüntetéséről szóló dokumentum; a munkáltató által kiadott jogviszony-igazolás) munkáltatói jogkör gyakorlója részére történő bemutatásával igazolhatja.

A társadalombiztosítási járulék megfizetéséről szóló bizonylatok a társadalombiztosítás oldaláról a biztosítási (és nem a foglalkoztatási) jogviszony időtartamának (szolgálati idő) igazolására vonatkozó adatokat tartalmazzák. Erre tekintettel az adott jogviszony, illetve tevékenység igazolására a társadalombiztosítási járulék megfizetéséről szóló bizonylat önmagában nem elegendő, ahhoz szükség van az egyes jogviszony, illetve a konkrét esetben a vállalkozói tevékenység igazolására is.

Az 1990 előtt önálló vállalkozóként működő magánszemélyek e tevékenységüket – 2010. január 2-ig hatályos – az egyéni vállalkozásokról szóló 1990. évi V. törvény 16. § (3) bekezdése alapján tudják igazolni, mely szerint a törvény hatálybalépése a korábban kiadott magánkereskedői és iparigazolványok, működési engedélyek érvényességét nem érinti, továbbá ugyanezen szakasz (4) bekezdése értelmében, ahol jogszabály kisiparost, vagy magánkereskedőt említ, ezen egyéni vállalkozót kell érteni. Az 1990 előtti időszakban folytatott vállalkozói tevékenység hitelt érdemlő módon történő igazolására tehát a fentiek szerinti igazolások munkáltatónak történő bemutatásával kerülhet sor. A 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 35. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a

kisiparosként, magánkereskedőként kötelező biztosításban, valamint az egyéni vállalkozóként eltöltött időnek azt a tartamát, amelyre a kisiparos 1962. január 1-jétől, illetve a magánkereskedő 1970. január 1-jétől az előírt nyugdíjjárulékot, illetve az egyéni vállalkozó 1991. április 1-jétől 1995. december 31-ig a társadalombiztosítási és nyugdíjjárulékot, 1996. január 1-jétől kezdődően pedig a nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulékot megfizette, szolgálati időként figyelembe kell venni.

Az előzőek értelmében, valamint a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 38. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt szabály alapján – amely szerint az egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettség alá tartozó jogviszonyának azt az időtartamát, amelyre vonatkozóan az egyéni vállalkozónak nyugdíjbiztosítási járulék vagy nyugdíjjárulék tartozása van, szolgálati időként nem lehet figyelembe venni – az egyéni vállalkozói (1990 előtt kisiparosi, magánkereskedői) tevékenységnek azt az időtartamát, amelyre vonatkozóan járulékfizetés történt és amelyet a kormánytisztviselő az előzőek alapján igazol, a kormánytisztviselő besorolásánál figyelembe kell venni.

Beszámítható-e a helyi önkormányzati képviselői megbízási időtartama a kormánytisztviselő besorolásakor?

A Kttv. 116. §-a szerint a kormánytisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén – a 119. §-ban foglaltak kivételével – iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időként figyelembe vehető időtartamokat a Kttv. 8. § (5)-(8) bekezdése határozza meg. A kormánytisztviselő besorolásánál a Kttv. 8. §-ában foglalt rendelkezések szerint kell eljárni. E szakasz (7) bekezdése szerint – többek között – az önkormányzati képviselői megbízási időtartamát – ha e megbízási időtartamát követően a kormánytisztviselő ismételt kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít – a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Tehát a munkáltató az önkormányzati képviselői megbízási időtartamát csak abban az esetben veheti figyelembe, ha a kormánytisztviselő az önkormányzati képviselői megbízási megszűnését követően ismételt kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít, azaz a megbízási keletkezését közvetlenül megelőzően is a Kttv. szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyban állt. Ennek megfelelően, amennyiben az érintett kormánytisztviselő az önkormányzati képviselői megbízási időtartamát közvetlenül megelőzően nem állt kormányzati szolgálati jogviszonyban, akkor az önkormányzati képviselői megbízási időtartama nem számít kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek.

II. Fejezet

Közös szabályok

Általános magatartási követelmények

9. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszonyban és a közszolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: közszolgálat) a köz szolgálatának elsődlegessége alapján és a jó köz-igazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartásának szem előtt tartásával kell eljárni.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(3) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a közszolgálat létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

(4) E törvény rendelkezéseitől csak abban az esetben lehet eltérni, ha azt a törvény kifejezetten megengedi.

10. § (1) Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet.

(2) A közszolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírvének, a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.

(3) A közszolgálati tisztviselő köteles megtartani a minősített adatot. Ezen túlmenően illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására és kiszolgáltatásuk az állam, a közigazgatási szerv, munkatársa vagy az állampolgár számára hátrányos vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna.

7. A közös szabályok

Előljáróban utalunk arra, hogy a Ktjv., valamint a Ktv. a kormánytisztviselői jogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony sajátosságaira tekintettel *külön közszolgálati munkajogi szabályokat állapított meg* az általános munkajogi szabályokhoz képest. Ez egyben azt is jelentette, hogy a kormánytisztviselői, illetve közszolgálati jogviszonyra a Ktjv., illetve a Ktv. rendelkezéseit kellett alkalmazni. A törvényalkotó ugyanakkor meghatározta azt is, hogy az MT.-nek a szabályai közül melyeket kellett a kormánytisztviselők, illetve köztisztviselők esetében is irányadónak tekinteni. Ezeket a Ktv. az MT. egyes rendelkezéseinek alkalmazni rendelésével illesztette be a közszolgálat rendszerébe [Ktv. 71. § (2) bekezdés]. Figyelemmel arra, hogy a Kttv.-nek már nem háttérjogszabálya a 2012. június 30-ig hatályos MT., valamint az ennek 2012. július 1-jén helyébe lépő Mt., ezért az ezekben a törvényekben szereplő, a közszolgálat vonatkozásban is releváns jogintézményeket a közszolgálati törvényben is rögzíteni szükséges. Ilyenek például „A közös szabályok” című fejezetben szereplő általános, közös szabályok, jogintézmények, amelyek az egész Kttv. vonatkozásában átfogóan érvényesülnek. Figyelemmel arra, hogy ezeket a szabályokat korábban, a Kttv. hatályba lépése előtt az MT. rögzítette, ezek új szabályok a közszolgálati törvényben.

A Kttv. a „közszolgálat” kifejezés alatt együttesen érti a kormányzati szolgálati jogviszonyt és a közszolgálati jogviszonyt. A közszolgálat kifejezés többször megjelenik a Kttv.-ben, ezekben az esetekben is e két jogviszonyt kell érteni alatta.

7.1. Általános magatartási követelmények

7.1.1. A köz szolgálat

A Kttv. meghatározza a közszolgálatban irányadó *általános magatartási követelményeket*: általános magatartási követelményként előírja, hogy a közszolgálatban mindenkinek – vagyis mind a közszolgálati tisztviselőknek, mind pedig a munkáltatóknak – a köz szolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartásának figyelembe vételével kell eljárnia. E magatartási követelmény túlmutat az adott helyzetben általában elvárható magatartás kívánalmán, a közszolgálatban ugyanis egy *magasabb színórmérték* érvényesül, amelynek forrása a köz szolgálatából fakadó magasabb elvárások érvényesítése.

7.1.2. A jóhiszeműség és tisztesség elve, együttműködés és tájékoztatás

A joggyakorlás és a kötelezettségteljesítés a *jóhiszeműség és a tisztesség* elvének megfelelően történhet. Emellett követelmény a felek *kölcsönös együttműködése*, illetve a másik fél jogainak, jogos érdekeinek szem előtt tartása. Az együttműködési kötelezettségnek egy sajátos területét érinti a *tájékoztatási kötelesség* előírása. A felek kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan tényről, adatról, illetve azok változásairól, amelyek lényegesek a joggyakorlás szempontjából. E kötelezettség tehát nem csupán a munkáltatóra és a közszolgálati tisztviselőkre, hanem a közszolgálatához kapcsolódó valamennyi jogviszonybeli félre, valamint az érdekképviselőkre – így a szakszervezetekre és az MKK-ra is – vonatkozik.

7.1.3. A törvény kógens jellege

A Kttv. *kógens* – eltérést nem engedő – jellegére a 9. § (4) bekezdése utal, amely egyértelművé teszi, hogy a Kttv. szabályaitól általános szabály szerint *nem lehet eltérni*, sem a közszolgálati tisztviselő számára kedvezőbb irányba, sem pedig a közszolgálati tisztviselő számára kedvezőtlen irányba. A felek tehát kizárólag akkor térhetnek el a Kttv.-ben foglalt rendelkezésektől, ha az adott jogintézmény tekintetében ez kifejezetten engedélyezett számukra, és csak annyiban, amennyiben azt a törvény meghatározza. Az ezzel ellentétes megállapodásra, jognyilatkozatra a *semmisség jogkövetkezményeit* kell alkalmazni. Ez a kógens szabályozási elv érvényesült a 2012. március 1-ig hatályos Ktv., valamint Ktjv. szabályozásában is, azonban ez a szigorú kógens jelleg indirekt módon következett e törvényekből. Ezt a hiányt pótolja a Kttv. 9. § (4) bekezdése.

7.1.4. Rendeltetésszerű joggyakorlás

A 2012. március 1-je előtt hatályos szabályozáshoz hasonlóan a Kttv. kimondja, hogy a *jogokat csak rendeltetésszerűen lehet gyakorolni*. A törvényben meghatározott jog gyakorlása is jogellenessé válik, ha annak célja mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. Vagyis ez a tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen

más konkrét jogi tilalomba, azonban a joggyakorlás jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának e módja nem adekvát a jog rendeltetésével. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából közömbös, hogy a jogot gyakorló ennek tudatában volt-e, esetleg éppen azzal a szándékkal cselekedett, hogy másnak érdeksérelmet okozzon. Egyedüli ismérv, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása jelentene a jogosítottnak.

A törvény e helyütt – igazodva az Mt. rendelkezéseihez – kifejezetten nem rendelkezik a rendeltetészerű joggyakorlás hátrányos következményeinek orvoslásáról. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne jogorvoslati lehetőség. A jogalkalmazás eddigi gyakorlata ugyanis azt támasztotta alá, hogy „*általában*” nem beszélhetünk rendeltetésellenes joggyakorlásról, hanem az csak konkrét tényállások alapján állapítható, adekvát jogkövetkezményekkel.

A rendeltetésellenes joggyakorlás lehetséges tényállásai jogterületenként eltérők. A törvény - a korábban hatályos szabályozáshoz hasonlóan - példálózva rögzít néhány tipikus olyan tényállást, amely a munkajogban fordul elő a leggyakrabban. Ennek megfelelően a megszabott módon közölt munkáltatói felmondás (felmentés) esetén is meg kell állapítani a munkaviszony (kormányzati szolgálati jogviszony) megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát (felmentés jogát) nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás (felmentés) a munkavállaló (kormánytisztviselő) jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult, vagy erre vezetett [MK 95.]. Jogellenes pl. a felmentés, ha a kormánytisztviselő kritikái véleményének megtorlásaként átszervezésre hivatkozva szüntetik meg kormányzati szolgálati jogviszonyát, még akkor is, ha az átszervezésre egyébként is sor került volna.

A próbaidő alatt a munkaviszony (kormányzati szolgálati jogviszony) minden kötöttség nélkül, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak (kormányzati szolgálati jogviszonynak) ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és a kötelezettségeket a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetve teljesíteni [LB Mfv. I. 10.889/1994. - BH1995. 608.].

A rendeltetésellenes joggyakorlás, köteleességteljesítés nemcsak tevőlegesen, hanem *mulasztással* is megvalósítható. Az áthelyezéshez pl. nélkülözhetetlen a munkáltató beleegyezése, ami viszont magában rejti a joggal való visszaélés lehetőségét. Ezt azonban rendkívül nehéz bizonyítani, ezért megelőzése érdekében a törvényalkotó úgy rendelkezett, hogy az áthelyező közigazgatási szerv a hozzájárulást nem tagadhatja meg, ha a másik közigazgatási szerv megkeresésének kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam a két hónapot meghaladja [Kttv. 59. § (2) bekezdés]. Ennek indoka alapvetően az, hogy a kormánytisztviselő a kéthónapos lemondási idő letöltésével akár egyoldalúan is megszüntethetné a kormányzati szolgálati jogviszonyát.

Ellentétes-e a rendeltetészerűség követelményével, ha a munkáltató a létszámcsökkentés keretében olyan kormánytisztviselőt ment fel, aki korábban kötelezettségzegéseket követett el?

A Legfelsőbb Bíróság egy egyedi ügy kapcsán kimondta, hogy a létszámcsökkentés keretében kötelezettségzegéseket elkövető munkavállaló (kormánytisztviselő) kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetészerűség követelményével

[MT. 4. § (1) bekezdés]. A tényállás szerint a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyát a munkáltató 2006. január 12-én létszámcsökkentésre alapított felmentéssel megszüntette. A köztisztviselő rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozott, álláspontja szerint felmentésére azért került sor, mert a munkáltató korábban írásbeli figyelmeztetésben részesítette kötelezettségzegés miatt, továbbá megrovás fegyelmi büntetés került kiszabásra vele szemben, illetve konfliktusba keveredett az osztályvezetővel. A Legfelsőbb Bíróság döntésében kimondta, hogy a felmentésnek a felsőbb szerv által elrendelt létszámcsökkentésre vonatkozó indoka valós és okszerű volt, megfelelt a Ktv.-ben foglaltaknak. A köztisztviselőt fegyelmező korábbi munkáltatói intézkedések miatt nem állapítható meg a felmentés rendeltetésellenessége. Egyfelől a 2002-ben kiadott írásbeli figyelmeztetés elévülés miatt nem volt vitatható, a 2004 decemberében hozott fegyelmi határozat ellen pedig 30 napon belül élhetett volna a köztisztviselő keresettel. Másfelől a létszámcsökkentés keretében az előbbieket szerint nem vitatott kötelezettségzegéseket elkövető köztisztviselő kiválasztása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntésként nem ellentétes a rendeltetés-szerűség követelményével [MT. 4. § (1) bekezdés]. Nem minősül önmagában továbbá rendeltetésellenes joggyakorlásnak a jogviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés amiatt sem, ha annak a munkavállalónak (köztisztviselőnek) szüntetik meg a jogviszonyát, akinek a korábbi kötelezettségzegéseivel összefüggésben konfliktusa keletkezett a felettesével [BH2009.304 (Mfv.I.10.829/2007.)].

Alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlás mely esetben lehet jogellenes?

A Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti ügyben kimondta, hogy a rendeltetés-szerű joggyakorlás elve alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján jogellenesnek minősítheti [MT. 4. §]. A tényállás szerint a jogerős bírósági ítélet a munkáltatót korábbi rendes felmondása jogellenességének következményeként arra kötelezte, hogy a munkavállalót az eredeti munkakörében tovább foglalkoztassa. A munkáltató ennek megfelelően a munkaszerződés módosítását kezdeményezte, amelynek eredményként a munkavállaló olyan munkavégzési helyre (boltba) került, ahol létszámcsökkentést kellett végrehajtani, ennek során a munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással megszüntetésre került. A munkáltató érvelése szerint a korábbi jogerős másodfokú ítéletet végrehajtotta, azonban arra nem volt köteles, hogy a munkavállalót másokkal szemben kedvezőbb helyzetbe hozza. A felek közös megegyezéssel módosították a munkaszerződést, a bolt forgalmában időközben bekövetkezett változások a létszámleépítést, és a munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését kellően alátámasztották.

A Legfelsőbb Bíróság döntése értelmében az MT. 4. §-a alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított sajátos körülmények alapján jogellenesnek minősítheti. A másodfokú bíróság a kiegészített tényállás jogi megítélésakor helyesen indult ki abból, hogy a munkáltatónak az MT. 3. § (1) bekezdésének megfelelően kellett végrehajtania azt a korábbi jogerős másodfokú ítéletet, amely a munkáltatót korábbi rendes felmondása jogellenességének következményeként arra kötelezte, hogy a munkavállalót az eredeti munkakörében tovább foglalkoztassa. A jogerős ítélet végrehajtásának tehát - a felülvizsgálati kérelem téves érvelésével szemben - nem a munkavállaló előnyben részesítését, hanem azt kell jelentenie, hogy a munkáltató a szükséges jogszerű intézkedéseket a végrehajtás érdekében megteszi. A munkáltató intézkedéseiből, illetve a bizonyított, és a munkáltató által is ismert tényekből kiindulva okszerűen, és a logika szabályai szerint következik, hogy a munkáltató tudta, hogy olyan munkavégzési helyre vonatkozóan kezdeményezte a munkaszerződés-módosítást, ahol a létszámcsökkentés el-

kerülhetetlen volt. Bizonyított volt továbbá, hogy a munkavállaló másik munkakört is elfogadott volna. Mindezek alapján a másodfokú bíróság törvénynek megfelelő mérlegeléssel meghozott és indokolt ítéletében jogszabálysértés nélkül következtetett a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására. A meggyőző és körültekintő indokolásban kifejtettek a munkáltató felülvizsgálati kérelmének az ítélet érthetlenségét és irracionális voltát állító érvelése nem cáfolhatja. A másodfokú ítélet az események láncolatát az MT. 4. §-ában foglaltaknak megfelelően vizsgálta, amelyre vonatkozóan a felülvizsgálati kérelemben kifejtettek nem tartalmaznak a bizonyítási eljárás eredményével alátámasztott érvelést [EBH2005.1238, (Mfv.E.10.611/2004.)].

7.1.5. Magatartási követelmény

A közszolgálat *tartós, bizalmi kapcsolat*, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem korlátozódik csak a jogviszonyból származó jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítésének idejére, hanem – korlátozottan ugyan, de – érinti a közszolgálati tisztviselő munkaidején kívüli magatartását, magánéletét. A közszolgálat nem befolyásolhatja korlátlanul a közszolgálati tisztviselő munkaidőn kívüli magatartását. A közszolgálati tisztviselő magatartását ebben a tekintetben alapvetően több körülmény határozza meg. Ilyen a munkakörének jellege, illetve a munkáltató szervezeti rendjében elfoglalt helye, a magatartás célhoz kötöttsége, a közszolgálati tisztviselő nem tanúsíthat ugyanis olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére.

Ezek a magatartási követelmények a méltatlanság miatti felmentés szabályaival is összefüggnek. Így például akár a méltatlanság miatti felmentés jogkövetkezményét is maga után vonhatja egy olyan magatartás, amikor a közszolgálati tisztviselő – annak érdekében, hogy ne kelljen parkolási díjat fizetnie – jogosulatlanul használ egy mozgáskorlátozott személy részére kiállított parkolási igazolványt.

7.1.6. Titoktartási kötelezettség

A Kttv. a korábbi szabályozással azonos tartalommal részletesen szabályozza a közszolgálati tisztviselő *titoktartási kötelezettségét*, így kimondja, hogy a közszolgálati tisztviselő a minősített adatot köteles megtartani. Ezen kívül továbbá illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására és kiszolgáltatásuk az állam, a közigazgatási szerv, munkatársa vagy az állampolgár számára hátrányos vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna.

A személyhez fűződő jogok védelme

11. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

(2) A közszolgálati tisztviselő személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a közszolgálat rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a közszolgálati tisztviselőt előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A közszolgálati tisztviselő a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A közszolgálati tisztviselő személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

12. § (1) A közszolgálati tisztviselőtől csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyhez fűződő jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.

(2) A munkáltató a közszolgálati tisztviselőt csak a közszolgálattal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A közszolgálati tisztviselő magánélete nem ellenőrizhető.

(3) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a közszolgálati tisztviselőt azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a közszolgálati tisztviselő ellenőrzésére szolgálnak.

7.2. A személyhez fűződő jogok védelme

Mivel a Kttv.-nek nem háttérszabálya a Ptk., ezért a Kttv. – az Mt.-hez hasonló módon, ugyanakkor a közszolgálat sajátosságait figyelembe véve – tartalmazza a személyhez fűződő jogokra vonatkozó garanciális szabályokat is. A Kttv. általánosságban rendelkezik arról, hogy a törvény hatálya alá tartozók (közszolgálati tisztviselők, munkáltatók, érdekképviselők) személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

A személyhez fűződő jogok köréről a Ptk. rendelkezik részletesen [Ptk. 75-85. §]:

- eszerint a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése;
- a személyhez fűződő jogok körébe tartozik továbbá a névviseléshez való jog;
- a személyhez fűződő jogok védelme kiterjed a jóhírnév védelmére is;
- a személyhez fűződő jogok megsértését jelenti a más képmásával vagy hangfelvételével kapcsolatos bármiféle visszaélés;
- személyhez fűződő jogokat sért továbbá, aki a levéltitkot megsérti, továbbá aki a magántitok vagy üzleti titok birtokába jut, és azt jogosulatlanul nyilvánosságra hozza vagy azzal egyéb módon visszaél;
- a törvény védi a magánlakáshoz és a jogi személy céljaira szolgáló helyiségekhez fűződő jogot;
- a számítógéppel vagy más módon történő adatkezelés és adatfeldolgozás a személyhez fűződő jogokat nem sértheti.

7.2.1. A személyhez fűződő jogok korlátozása

A személyhez fűződő jogok védelme ugyanakkor nem abszolút, mert ezek a jogok – garanciális feltételek fennállása esetén – *korlátozhatóak*. A munkáltatónak számos olyan intézkedést kell megtennie, amely a közszolgálati tisztviselő személyhez fűződő jogának valamely szegmensét érinti. Ide tartozik egyebek mellett a munkáltató ellenőrzési jogkörében tehető intézkedések egy része, a közszolgálati tisztviselő adatainak kezelése, alkalmassági vizsgálat elvégzése, de akár a kinevezésben meghatározottaktól eltérő munka elrendelése is.

A Kttv. egyértelműen meghatározza, hogy a személyhez fűződő jogok mely esetekben korlátozhatók: a korlátozásnak egyrészt a *közszolgálat rendeltetésével közvetlenül összefüggő okkal kell kapcsolatban lennie*, ezen a körön nem terjeszkedhet túl. Másrészt a munkáltató a korlátozásról

csak abban az esetben dönthet, amennyiben az feltétlenül, azaz *objektíve szükséges és a cél elérésével arányos*. Harmadrészt pedig a személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a közszolgálati tisztviselőt *előzetesen tájékoztatni* kell.

7.2.2. Személyhez fűződő jogról való lemondás

A Kttv. rögzíti, hogy a személyhez fűződő jogairól a közszolgálati tisztviselő *általános jelleggel előre nem mondhat le*, ez ugyanis együtt járna az emberi méltóságról való lemondással. Ezért is garanciális érvényességi feltétel továbbá, hogy a közszolgálati tisztviselő személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

7.2.3. Nyilatkozattétel, alkalmassági vizsgálat

A Kttv. kimondja, hogy a közszolgálati tisztviselőtől csak olyan *nyilatkozat* megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan *alkalmassági vizsgálat* alkalmazható, amely személyhez fűződő jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Így például ebből az általános szabályból következően nem lehet a közszolgálati tisztviselőt várandósság megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor. Ez következik továbbá a Magyarország által az anyaság védelméről szóló 2004. évi CXI. törvénnyel ratifikált 183. ILO Egyezményből is, amely szerint tilos a munkaviszony létesítéskor az indokolatlan terhességi teszt. A munkaköri alkalmassági vizsgálatra vonatkozó részletes szabályok bemutatását lásd a 75. §-hoz fűzött magyarázatnál.

7.2.4. Ellenőrzés

A Kttv. értelmében a munkáltató a közszolgálati tisztviselőt a *közszolgálattal összefüggő magatartása* körében ellenőrizheti. A személyiségi jogok korlátozhatóságának szigorú értelmezése, valamint a hazai adatvédelmi gyakorlat alapján a munkáltató általi ellenőrzésnek kialakult rendje létezik. A munkahely technikai eszközökkel (például kamerával) történő ellenőrzése nem irányulhat kizárólag a munkát végzők teljesítésének, munkavégzés intenzitásának ellenőrzésére. A gyakorlatban uralkodó álláspont szerint, munkahelyeken, irodákban csak abban az esetben helyezhetők el az ellenőrzést szolgáló technikai eszközök, amennyiben *az élet vagy testi épség veszélyben* lehet. Abban az esetben is lehetséges az említett módon történő ellenőrzés, ha arra a *vagyonvédelem, illetve vagyonbiztonság* érdekében van szükség. Mindebből következően *nem lehet ellenőrzést folytatni* olyan helyiségekben, amelyek pihenés helyéül szolgálnak, továbbá a magánszféra védelme érdekében öltözőben, illemhelyiségben.

A magáncélú e-mailben szereplő adatok a közszolgálati tisztviselő személyes adatának minősülnek, annak védelme a közszolgálati tisztviselő személyiségi jogainak körébe tartozik.

Az adatvédelmi biztos a munkavállaló által használt elektronikus levelezőrendszerek használatának ellenőrzésével kapcsolatos egyik állásfoglalásában (ABI 40/K/2006-3) kifejtette, hogy a munkáltató a munkavállalónak a munkavégzés céljából rendelkezésére bocsátott munkaeszközei használatának ellenőrzésére olyan formában jogosult, amely megfelel a személyiségi jogok védelmének, így a személyes adatok védelméhez való jognak is. A munkavállaló által használt e-mail postafiók ellenőrzésének előfeltétele az, hogy az ellenőrzés pontos részleteiről, az ellenőr-

zést megelőzően megfelelő formában és módon tájékoztatást kell adni a munkavállalók számára. A tájékoztatásnak ki kell terjednie arra, hogy az adatkezelés milyen célból történik, ki az adatkezelő, mennyi ideig kezelik a felvett adatokat, illetőleg az adatkezeléssel kapcsolatban milyen jogai vannak az érintett személyeknek. A munkáltató ellenőrzési jogosultsága szempontjából különbséget kell tenni a munkahelyen belül történő (vagyis a munkavállalók egymás közötti) e-mail forgalom, illetőleg a munkahelyen kívülré irányuló (a munkavállalók és más, nem munkavállaló személyek közötti) e-mail forgalom ellenőrzése között. Míg ugyanis a munkavállalók az ellenőrzésről szóló előzetes tájékoztatás után annak tudatában írják meg az e-mail leveleket, hogy annak az előre megadott adatait a munkáltató ellenőrizheti, az a munkahelyen kívüli személy azonban - akivel a munkavállaló elektronikus levelezést folytat - nem feltétlenül van tisztában azzal, hogy elektronikus levelének adatait egy harmadik személy jogosult ellenőrizni, megismerni.

Az elektronikus postafiók tartalmának ellenőrzése esetében a munkáltató általi közvetlen betekintés még akkor is korlátozva van, ha az e-mail postafiókot kizárólag munkavégzés céljából bocsátották a munkavállaló rendelkezésére. Az ellenőrzést ekkor annak a nem munkavállaló harmadik személynek a személyes adatok védelméhez való joga – továbbá más személyiségi joga, így elsősorban a magántitokhoz és a levéltitokhoz való joga - korlátozza, aki az e-mailt a munkavállalónak küldte, vagy tőle azt kapta.

A munkáltatónak joga van ahhoz - függetlenül attól, hogy milyen jogosultságú használatra adta át az e-mail postaládát a munkavállalónak - hogy a munkavállalójától azt kérje, hogy a beérkező, illetőleg a kimenő hivatalos tárgyú elektronikus leveleket számára nyomtatott formában adja át.

A kizárólag munkavégzés céljából átadott e-mail postafiók ellenőrzése kapcsán a munkáltatónak joga van arra, hogy a postaládjában lévő e-mailek fejlécének megtekintése után – ahol szerepel a küldő és a fogadó személye, e-mail címe, a levél megnevezése, a küldés időpontja, a levél mérete – egy konkrét levél kiadását kérje a munkavállalótól. A munkavállaló a levél átadását csak a harmadik személy jogát sértő levéltitokra történő hivatkozással tagadhatja meg, abban az esetben pedig, ha az e-mail postafiókot kizárólag hivatalos használatra adták át számára és a kért levelet a munkavállaló írta, vele szemben munkajogi szankciókat alkalmazhatja a vezető, illetőleg a munkáltató.

A közszolgálati tisztviselő magatartása azonban nem feltétlenül azonos a munkaidő tartama alatt tanúsított magatartásával, mivel számos tényállás esetében a munkaidőn túli magatartása is összefüggésben állhat a közszolgálattal. Lényeges korlátozás ezzel kapcsolatban, hogy a közszolgálati tisztviselő *magánélete nem lehet munkáltatói ellenőrzés tárgya*, és a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.

Ugyanakkor 2010-ben fogadta el az Országgyűlés [2010. évi CXLVII. törvény] a Kttv-ben is megjelenő szabályt, amely lehetőséget teremt ún. megbízhatósági vizsgálat elvégzésére. Lásd a 39. § (5) bekezdéséhez fűzött magyarázatot.

A munkáltatónak ezen túlmenően előzetesen tájékoztatnia kell a közszolgálati tisztviselőt azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a közszolgálati tisztviselő ellenőrzésére szolgálnak.

Az egyenlő bánásmód követelménye

13. § (1) A közszolgálattal, így különösen az illetménnyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbításával.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában illetménynek minősül minden, a közszolgálat alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

7.3. Egyenlő bánásmód követelménye

A Kttv. az *egyenlő bánásmód követelményére* vonatkozó legalapvetőbb, a közszolgálatból eredő speciális szabályokat határozza meg, az egyenlő bánásmódra vonatkozó részletes szabályokat ugyanis 2004. január 27-e óta külön törvény, az Ebht. tartalmazza.

A Kttv. egyértelműen rögzíti, hogy a közszolgálattal, így különösen az illetménnyel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével, vagy csorbításával. A Kttv. tehát kiemeli az esélyegyenlőség szempontjából talán legérzékenyebb témakört, az illetményt, ahol különös figyelemmel kell lenni az egyenlő bánásmód követelményére. Az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül *kiemelt szerepe van a munka díjazásával összefüggő bármilyen jellegű és tartalmú diszkrimináció megakadályozásának*. Az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek minősített munkáért egyenlő bér elve hangsúlyozottan jelen van a közösségi jogban is. Az egyenlő bánásmód követelménye tárgyában megszületett egyik első irányelv (a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv) rendelkezett először részletesen az egyenlő munka kritériumrendszeréről, valamint határozta meg részletesen a bér fogalmát. Ezek a fogalmak és a kapcsolódó követelmények jelennek meg a Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvében, amely a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szól.

A (2)-(3) bekezdés a vonatkozó irányelvek tartalmának megfelelően rendelkezik a munkabér fogalmáról, valamint a munka egyenlő mértéke megállapításának kritériumáról. Az egyenlő bánásmód szempontjából az illetmény fogalma tág, hiszen illetménynek minősül minden, a közszolgálat alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A munka egyenlő értékének megállapításához továbbá szempontokat is biztosít a Kttv.: különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Az Ebht. 2004. január 27-i hatályba lépéséig az MT. a hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az előnyben részesítés kötelezettségére vonatkozó szabályok betartását követte meg a munkáltatóktól. Az alkotmányos alapjogból következően, e szabályozási megközelítés is tiltotta a közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatosan hátrányos megkülönböztetést is. Így tilos volt hátrányos megkülönböztetést tenni a köztisztviselők között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, anyaságuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselői szervhez való tartozásuk vagy ezzel összefüggő tevékenységük, rész-munkaidős foglalkoztatásuk, közszolgálati jogviszonyuk határozott időtartama, s minden egyéb - a közszolgálati jogviszonnyal össze nem függő - körülmény miatt. A hátrányos megkülönböztetés

tilalmára vonatkozó szabályokat alkalmazni kellett a közszolgálati jogviszony létesítésénél, a jogviszony tartama alatti jogok és kötelezettségek gyakorlása során, a felelősség érvényesítésével, illetve a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésekor is. Az MT. arról is rendelkezett, hogy a hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kellett, az orvoslás módját a törvény azonban nem szabályozta.

Az Ebht. hatályba lépését követően az MT. úgy rendelkezett, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával. A Kttv. egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezései az Mt. szabályozásához igazodnak.

2012. március 1-jéig az MT. alapján a kormánytisztviselőket, illetve köztisztviselőket foglalkoztató munkáltatók vonatkozásában is alkalmazandó volt az MT.-nek azon szabálya, mely szerint a munkáltató és a képvisellel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló *esélyegyenlőségi tervet* dolgozhat ki és fogadhat el [MT. 70/A. §]. Az MT. rendelkezései alapján az esélyegyenlőségi terv két fő részből áll. Egyrészt tartalmazza a munkáltatóval közszolgálati és munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését. Az elemzésben mindenképpen indokolt kitérni az illetményekkel, a munkakörülményekkel, a szakmai előmenetellel, képzéssel, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekkel összefüggő kérdésekre. A terv második része a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a foglalkoztatás feltételeit befolyásoló programokat tartalmazza. 2007. január 1-jétől a munkáltatóknak ki kellett egészíteni az esélyegyenlőségi terveiket azokkal a külön intézkedésekkel, amelyek a *fogyatékos személyek* akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését biztosítják. Emellett a tervnek rendelkezéseket kell tartalmaznia az egyenlő bánásmód követelményének a munkáltató szervezetén belüli érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendre vonatkozóan is.

Megjegyezzük, hogy sem a Kttv. sem pedig az Mt. már nem tartalmazza az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó rendelkezéseket. Ugyanakkor hiába nem tartalmazzák e törvények az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó részletes szabályokat, a közszférára továbbra is irányadó az Ebht. 63. § (4) bekezdése, amely szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervezetek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Mit kell bizonyítania a feleknek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult perben?

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult perben nem elégséges a hátrányos megkülönböztetésre való pusztán hivatkozás, a bizonyítási teher megfordításából következően azonban elégséges, ha a jogsérelemre hivatkozó fél bizonyítja azt a tényt, hogy őt hátrány érte, ezt követően a másik félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ennek sikertelenségét a terhére kell róni. A bíróság az alapos munkáltatói kimentést fogad-

hatja el, a bizonyítékok összességében való értékelése eredménye alapján. Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, amelynek eredményeként meghatározott személy, vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, vallása stb., illetve egyéb tulajdonsága miatt összehasonlítható helyzetben lévő más személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogvisztonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van [Ebht. 7. § (2) bekezdés]. A kifejtettekben következően a munkáltatónak kellett bizonyítani, hogy a felperes helyett felvett más személlyel a közalkalmazotti jogviszony létesítése során meghozott döntésének ésszerű, jogszerű és valós indoka volt, továbbá választásával nem sértette az érintett emberi méltóságát. A munkáltató döntésének meghozatalakor nem önkényesen járt el, hanem tárgyilagos mérlegelés után hosszabb távú stratégiai célt kívánt elérni, nevezetesen - az ének és történelem szakos tanár alkalmazásával - az évek óta meglévő zenei oktatással kapcsolatos problémájának megszüntetését. Erre pedig a nyolc pályázó közül egyedül a felvett személy – és nem a felperes – volt alkalmas. Így a munkáltató választása ésszerű és okszerű volt [EBH2007.1629 (Mfv.I.10.680/2006.)].

A jognyilatkozatok

Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

14. § (1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak törvényben és közszolgálati szabályzatban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) Az egyoldalú jognyilatkozat a címmel való közléssel válik hatályossá, és - e törvény eltérő rendelkezésének hiányában - csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.

(3) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 17-22. §-okban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

7.4. A jognyilatkozatok

7.4.1. Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat

A Kttv. – a Ptk. 199. §-ában is szabályozott általános jogelvből kiindulva és az Mt. szabályaihoz igazodva – kimondja, hogy *egyoldalú jognyilatkozatból* csak törvényben és közszolgálati szabályzatban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. E rendelkezésből ugyanakkor nem következik az, hogy csupán a jogügyletet létrehozó egyoldalú jognyilatkozat tartozna e § hatálya alá. A Ptk. alapján kialakult joggyakorlatot követve ugyanis az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok - különösen a jognyilatkozathoz való kötöttség, illetve a megtámadhatóság szempontjából - irányadók a másik fél irányába tett, önmagában joghatás kiváltását nem eredményező nyilatkozatokra is. Minderre tekintettel a törvény által érintett egyoldalú jognyilatkozatok alapvetően három csoportba sorolhatók.

A *kötelemfakasztó egyoldalú jognyilatkozatok*, amelyek a másik fél elfogadásától függetlenül joghatást váltanak ki. E körbe sorolható a felmentés [Kttv. 63. §] vagy például az egyoldalú jogviszony módosítás [Kttv. 48. § (2) bekezdés].

A megállapodás létrehozására, módosítására, illetve megszüntetésére irányuló *ajánlat*, amelyből önmagában természetesen a megállapodás létrejötte (módosítása, megszüntetése) nem következik, de az ajánlathoz való kötöttség szabályai - ez esetben irányadók és e jognyilatkozatok érvénytelensége tekintetében is az általános szabályok alkalmazandók.

A Kttv. 76. § (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselő a vezetői döntések alapján tartozik munkát végezni. E rendelkezés feltételezi a munkáltató olyan egyoldalú jognyilatkozatait, amelyek a *kormányzati szolgálati jogviszony teljesítésének módját* szabják meg. Tipikusan ilyen jognyilatkozat a munkarend megállapítása, a munkaidő-beosztás, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos utasítások adása. E jognyilatkozatok abban különböznek az a) pont alatt említett egyoldalú jognyilatkozatoktól, hogy nem valamely konkrét jog, illetve kötelezettség, hanem *közszolgálat teljesítése folyamatának meghatározására* irányulnak. Ebből fakad eltérő jogi jellegük is, amelynek lényege, hogy az *e jognyilatkozatokhoz való kötöttség csak törvény és közszolgálati szabályzat kifejezett rendelkezése esetén érvényesül*. Tartalmát tekintve tehát e jognyilatkozatok a (4) bekezdés szerinti nyilatkozat jogi sorsát osztják, ezért rájuk az erre vonatkozó szabályok alkalmazandók. Ez utóbbi jognyilatkozatok tekintetében megjegyzendő, hogy a törvény egyes rendelkezései (például a munkarend, illetve a szabadság időpontjának módosítása kapcsán) természetesen korlátozhatják, azaz bizonyos feltételekhez köthetik a már közölt jognyilatkozat módosítását.

Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A jognyilatkozathoz való kötöttség elvéből levezethető, a bírói gyakorlatban elfogadott szabályt rögzít a (2) bekezdés. Ennek értelmében az egyoldalú jognyilatkozat *a címzettel való közléssel [21. §] válik hatályossá*, amelyhez a jognyilatkozatot tevő fél kötve van. Az általános szabály értelmében a jognyilatkozat módosítására, illetve visszavonására tehát csak a címzett hozzájárulásával nyílik lehetőség. Hozzájárulás hiányában a Kttv. kifejezett rendelkezése alapján módosítható, illetve vonható vissza az egyoldalú jognyilatkozat.

A Kttv. az Mt. szabályaihoz képest szűkebb körben érvényesíti a „*clausula rebus sic stantibus*” elvét. Ez azt jelenti, hogy ha a jognyilatkozat megtételét (a megállapodás megkötését) követően a körülményekben olyan lényeges változás következik be, amely a vállalt kötelezettség (megállapodás) teljesítését lehetetlenné tenné, illetve az aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél mentesülhet a kötelelem alól. Ilyen rendelkezést tartalmaz a tanulmányi szerződést illetően a Kttv. 82. § (10) bekezdése. Eszerint a tanulmányi szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna. A félnek a kötelelem alóli mentesüléshez tehát elsősorban a körülményeknek a jognyilatkozat megtételét követő, lényeges változását kell bizonyítani. Ennek sikere esetén azonban a lehetetlenülés, illetve az aránytalan sérelem tényleges bekövetkezésének igazolása már nem szükséges, hiszen éppen ezek megelőzését szolgálja az adott esetben alkalmazható elállás, vagy azonnali hatályú felmondás jogának biztosítása. Ebből következően elegendő annak bizonyítása, hogy a felmondás jogának gyakorlása hiányában a törvényben meghatározott feltételek (lehetetlenülés, aránytalan sérelem)

bekövetkeztek volna. Kivételes jellegük miatt az említett jogkövetkezmények alkalmazásának feltételei nem értelmezhetők kiterjesztően. A törvény célja az említett rendelkezések beiktatásával ugyanis az, hogy a közfelfogás szerint is súlyosan méltánytalan helyzetek feloldását, megelőzését szolgálja.

A közszolgálat során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki (pl. technikai jellegű utasítások, iránymutatások). Az ilyen jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében szintén a jognyilatkozatokra vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

A tartós, rendszeres együttműködésen alapuló jogviszonyok teljesítése során a felek számos olyan nyilatkozatot tesznek, amelyek közvetlen joghatást nem váltanak ki. Ilyen például a 15. §-ban szabályozott tájékoztatás tipikus esete, de e körbe sorolhatók a technikai jellegű utasítások, iránymutatások. Jellegüknél fogva e nyilatkozatok nem tekinthetők jognyilatkozatoknak, ugyanakkor a kormánytisztviselő érdekét szolgálja, ha a jognyilatkozatok megtételére vonatkozó garanciális szabályok e körben is alkalmazásra kerülnek. Maga a nyilatkozat ugyan nem vált ki önmagában joghatást, de abból jogilag értékelhető következmény (például utasítás megtagadása) származhat. Ennek megfelelően a Kttv. 17-22. §-ok rendelkezéseit, vagyis a jognyilatkozatokra vonatkozó rendelkezéseket e nyilatkozatokra, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozatokra is alkalmazni kell.

A Kttv. meghatározza továbbá a jognyilatkozatok körében a *jogról való lemondás* értelmezésének elvét. A jogról való lemondást nem lehet kiterjesztően értelmezni és a lemondásnak mindig kifejezettnak kell lennie. Ugyanezen követelmény jelenik meg a személyhez fűződő jogok tekintetében is oly módon, hogy a közszolgálati tisztviselő a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le [Kttv. 11. § (3) bekezdése].

A tájékoztatás

15. § (1) Amennyiben e törvény valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő, a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

(2) A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és kötelezettség teljesítését.

7.4.2. A tájékoztatás

A Kttv. 9. § (3) bekezdése általánosságban – a felek együttműködési kötelezettségének elvéből kiindulva – határoz meg a felek részére tájékoztatási kötelezettséget. Ezen túlmenően a Kttv. 15. §-a meghatározza a tájékoztatási kötelezettség közlésére vonatkozó speciális szabályokat is, s kimondja, hogy a nem meghatározott személynek szóló (címezett), hanem általános tájékoztatást akkor is közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon (pl. intraneten, faliújságon) közzéteszik. Az együttműködési kötelezettségnek megfelelően a tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését. Kiemelendő a tájékoztatási kötelezettség körében a R1. 8. §-ában és 9. § (2) bekezdésében meghatározott tájékoztatási kötelezettségek:

A kinevezéssel egyidejűleg a munkáltatói jogkör gyakorlója a közszolgálati tisztviselőt tájékoztatja:

- az irányadó munkarendről;
- a jubileumi jutalomra jogosító szolgálati idő kezdő időpontjáról, valamint a soron következő besorolási, fizetési fokozat elérésének várható időpontjáról;
- az egyéb juttatásokról és azok mértékéről;
- az illetmény átutalásának napjáról;
- a munkába lépés napjáról;
- a felmentési idő megállapításának szabályairól;
- a rendes szabadság mértékéről és kiadásának rendjéről, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a fenti tájékoztatást legkésőbb a kinevezéstől számított harminc napon belül írásban is köteles a közszolgálati tisztviselő részére átadni. Az írásbeli tájékoztatás jogszabály vagy belső szabályozás rendelkezésére történő hivatkozással kiegészítve is megadható. A fentiek szerint meghatározott elemek változásáról (a munkába lépés napjának és a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kivételével) a munkáltatói jogkör gyakorlója legkésőbb a változás bekövetkezését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a közszolgálati tisztviselőt.

Továbbá a munkáltató a helyben szokásos módon köteles tájékoztatni a közszolgálati tisztviselőket azokról a munkakörökről, amelyeknél – közszolgálati tisztviselői kezdeményezés esetén – a kinevezés módosításával

- teljes vagy részmunkaidős;
- távmunkavégzésre irányuló, illetve távmunkavégzés helyett munkahelyi foglalkoztatásra irányuló, valamint
- határozott, illetve határozatlan idejű szolgálati jogviszony keretében történő foglalkoztatás köthető ki.

A feltétel

16. § (1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a közszolgálat a közszolgálati tisztviselő hátrányára módosulna, vagy a közszolgálat megszűnését eredményezné.

(2) Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy megghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

7.4.3. A feltétel

A Kttv. lehetővé teszi a *felfüggesztő, illetve bontó feltétel* kikötését. Nem köthető ki azonban olyan feltétel, amelynek alapján a közszolgálat a közszolgálati tisztviselő hátrányára módosulna, vagy a közszolgálat megszűnését eredményezné. Ez utóbbi rendelkezés azonban nem zárja ki azt, hogy *helyettesítés* esetén a közszolgálat a tartósan távol lévő közszolgálati tisztviselő újbóli mun-

kába állásáig jöjjön létre, ez esetben ugyanis nem feltételről, hanem a határozott idejű jogviszony tartamának sajátos meghatározásáról van szó a Kttv. 38. § (2) és (3) bekezdése alapján.

Fontos garanciális szabályként rögzíti a Kttv., hogy az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelenségét. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

A Kttv. további részletszabályokat is tartalmaz a feltétellel összefüggésben, így arra is kitér, hogy a felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. Fontos jogelv, hogy saját felrható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. Emiatt a feltétel bekövetkezésére vagy meghíúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

A jognyilatkozatok megtételének módja

A képviselet

17. § A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

18. § (1) A közszolgálati tisztviselő a kinevezés elfogadásával, a megállapodás megkötésével, módosításával, a közszolgálat megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg.

(2) A közszolgálati tisztviselő az egyéb jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is megteheti, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. A meghatalmazás visszavonásig, vagy határozott időre szóló meghatalmazás esetén a határozott idő elteltéig érvényes. A meghatalmazás visszavonása jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott meghatalmazás hiányában is eljárhat a közszolgálati tisztviselő képviseletében hozzátartozója, amennyiben a jognyilatkozat megtételében a közszolgálati tisztviselő akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(4) A munkáltatónak a közszolgálati tisztviselő személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a közszolgálati tisztviselő és az (2)-(3) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozatai eltérnek.

(5) A közszolgálati tisztviselő - kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott - nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

7.5. A jognyilatkozatok megtételének módja

7.5.1. A képviselet

A Kttv. egyértelműen kimondja, hogy a munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult (a munkáltatói jogkör gyakorlásáról ld. még a Kttv. 37. §-ához fűzött indokolást).

A Kttv. meghatározza, hogy mely jognyilatkozatokat kell a közszolgálati tisztviselőnek *személyesen* megtennie, így a kinevezés elfogadásával, a megállapodás megkötésével, módosításával, a közszolgálat megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg. E jognyilatkozatokon kívüli jognyilatkozatokat azonban a közszolgálati tisztviselő *meghatalmazott képviselője* útján is megteheti. A képviselő személyét illetően a Kttv. megkö-

tést nem tartalmaz, ugyanakkor a képviselőre irányuló meghatalmazást *írásbeli alakszerűséghez* köti. A meghatalmazás visszavonásig érvényes, ám ez a jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A Kttv. rögzíti, hogy a visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani. *Mellőzhető az írásbeli meghatalmazás*, ha a közszolgálati tisztviselő képviselőként hozzártatózója jár el és a közszolgálati tisztviselő a jognyilatkozat megtételében (például váratlanul felmerült akadályoztatás bejelentése, külföldön való tartózkodás) nyilvánvalóan akadályozva van.

A Kttv. 18. § (4) és az (5) bekezdései a közszolgálati tisztviselő és képviselője jognyilatkozatának értelmezésével kapcsolatos szabályokat tartalmaznak.

Az alaki kötöttség

19. § (1) A közszolgálatot érintő minden lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni. A közszolgálati tisztviselő kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

(2) A megállapodást, ha írásba kellett foglalni, módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet.

(3) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment, és ez nem jár a közérdek sérelmével.

(4) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni, valamint az igény érvényesítésének módjáról - és ha az elévülési időnél rövidebb -, annak határidejéről a közszolgálati tisztviselőt ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

20. § (1) A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a közszolgálati tisztviselőnek átadni.

(2) A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

(3) A kinevezés és annak elfogadása, a kinevezés módosítása, a közszolgálat megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozat, a fegyelmi, kártérítési ügyben hozott határozat, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítás és a fizetési felszólítás kivételével írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közzéte a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.

7.5.2. Az alaki kötöttség

A Kttv. – a korábbi szabályozással összhangban – általános szabályként rögzíti, hogy a közszolgálatot érintő minden lényeges megállapodást és jognyilatkozatot *írásba kell foglalni*, és kimondja, hogy a közszolgálati tisztviselő kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatot akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező. A Kttv. szintén a korábbi szabályozással egyezően rendelkezik az alakszerűség elmulasztásának jogkövetkezményéről: Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. A bírói gyakorlattal összhangban az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható azonban akkor, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment, és ez nem jár a közérdek sérelmével.

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát a Kttv.-ben meghatározott esetekben köteles *írásban megindokolni*. Az igény érvényesítésének módjáról – valamint, ha az elévülési időnél rövidebb –, annak határidejéről a közszolgálati tisztviselőt tájékoztatni kell. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető. E rendelkezés célja, hogy munkáltató ne legyen a három éves elévülési idő elteltéig bizonytalanságban az olyan igények érvényesítése tekintetében, amelyek érvényesítésére a Kttv. lényegesen rövidebb, például harminc napos határidőt állapít meg.

A megállapodás írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Fontos garanciális szabály, hogy a munkáltató köteles a megállapodás egy példányát – melyben minden esetben meg kell jelölni a felek nevét, a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait – a közszolgálati tisztviselőnek átadni.

A Kttv. elismeri írásban közölt dokumentumnak az *elektronikus dokumentumban* tett jognyilatkozatokat is azzal, hogy a kinevezés és annak elfogadása, a kinevezés módosítása, a közszolgálat megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozat, a fegyelmi, kártérítési ügyben hozott határozat, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítás és a fizetési felszólítás továbbra is csak a hagyományos módon közölhető írásban. Az elektronikus dokumentum akkor tekinthető írásba foglalt jognyilatkozatnak, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas.

A jognyilatkozat közlése

21. § (1) Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, illetve az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

(2) Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát a közszolgálatból eredő kötelezettsége teljesítésével összefüggésben megismerje.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

(4) Az olyan jognyilatkozattal kapcsolatban, amely tekintetében e törvény alapján bírósági eljárásnak van helye, a (3) bekezdésben szabályozott kézbesítési vélelem megdöntése iránt az eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a kézbesítési vélelem beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a vélelem beálltától számított hat hónapon belül terjeszthető elő kérelem a bíróságnál. A kézbesítési vélelem megdöntésére egyebekben a polgári perrendtartásról szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkal-

mazni. A vélelem megdöntése esetén a bírósági eljárás kezdeményezésére előírt határidőt megtartottnak kell tekinteni.

(5) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

7.5.3. A jognyilatkozat közlése

Az írásbeli jognyilatkozat *akkor tekinthető közöltnek*, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, illetve az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A Kttv. értelmező szabálya szerint az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát a közszolgálatból eredő kötelezettsége teljesítésével összefüggésben megismerje, így például a közszolgálati tisztviselő munkaideje alatt (feltéve, hogy nincs valamilyen oknál felmentve a munkavégzési kötelezettség alól, például szabadságon van vagy keresőképtelen).

A Kttv. – lényegében a korábbi szabályokkal egyező módon – részletesen meghatározza a *postai úton történő kézbesítés* szabályait. Új rendelkezés ugyanakkor, hogy szabályszerűen minősül a közlés abban az esetben (is), ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult. Ez a kivételes rendelkezés a felek együttműködési kötelezettségéből vezethető le. Ez alapján elvárható ugyanis, hogy a felek kölcsönösen tájékoztassák egymást nem csupán a jogviszony létesítésekor meglévő elérhetőségükről, hanem annak esetleges változásáról is. Amennyiben a fél ez utóbbi kötelezettségét elmulasztja, olyan helyzetet teremt, amelyben a másik fél számára ellehetetleníti, vagy rendkívüli módon megnehezíti a kapcsolattartást, így a jognyilatkozat közlését is.

Vita esetén a jognyilatkozatot tevőt terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. Az erre irányuló bizonyítás bármilyen alkalmas módon történhet, ezért mellözi a Kttv. a hatályos szabályozásnak a kötött bizonyításra (jegyzőkönyv felvétele) való utalását.

A határidő és az időtartam számítása

22. § (1) A határidő számítására a (2)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha jogszabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.

(2) Napon - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - naptári napot kell érteni.

(3) A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik.

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárati hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap.

(6) A határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító jogszabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha jogszabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

(9) A jogszabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a (4)-(8) bekezdés nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

7.5.4. *A határidő és az időtartam számítása*

A Kttv. – a kialakult bírói gyakorlattal és az Mt. szabályaival egyezően – akként határozza meg a *határidő* fogalmát, miszerint az olyan időtartam, amelyet valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására ír elő jogszabály vagy a felek megállapodása. A határidők számítása szempontjából a Kttv. lényegében a korábbi rendelkezésekkel egyező előírásokat tartalmaz. A Kttv. arra az esetre is tartalmaz rendelkezést, ha jogszabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

A határidőnek nem minősülő időtartam tekintetében a határidőkre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók. Az ilyen időtartam számításánál – a kialakult bírói gyakorlattal egyezően – a naptár az irányadó. Ez azt jelenti, hogy egy meghatározott év január hó 1. napjával kezdődő és egy éves határozott időre szóló jogviszony nem a következő év januárjának első munkanapján, hanem az adott év december 31. napján szűnik meg a kikötött idő lejártának jogcímén.

A határidő és a határidőnek nem minősülő időtartam közötti elhatárolás fő szempontja a Kttv. 22. § (1) bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy a határidő az, ha a jogszabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő. Vagyis valamilyen jognyilatkozatnak, cselekménynek kell megtörténnie meghatározott időn belül. Minden más időtartam nem határidő.

Ez alapján az elhatárolás alapján *határidő* például: az igényérvényesítés Kttv. 19. § (4) bekezdésben meghatározott időtartama, a kézbesítési vélelem megdöntésének határideje [Kttv. 21. §], a megtámadásra vonatkozó határidő [Kttv. 24. §], a munkáltatói jognyilatkozat utólagos jóváhagyására nyitva álló idő [Kttv. 37. §], a hivatásos szolgálati, illetve katonai szolgálati jogviszonyban állóknak a képesítés megszerzésére adott határidő [Kttv. 41. §], a méltatlanság jogcímén való felmentés határideje [Kttv. 64. §], a szabadság igénybevételére vonatkozó igény bejelentésének határideje [Kttv. 103. §], közigazgatási alapvizsga letételének határideje [Kttv. 118. §], fegyelmi eljárás megindításának határideje [Kttv. 156. §], az elévülés határideje [Kttv. 192. §].

Határidőnek nem minősülő időtartam a határozott időben megállapított közszolgálat időtartama [Kttv. 38. § (2) bekezdés], a próbaidő [Kttv. 46. §], a munkaidőkeret [Kttv. 90. §] tartama, végeleges áthelyezésnél a két hónapos időtartam [Kttv. 59. §], lemondási idő tartama [Kttv. 61. §], felmentési idő időtartama [Kttv. 68. § (1) bekezdés], a hat hónapos felmentési védelem emberi reprodukciós eljárásban való részvétel esetén [Kttv. 70. § (1) bekezdés f) pontja], a szoptatási munkaidő kedvezmény időtartama [Kttv. 79. § e) pontja], a szabadságra jogosító időtartamok [Kttv. 100. § (2) bekezdés].

Határidő számítása esetén a Kttv. 22. § (4) bekezdése alapján a hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel, ha ez a nap a lejárati hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

Példával szemléltetve, a kormánytisztviselőnek fogalmazó besorolásához egy éven belül közigazgatási alapvizsgát kell tennie. Ha a kormánytisztviselő 2012. január 1-jén létesített kormányzati szolgálati jogviszonyt, akkor – figyelemmel arra, hogy az alapvizsga letételére nyitva álló határidő egy év – a vizsga letételére nyitva álló határidő 2013. január 1-jén jár le, tekintettel arra, hogy az években megállapított határidő lejártának napja az a nap, amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel. Ha a kormánytisztviselő 2012. március 17-én létesített kormányzati szolgálati jogviszonyt, akkor – figyelemmel a fent kifejtettekre – az alapvizsga letételére nyitva álló határidő 2013. március 17-én jár le.

Ettől eltérően, a jogszabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a Kttv. 22. § (4)-(8) bekezdései nem alkalmazhatóak, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó. Vagyis például próbaidő esetében a következőképpen alakul az időtartam számítása. Ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya 2012. január 1-jén kezdődik és három hónap próbaidőt határoztak meg a kinevezésében, akkor a próbaideje a naptárhoz igazodóan 2012. március 31-én jár le. Továbbá, ha a kormányzati szolgálati jogviszonyának kezdete 2012. március 17-e, próbaideje 2012. június 16-án jár le.

Az érvénytelenség

A semmisség

23. § (1) Semmis az a megállapodás, amely jogszabályba vagy jó erkölcsbe ütközik, valamint amely jogszabály megkerülésével jött létre.

(2) A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

(3) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító jogszabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

A megtámadhatóság

24. § (1) A megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy a tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Jogi kérdésben való tévedés címén a megállapodást akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt és a munkakörében eljáró jogi szakértő a feleknek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatást.

(2) Megtámadható a megállapodás akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vagy kényszerítéssel vették rá.

(3) A megállapodást az támadhatja meg, akit a jognyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel, kényszerítéssel vettek rá, vagy az, aki tévedésben, téves feltevésben volt.

(4) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől, vagy jogellenes fenyegetés, kényszerítés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai megfelelően irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

(5) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (4) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(6) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

Az érvénytelenség jogkövetkezménye

25. § (1) Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem hárítják el.

(2) A munkáltató köteles a közszolgálati tisztviselőnek annyi időre járó illetményt megfizetni, amennyi a munkáltató részéről történő felmentés esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a kinevezés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a jogszabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A közszolgálat megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén - a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve - a 193-194. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére az e törvény szerinti kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

7.6. Az érvénytelenség

A Kttv. részletesen meghatározza az *érvénytelenség két esetére (semmisség és megtámadhatóság)* és annak *jogkövetkezményeire* vonatkozó szabályokat.

7.6.1. A semmisség

A Kttv. – az általános jogelvekből kiindulva – semmisnek tekinti azt a megállapodást, amely jogszabályba vagy jó erkölcsbe ütközik, valamint amely jogszabály megkerülésével jött létre. Ez utóbbi fordulat alkalmazása elsősorban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során elvárt jóhiszeműség és tisztesség elvének megsértése esetén merülhet fel. A Kttv. 23. § (2) bekezdése a munkavégzésre irányuló jogviszonyok terén kötött színlelt megállapodásokra is tartalmaz semmisségi okot.

A Kttv. a *semmisség* jogkövetkezményét az érvénytelenségben jelöli meg, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító jogszabály más jogkövetkezményt fűz. A joggyakorlattal egyezően írja elő a Kttv., hogy a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, de azt a bíróság hivatalból észleli.

7.6.2. A megtámadhatóság

A semmisség mellett az érvénytelenség másik esete a *megtámadhatóság*. Az akarathibára alapozott megtámadási jog szabályait a Kttv. a korábban hatályos rendelkezésekkel egyező tartalommal állapítja meg azzal, hogy a megtámadás alapjául szolgáló okokat kiterjeszti a jogellenes kényszerítés és a jogban való tévedés esetére. Tekintettel arra, hogy az egyoldalú jognyilatkozatra

is a megállapodás szabályainak alkalmazását írja elő, felesleges annak külön kimondása, hogy a fél a saját egyoldalú jognyilatkozatát is megtámadhatja e rendelkezések szerint.

A Kttv. 116. § értelmében a kormánytisztviselőt iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idő tartamát megfelelően igazolni kell. Ennek kapcsán, ha a kormánytisztviselő szándékosan félrevezeti a munkáltatóját, s így a valóságosnál hosszabb időt ismernek el számára, a megtévesztésen alapuló besorolási intézkedés később megtámadható. Más megítélés alá esik azonban az az eset, amikor a kormánytisztviselő tévesen jelöli meg az iskolai végzettségét tanúsító oktatási intézmény nevét, mivel a besorolás szempontjából a tévedés nem lényeges, azt érdemben nem befolyásolja. Ilyenkor még akkor sincs lehetőség a megtámadásra, ha a tévedést a kormánytisztviselő egyébként felismerhette volna.

A tévedés vagy megtévesztés szempontjából azt a tény, vagy körülményt kell lényegesnek tekinteni, ami a közfelfogás szerint lényeges, amely a tévedő fél akarat-elhatározására döntő hatással bírt. Fontos jogelv, hogy saját felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. Emiatt nem támadhatja meg a jognyilatkozatot az, aki a megtévesztést, illetve a fenyegetést előidézte. A megtámadás lehetősége a tévedés és a megtévesztés felismerésétől, illetve a kényszerhelyzet megszűnésétől számított harminc napig áll fenn. *Hat hónap* elteltével a megtámadás joga már nem gyakorolható. A jognyilatkozat megtámadását *írásban* kell közölni a másik féllel, majd közösen kell megállapodni a megtámadott jognyilatkozat következményeinek felszámolásáról. Megegyezés hiányában a közszerződési jogviták elbírálásának szabályai szerint a bíróság dönt.

7.6.3. Az érvénytelenség jogkövetkezményei

Az érvénytelenség jogkövetkezményeit a Kttv. a korábbi szabályokkal egyezően állapítja meg. Ennek megfelelően – a tipikusan már részben teljesebbbe is ment megállapodásokra tekintettel – általános szabályként nem az eredeti állapot helyreállítását, hanem a jogviszony jövőre szóló azonnali hatályú megszüntetését írja elő, arra az esetre, ha a felek az érvénytelenség okát a felek a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem hárítják el. A közszerződési tisztviselő érdekét szolgáló szabály értelmében, ha az érvénytelenség oka a munkáltató oldalán merül fel, a felmentéssel járó juttatásokat tartozik közszerződési tisztviselőnek megfizetni.

Ha a kormánytisztviselő kinevezésére az alkalmazási feltételek megsértésével kerül sor (büntetlen előélet, cselekvőképesség, legalább középiskolai végzettség, magyar állampolgárság, jogszabályban, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott iskolai végzettség, illetve képesítés, valamint gyakorlati idő) a kormánytisztviselő nem állítható munkába. A munkavégzéstől mindaddig el kell tiltani, amíg az érvénytelenség okát nem orvosolják. Így pl. a középiskolai végzettség rövid időn belül nyilvánvalóan nem szerzhető meg, ám az ennek hiányából fakadó jogellenes állapotot hosszú távon nem lehet fenntartani a közérdek sérelme nélkül, ezért az érvénytelen közszerződési jogviszonyt a közigazgatási szerv köteles felszámolni. Más a helyzet azonban, amikor a magyar állampolgárság hiánya miatt nem jöhetett létre érvényesen a kormányzati szolgálati jogviszony. Ha a kinevezett kormánytisztviselő honosítási eljárása folyamatban van, s remény van arra, hogy az állampolgárságot rövid időn belül megszerzi, az érvénytelenségi okot orvosolni lehet a közérdek sérelme nélkül is.

A gyakorlatban észlelt bizonytalanság megszüntetése érdekében a Kttv. kimondja, hogy a közszolgálat megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelenségének jogkövetkezményeit nem e fejezet, hanem a 193–194. § tartalmazza. Ez alól kivételt képez a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatának sikeres megtámadása, ez esetben értelemszerűen a 24. § az irányadó.

Az érvénytelenség általános jogkövetkezményein túlmenően – a hatályos joggal egyezően – a fél jogosult kárának érvényesítésére.

Mi a teendő, ha bírói ítélet által állásába visszahelyezett jegyző esetén két jegyző lenne egyidejűleg foglalkoztatva?

A Legfelsőbb Bíróság egy eseti ügyben kimondta, hogy két jegyző egyidejű foglalkoztatása esetén a munkáltató hibájából eredő érvénytelenségre alapított felmentés jogszerű [MT. 8. §, 10. §; Ktv. 71. § (2) bekezdés a) pont]. Az új jegyző kinevezését követően született jogerős bírósági ítélet a munkáltatót a korábbi jegyző továbbfoglalkoztatására kötelezte. Az így kialakult jogellenes helyzetet a munkáltató az új jegyző jogviszonyának felmentéssel való megszüntetésével orvosolta, a felmentést a munkáltató hibájából eredő érvénytelenségre alapította. A jegyző a felmentés jogellenességének megállapítását kérte, álláspontja szerint jogviszonya a közölt felmentési ok alapján jogszerűen nem szüntethető meg. A munkáltató érvelése szerint nem a Ktv. felmentési rendelkezéseit kívánta alkalmazni, hanem a jogellenes helyzetet kívánta felszámolni.

A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint valamely jognyilatkozat jogszerűsége elbírálásánál nem annak elnevezése, hanem a tartalma irányadó. A munkáltató a sérelmezett intézkedést pontosan és világosan megindokolta, abban alapul szolgáló jogszabályként hivatkozott az MT. munkáltató hibájából eredő érvénytelenséggel összefüggő rendelkezésére. Az érvénytelenség oka a korábbi jegyző jogviszonyának helyreállítása, melynek következtében az új jegyző további alkalmazása nem volt lehetséges, a semmisség nem volt orvosolható. Nem vitás, hogy az érvénytelenség a munkáltató hibájából következett be, miután mindaddig, amíg az előző jegyző munkajogi helyzete az általa megindított munkaügyi peres eljárásra tekintettel tisztázatlan volt, a határozatlan időre szóló kinevezés helyett más áthidaló megoldást kellett volna választania. A jogvita elbírálása szempontjából nem annak volt jelentősége, hogy az erre vonatkozó előrelátás hiányában a munkáltatónak törvényes joga volt-e a jegyzői munkakör betöltése érdekében pályázat kiírására és az új kinevezésre, hanem csupán annak, hogy az érvénytelenség oka a korábbi jegyző közszolgálati jogviszonyának helyreállítása következtében utóbb bekövetkezett. Ezért a munkáltató a kialakult helyzet felszámolására az MT. 10. §-ában foglaltakat jogszabálysértés nélkül alkalmazta [LB-H-MJ-2009-138, (Mfv.II.10.175/2008/3.)].

MÁSODIK RÉSZ

III. Fejezet

Közzszolgálati személyzeti igazgatás

A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter

26. § (1) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter felel a Kormány közigazgatási személyzeti politikájának érvényesítésért. E feladatkörében

- a) összehangolja, koordinálja a közigazgatás szervek személyzeti tevékenységét,
- b) kidolgozza a közigazgatási személyzetpolitika irányait és elveit és gondoskodik azok megvalósításáról.

(2) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter módszertani koordinációs feladatkörében támogatást nyújt a közzszolgálatra vonatkozó szabályozás egységes alkalmazásának elősegítésére, a feladatok végrehajtásának összehangolására.

(3) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter statisztikai célú adatgyűjtést végezhet, adatszolgáltatást kérhet a közigazgatási szervtől a kormányzati személyzetpolitika összehangolásának biztosítása érdekében.

(4) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter ellenőrzi - a fővárosi és megyei kormányhivatalok közreműködésével - a kormányzati szolgálati és a közzszolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok végrehajtását.

(5) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter felel az egységes alapokon megvalósuló személyügyi nyilvántartás és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszer működéséért a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen.

(6) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter képviseli a Kormányt a Köztisztviselői Érdekegyeztetői Fórumban.

(7) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter javaslatot tesz a Kormánytisztviselői Döntőbizottság elnökének és helyettesének, valamint tagjainak kinevezésére.

(8)

(9) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter irányítja a kormányzati szolgálati, illetve közzszolgálati jogviszonyban állók képzését, továbbképzését, átképzését, ellátja a közigazgatási vezetőképesséssel kapcsolatos feladatokat.

(10) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter látja el az e törvényben a közzszolgálati ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat.

A kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv

27. § A személyügyi központ ellátja a 45. §-ban meghatározott pályázati eljárással kapcsolatos feladatokat, valamint kezeli a toborzási adatbázist.

8. Közzszolgálati személyzeti igazgatás

A törvény külön fejezetben határozza a kormányzati személyügyi rendszer működtetésével kapcsolatos feladatokat és hatásköröket. Rögzíti, hogy a KIM miniszter érvényesíti a Kormány közigazgatási személyzeti politikáját. E feladatkörében

- összehangolja, koordinálja a közigazgatás szervek személyzeti tevékenységét;
- kidolgozza a közigazgatási személyzetpolitika irányait és elveit és gondoskodik azok megvalósításáról.

Az utóbbi feladathoz kapcsolódóan ki kell emelni, hogy a közigazgatási személyzet fejlesztésének stratégiai céljait a *Magyary Zoltán közigazgatás-fejlesztési Program* állapította meg, amely

alapjául szolgált a Kormány által elfogadott *Kormányzati Személyügyi Stratégiának*. A Magyar programban szereplő stratégiai célokhoz a Stratégia intézményfejlesztési célokat kapcsolt, meghatározta az elvárt eredményeket, valamint a szükséges beavatkozásokat. A stratégiai fejlesztési célok, valamint az azok elérését szolgáló programok kidolgozásához adatok gyűjtésére és elemzésére van szükség, ezért a törvény felhatalmazza a KIM minisztert, hogy statisztikai célú adatgyűjtést végezzen, adatszolgáltatást kérjen a közigazgatási szervektől a kormányzati személyzet-politika összehangolásának biztosítása érdekében.

A jogszabályi rendelkezések alkalmazását ellenőrizni szükséges. Ezt a célt szolgálja a *közszolgálati ellenőrzés*. Ennek lényege, hogy a Kormány ellenőrzi - a fővárosi és megyei kormányhivatalok közreműködésével - a kormányzati szolgálati és a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok végrehajtását. Ennek keretében a KIM miniszter javaslatára évente meghatározhatja a vizsgálati tárgyköröket [célvizsgálat], valamint a vizsgálat alá vont szerveket. A célvizsgálatot a KIM miniszter folytatja le, amelynek tapasztalatairól a Kormányt évente tájékoztatja.

A közszolgálati jogszabályok alkalmazásához sok esetben *módszertani támogatást* szükséges adni az egységes értelmezés, illetve végrehajtás érdekében, ezért rendelkezik a törvény arról, hogy a KIM miniszter módszertani koordinációs feladatkörében támogatást nyújt a közszolgálatra vonatkozó szabályozás egységes alkalmazásának elősegítésére, a feladatok végrehajtásának összehangolására. A módszertani támogatásnak többféle formája létezik, körlevél, útmutató, értekezlet.

A KIM miniszter működteti az *egységes alapokon megvalósuló személyügyi nyilvántartás és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszert* a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen.

A rendszer irányításához tartozik a *továbbképzés irányítása*. A KIM miniszter felelős a kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyban állók képzéséért, továbbképzéséért, átképzéséért. A képzéseket - kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik - a Nemzeti Közszolgálati Egyetem biztosítja [Kttv. 80. § (2) bek.].

A KIM miniszter a közszolgálati érdekegyeztetésben is meghatározó szerepet tölt be, mivel képviseli a Kormányt a *Köztisztviselői Érdekegyeztetői Fórumban*.

Összkormányzati, koordinációs felelősségéből következik két fontos hatásköre is. Az egyik a *kormányzati kirendelés* [Kttv. 55. §], a másik a *kifogásolási jog*.

A KIM miniszter döntése alapján - az érintett hivatali szervezet vezetője véleményének kikérését követően - *kormányzati érdekből* a központi államigazgatási szerv kormánytisztviselője határozott időre *kirendelhető* másik központi államigazgatási szervhez. A kormányzati érdekből történő kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet. A kirendelés ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. A kirendelés lejártát követően a kormánytisztviselőt a kinevezése szerinti központi államigazgatási szerv köteles eredeti munkakörében továbbfoglalkoztatni [Kttv. 55. § (1)-(2) bek.].

A KIM közigazgatási államtitkára a miniszteri biztos, főosztályvezető, főosztályvezető-helyettes, osztályvezető, kormányhivatal vezető-helyettes, és a központi hivatal vezetője kinevezése esetén, a kinevezést megelőzően a javasolt személlyel szemben kifogással élhet. A kifogásolt személy az

adott vezetői tisztségre nem nevezhető ki [Ksztv. 67. § (4) bek., 71. § (8) bek., 73. § (5) bek.]. A kodifikációs, a személyügyi és gazdasági feladatok ellátásáért felelős vezetők kinevezése, felmentése és áthelyezése tekintetében a KIM miniszter gyakorolja a kifogásolási jogot [Statútum 6. § (2) bek. b) pont, 6. § (5) bek. b) pont, 6. § (6) bek. b) pont, 6. § (7) bek. b) pont].

A kifogásolási jog a KIM minisztert segíti, egyrészt a kormányzati tevékenység összehangolásában, az összkormányzati érdekek érvényesítésében és a közigazgatási szakpolitikai irányításában, másrészt az egységes személyzetpolitika megvalósításában a központi közigazgatás vezetési rendszerében. Ezt fejezi ki a Ksztv. 60-68. §-aihoz fűzött indokolás is: „A minisztérium hivatali szervezetét a közigazgatási államtitkár vezeti a miniszter irányítása alatt, tekintettel az államtitkár szakpolitikai vezető tevékenységére is. A közigazgatási államtitkár alatti vezetői szintet a helyettes államtitkárok alkotják, akik tevékenységüket a közigazgatási államtitkár igazgatási irányítása mellett, az államtitkárok szakpolitikai utasításai alapján végzik. A közigazgatási államtitkár a személyzeti igazgatáshoz szükséges jogosítványokkal rendelkezik, illetve kiemelt szerephez jut – az egységes és minőségi személyzetpolitika érvényesülése érdekében – a KIM miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára.” A kifogásolási jog gyakorlásának legitim célja az egységes és minőségi személyzetpolitika.

A kifogásolási jog alkotmányosságának vizsgálata során az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a szabályok szoros összefüggésben állnak a Kormány szervezetalakítási szabadságával. „A Kormány szervezetalakítási szabadságáról első ízben az 50/1998. (XI. 27.) AB határozat tartalmazott megállapítást, amelynek lényege az, hogy az Alkotmány rendelkezései [35. § (1) bekezdés, 40. § (3) bekezdés] szerint a kormányzati struktúra kialakításában a kormányzat nagyfokú szabadsággal rendelkezik [ABH 1998, 387, 405.].

Ezt erősítette meg a szervezetalakítási szabadsággal kapcsolatos alkotmánybírósági gyakorlatot összegző 7/2004. (III. 24.) AB határozat, amikor kimondta, hogy „az Országgyűlést az államhatalmi (államigazgatási) szervekre vonatkozó szervezetalakítási szabadsága körében csak az Alkotmány tételes rendelkezései kötik. Az alkotmányos határokon belül a mindenkori törvényhozást korlátozó további tényező a kétharmados szavazattöbbség esetleges alkotmányi előírása lehet. Az Alkotmánybíróság arra is rámutatott, hogy az Országgyűlés célszerűségi szempontok mérlegelése alapján határozhatja meg bizonyos állami szervek irányítási, igazgatási rendszerét. A célszerűség vizsgálata viszont nem tartozik az Alkotmánybíróság hatáskörébe. A fentiekhez kapcsolódóan a Kormánynak, mint a végrehajtó hatalmi ág csúcsszervének Alkotmányban előírt joga és egyúttal kötelezettsége, hogy a neki alárendelt (a Kormány irányítása alatt álló) közigazgatási szervek irányítását, felügyeletét ellássa.” [ABH 2004, 98, 109.] A 90/2007. (XI. 14.) AB határozat pedig az alábbiakra mutatott rá: „Az Alkotmány 35. § (1) bekezdése alapján a Kormány alapvető feladata, hogy gondoskodjon a törvények végrehajtásáról, irányítsa és koordinálja a végrehajtó tevékenységet gyakorló államigazgatási rendszert. Az államigazgatási szervezeti rendszer jogszerű és hatékony, eredményes működésének biztosítása a Kormány felelősségi körébe tartozik. Az Alkotmány a Kormány e funkciójának gyakorlásához a Kormányt az államigazgatási rendszer egésze tekintetében megillető hatásköröket is biztosít, e körben az Alkotmány 40. § (3) bekezdése alapján az államigazgatási szervezeti rendszer tekintetében szervezetalakítási jog is megilleti. Az Alkotmány 40. § (3) bekezdése szerint: (3) A Kormány jogosult az államigazgatás bármely ágát közvetlenül felügyelete alá vonni, és erre külön szerveket létesíteni.” [ABH 750, 778.]”

A fentiekre tekintettel az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg,„... hogy az Országgyűlés az Alkotmány 37. § (2) bekezdésének sérelme nélkül szabadon rendelkezhetett úgy a központi közigazgatás (a közigazgatás) vezetői tekintetében, hogy egységes személyzeti politikát kíván kialakítani. Ennek eszköze a..... kifogás intézménye, amely.... a Kormány egységes személyzeti politikáját juttatja kifejezésre.” [1008/B/2010]

Az operatív személyügyi feladatokat a *személyügyi központ* látja.

IV. Fejezet

28-35. §

9. A Magyar Kormánytisztviselői Kar

Az MKK önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai, érdek-képviselési köztestület. Az MKK kötelező tagsági viszony alapján működik. Az MKK szervezete kétszintű, a feladatait az országos, valamint a fővárosban és a megyékben (területi szinten) működő szervezetei útján látja el. Az MKK jogi személy.

Az MKK tagjai a Kttv-ben és az MKK Alapszabályában meghatározott módon és feltételek szerint tagozatokat alakíthatnak, amelyek ellátják az Alapszabályban, illetve az MKK által átruházott feladatokat. Ennek megfelelően a tagozatok horizontálisan, így ágazatonként, szakmacsoportonként, illetve igazgatási szintenként szerveződhetnek.

Az MKK feladatai *öt területen* összegezhetőek:

- érdekképviselést, érdekvédelem és kormánytisztviselői jogvédelem, konzultációs és felterjesztési jog gyakorlása, a kormányzati szolgálati jogviszonnyal-, az MKK-t érintő jogszabályokkal összefüggő kérdésekben és az igazgatási munkaerővel való gazdálkodás kérdéseiben véleményezési jog gyakorlása, kezdeményezheti a Kormánytól a kormánytisztviselők élet- és munkakörülményeit, valamint foglalkoztatási feltételeit és a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását és módosítását, meghatalmazás alapján elláthat bíróság és más hatóságok előtt képviselést;
- kialakítja a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódexet (hivatásetikai részletszabályokat) és eljárási rendszert, lefolytatja az etikai eljárásokat;
- az MKK működésével összefüggő tevékenységek: az Alapszabály és SZMSZ megalkotása, tagjairól és szerveiről nyilvántartás vezetése, díjak és elismerések alapítása és adományozása valamint más állami szerveknél ezek kezdeményezése, éves költségvetésének megalkotása, pályázatok és szakmai kiadványok megjelentetése;
- megfigyelőként részt vesz a kormánytisztviselők vizsgáztatásában és továbbképzésében, indokolt esetben törvényességi és egyéb intézkedést kezdeményez, továbbá tagot delegál az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság (OKV) és a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium (KTK) elnökségébe, szakmai konferenciák, tudományos tanácskozások, felkészítő továbbképzések szervezése;
- tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.

Az MKK szervezete *képviselési, ügyintézői testületekből, valamint tisztségviselőkből és ügyintézői szervből* áll. Az MKK legfőbb képviselési, döntéshozó szerve az Országos Közgyűlés. Az Országos Közgyűlést szükség szerint, de évente legalább egy alkalommal össze kell hívni. Az Országos Közgyűlés kötelező összehívásának más eseteit, továbbá a működés rendjét az Alapszabály állapítja meg.

A KIM miniszter az Országos Közgyűlés ülésein tanácskozási joggal vesz részt.

Az MKK legfőbb ügyintézői testülete az Országos Elnökség. Az Elnökség tagjai:

- az elnök, az alelnökök;
- a főtitkár;

- az Országos Pénzügyi Ellenőrző Bizottság elnöke;
- az Országos Etikai Bizottság elnöke.

Az elnök az MKK képviseletét önállóan gyakorolja, jogkörét az Alapszabályban meghatározott módon átruházhatja. Az elnök munkáját az Országos Közgyűlés által megválasztott legfeljebb öt alelnök segíti. A főtitkár vezeti az MKK Országos Irodáját, valamint ellátja az Alapszabályban meghatározott feladatokat. Az Országos Közgyűlés nyolcvan tagból áll. Az MKK Országos Iroda látja el az adminisztratív feladatokat.

A területi szinten a Területi Közgyűlés tagja valamennyi kormánytisztviselő. A Területi Közgyűlés Területi Elnökséget és Területi Etikai Bizottságot választ. A területi szinten működő MKK véleményét köteles kikérni a területi államigazgatási szerv vezetője a munkavégzésre, munka és pihenőidőre, juttatásra és jutalmazásra vonatkozó munkáltatói szabályozásról, jogosult véleményezni és konzultációt kezdeményezni a munkáltatói intézkedésekről, valamint a területi etikai bizottság Becsületbírásként jár el etikai ügyekben.

Az Országos Közgyűlés tagjait, a Területi Elnökséget, a Területi Etikai Bizottságot és elnökét egy időben, két külön jelölőlista alapján öt évre, titkos szavazással a Választási Szabályzat szerint választják meg. Nem lehet az Országos Közgyűlés és a Területi Közgyűlés tagja az a kormánytisztviselő, aki a választás kitűzésének időpontjában fegyelmi büntetés hatálya alatt áll.

Az MKK-tagság nem zár ki más kamarai tagsági viszonyt.

Az MKK tisztségviselője legalább ötéves közigazgatási gyakorlattal rendelkező kormánytisztviselő lehet. Az MKK tagja azonos tisztségre legfeljebb két egymást követő alkalommal választható meg. Tisztségviselő nem lehet politikai párt tagja, állami vezető és hivatali szervezet vezetője, más kamara tagja.

Az Átmeneti tv.9. § (5) bekezdése alapján az MKK megalakulása érdekében 15 tagú Előkészítő Bizottság alakul, melynek tagjait és Elnökét a KIM miniszter jelöli ki. Az Előkészítő Bizottság feladatai:

- elkészíti – a Kttv. keretei között – az Ideiglenes Választási Szabályzatot;
- az Ideiglenes Választási Szabályzat szerint előkészíti és lebonyolítja az Országos Közgyűlés tagjainak, valamint a Területi Közgyűlés(ek) tisztségviselőinek és bizottságainak megválasztását;
- ellátja az alakuló Országos Közgyűlés előkészítésével és lebonyolításával kapcsolatos feladatokat;
- javaslatot tesz az Alapszabályra.

HARMADIK RÉSZ
A kormányzati szolgálati jogviszonyban állók
V. Fejezet

A kormánytisztviselők

A kormányzati szolgálati jogviszony alanyai, jellege

36. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszony alapján a kormánytisztviselő az MKK tagjává válik.

10. A jogviszony alanyai, jellege

A kormányzati szolgálati jogviszony jellegét és alanyait határozza meg a szakasz. A törvény felépítésének sajátosságából adódóan a köztisztviselőkre is vonatkozik ez a rendelkezés – lsd. Kttv. 226. § (1) és (2) bekezdés –, habár eltérően a Ktv-ben foglaltaktól a Kttv. nem nevesíti kifejezetten a törvényben a jogviszony alanyai között az önkormányzatokat, illetve a köztisztviselőket. Ki kell emelni, hogy a korábbi szabályozáshoz képest a normaszöveg tartalma alapvetően változatlan maradt. A Kttv. – csakúgy, mint a Ktv. – az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz képest a kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyt, sajátosságokat hordozó jogviszonynak tekinti a speciális jogok és kötelezettségek miatt. Többek között ez is indokolja a külön törvényi szabályozást. A legdőntőbb sajátosság, hogy az említett jogviszonyok egyik alanya az állam, illetőleg az önkormányzat. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy a hagyományos értelemben vett munkáltatói jogkörök gyakorlása a nevükben eljáró közigazgatási szervet illesse meg. A jogviszony létesítésének sajátos célja a *köz szolgálata* [magyarázatot lásd a 7.1.1. pont alatt]. A kormánytisztviselő a köz érdekében végzi munkáját, a közösség számára fontos tevékenységet lát el. Más, munkavégzésre céljából létesített jogviszonyoktól megkülönbözteti az is, hogy e jogviszonyban *többletkötelezettségeket és jogosultságokat* állapít meg a törvény. A Kttv. külön cím alatt rendezi mind az államigazgatási szerv, mind a kormánytisztviselő kötelezettségeit [Kttv. 75-79. §], ugyanakkor a törvényben egyéb rendelkezések között is találunk jogokat, illetve kötelezettségeket megállapító szabályokat, pl.: 9. § általános magatartási követelmények.

A rendelkezés továbbá kimondja, hogy – a kötelező kamarai tagság miatt – a kormánytisztviselők a Magyar Kormánytisztviselői Kar tagjává válnak. A köztisztviselőkre e szabály nem vonatkozik, figyelemmel arra, hogy a Kttv. 226. § (3) bekezdés b) pontja kifejezetten kimondja ezt. Az MKK-ra vonatkozó szabályok csak 2012. július 1-jén lépnek hatályba. Az Átmeneteti tv.9. §-a állapítja meg a Kar felállításához szükséges átmeneti rendelkezéseket. Az életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 2. pontja előírta az MKK-ra vonatkozó szabályozás kidolgozását. Az MKK a törvény által létrehozott szakmai köztestület. Az MKK létrehozásának célja, olyan közös értékalapú egységes hivatásrend létrehozása, amely hozzájárul a közigazgatás működése iránti állampolgári bizalom megerősödéséhez. Az MKK hatásköre a kormánytisztviselői hivatás gyakorlásával összefüggő ügyekben az érdekképviselő, a kormánytisztviselői kar tekintélyének védelme, konzultáció a kormánytisztviselők anyagi helyzetét és hivatásgyakorlásának feltételeit közvetlenül befolyásoló jogszabályok megalkotásában, etikai eljárás lefolytatása, díj alapítása, szakmai konferenciák szervezése, valamint tagjai számára jóléti és szociális s egyéb

kedvezményes szolgáltatások nyújtása. Az MKK a feladatait, hatásköreit, valamint kötelezettségeit, jogait a törvény keretei között és belső szabályozás szerint kialakított öngazgatási rendszerben gyakorolja [magyarázatot lásd a 9. pont alatt].

A munkáltatói jogkör gyakorlása

37. § (1) A kormánytisztviselők felett a munkáltatói jogokat - törvény vagy a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter rendeletének eltérő rendelkezése hiányában - az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, vagy testület gyakorolja. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása állami vezetőre vagy vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre írásban átruházható. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább.

(2) Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetőjén a minisztériumok esetében a közigazgatási államtitkárt kell érteni.

(3) Ha a kormánytisztviselő kinevezése testület hatáskörébe tartozik, a kinevezést, a felmentést és az összeférhetlenség megállapítását, továbbá a fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés kiszabását - kivéve a 156. § (2) bekezdését - a testület nem ruházhatja át.

(4) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot hat hónapon belül írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a kormánytisztviselő a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

(5) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a kormánytisztviselő a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.

(6) A Miniszterelnökséget vezető államtitkár gyakorolja a munkáltatói jogokat a Miniszterelnökség állományába tartozó kormánytisztviselők felett.

(7) Ahol e törvény „munkáltatót” említ, azon „államigazgatási szervet” kell érteni.

11. Munkáltatói jogkör gyakorlása

A rendelkezés rendezi a munkáltatói jogkör gyakorlásának szabályait. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatói jogkört a *hivatali szervezet vezetője* gyakorolja. A Kttv. a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó szabályok tekintetében a kormánytisztviselők esetében sorvezetőként a Ktjv. vonatkozó rendelkezéseit használta fel, míg a köztisztviselők esetében alkalmazandó szabályok a Ktv. korábbi rendelkezésein alapulnak. Fontos különbség, hogy míg a kormánytisztviselők esetében a *közigazgatási és igazságügyi miniszter rendelete is megállapíthatja a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét*, addig a köztisztviselők esetében erre nincs lehetőség, csak törvény, vagy kormányrendelet tartalmazhat munkáltatói jogkör gyakorlására szabályt. Megjegyezzük jelenleg nincs ilyen miniszteri rendelet.

A rendelkezés megállapítja a jogkör gyakorlása átruházásának általános szabályait. Fontos kiemelni, hogy a jogkör *csak írásban* ruházható át. Ennek oka, hogy általános szabályként kell, hogy érvényesüljön, hogy minden lényeges jognyilatkozat írásba legyen foglalva [Kttv. 19. §]. Az alaki kötöttség megsértése *érvénytelenséget* von maga után. A törvény tilalmat állapít meg a testület által gyakorolható egyes munkáltatói jogkör átruházásának speciális esetére, így ha a kormánytisztviselő kinevezése testület hatáskörébe tartozik, a kinevezést, a felmentést és az összeférhetlenség megállapítását, továbbá a fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés

kiszabását - kivéve a megrovás fegyelmi büntetés fegyelmi eljárás nélküli kiszabásának esetét - a testület nem ruházhatja át.

Kiemelést érdemel, hogy a Kttv. az értelmező rendelkezések között meghatározza, hogy melyek az *alapszabály munkáltatói jogok* [Kttv. 6. § 1. pont].

A szabályozás kiemel egyes speciális szerveket, amelyek esetében külön megállapítja a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét, pl.: minisztériumok esetében a közigazgatási államtitkárt, Miniszterelnökség esetében a Miniszterelnökséget vezető államtitkárt, illetve az Országgyűlés Hivatala köztisztviselői tekintetében az Országgyűlési Hivatalának vezetői az SZMSZ-ben meghatározottak szerint.

A (4) bekezdés általános szabályként - a korábbi rendelkezésekkel egyezően - az érvénytelenség jogkövetkezményét rendeli arra az esetre, amelyben a munkáltató képviselőjében a jognyilatkozatot nem az arra jogosított személy (szerv, testület) tette. Azonban a törvény lényeges újítást is tartalmaz, - az Mt-vel részben összhangban - mégpedig azt, hogy ilyen esetben lehetőséget ad arra, hogy a jog szerinti képviselő utólag jóváhagyja az álképviselő jognyilatkozatát, az idézett rendelkezés azonban írásbeli formához köti a jóváhagyó nyilatkozatot. Az ennek megfelelő jóváhagyás az érvénytelenség okának orvoslását jelenti, tehát az eredetileg érvénytelen jognyilatkozat ezzel érvényessé válik. A törvény fenntartja azt a szabályt, amelynek értelmében - jóváhagyás hiányában is - érvényes a jognyilatkozat, ha a kormánytisztviselő a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. Ezen újítás bevezetését indokolta, hogy számos esetben ugyan nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg a munkáltatói intézkedést, de az ő tudtával és egyetértésével született a döntés, csupán nem volt abban a helyzetben, hogy személyesen intézkedjen, mert, pl.: külföldön tartózkodott.

A törvény az egyértelmű jogalkalmazás érdekében itt rögzíti, hogy a törvény alkalmazásában a munkáltató alatt államigazgatási szervet kell érteni.

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése A kinevezés időtartama

38. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a kormánytisztviselő - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

(2) Kormányzati szolgálati jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik - tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, illetve tartós külszolgálat ellátására létesíthető határozott időre.

(3) A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon - így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően - kell meghatározni. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az államigazgatási szerv, illetve a kormánytisztviselő akaratától, ha a felek a kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja a kormánytisztviselőt a kormányzati szolgálati jogviszony várható időtartamáról.

(4) A kormányzati szolgálati jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

(5) A határozott időre kinevezett kormánytisztviselőt a 116. § szerint be kell sorolni, illetményét a 131-142. §-ok alapján kell megállapítani. Ha a kinevezés időtartama az egy évet nem haladja meg, a kormánytisztviselő előmenetelére e törvény rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

12. A jogviszony létesítése

A jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A felek közötti megállapodás azonban csak addig terjed, hogy megteremtsék a jogviszony létrehozására vonatkozó konszenzust, a jogviszony tartalmát viszont már nem a megállapodásuk, hanem a jogszabályok határozzák meg. Ez alapozza meg a jogviszony kógens jellegét. [magyarázatot lásd 7.1.3. pont alatt]

12.1. A kinevezés időtartama

A szabályozás lényeges tartalmát tekintve megegyezik a korábbi szabályozással. Mind a kormánytisztviselőkre, mind a köztisztviselőkre azonos szabályok vonatkoznak a kinevezés időtartama tekintetében. A jogviszony - általános szabályként - *határozatlan időre* létesül; kinevezéssel, illetve annak elfogadásával jön létre, ha létesítésének általános és különös feltételei adottak és kizáró oka (pl. hivatalvesztés hatályos fegyelmi büntetés) nincs. Itt is fontos szabály, hogy a kinevezést írásba kell foglalni. Megszorító rendelkezés az a szabály, hogy az *írásbeliség elmaradása miatt csak a kormánytisztviselő hivatkozhat érvénytelenségre* meghatározott időn belül.

A törvény a folyamatos munkavégzés érdekében lehetővé teszi a *határozott idejű* kinevezést helyettesítés (pl. gyermekgondozási segély, lakásépítéshez fizetés nélküli szabadság igénybevétele esetén), vagy kampány-, illetve nem állandó feladat stb. elvégzéséhez. Továbbá lehetőség van tartós külszolgálat ellátása érdekében határozott idejű jogviszony létesítésére, figyelemmel a tartós külszolgálat speciális tartalmára. A határozott idejű jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon – pl.: meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően - kell meghatározni. A határozott idejű kinevezés egyéb, garanciális szabályairól is rendelkezik a szakasz. Így például – a Ktjv-ben foglaltakhoz hasonlóan – előírja a törvény, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglalt, a határozott idő kikötésére vonatkozó feltételeknek, vagyis, ha azt nem helyettesítés céljából, vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására, vagy külszolgálat ellátására kötötték ki. A kormánytisztviselőnek e rendelkezésre alapozva lehetősége van a munkaügyi bíróság előtt kérni, hogy a bíróság állapítsa meg azt, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony a törvényi feltételek fennállásának hiányában határozatlan időtartamra jött létre. Ilyen esetben valójában a törvény részleges érvénytelenségre vonatkozó szabályainak alkalmazásáról van szó, a (4) bekezdés csupán e rendelkezést konkretizálja, illetve nevesíti. Ha ugyanis a kinevezés valamely része érvénytelen, helyette a jogszabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Kiemelést érdemel, hogy az egy évet meg nem haladó jogviszony esetében a törvényben foglalt előmeneteli szabályok nem alkalmazhatók, figyelemmel a jogviszony rövid időtartamára. E rendelkezést a Ktv. is tartalmazta.

12.2. Adatok, tények igazolása és a tájékoztatás

A jogviszony létesítéséhez szükséges adatok, tények igazolására vonatkozó rendelkezések kikerültek a törvényből és a R1. 7. §-a tartalmazza. Továbbra is az a szabály érvényesül, hogy a közszolgálati tisztviselőnek kell igazolni a szükséges adatokat, tényeket. A rendelet a jogalkalmazást segítő további szabályokat tartalmaz, pl.: az igazolás figyelembe vehetőségének időpontjára vonatkozóan. A kormányrendelet a korábbi jogviszonyhoz kötődő igazolások munkáltató részére történő átadásának időpontját is rögzíti (általános szabály szerint legkésőbb a munkába lépés napja). Szintén e kormányrendelet rögzíti a korábban Ktv-ben szabályozott tájékoztatási kötelezettséget. A munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezéssel egyidejűleg a közszolgálati tisztviselőt tájékoztatja:

- az irányadó munkarendről;
- a jubileumi jutalomra jogosító szolgálati idő kezdő időpontjáról, valamint a soron következő besorolási, fizetési fokozat elérésének várható időpontjáról;
- az egyéb juttatásokról és azok mértékéről;
- az illetmény átutalásának napjáról;
- a munkába lépés napjáról;
- a felmentési idő megállapításának szabályairól;
- a rendes szabadság mértékéről és kiadásának rendjéről, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A fent említett tájékoztatást legkésőbb a kinevezéstől számított harminc napon belül írásban is át kell adni a közszolgálati tisztviselőnek. E tájékoztatás jogszabály vagy belső szabályozás rendelkezésére történő hivatkozással kiegészítve is megadható. Az irányadó munkarendnek, a jubileumi jutalomra jogosító szolgálati idő kezdő időpontjának, valamint a soron következő besorolási, fizetési fokozat elérésének várható időpontjának, az egyéb juttatásoknak és azok mértékének, az illetmény átutalása napjának, a felmentési idő megállapítása szabályainak, a rendes szabadság mértéke és kiadása rendjének változásáról a munkáltató legkésőbb a változás bekövetkezését követő harminc napon belül köteles írásban tájékoztatni a közszolgálati tisztviselőt.

A kormányrendelet egyes kérdésekben külön tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára. A szabályozás szerint a közigazgatási szerv évente, illetve szükség szerint köteles megvizsgálni, hogy mely munkakörben van lehetőség a *részmunkaidőben történő* munkavégzésre. A munkáltató a helyben szokásos módon tájékoztatja a közszolgálati tisztviselőket azokról a munkakörökről, amelyeknél a kinevezés módosításával közszolgálati tisztviselői kezdeményezésre

- teljes vagy részmunkaidős;
- távmunkavégzésre irányuló, illetve távmunkavégzés helyett munkahelyi foglalkoztatásra irányuló, valamint
- határozott, illetve határozatlan idejű szolgálati jogviszony keretében történő foglalkoztatás köthető ki.

A kinevezés feltételei

39. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony

a) büntetlen előéletű,

b) cselekvőképes,

c) legalább középiskolai végzettséggel rendelkező

magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl pártfogó felügyelőnek nem lehet kinevezni továbbá azt,

a) aki büntetlen előéletű, de a bíróság bűncselekmény elkövetése miatt büntetőjogi felelősségét jogerős ítéletben megállapította,

aa) szándékos bűncselekmény miatt kiszabott, ötévi vagy azt meghaladó végrehajtandó szabadságvesztés büntetés esetén a mentesítés beálltától számított tizenkét évig,

ab) szándékos bűncselekmény miatt kiszabott, öt évet el nem érő végrehajtandó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított tíz évig,

ac) szándékos bűncselekmény miatt kiszabott, végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

ad) szándékos bűncselekmény miatt kiszabott közérdekű munka vagy pénzbüntetés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ae) szándékos bűncselekmény miatt kiszabott, végrehajtásában felfüggesztett pénzbüntetés esetén a mentesítés beálltától számított három évig,

af) gondatlan bűncselekmény miatt kiszabott, végrehajtandó szabadságvesztés büntetés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig,

ag) gondatlan bűncselekmény miatt kiszabott, végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ah) gondatlan bűncselekmény miatt kiszabott közérdekű munka esetén a mentesítés beálltától számított három évig,

b) akivel szemben a bíróság kényszergyógykezelést alkalmazott, a kényszergyógykezelést megszüntető végzés jogerőre emelkedésétől számított három évig,

c) akivel szemben a bíróság próbára bocsátást alkalmazott, a próbaidő, annak meghosszabbítása esetén a meghosszabbított próbaidő elteltétől számított három évig, vagy

d) akivel szemben büntetőeljárás - ide nem értve a magánvádas vagy pótmagánvádoló vádindítványa alapján indult eljárást - van folyamatban, a büntetőeljárás jogerős befejezéséig,

e) aki a kormányzati szolgálati jogviszony alapján végzett tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll.

(3) Jogsabály által meghatározott fontos és bizalmas munkakörre kormányzati szolgálati jogviszony csak azzal létesíthető, illetve tartható fenn, aki a munkakörre előírt, az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági feltételeknek megfelel. A kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személynek írásban nyilatkoznia kell arról, hogy ezeknek a követelményeknek megfelel, és hozzájárul ahhoz, hogy ezt az illetékes nemzetbiztonsági szolgálat ellenőrizze. Az ellenőrzéshez való hozzájáruláshoz a külön törvényben meghatározott hozzátartozó nyilatkozatát is csatolni kell. Ha az érintett úgy nyilatkozik, hogy a fontos és bizalmas munkakörrel együtt járó kötelezettségeknek nem kívánja magát alávetni, vele fontos és bizalmas munkakörre kormányzati szolgálati jogviszony nem létesíthető.

(4) Ha a kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy, illetve a kormánytisztviselő nem felel meg az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges, valamint - amennyiben szükséges - a nemzetközi kötelezettségvállalásokból fakadó biztonsági feltételeknek, az államigazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy, illetve a kormánytisztviselő részére más, fontos és bizalmas munkakörnek nem minősülő munkakört ajánlhat fel. Felajánlható munkakör hiányában, vagy ha a kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy, illetve a kormánytisztviselő a felajánlott munkakört nem fogadja el, kormányzati szolgálati jogviszony nem létesíthető, illetve a kormányzati szolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell

szüntetni. A kormányzati szolgálati jogviszonynak ezen okból történő megszüntetése esetén a kormánytisztviselőt felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a kormánytisztviselővel.

(5) Ha a rendőrségről szóló törvény az e törvényben meghatározott munkavégzési szabályra külön ellenőrzési lehetőséget teremt az államigazgatási szerv kormánytisztviselői tekintetében, a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésének és fenntartásának feltétele az ellenőrzéshez való hozzájárulás.

(6) Jogszabály - vagy jogszabály által meghatározott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormányzati szolgálati jogviszony létesítését az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően meghatározott iskolai végzettséghez és szakképzettséghez, szakképesítéshez, munkaköri követelményhez, illetve gyakorlati idő letöltéséhez, valamint egészségi és pszichikai alkalmassághoz, továbbá képességhez kötheti.

(7) Az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételek alól - a 41. § (1) bekezdés a) pontja kivételével - felmentés nem adható.

12.3. Kinevezés feltételei

A Ktv-hez hasonlóan a Kttv. is meghatározza a közszolgálatba való lépés *általános* feltételeit. A törvény csak a legalapvetőbb szakmai és alkalmassági követelményeket határozza meg általános alkalmazási feltételként, az egyes munkakörök betöltéséhez az általános követelményeken túl szükséges *különös* alkalmazási feltételeket jogszabály, illetőleg jogszabály felhatalmazása alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthatja meg. A törvény meghatározza, hogy milyen különös alkalmazási feltételek írhatóak elő: iskolai végzettség és szakképzettség, szakképesítés, munkaköri követelmény, illetve gyakorlati idő letöltése, valamint egészségi és pszichikai alkalmasság, továbbá képesség.

Általános alkalmazási feltételként a törvény a büntetlen előéletet, a cselekvőképességet, a legalább középiskolai végzettséget és a magyar állampolgárságot írja elő. Megjegyezzük a Kttv. az előbb említetteken túl a *pártfogó felügyelők számára további általános alkalmazási feltételeket* is előír.

Közérdekű jellege és jelentősége miatt a közszolgálati tisztviselők erkölcsi fedhetlensége nélkülözhetetlen feltétele a közigazgatásnak. A társadalomnak érdeke, hogy a döntések előkészítését, meghozatalát, valamint végrehajtását erkölcsileg kikezdhetetlen közszolgálati tisztviselők végezzék, erre tekintettel kell megkövetelni minden közszolgálati tisztviselővel szemben a *büntetlen előéletet*.

A 42. § szerint a közszolgálatot létesíteni kívánó személynek a kinevezését megelőzően hatósági bizonyítvánnyal kell igazolnia büntetlen előéletét. Megjegyezzük a pártfogó felügyelők esetében itt további feltételeket is igazolni szükséges. Továbbá a munkáltató felhívására azt is igazolnia kell a jogviszonyt létesíteni szándékozó személynek, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás [Btk. 56-57. §] hatálya alatt, amely a jogviszony létesítését nem teszi lehetővé. Az igazoláshoz hatósági bizonyítvány bemutatása szükséges. A hatósági bizonyítvány kiállítását külön jogszabály [2009. évi XLVII. törvény] szabályozza. A lehetősége van arra, hogy felhívja a közszolgálati tisztviselőt annak igazolására, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll foglalkozástól eltiltás hatálya alatt. Ennek igazolására 15 munkanap áll rendelkezésére a közszolgálati tisztviselőnek, ez a határidő azonban kimenthető okból hosszabb is lehet. Ha a közszolgálati tisztviselő ezt az igazo-

lást bemutatja, akkor a közigazgatási szerv a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a közszolgálati tisztviselő részére megtéríti. Természetesen a törvény felhatalmazást ad a munkáltató számára ezen adatok kezelésre megfelelő korlátok között (legfeljebb a jogviszony megszűnéséig).

Ha a közszolgálati tisztviselő nem tesz eleget az igazolási kötelezettségének, illetve nem tudja bizonyítani, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye, továbbá ha megállapítást nyer, hogy büntetett előéletű, illetve foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, akkor *a munkáltató köteles a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni és az érvénytelenség jogkövetkezményeit [Kttv. 25. §] alkalmazni*. Ha ezen okból szűnik meg a közszolgálati tisztviselő jogviszonya, akkor felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a közszolgálati tisztviselővel.

Általános feltételek között szerepel a *cselekvőképesség* előírása is, a cselekvőképesség szabályait a Ptk. rendezi [Ptk. 11. §].

A közszolgálati tisztviselőknek *legalább középiskolai végzettséggel* kell rendelkezniük, itt az oktatási jogszabályok rendelkezései az irányadóak. Megjegyezzük a közszolgálati tisztviselők egyes feladatkörök ellátásához szükséges képzését a Kkr. rendezi.

A magyar állampolgárság megszerzésének szabályait külön törvény szabályozza. Megjegyezzük az ügykezelői munkakörök esetében a törvény oldja az állampolgársági feltételt, a fontos és bizalmas ügykezelői munkaköröket, valamint az osztályvezetői munkakört kivéve, lehetőség van arra, hogy a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával is létesítsenek ügykezelői munkakörre jogviszonyt, feltéve, hogy a feladatkör ellátásához szükséges mértékű magyar nyelvismerettel rendelkezik [Kttv. 207. § (2) bekezdés].

Alapvetően *nemzetbiztonsági érdekek* indokolják, hogy az egyes fontos és bizalmas munkakörök betöltéséről szóló törvény alapján bizonyos közigazgatási munkakörök is csak abban az esetben legyenek betölthetők, ha a kiválasztott személy megfelel a törvény előírásainak. Ennek megfelelően a fontos és bizalmas munkakörre a közszolgálati tisztviselőt érvényesen kinevezni és a jogviszonyát fenntartani csak akkor lehet, ha a munkakörre előírt, az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági feltételeknek megfelel. A közszolgálati tisztviselőnek írásban nyilatkoznia kell arról, hogy a követelményeknek megfelel, illetve hozzá kell járulnia ahhoz, hogy ezt az illetékes nemzetbiztonsági szolgálat ellenőrizze. Amennyiben a fenti kötelezettségeknek nem kívánja magát alávetni, akkor őt fontos és bizalmas munkakörre nem lehet kinevezni. A vizsgálat eredménye alapján előfordulhat, hogy a jogviszonyt létesíteni kívánó személy nem felel meg a biztonsági feltételeknek, ebben az esetben egy másik munkakör ajánlható fel számára. Ha nincs ilyen felajánlható munkakör a szervnél, vagy a felajánlott munkakört nem fogadja el, akkor vele jogviszony nem létesíthető, illetve a jogviszonyát azonnali hatállyal meg kell szüntetni. A jogviszony megszüntetése esetén a közszolgálati tisztviselőt felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a közszolgálati tisztviselővel.

2010-ben [2010. évi CXLVII. törvény] került be a Kttv-ben is megjelenő szabály, amely lehetőséget teremt arra, hogy ha a rendőrségről szóló törvény a Kttv-ben meghatározott munkavégzési szabályra külön ellenőrzési lehetőséget teremt a közigazgatási szerv közszolgálati tisztviselői tekintetében, akkor a jogviszony létesítésének és fenntartásának feltétele az ellenőrzéshez való hozzájárulás [megbízhatósági vizsgálat].

Az alkalmazási feltételek alól a törvény nem enged felmentési lehetőséget. Megjegyezzük egy kivétel az idén még hatályba lépő rendelkezés alapján mégis lesz a hivatásosok vonatkozásában [képesítési feltétel tekintetében].

Említést érdemel, hogy a pártfogó felügyelőkre vonatkozó szabályozás 2010. végén [2010. november 27.] került beemelésre a Ktjv-be, figyelemmel arra, hogy új működtetési modell került kialakításra e munkakört betöltők esetében és az igazságügyi alkalmazotti jogviszonyuk kormánytisztviselői jogviszonnyá alakult át. A pártfogó felügyelők esetében a közszolgálati tisztviselőkhöz képest szigorúbb kinevezési szabályok kerültek megállapításra, amelyet a Kttv. is átvesz.

40. § (1) Ha a központi államigazgatási szerv alaptevékenysége körében felsőfokú iskolai végzettségű pályakezdő kormánytisztviselőt kíván alkalmazni, a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez a 39. § (1) bekezdésében meghatározott feltételeken túlmenően a kormánytisztviselőnek angol, francia vagy német nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával kell rendelkeznie. Ha a központi államigazgatási szervnél betöltendő munkakör ellátásához az előbbieken felsoroltakon kívül más idegen nyelv használata szükséges, akkor az e nyelvből meglévő, államilag elismert nyelvvizsgát az angol, francia vagy német nyelvből meglévő nyelvvizsga helyett alkalmazási feltételnek kell tekinteni.

(2) Központi államigazgatási szerv alaptevékenysége keretében - ide nem értve a funkcionális tevékenységet - középiskolai végzettségű kormánytisztviselőt nem alkalmazhat. Az államigazgatási szerv alaptevékenységének az alkalmazási és a képesítési követelmények szempontjából az minősül, amit jogszabály a szerv feladatkörébe utal, továbbá amit a miniszter, a Miniszterelnökséget vezető államtitkár, kormányhivatal vagy központi hivatal vezetője e körben alaptevékenységként határoz meg.

E rendelkezéseket már a korábbi szabályozás is tartalmazta. A központi államigazgatási szervek [Kttv. 1. § a) pontban meghatározott szervek] számos olyan kormányzati szempontból kiemelkedő jelentőségű feladatot látnak el, amelyek az általánoshoz képest magasabb szakmai követelmény meghatározását teszik indokolttá. Erre tekintettel a törvény további követelményeket ír elő az itt foglalkoztatott kormánytisztviselők számára. A központi államigazgatási szerveknél foglalkoztatott pályakezdő kormánytisztviselők [Kttv. 6. § 27. pont] számára az általános alkalmazási feltételeken túl előírás, hogy rendelkezzenek angol, német vagy francia nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával. E szabály rugalmasságát hivatott biztosítani az a rendelkezés, amely alapján lehetőség van arra, hogy ha e szerveknél a munkakör ellátásához az előbb említett idegen nyelveken kívül más idegen nyelv használata a követelmény, akkor az angol, német, francia nyelvismeret helyett ezen idegen nyelv ismerete elégséges.

E szervek kiemelt jelentőségét mutatja az a rendelkezés is, amely alapján középiskolai végzettségű kormánytisztviselő nem foglalkoztatható e szervek alaptevékenységéhez kapcsolódó munkakörben. E tevékenység alól a funkcionális tevékenységek [pl. humán, gazdasági] kivételt képeznek. A törvény egyértelművé teszi, hogy mit tekint a szerv alaptevékenységének, az, amit jogsza-

bály a szerv feladatkörébe utal, továbbá amit a miniszter, a Miniszterelnökséget vezető államtitkár, kormányhivatal vagy központi hivatal vezetője e körben alaptevékenységként határoz meg.

41. §

E rendelkezés csak 2012. szeptember 1-jén lép hatályba, a hivatásos szolgálati, illetve katonai szolgálati jogviszonyban állók számára állapítanak meg a jogviszony létesítéshez kapcsolódóan az általános szabályokhoz képest kedvezőbb szabályokat. E rendelkezés lehetővé fogja tenni – az életpályák összehangolására tekintettel –, hogy e személyi kör a tartalékállomány útján létesíthet jogviszonyt a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési feltételek meglétének hiányában is, feltéve, hogy a képesítés megszerzésére irányuló tanulmányaikat legkésőbb a kinevezésükkel egyidejűleg megkezdik és vállalják, hogy azokat két éven belül befejezik; továbbá esetükben a jogviszony létesítésekor nem kell próbaidőt kikötni. Megjegyezzük, hogy a képesítést az előírt határidőn belül nem szerzik meg, akkor jogviszonyuk a törvény erejénél fogva megszűnik.

42. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy a kinevezést megelőzően hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű.

(2) A pártfogó felügyelőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy az (1) bekezdésben foglaltakon túl hatósági bizonyítvánnyal azt is igazolja, hogy a 39. § (2) bekezdésében foglalt kizáró feltételek nem állnak fenn vele szemben.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója felhívására a kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a kormányzati szolgálati jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(4) Indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban felszólíthatja a kormánytisztviselőt, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül - ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul - hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy

a) büntetlen előéletű, illetve

b) nem áll a munkakörének megfelelő vagy a munkakörének részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, továbbá

c) az a) pontban foglaltakon túlmenően, pártfogó felügyelő esetén, hogy a 39. § (2) bekezdésében foglalt kizáró feltételek nem állnak fenn vele szemben.

(5) Ha a kormánytisztviselő igazolja, hogy

a) büntetlen előéletű, illetve

b) nem áll a (4) bekezdés b) pontjában meghatározott foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, továbbá

c) a pártfogó felügyelő azt is igazolja, hogy a 39. § (2) bekezdésében foglalt kizáró feltételek nem állnak fenn vele szemben

az államigazgatási szerv a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a kormánytisztviselő részére megtéríti.

(6) Az államigazgatási szerv a foglalkoztatást kizáró és az (1)-(3) bekezdés alapján vizsgálandó ok fennállásának megállapítása céljából kezeli

a) a kormánytisztviselőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a kormánytisztviselő

azon személyes adatait, amelyeket a bünygyi nyilvántartó szerv által a kizáró ok fennállásának megállapítása céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(7) Az (1)-(5) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat az államigazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - kormányzati szolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén - a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

(8) Az államigazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszonyt a 25. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszünteti, és az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazza,

a) ha a kormánytisztviselő a (4) bekezdésben foglalt kötelezettségének ismételt szabályszerű felhívásra sem tesz eleget, és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,

b) ha a foglalkoztatást kizáró és az (1)-(3) bekezdés alapján vizsgálendő ok fennállását a munkáltatói jogkör gyakorlója a bünygyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy az egyéb módon a tudomására jut.

(9) A kormányzati szolgálati jogviszonynak a (8) bekezdésben meghatározott okból történő megszüntetése esetén a kormánytisztviselőt felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a kormánytisztviselővel.

A kinevezéssel kapcsolatos egyéb rendelkezések

43. § (1) A kinevezési okmányok tartalmaznia kell a kormánytisztviselő

- a) besorolásának alapjául szolgáló besorolási osztályt, besorolási és fizetési fokozatot,
- b) illetményét, annak a besorolása szerinti alapilletményéhez viszonyított beállási szintjét,
- c) munkakörét és meghatározott feladatkörét,
- d) munkavégzésének a helyét,
- e) előmeneteléhez előírt kötelezettségeket, valamint
- f) kormányzati szolgálati jogviszonya kezdetének napját.

(2) Ha a kinevezési okmány nem tartalmaz az (1) bekezdés f) pontjában foglalt napra vonatkozóan rendelkezést, a jogviszony kezdete a kinevezés elfogadását követő nap.

(3) A kinevezési okmány a kormányzati szolgálati jogviszonyt érintő egyéb kérdésekről is rendelkezhet.

(4) A kinevezési okmányhoz csatolni kell a kormánytisztviselő munkaköri leírását.

(5) A kormánytisztviselő és a munkáltató a kinevezés elfogadása és a kormányzati szolgálati jogviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a kormányzati szolgálati jogviszony létrejöttét megghiúsítaná.

(6) Ha a kinevezés érvénytelenségét a munkába lépés előtt állapítják meg, akkor az érvénytelenséget előidéző ok megszüntetéséig a kormánytisztviselő nem állítható munkába. Ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után jut a kinevezési jogkört gyakorló tudomására, a kormánytisztviselőt az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani.

12.4. Kinevezéssel kapcsolatos egyéb rendelkezések

A kinevezési okirat fontosságára tekintettel a Kttv. – a Ktv-hez hasonlóan – megállapítja a kinevezés kötelező tartalmi elemeit, melyek a következők:

- besorolás alapjául szolgáló besorolási osztálynak, besorolási és fizetési fokozatnak;
- illetménynek, annak a besorolása szerinti alapilletményéhez viszonyított beállási szintjének;
- munkakörnek és meghatározott feladatkörnek;
- munkavégzés helyének;
- előmenetelhez előírt kötelezettségeknek, valamint
- jogviszony kezdete napjának megjelölése.

A fent felsorolt kötelező tartalmi elemeken kívül a jogviszonyt érintő egyéb kérdésekről is lehet rendelkezni a kinevezésben.

Az új Mt. szabályozására is figyelemmel került megállapításra az a szabály, amely szerint, ha a kinevezési okirat nem tartalmazza a jogviszony kezdetének a napját, akkor a jogviszony kezdete a kinevezés elfogadását követő nap lesz.

Lényeges rendelkezés, hogy a kinevezéshez csatolni kell a közszolgálati tisztviselő munkaköri leírását. A munkaköri leírás elkészítésnek alapvető célja a rendszeresen, ismétlődő jelleggel végzendő tevékenységek, tevékenység elemeinek rögzítése, rendszerezése, a munkakörök egymástól való elhatárolása, a munkakör jellemzőinek, feltételeinek meghatározása. A munkaköri leírás elkészítéséért és kiadásáért a munkáltatói jogkör gyakorlója a felelős. A munkaköri leírások kidolgozásában résztvevőknek több követelményt is figyelembe kell venniük. Így érvényesíteniük kell a rendszerszemléletet, vagyis az egyes munkaköri feladatokat a szervezet összes tevékenységével összefüggésben kell megállapítani. A munkaköri leírás megfogalmazásánál törekedni kell az egyértelműsége és a közérthetősége. Alapkövetelmény a munkaköri leírás rövid és tömör tartalmú megfogalmazása, amely a megfelelő mennyiségű információt tartalmazza a munkakörrel kapcsolatosan.

Szintén az Mt. szabályozása alapján került beépítésre a Kttv-be az a szabály, amely szerint a közszolgálati tisztviselő és a munkáltató a kinevezés elfogadása és a jogviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a jogviszony létrejöttét meghiúsítaná.

A Ktv. is tartalmazta a kinevezéssel kapcsolatos érvénytelenségi szabályt. A Kttv. rendelkezése szerint, ha a kinevezés érvénytelenségét a munkába lépés előtt megállapítják, akkor az érvénytelenséget előidéző ok megszűntetéséig a közszolgálati tisztviselő nem állítható munkába. Ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után jut a kinevezési jogkört gyakorló tudomására, a közszolgálati tisztviselőt az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani.

Jogalkalmazási kérdésként merül fel, hogy mi történik akkor, ha a felmentési idő tartama alatt új közszolgálati jogviszonyt létesítettek?

A Legfelsőbb Bíróság által vizsgált egyik ügyben kimondta, hogy a felmentési idő tartama alatt létesített új közszolgálati jogviszony érvénytelen [1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 11. § (1) bekezdése, 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 8. § (1) bekezdése, 10. § (1) bekezdése]. Az ügy tényállá-

sa szerint a korábbi jogviszonyával összefüggő felmentési idő fennállása miatt a köztisztviselő (jegyző) - egyetértésével - határozott időre szóló kinevezést kapott az új munkáltatótól. A határozott idő letelte előtt a munkáltató a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését kezdeményezte, amit a köztisztviselő elfogadott. Utóbb a köztisztviselő a közös megegyezés tekintetében semmisség megállapítását kérte. Felülvizsgálati kérelmében a határozott időre szóló kinevezés jogszabályellenes voltára, illetve a munkáltató által teremtett kényszerhelyzetre, per kilátásba helyezésével való fenyegetésre hivatkozott. A Legfelsőbb Bíróság döntése értelmében a köztisztviselő határozott időre szóló kinevezése a hivatkozott jogszabályokba való ütközés folytán semmis. Az érvénytelen jogviszony mindkét fél érdekkörében felmerült okból jött létre, mivel a köztisztviselő tiltott módon egyidejűleg két közszolgálati jogviszonyt kívánt létesíteni, a munkáltató ennek tudatában döntött a határozott idejű kinevezésről. A munkáltatót így a jogviszony felszámolásának kötelezettsége terhelte. Törvényi tilalom hiányába az érvénytelenségi ok közös megegyezéssel is kiküszöbölhető volt, tehát a felek a semmis jogviszonyt közös megállapodással megszüntethették. A munkáltató részéről fennálló kényszert, fenyegetést a köztisztviselő nem bizonyította, a közös megegyezésről szóló megállapodást határidőben nem támadta meg, így felülvizsgálati érvelése alaptalan. [LB-H-MJ-2009-35 (Mfv.I.10.188/2008/2.)]

Eskü

44. § (1) A kormánytisztviselőnek kinevezésekor esküt kell tennie.

(2) Az eskü szövege a következő:

„Én, becsületemre és lelkiismeretemre fogadom, hogy Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hű leszek; jogszabályait megtartom és másokkal is megtartatom; tisztségemet a magyar nemzet javára gyakorolom.”

(Az eskütevő meggyőződése szerint:)

„Isten engem úgy segítjen!”

(3) Az eskütételt az államigazgatási szerv köteles a kormánytisztviselői kinevezés előtt megszervezni. Az eskütételre a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkatársak előtt kerülhet sor. Az esküt szóban kell elmondani és írásban megerősíteni.

(4) Az eskütétel elmaradása érvénytelenségi ok. Eskütétel hiányában a kormánytisztviselő nem állítható szolgálatba, erre bárki hivatkozhat.

12.5. Eskü

A kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek esküt kell tenni a jogviszonya létesítésekor. Az esküre vonatkozó szabályozást a korábbi törvényi szabályozás is tartalmazta, azonban az eskü szövege megújult. Megjegyezzük, hogy korábban az eskü szövege között eltérés volt az államigazgatási szervek, illetve az önkormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott köztisztviselők között, ez a különbségtétel a hatályos szabályozásban már nem érvényesül. Kiemelést érdemel, hogy hatályos szabályozás alapján a szakmai vezetők esetében eltérő az eskü szövege a kormánytisztviselőkéttől, köztisztviselőkéttől [Kttv. 215. § (5) bek., 220. § (8) bek.]. Az eskü ünnepélyességének megőrzését szolgálja, hogy a munkatársak jelenlétében kerül rá sor. A munkáltató szervezi meg az eskütételt. Az esküt szóban kell elmondani és írásba kell foglalni. Az eskütétel dokumentálása során fontos adatvédelmi követelményeknek kell eleget tenni. Kiemelendő, hogy az „Isten engem úgy segítjen” rész nem tartozik szervesen az eskü szövegéhez. Ezt szóban a kormánytisztviselő, köztisztviselő meggyőződése szerint teszi hozzá az esküjéhez. Az e körben felvetődő fontos adatvédelmi követelményeknek úgy lehet eleget tenni, hogy kétféle esküokmány készül, az egyik tartalmazza az „Isten engem úgy segítjen” kitételt, a másik nem, a nevet a kormány-

tisztviselőnek, köztisztviselőnek saját kezűleg kell kitöltenie a választása szerinti okmányon és aláírásával ellátni. Az a megoldás is jogszerűnek tekinthető, ha az esküokmány nem tartalmazza a kérdéses kitétel, de helyet hagy ahhoz, hogy e mondatot a kormánytisztviselő, köztisztviselő saját kezűleg ráírja az esküokmányra, és ezzel egyidejűleg hozzájárulását adja ahhoz, hogy az okmány személyi anyagában ebben a formában kezeljék. Minderre az adatvédelmi jogszabályok nyújtanak lehetőséget, mivel az érintett hozzájárulásával a személyi anyagban (iratok között) a kormánytisztviselő, köztisztviselő bármely (szenzitív) adata kezelhető.

A közszerződési tisztviselői törvény szerint a kinevezés érvényességi kelléke az eskütétel. Elmaradására bárki hivatkozhat. Hiánya olyan jogi fogyatékoságot okoz, amely később a közérdek sérelme nélkül orvosolható. Az érvénytelenségre és annak orvoslására vonatkozó szabályokat a Kttv. 23. § és 25. §-ai tartalmazzák.

Ugyanakkor eskütétel hiányában is igénye keletkezhet a közszerződési tisztviselőnek kormányzati szerződési, illetve közszerződési jogviszony szerinti díjazásra. Így, ha a megbízási szerződés alapján a korábban köztisztviselőként ellátott munkával azonos munkát kell végezni változatlan körülmények között, a munkavégzési jogviszony a közszerződési jogviszonynak megfelel. Ezért a köztisztviselőként járó illetmény és a szerződésben kikötött díjazás közötti különbség iránti igény alapos, függetlenül attól, hogy a törvényi feltétel (eskü) hiányában érvényesen nem jött létre a közszerződési jogviszony [EBH2003. 898]. A tényállás alapján a köztisztviselő jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését követően a volt munkáltató öt több ízben, különböző időtartamra kötött megbízási szerződésekkel ismételtlen foglalkoztatta. A szerződések szerint a volt köztisztviselő ugyanazt a feladatot, ugyanolyan körülmények között látta el, mint korábban közszerződési jogviszonya keretében, alacsonyabb bérért. Az érintett a köztisztviselőként járó illetmény és a megbízási szerződés szerinti bére közötti különbség megfizetését kérte. A munkáltató szerint vizsgálendő, hogy a szerződő felek akarata milyen jellegű jogviszony létrehozására irányult. Vitatta, hogy az érintett érdemi tevékenységet végzett, mivel a munkája csupán a határozat-előkészítő tevékenység volt, a kiadmányozási jog a főigazgatót illette meg. A közszerződési jogviszony hiányát illetően azzal érvelt, hogy az érintett nem tett esküt. A bíróság döntése szerint a munkáltató nem vitatta, hogy az érintett a megbízási szerződés alapján ugyanazt a munkát végezte, mint korábban köztisztviselőként, változatlan körülmények között: a munkaidőt a munkáltató határozta meg, a munkavégzés helye a hivatalban volt, a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése mellett kellett elvégeznie a korábbi köztisztviselői munkaköri leírásával azonos feladatokat. Minthogy a felek között fennállt jogviszonyt nem a szerződés elnevezése, hanem a jogviszony tényleges tartalma alapján kell elbírálni, az előbbi tényekből következően az érintett munkavégzési jogviszonya a köztisztviselői jogviszonynak megfelelt. Ezt a munkáltató alaptalanul vitatta arra hivatkozva, hogy az érintett csupán előkészítő tevékenységet végzett, amely nem tekinthető érdemi ügyintéző tevékenységnek, mert saját nevében nem hozott határozatokat. Ennek az ügyben nem volt jelentősége, mivel az érintett munkaköri feladatai ugyanazok voltak, mint korábban, amikor ugyancsak nem rendelkezett kiadmányozási joggal, a határozatokat a külön jogszabályban meghatározottak szerint az igazgató, illetve a főigazgató írta alá. A közszerződési jogviszony létesítésére előírt törvényi feltétel (eskü) hiányában a közszerződési jogviszony valóban nem jött létre érvényesen. Az Mt. 10. § (1) bekezdése értelmében azonban az érvénytelenség a volt köztisztviselő illetményigényét nem érintette, mivel az érvénytelen - a kifejtettek szerint közszerződési jogviszonynak minősülő jogviszonyt létesítő - megállapodásból eredő jogokat úgy kell elbírálni, mintha azok érvényesek lettek volna.

Kiválasztási eljárás

45. § (1) Jogszály vagy az államigazgatási szerv döntése alapján a kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A személyügyi központ toborzási adatbázist működtet a kiválasztás, a lehetséges pályázók tájékoztatásának elősegítésére. A toborzási adatbázisba az a magyar állampolgár kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik. A 4. melléklet határozza meg azokat az adatokat, amelyeket a toborzási adatbázisba felvételét kérő személynek kötelezően kell, illetve választhatóan lehet megadnia.

(3) Az államigazgatási szerv vezetője a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhet.

(4) Az önéletrajz tartalmazza az 5. mellékletben meghatározott kötelező adatköröket, valamint az önéletrajzhoz csatolandó, az önéletrajzban foglaltakat igazoló mellékleteket, illetve tartalmazhat egyéb kiegészítő információkra vonatkozó adatokat.

(5) A (4) bekezdés alapján megismert személyes adatokat az államigazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy - kormányzati szolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén - a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnéséig (megszüntetéséig) kezeli.

(6) A kiválasztás során, a munkakör betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén - a Kormány rendeletében meghatározottak szerint - előnyben lehet részesíteni azt a személyt, aki több gyermeket nevel.

46. § (1) A kinevezésben - a 41. § (1) bekezdés b) pontjában, a 47. § (4) bekezdésében, az 59. §-ban meghatározott eset, valamint a (4) bekezdés kivételével - a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni.

(2) A próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő tartamát a pályakezdőnél a gyakornoki időbe be kell számítani.

(3) A próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

(4) A három hónapnál rövidebb idejű kinevezés esetén a felek megállapodhatnak a próbaidő kikötéséről azzal, hogy a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet.

12.6. Kiválasztási eljárás

A kiválasztás szabályai az évek során folyamatosan változtak, a kötelező pályáztatási rendszer szabályaitól [Ktv.m.] kezdve, a pályáztatás csupán lehetőségkénti szabályozásáig. A Kttv. csak a legszükségesebb rendelkezéseket tartalmazza a pályáztatással összefüggésben, a részletszabályokat a R2. szabályozza. Megjegyezzük a kormányrendeleti szabályozás jelenleg felülvizsgálat alatt áll.

A hatályos szabályozás alapján elsősorban a munkáltató döntésétől (illetve jogszabályi rendelkezéstől) függ, hogy pályázati eljárást folytat-e le, vagy un. meghívásos eljárást alkalmaz. Ha azonban a pályázati eljárás mellett dönt, akkor kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a

pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A törvény rögzíti a pályázati eljárás során benyújtandó önéletrajz kötelező adatköreit, magát a konkrét önéletrajz adattartalmát a R3. írja elő. A törvény – az adatvédelmi törvényben foglaltaknak megfelelően – rendezi az önéletrajzban foglalt személyes adatok kezelhetőségének időtartamát.

A *toborzási adatbázis* intézménye 2007-ben került bevezetésre, célja, hogy egy portálon megtalálható legyen a közsféra összes álláspályázata az állampolgárok minél szélesebb körű tájékoztatása érdekében, ezzel is elősegítve a közsféra átláthatóságát. További cél, hogy a munkáltatók az üres álláshelyeik betöltésekor képet kapjanak a lehetséges pályázókról, ezért a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek - egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott - adataihoz közvetlenül hozzáférhetnek. A toborzási adatbázisban nyilvántartható adatok körét szintén a Kttv. tartalmazza [Kttv. 4. melléklet]. A toborzási adatbázisba minden magyar állampolgár kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik. A toborzási adatbázist a Nemzeti Közizgazgatási Intézet működteti.

Az új törvényben a korábbi szabályozáshoz képest egy jelentős újdonságra is fel kell hívni a figyelmet, amely a *családos szülőket részesíti előnyben*. A kiválasztás során, a munkakör betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén - a Kormány rendeletében meghatározottak szerint - előnyben lehet részesíteni azt a személyt, aki több gyermeket nevel.

Az általános kiválasztási szabályokhoz képest a törvény több helyen eltérő szabályokat rendel alkalmazni. Így a jegyző kiválasztásánál is *speciális szabályok* alkalmazandóak [Kttv. 247. § (5) bekezdés]. A szakmai vezetők esetében a *kiválasztási szabályok nem érvényesülnek* [kivéve az önéletrajzra, illetve az adatkezelésre vonatkozó szabályokat], továbbá esetükben nem alkalmazhatóak a próbaidőre vonatkozó szabályok sem. A politikai tanácsadóra, főtanácsadóra, valamint a kabinetfőnökre nem alkalmazhatóak a kiválasztásra vonatkozó rendelkezések, kivéve az önéletrajzra, adatkezelésre, viszont a próbaidő szabályai alkalmazandóak. A kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelők esetében is az általánostól eltérő szabályok alkalmazandóak, nem vonatkozik e személyi körre a pályáztatás általános szabálya. A toborzási adatbázisra vonatkozó szabályokat az ügykezelők esetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a toborzási adatbázisba a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban részt vevő államok állampolgárságával rendelkező személy is kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középszintű szakképesítéssel rendelkezik.

A kiválasztáshoz, jogviszony létesítéshez szorosan kapcsolódó jogintézmény a *próbaidő* intézménye. A korábbi szabályozás is tartalmazott próbaidőre vonatkozó rendelkezéseket. A hatályos szabályozás – a korábbival egyezően – *legalább három, de legfeljebb hat hónapos próbaidő kikötését teszi kötelezővé*. A kötelező próbaidő kikötése alól a törvény eltérést enged, így – a szeptember 1-től hatályos szabály esetében – a hivatásos szolgálati, illetve katonai szolgálati jogviszonyban állók a tartalékállomány [Kttv. 73. §] útján kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíthetnek próbaidő kikötése nélkül; továbbá az ösztöndíjas jogviszonyban álló bizonyos feltételek esetén [Kttv. 47. § (4) bekezdés]; végleges áthelyezés esetén, valamint a három hónapnál rövidebb idejű kinevezés esetén a felek megállapodhatnak a próbaidő kikötéséről azzal, hogy a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet. A próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő tartamát a pályakezdőnél a gyakornoki időbe be kell számítani. A

próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

Ösztöndíj

47. § (1) A Kormány a közigazgatási szakmai gyakorlat támogatására ösztöndíjat alapíthat.

(2) Az ösztöndíjat elnyert személy (a továbbiakban: ösztöndíjas) az államigazgatási szervvel ösztöndíjas jogviszonyban áll.

(3) Az ösztöndíjas jogviszony beszámít

a) a kormánytisztviselő besorolásánál a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időtartamba [8. § (5) bekezdése],

b) a jubileumi jutalomhoz szükséges időtartamba (150. §),

c) a közigazgatási szakvizsgálóhoz szükséges gyakorlati időbe [118. § (8) bekezdése], valamint

d) a 6. § 16. pontja szerinti közigazgatási gyakorlatba.

(4) Az ösztöndíjas jogviszonyt létrehozó szerződésben meghatározott feltételek sikeres teljesítését követően az ösztöndíjassal első munkavégzésre irányuló jogviszonyként az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő egy éven belül elsőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesítő államigazgatási szerv próbaidőt nem köthet ki.

12.7. Ösztöndíj

Kiemelten fontos a magyar közszolgálatban a versenyképességet és fejlődést szolgáló értékek védelme: a közszolgálat vonzóvá tétele a fiatal szakemberek számára, valamint e szakemberek megszerzése és megtartása. E célt hivatottak biztosítani a *Kormány által alapítható ösztöndíjak* is. A törvényi szabályozás csak az alapvetően fontos szabályokat rögzíti, a részletszabályok megállapítását kormányrendelet tartalmazza.

Az ösztöndíjas az államigazgatási szervvel *ösztöndíjas jogviszonyban* áll. Az ösztöndíjas jogviszonyban töltött idő számos esetben *beszámításra kerül* – ezzel is elismerve és támogatva az ösztöndíjban való résztvevőket –, a besorolásnál, a jubileumi jutalomra jogosító idő számításakor, a közigazgatási szakvizsgálóhoz előírt gyakorlat időtartamába, a Kttv. szerinti közigazgatási gyakorlatba. További kedvezmény az ösztöndíjasok számára, hogy amennyiben az ösztöndíjassal első munkavégzésre irányuló jogviszonyként az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő egy éven belül elsőként kormányzati szolgálati jogviszonyt létesítenek, akkor *az államigazgatási szerv próbaidőt nem köthet ki*.

A Kormány a közigazgatás iránt elkötelezett szakember-utánpótlás biztosítása érdekében megalkototta a MKÖ-t [R4.]. Az ösztöndíj elsőként 2010. év őszén került meghirdetésre és a program 2011. február 1-jén indult. A MKÖ program a feladatellátáson keresztül megvalósuló tapasztalatszerzésre épít, magas szinten képzett, szakmailag elhivatott, gyakorlati tapasztalattal rendelkező utánpótlás képzését tűzte ki célul. Az MKÖ programot a közigazgatási és igazságügyi miniszter működteti. A miniszter az ösztöndíjra pályázatot hirdet meg, amelyet közlésesnek több fórumon, a Hivatalos Értesítőben, Nemzeti Közigazgatási Intézet honlapján. Megjegyezzük, hogy az NKI teljes körű koordinációs, kapcsolattartási, információs feladatokat lát el a programmal kapcsolatban.

A pályázati felhívás tartalmazza a pályázati feltételeket, a pályázat benyújtásának határidejét és az értékelési szempontokat. A pályázat benyújtására az jogosult, aki a pályázat benyújtásának időpontjában

- harmincötödik életévét még nem töltötte be;
- magyar állampolgár;
- felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik;
- tárgyalóképes angol, német, vagy francia nyelvtudással rendelkezik;
- kormánytisztviselői jogviszonyban nem áll, és
- megfelel a pályázati felhívásban foglalt egyéb feltételeknek.

A kiválasztási eljárást az NKI bonyolítja le. Az ösztöndíjat a miniszter ítéli oda. Az ösztöndíjat elnyert személy az ösztöndíj program keretében szakmai gyakorlaton vesz részt valamely államigazgatási szervnél. A szakmai gyakorlat egy része nemzetközi közigazgatási mobilitási megállapodás keretében külföldi közigazgatási szervnél töltött gyakorlatot is magában foglal. Az ösztöndíj havi összegét - a szakmai gyakorlat hazai és külföldi szakaszára eltérő összegben - a miniszter állapítja meg, amelyet közzé kell tenni. Az ösztöndíjasok számát a miniszter állapítja meg ágazatonként.

Fontos, hogy az ösztöndíjas az ösztöndíjas időtartama alatt munkaviszonyban, állami vezetői szolgálati jogviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, ügyészi szolgálati, valamint hivatásos szolgálati jogviszonyban nem állhat.

Az ösztöndíjas a szerződést indokolás mellett azonnali hatállyal felmondhatja, ez esetben köteles az ösztöndíj összegét kilencven napon belül visszafizetni. A visszafizetendő összeg mérsékelhető, illetve elengedhető, illetve, ha a szerződés felmondásának oka az államigazgatási szerv vagy a Nemzeti Közigazgatási Intézet szerződésszegése, akkor természetesen visszafizetési kötelezettség nem terheli az ösztöndíjast.

Az államigazgatási szerv az ösztöndíjas szerződésben foglalt valamennyi feltétel teljesítése esetén az ösztöndíjas részére az ösztöndíjas szerződés lejártának napjától számított huszonöt napon belül képzettségének megfelelő kormánytisztviselői állásajánlatot tesz. Ha az ösztöndíjas az állásajánlatot nem fogadja el, köteles a részére kifizetett ösztöndíj teljes összegét kilencven napon belül visszafizetni. A visszafizetés alól mentesítés adható. Nem terheli az államigazgatási szervet állásfelajánlási kötelezettség, ha az ösztöndíjas képzettségének megfelelő üres álláshellyel nem rendelkezik. Szintén mentesül az állásfelajánlási kötelezettség alól a szerv, ha az ösztöndíjas teljesítménye a mentor által készített záró értékelés alapján nem éri el az ösztöndíj program értékelési rendszerében meghatározott szintet.

Az ösztöndíjas az ösztöndíjas szerződésben vállalni köteles, hogy a kinevezésétől számított tíz hónapon keresztül a munkáltató államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyát fenntartja. Ha ezen időtartam alatt lemond, az ösztöndíj teljes összegét kilencven napon belül vissza kell fizetnie. A visszafizetési kötelezettség alól mentesítés adható.

A kinevezés módosítása

48. § (1) A kinevezés tartalmát módosítani csak az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő közös megegyezésével lehet. A kinevezés tartalmának módosítására a kinevezésre és annak elfogadására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell a kormánytisztviselő beleegyezése

a) a fizetési fokozatban történő előrelépése, illetményének e törvény szerinti megállapításakor,

b) a kormánytisztviselő előmeneteléhez előírt vizsgakötelezettség e törvény szerinti megállapításakor,

c) a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor,

d) ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását, valamint

e) az e törvényben meghatározott esetekben.

(3) A (2) bekezdés c) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a kormánytisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát nem haladja meg.

(4) A (2) bekezdés d) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a kormánytisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkakör megfelel a kormánytisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának.

(5) A (2) bekezdés c)-d) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a kormánytisztviselő beleegyezése nélkül, ha a kormánytisztviselőre nézve - különösen beosztására, besorolására, egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem jár.

(6) A vezetőre az (5) bekezdés nem alkalmazandó.

(7) A kormánytisztviselőt a (2) bekezdés c)-d) pontjában meghatározott okból történő kinevezés-módosítástól számított öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a 63. § (2) bekezdés d) pontja alapján - a nyilatkozattétel időpontjától kezdődően - fel kell menteni. A kormánytisztviselő felmentése esetén a kinevezés-módosítást megelőzően betöltött korábbi munkakörében megállapított illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés összegének, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

12.8. Kinevezés módosítása

A kinevezés módosítására vonatkozó szabályokat a Ktv. is tartalmazott, illetve a kinevezés-módosítás speciális esetét a Ktjv. [egyoldalú kinevezés-módosítás sajátos esete] is szabályozta. A Ktjv-be a sajátos szabályt a 2011. évi LII. törvény építette be, amely 2011. június 1-jén lépett hatályba. A rendelkezés sajátosságát mutatja, hogy a munkáltató egyoldalú kinevezés-módosítása esetén lehetősége volt a kormánytisztviselőnek a jogviszonya megszüntetését kezdeményezni. A Kttv. e két törvény korábbi szabályaihoz hasonló tartalommal építette be a kinevezés-módosításra vonatkozó rendelkezéseket.

A hatályos szabályozás szerint a kinevezés tartalmát módosítani csak az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő közös megegyezésével lehet. A törvény a kinevezés módosítására a kinevezésre és annak elfogadására vonatkozó szabályok alkalmazását írja elő. Megjegyezzük, hogy

egyes esetekben a Kttv. kifejezetten előírja a kinevezés-módosítás kötelezettségét, így pl.: határozott idejű áthelyezés esetén [Kttv. 56. § (1) bekezdés], twinning-megállapodás esetén [Kttv. 57. § (3) bekezdés].

A törvény meghatározza azokat az eseteket is, amikor nem szükséges a kinevezés-módosításhoz a közös megegyezés, a munkáltató egyoldalúan, a közszolgálati tisztviselő beleegyezése nélkül módosíthatja a kinevezést. Tehát nem kell a közszolgálati tisztviselő beleegyezése a fizetési fokozatban történő előrelépése, illetményének a Kttv. szerinti megállapításakor (hiszen törvény írja elő), a közszolgálati tisztviselő előmeneteléhez előírt vizsgakötelezettség Kttv. szerinti megállapításakor [pl.: szakvizsga-kötelezettség előírása], valamint a Kttv-ben meghatározott esetekben [pl.: átirányítás] Nem kell továbbá a közszolgálati tisztviselő beleegyezése a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor, valamint ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását. Ez utóbbi esetekhez a törvény további garanciális szabályokat határoz meg. A munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a közszolgálati tisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát nem haladja meg.

A munkakör megváltoztatásának indokával a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a közszolgálati tisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkakör megfelel a közszolgálati tisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának. Mindkét esetben további követelmény, hogy a kinevezést csak abban az esetben módosíthatja a munkáltató a közszolgálati tisztviselő beleegyezése nélkül, ha a közszolgálati tisztviselőre nézve - különösen beosztására, besorolására, egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem jár. E rendelkezés a vezetőre nem alkalmazható.

A Kttv. a Ktjv-hez hasonlóan előírja, hogy a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatása, illetve a munkakör megváltoztatása miatti munkáltatói egyoldalú kinevezés módosítás esetén, a közszolgálati tisztviselőt a kinevezés-módosítástól számított öt munkanapon belül írásbeli kérelmére – a nyilatkozattétel időpontjától kezdődően – a munkáltatónak fel kell mentenie. A közszolgálati tisztviselő felmentése esetén a kinevezés-módosítást megelőzően betöltött korábbi munkakörében megállapított illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés összegének, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

49. § (1) A nőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani, ha munkaköri alkalmosságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján a munkakörében nem foglalkoztatható.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása a munkáltatónál nem lehetséges.

(3) A kormánytisztviselő a felajánlott munkakörnek megfelelő illetményre jogosult, ami a korábbi munkaköre szerinti illetménynél kevesebb nem lehet. A munkavégzés alóli felmentés idejére illetménye illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A Ktv. az MT-ből alkalmazni rendelte a Kttv. hatályos szabályaival hasonló tartalmú szabályozást [MT. 85. §]. Az Mt. szintén rendezi ezt a kérdést, a Kttv-től némileg eltérő tartalommal [Mt. 60. §]. A törvény kötelezi a munkáltatót arra, hogy a nőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények között foglalkoztassa, azaz megfelelő munkakörbe helyezze át ideiglenesen, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket megfelelően módosítsa, ha munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján a munkakörében nem foglalkoztatható tovább. Ez az adott esetben a kinevezés módosítására irányuló ajánlati kötelezettséget is jelent. Amennyiben ilyen ajánlatot a munkáltató nem tesz, a közszolgálati tisztviselőt a munkavégzés alól mentesíteni kell, akinek erre az időre illetmény jár. Nem jogosult az illetményre a közszolgálati tisztviselő abban az esetben, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Ha a munkáltató felajánl egy másik állást, akkor a közszolgálati tisztviselő a felajánlott munkakörnek megfelelő illetményre jogosult, ami a korábbi munkaköre szerinti illetményénél nem lehet kevesebb.

Kötelező részmunkaidő kikötése

50. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a kormánytisztviselő a kérelem benyújtásakor a 111. §-ban foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a kormánytisztviselőnek a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a kormánytisztviselőnek betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos. A b) pontban foglalt alkalmazása esetén - a felek eltérő megállapodása hiányában - a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(4) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a kormánytisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(5) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a kormánytisztviselőt

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b) legfeljebb a gyermek hároméves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a kormánytisztviselő munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(6) Az (1)-(5) bekezdés nem alkalmazható a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő tekintetében.

12.9. Kötelező részmunkaidő kikötése

A rendelkezés hasonló tartalommal már a Ktv-ben is szabályozásra került 2010. január 1-je óta. A módosítás célja az volt, hogy megteremtse a lehetőséget arra, hogy a gyermekgondozási ellátások átalakításával összefüggésben a közsférában foglalkoztatottak esetében a gyermekgondozási ellátás igénybevétele után a korábbi munkahelyére visszatérő szülő egyoldalú döntése alapján a gyermek hároméves kora előtt a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét választhassa. A törvénycsomag több jogállási törvénybe (Kjt., Bjt., Iasz., Üszt.) is beiktatta hasonló tartalommal a kötelező részmunkaidőben történő foglalkoztatás szabályait. Megjegyezzük ekkor még az MT. hatálya alá tartozókra nem terjedt ki ez a szabály. A szabályozás megjelent a Hszt-ben és a Hjt-ben is, igaz eltérő tartalommal.

A hatályos szabályozás szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott közszolgálati tisztviselő írásban benyújtott kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben *heti húszórás részmunkaidőt kikötöni*, ha a közszolgálati tisztviselő a kérelem benyújtásakor a gyermeke gondozása céljából, legfeljebb a gyermeke hároméves koráig adható fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. A heti 20 órás részmunkaidő egységesen kötelező előírása azért indokolt, mert ez a munkáltató által valamennyi foglalkoztatottra megállapított munkaidő-beosztást teljesen nem borítja fel, a kinevezés ilyen tartalmú módosítása így a lehető legkisebb adminisztrációs terhet okozza a munkáltatónak. Ha a felek egymással meg tudnak állapodni, akkor nincs akadálya annak, hogy a részmunkaidő mértékét ettől eltérően állapítsák meg. A részmunkaidő heti 20 órától eltérően történő megállapítására a munkáltató és a közszolgálati tisztviselő közös megegyezése alapján tehát bármikor sor kerülhet, a törvény csak a kötelező módosítás esetét szabályozza.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott közszolgálati tisztviselő kérelmére a munkáltató csak abban az esetben köteles a kinevezésben részmunkaidőt kikötöni, ha a közszolgálati tisztviselő a kérelem benyújtásakor már fizetés nélküli szabadságot igénybe vette. Ezt a korlátozást az indokolja, hogy be kell határolni azokat az eseteket, amikor ezzel a kivételes lehetőséggel élhet a közszolgálati tisztviselő, mivel ekkor a közszolgálati tisztviselő egyoldalúan kötelezheti a munkáltatót a kinevezés módosítására.

A részmunkaidő kikötésének időpontját a törvény rögzíti. Ez az időpont vagy a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő nap, vagy a szabadság leteltét követő nap. A rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni, feltéve hogy a felek nem állapodtak meg ettől eltérően. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni. A közszolgálati tisztviselő a kérelmét a munkáltatóval a fizetés nélküli szabadság igénybevételenek megszűnése előtt legalább hatvan nappal közli. A kérelem kötelező tartalmi eleme a közszolgálati tisztviselő arról szóló tájékoztatása, hogy a gyermeke mikor tölti be a harmadik életévét, valamint jeleznie kell a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatát, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni.

A törvény szabályozza, hogy milyen időtartamban kötelező részmunkaidőben foglalkoztatni a közszolgálati tisztviselőt: a kérelemben megjelölt időpontig, de legfeljebb a gyermek hároméves

koráig áll fenn a munkáltató ezen kötelezettsége. Ezt követően a közszolgálati tisztviselő munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani. Megjegyezzük a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lejártát követően a felek továbbra is megállapodhatnak közös megegyezéssel részmunkaidős foglalkoztatásban. Kiemelést érdemel továbbá az is, hogy a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lejártá előtt a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás csak közös megegyezéssel állítható vissza. Ugyanis a munkaszervezési szempontok miatt nem indokolt újabb alakító jogot adni a közszolgálati tisztviselő számára, tekintettel arra, hogy a munkáltatónak nehézségeket okozhat a váratlan visszatérés a részmunkaidőről a teljes munkaidőre.

Ha a közszolgálati tisztviselő a munkaideje egyenlőtlen beosztását kéri, akkor azt a munkáltató csak akkor tagadhatja meg, ha ez számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A kérelem elutasítását a munkáltató írásban köteles megindokolni.

A fenti szabályok nem alkalmazhatóak a vezetői munkakört betöltő közszolgálati tisztviselő esetében.

Az Mt. szerint a közszolgálati tisztviselők kötelező részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó szabályozásával egyezően a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bekezdés]. Természetesen itt is lehetőség van arra, hogy a felek ennél hosszabb időtartamra módosítsák a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, amely szerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg.

Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás Közös szabályok

51. § (1) A kormánytisztviselő átirányítással, kirendeléssel - ideértve a kormányzati érdekből történő kirendelést - és kiküldetéssel ideiglenesen a kinevezéstől eltérően is foglalkoztatható.

(2) A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás elrendelése a kormánytisztviselőre nézve - különösen beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat. Átirányítás, kirendelés - ideértve a kormányzati érdekből történő kirendelést - abban az esetben rendelhető el, ha a másik munkakörbe tartozó feladat ellátása megfelel a kormánytisztviselő végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének.

(3) A kormánytisztviselőt legkésőbb tíz munkanappal - átirányítás esetén három munkanappal - korábban írásban kell tájékoztatni a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás - ide nem értve a kiküldetés - elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.

(4) Az átirányítás, kirendelés, kiküldetés alapján történő munkavégzés időtartama külön-külön nem haladhatja meg - a munkáltatói jogkör gyakorlója és a kormánytisztviselő eltérő megállapodása hiányában - naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átirányítás, kirendelés, kiküldetés időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

(5) Egy naptári éven belül az átirányítás, a kirendelés, valamint a kiküldetés időtartamát össze kell számítani, és ezek együttes időtartama - a munkáltatói jogkör gyakorlója és a kormánytisztviselő eltérő megállapodása hiányában - a százötven munkanapot nem haladhatja meg.

(6) Nem rendelhető ki - ideértve a kormányzati érdekből történő kirendelést -, kiküldetés keretében - beleegyezése nélkül - nem kötelezhető más helységben történő munkavégzésre

- a) a kormánytisztviselő várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- b) kiskorú gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő,
- c) tartósan ápolásra szoruló közeli hozzátartozóját gondozó kormánytisztviselő,
- d) a kormánytisztviselő, akinek legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

(7) Ha az (6) bekezdésben meghatározott okok bármelyike a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás ideje alatt következik be, akkor

- a) a tudomásszerzést követően haladéktalanul meg kell szüntetni a kirendelést - ideértve a kormányzati érdekből történő kirendelést -,
- b) a kormánytisztviselő erre irányuló kérelmére kell megszüntetni a kiküldetést.

13. Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás

A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás szabályait hasonló tartalommal korábban a Ktv. is tartalmazta. A Ktv-ben e szabályok nem egy helyen kerültek rendezésre, hanem a törvény különböző részeiben voltak találhatóak és sok esetben azonos tartalmú szabályokat ismételt meg (pl.: azon köztisztviselők köre, akikre nézve nem vonatkozhattak a szabályok), amely nagyban nehezítette a jogalkalmazást. A Kttv. erre tekintettel egy részen belül tárgyalja e jogintézményeket. Megjegyezzük, hogy a kormányzati kirendelés szabályai a Ktv-ből a Ktjv-be kerültek 2010-ben. Az Mt. szintén rendezi a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást [Mt. 53. §], a korábbi szabályokat lényegesen leegyszerűsítve, ezzel is hangsúlyozva az intézmény kivételes jellegét. A közszolgálatban ez a megoldás nem lett volna szerencsés, tekintettel a lehetséges kinevezéstől eltérő foglalkoztatás sokszínűségére, amely részletesebb szabályozást igényel.

13.1. Közös szabályok

E rendelkezés a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásra vonatkozó közös szabályokat gyűjti egybe a könnyebb alkalmazhatóság és az ismétlések elkerülése érdekében. A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás egyes formái a következők: *átirányítás, kirendelés, kiküldetés, kormányzati érdekből történő kirendelés*. A törvény meghatározza azokat a közös garanciális szabályokat, amelyeket valamennyi forma esetében a munkáltatónak meg kell tartani, így a munkáltató előzetes értesítési kötelezettségét, a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás leghosszabb időtartamát, továbbá azokat az eseteket, amelyekben a közszolgálati tisztviselő személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel nem rendelhető el a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás. E szabályok részletesen a következők.

A törvény rögzíti annak lehetőségét, hogy a közszolgálati tisztviselő ideiglenesen a kinevezésében foglaltaktól eltérően is foglalkoztatható. Az eltérő foglalkoztatási formákat a törvény meghatározza: *átirányítás, kirendelés (kormányzati kirendelés) és kiküldetés*. A Kttv. megállapítja az eltérő foglalkoztathatóság feltételeit is: ez a típusú foglalkoztatás a *közszolgálati tisztviselőre nézve - különösen beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat*. Az *átirányítás, kirendelés (kormányzati kirendelés)* abban az esetben rendelhető el, ha *a másik munkakörbe tartozó feladat ellátása megfelel a közszolgálati tisztviselő végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének*. A törvény előírja a munkáltató számára a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás elrendeléséről, illetve annak várható időtar-

tamáról való *tájékoztatási kötelezettséget*: a közszolgálati tisztviselőt legkésőbb tíz munkanappal - átirányítás esetén három munkanappal - korábban írásban kell tájékoztatni a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás - ide nem értve a kiküldetés - elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról. A törvény rögzíti ezen kinevezéstől eltérő munkavégzések *maximális időtartamát*. Az átirányítás, kirendelés, kiküldetés alapján történő munkavégzés időtartama külön-külön nem haladhatja meg naptári évenként a *negyvennégy* munkanapot. A munkáltató és a közszolgálati tisztviselő ettől *eltérő időtartamban* is megállapodhatnak. Ha az átirányítás, kirendelés, kiküldetés időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül az átirányítás, a kirendelés, valamint a kiküldetés időtartamát össze kell számítani, és ezek együttes időtartama a *száztíz* munkanapot nem haladhatja meg. Itt szintén lehetőséget biztosít a törvény arra, hogy a munkáltató és a közszolgálati tisztviselő eltérő időtartamban állapodjanak meg.

A Kttv. meghatározza azokat az eseteket, amikor nincs lehetősége a munkáltatónak ezen kinevezéstől eltérő foglalkoztatási formák alkalmazására. Így *nem rendelhető ki* (kormányzati érdekből sem) -, kiküldetés keretében - beleegyezése nélkül - *nem kötelezhető más helységben történő munkavégzésre*

- a közszolgálati tisztviselő várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig;
- kiskorú gyermekét egyedül nevelő közszolgálati tisztviselő;
- tartósan ápolásra szoruló közeli hozzátartozóját gondozó közszolgálati tisztviselő;
- a közszolgálati tisztviselő, akinek legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

Ha a fent említett okok bármelyike a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás ideje alatt következik be, akkor

- a tudomásszerzést követően haladéktalanul meg kell szüntetni a kirendelést (kormányzati kirendelést);
- a közszolgálati tisztviselő erre irányuló kérelmére kell megszüntetni a kiküldetést.

Itt kell megemlíteni, hogy a Kttv. bizonyos személyi köröket kivesz a kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó rendelkezések alkalmazhatósága alól: így a szakmai vezetőre nem alkalmazható a kirendelésre (kormányzati kirendelésre), határozott idejű áthelyezésre, twinningre vonatkozó szabályok, továbbá a közszolgálati jogviszonyban állókra értelem szerűen nem vonatkozik a kormányzati kirendelés jogintézménye.

Ki kell emelni, hogy a törvényi szabályokon kívül a R1. 10. §-a további szabályokat állapít meg a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatással kapcsolatban. A végrehajtási szabály rögzíti a munkáltató kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásra (kivéve átirányítás) vonatkozó írásbeli munkáltatói intézkedésének minimálisan kötelező tartalmi elemeit. Így a munkáltatói intézkedésben meg kell határozni a munkavégzés helyét, időtartamát, a közszolgálati tisztviselő illetményét, külön és egyéb juttatását, az intézkedéssel felmerült egyéb költségeket, a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét, a közszolgálati tisztviselő által ellátandó feladatokat. Ha az ideiglenes foglalkoztatás tizenöt munkanapot meghaladó időtartamú külföldi munkavégzésre irányul, akkor az előbb említett tartalmi elemeken kívül a díjazás és az egyéb juttatások pénzemét, a hazatérésre irányadó szabályokat is meg kell állapítani a munkáltatói intézkedésben. A munkáltató legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal korábban írásban tájékoztatja a közszolgálati

tisztviselőt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásról szóló munkáltatói intézkedés tartalmáról.

Az Átmeneti tv. átmeneti rendelkezést [Átmeneti tv. 3. § (2) bekezdés] állapított meg a jogintézményekkel összefüggésben. Eszerint a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályait kell alkalmazni, ha a közszolgálati tisztviselő átirányítását, kirendelését, kiküldetését, kihelyezését, kormányzati kirendelését a munkáltató legkésőbb 2012. február 29-étől kezdődően rendelte el.

Átirányítás

52. § (1) Nem minősül a kinevezés módosításának, ha a kormánytisztviselő - az államigazgatási szerv hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból, ideiglenesen - a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli utasítása alapján eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átirányítás).

(2) Ha a kormánytisztviselő a munkáltató intézkedése alapján munkakörébe nem tartozó munkát végez, s az eredeti munkakörét is ellátja, illetményén felül külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

(3) A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő kormánytisztviselő illetményének 25-50%-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

(4) A kormánytisztviselő akkor is jogosult a helyettesítési díjra, ha tartósan távol lévő kormánytisztviselőt helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el.

(5) Nem jár helyettesítési díj, ha

- a) a helyettesítés a kormánytisztviselő munkaköri kötelezettsége,**
- b) a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.**

(6) A (5) bekezdés a) pontjában meghatározott tilalom nem vonatkozik arra az esetre, amikor a helyettesítésre azért van szükség, mert a helyettesítésre okot adó munkakör nincs betöltve, feltéve, ha a helyettesítés időtartama a harminc napot meghaladja.

13.2. Átirányítás

A Ktv. szabályozta az átirányítás jogintézményét, a Kttv. azonos tartalommal vette át a szabályozást. A Ktv. szabályozásának szétagoltságot jelzi, hogy a Kttv.-ben egy §-ba foglalt átirányításra vonatkozó szabályokat a Ktv. több rendelkezésben szabályozta.

A törvény rögzíti az átirányítás fogalmát, illetve azt, hogy az átirányítás nem minősül kinevezés-módosításnak. Átirányításról beszélhetünk, ha a közszolgálati tisztviselő - a közigazgatási szerv hatékony működéséhez szükséges munkaszervezési okból, ideiglenesen - a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban elrendelt utasítása alapján *eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el*. Illetményén felül külön díjazás, *helyettesítési díj is megilleti* a közszolgálati tisztviselőt, ha a munkáltató intézkedése alapján munkakörébe nem tartozó munkát végez, és az eredeti munkakörét is ellátja. A törvény megállapítja a helyettesítés díj mértékének kereteit [időarányosan a helyettesítő közszolgálati tisztviselő illetményének 25-50%-áig terjedhet], amelyen belül a hivatali szervezet vezetője állapíthatja meg a díj mértékét. A helyettesítési díjak mértékét a hivatali szervezet vezetője pl.: a közszolgálati szabályzatban rendezheti. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától megilleti a közszolgálati tiszt-

viselőt. A helyettesítési díjra a közszolgálati tisztviselő akkor is jogosult, ha tartósan távol lévő közszolgálati tisztviselőt helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el. A Kttv. rendezi azt az esetet is, ha nem fizethető helyettesítési díj. Így nem illeti meg a helyettesítési díj a közszolgálati tisztviselőt, ha

- a helyettesítés a közszolgálati tisztviselő munkaköri kötelezettsége;
- a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.

A munkaköri kötelezettség teljesítése miatti helyettesítési díj fizetésének tilalma nem vonatkozik arra az esetre, amikor a helyettesítésre azért van szükség, mert a helyettesítésre okot adó munkakör nincs betöltve, feltéve, ha a helyettesítés időtartama a harminc napot meghaladja.

Kirendelés

53. § (1) A kormánytisztviselő az államigazgatási szervek között létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés).

(2) Az 51. § (4) bekezdésétől eltérően a más helységbe történő kirendelés esetén a kirendelés időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a huszonkét munkanapot.

(3) A kirendelés a kormányzati szolgálati jogviszonyt nem érinti. A kirendelés időtartama alatt a kormánytisztviselő a kirendelés időpontjában érvényes illetményére jogosult, de ha a kirendelés helye szerinti államigazgatási szervnél kedvezőbb illetményre lenne jogosult, akkor illetményét ennek megfelelően kell megállapítani. Hasonlóan kell eljárni a külön és egyéb juttatások tekintetében is. A kormánytisztviselő illetményét, külön és egyéb juttatását, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket - az érintett államigazgatási szervek eltérő megállapodása hiányában - az az államigazgatási szerv viseli, ahova a kormánytisztviselőt kirendelték.

(4) Az alapvető munkáltatói jogok kivételével a kirendelt kormánytisztviselő felett a munkáltatói jogokat azon államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja, amelyhez a kormánytisztviselőt kirendelték.

(5) A kormánytisztviselő az (1)-(4) bekezdésben foglaltaknak megfelelően a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz is kirendelhető.

13.3. Kirendelés

A kirendelés jogintézményét a Ktv. is szabályozta. A Kttv. meghatározza a kirendelés fogalmát: a közszolgálati tisztviselő a közigazgatási szervek között létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető. Itt kell megemlíteni, hogy a közszolgálati tisztviselő a Kttv.-ben foglaltaknak megfelelően a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóhoz is kirendelhető. A kirendelés esetében a törvény az általános szabályoktól eltérően állapítja meg a kirendelés maximális időtartamát, a törvény rögzíti, hogy a más helységbe történő kirendelés esetén a kirendelés időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a huszonkét munkanapot.

A kirendelés a közszolgálati tisztviselő jogviszonyát nem érinti.

Az egyik sajátos kérdés, hogy a kirendelés időtartamára a közszolgálati tisztviselőnek milyen illetmény jár. Ha abból indulunk ki, hogy a közszolgálati tisztviselő jogviszonyát a kirendelés nem érinti, akkor illetményére értelemszerűen a kinevezésében foglaltak az irányadók. Ez azon-

ban méltánytalan helyzetet teremtené akkor, ha a kirendelés helye szerinti közigazgatási szervnél azonos munkát végző azonos szakmai ismervekkel rendelkező közszolgálati tisztviselők nagyobb illetményt kapnának, mint a kirendelt közszolgálati tisztviselők. Ilyen különbség lehet pl.: az illetménykiegészítés, valamint a vezetői illetménypótlék eltérő mértéke. Az elmondottakra figyelemmel az alábbiakat rendeli a törvény: a kirendelés időtartama alatt a közszolgálati tisztviselő a kirendelés időpontjában érvényes illetményére jogosult, azonban ha a kirendelés helye szerinti közigazgatási szervnél kedvezőbb illetményre lenne jogosult, akkor illetményét ennek megfelelően kell megállapítani. Hasonlóan kell eljárni a külön és egyéb juttatások tekintetében is. A közszolgálati tisztviselő illetményét, külön és egyéb juttatását, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a közigazgatási szerv viseli, ahova a közszolgálati tisztviselőt kirendelték. Az érintett közigazgatási szervek e szabálytól eltérően is megállapodhatnak.

A kirendelt közszolgálati tisztviselő felett a munkáltatói jogokat – az alapvető munkáltatói jogok kivételével [magyarázatot lásd 4. pont alatt]– azon közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja, amelyhez a közszolgálati tisztviselőt kirendelték.

Kiküldetés

54. § (1) Az államigazgatási szerv a szokásos munkavégzési hely szerinti településen kívüli munkavégzésre kötelezheti a kormánytisztviselőt (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy a kormánytisztviselő a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkát.

(2) Nem minősül kiküldetésnek, ha a kormánytisztviselő a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan az államigazgatási szerv székhelyén kívül végzi, valamint, ha olyan településen végzi, amely az államigazgatási szerv szervezetszerű működéséhez tartozik.

(3) A kiküldetésben lévő kormánytisztviselőnek az élelmezésével kapcsolatos többletköltségei fedezetére a kiküldetés tartamára élelmezési költségtérítés (napidíj) jár.

(4) A napidíj mértéke a költségvetési törvényben meghatározott illetményalap egy munkanapra eső összegének 25%-a. A napidíj átalányként is elszámolható, ha a kormánytisztviselő havonta, rendszeresen kiküldetésben végez munkát. Az átalányt a napidíj és a havi átlagban kiküldetésben töltött naptári napok figyelembevételével kell meghatározni.

(5) A napidíj kiszámításánál havonta huszonegy munkanapot lehet figyelembe venni és annak összegét tíz forintra felkerekítve kell megállapítani. Nem számolható el napidíj, ha a kiküldetésben töltött idő a négy órát nem éri el. A napidíj fele számolható el, ha a kiküldetésben töltött idő a nyolc órát nem éri el.

(6) Kiküldetés esetén a napidíjon túlmenően a munkáltató köteles a kormánytisztviselő számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeit.

(7) Az ideiglenes (három hónapot meg nem haladó) külföldi kiküldetés e §-tól eltérő szabályait a Kormány rendeletben állapítja meg.

13.4. Kiküldetés

A Kttv-ben a kiküldetésre megállapított szabályok szinte alig változtak a korábbi Ktv-s szabályokhoz képest. A törvény a belföldi kiküldetés szabályait állapítja meg, az ideiglenes (három hónapot meg nem haladó) külföldi kiküldetésre vonatkozó szabályokat a R5. állapítja meg, összhangban a belföldi kiküldetés szabályaival.

A közigazgatási szerv a szokásos munkavégzési hely szerinti településen kívüli munkavégzésre kötelezheti a közszolgálati tisztviselőt. A kiküldetés során a közszolgálati tisztviselő a munkáltató irányítása és utasítása alapján végzi munkáját. A törvény rögzíti azt is, hogy mely esetet nem tekint kiküldetésnek, eszerint nem minősül kiküldetésnek, ha a közszolgálati tisztviselő a munkáját a munka természetéből adódóan szokásosan a közigazgatási szerv székhelyén kívül végzi, valamint, ha olyan településen végzi, amely a közigazgatási szerv szervezetszerű működéséhez tartozik.

A törvény rendezi a közszolgálati tisztviselőt kiküldetése során megillető juttatásokat. A kiküldetésben lévő közszolgálati tisztviselőt az élelmezésével kapcsolatos többletköltségei fedezetére a kiküldetés időtartamára élelmezési költségtérítés, ún. napidíj illeti meg. a törvény rendezi a napidíj mértékét és kifizetésének szabályait. Eszerint a napidíj mértéke a költségvetési törvényben meghatározott illetményalap egy munkanapra eső összegének 25%-a. Ha a közszolgálati tisztviselő havonta, rendszeresen kiküldetésben végez munkát, akkor a napidíj átalányként is elszámolható. Az átalányt a napidíj és a havi átlagban kiküldetésben töltött naptári napok figyelembevételével kell meghatározni. A napidíj kiszámításánál havonta huszonegy munkanapot lehet figyelembe venni és annak összegét tíz forintra felkerekítve kell megállapítani. Ha a kiküldetésben töltött idő a négy órát nem éri el, akkor nem számolható el napidíj. Csupán a napidíj fele számolható el, ha a kiküldetésben töltött idő a nyolc órát nem éri el. Fontos kiemelni, hogy a napidíjon felül a közszolgálati tisztviselőt a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségek megtérítése is megilleti.

Kormányzati érdekből történő kirendelés

55. § (1) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter döntése alapján - az érintett hivatali szervezet vezetője véleményének kikérését követően - kormányzati érdekből a központi államigazgatási szerv kormánytisztviselője határozott időre kirendelhető másik központi államigazgatási szervhez.

(2) A kormányzati érdekből történő kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet. A kirendelés ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. A kirendelés lejártát követően a kormánytisztviselőt a kinevezése szerinti központi államigazgatási szerv köteles eredeti munkakörében továbbfoglalkoztatni.

(3) Jelen §-ban nem szabályozott kérdésekben a kirendelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

13.5. Kormányzati érdekből történő kirendelés

A szabályozás 2007-be került a Ktv-be [a 2007. évi LXXXIII. törvénnyel], 2007. július 15-én lépett hatályba a vonatkozó rendelkezés. 2010-ben a Ktjv. hatálybalépésével a rendelkezés figyelemmel a törvény hatályára átkerült e törvénybe. A Kttv. a korábbi szabályokat ülteti át. A jogintézmény a munkáltatói széttagoltság negatív hatásait kívánta ellensúlyozni azáltal, hogy a központi közigazgatásban az egységes kormányzati erőforrás-gazdálkodás keretében a Kormány a sokféle és különleges szakértelmet igénylő, kiemelt, projektszerűen végrehajtandó kormányzati feladatok ellátásához szükséges személyi feltételeket gyorsan és rugalmasan biztosítsa. Ehhez annak megoldására volt szükség, hogy az érintett személyi kör a közigazgatásban kormányzati érdekből, „egyoldalú” intézkedéssel áthelyezhető legyen oda, ahol azt a feladat ellátása indokolja. A Kttv. szerint a KIM miniszter döntése alapján kormányzati érdekből a központi államigazgatási szerv kormánytisztviselője határozott időre kirendelhető másik központi államigazgatási szerv-

hez. A kormányzati kirendeléshez az érintett hivatali szervezet vezetője előzetes véleményének kikérése szükséges. A törvény rendezi a kormányzati kirendelés időtartamát, eszerint a kormányzati kirendelés időtartama nem haladhatja meg az egy évet. A kirendelés ugyanarra a feladatra egy alkalommal, legfeljebb egy évvel meghosszabbítható. A közszolgálati tisztviselőt a kinevezése szerinti központi államigazgatási szerv a kirendelés lejártát követően köteles eredeti munkakörében továbbfoglalkoztatni. Figyelemmel arra, hogy a kormányzati kirendelés a kirendelés egy speciális formája, ezért e rendelkezés csak a kirendelés általános szabályaitól eltérő szabályokat rögzíti, az egyéb nem rendezett kérdésekre a kirendelés szabályait kell alkalmazni.

Határozott idejű áthelyezés

56. § (1) Az államigazgatási szerv, a kormánytisztviselő és egy másik államigazgatási szerv megállapodhat a kormánytisztviselőnek a másik államigazgatási szervhez történő határozott idejű áthelyezésében. A kormánytisztviselő határozott idejű áthelyezésekor a kinevezést az áthelyezés idejére közös megegyezéssel módosítani kell. A határozott idő elteltével a kormánytisztviselőt az előmeneteli szabályok figyelembevételével vissza kell helyezni ahhoz az államigazgatási szervhez, ahonnan áthelyezték (a továbbiakban: áthelyező államigazgatási szerv).

(2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából államigazgatási szervnek kell tekinteni az e törvény 1-2. §-aiban meghatározott szerveket.

(3) A határozott idejű áthelyezésre megfelelően kell alkalmazni az 53. § (3) bekezdésében foglaltakat.

13.6. Határozott idejű áthelyezés

A közigazgatási szerv, a közszolgálati tisztviselő és egy másik közigazgatási szerv megállapodhat a közszolgálati tisztviselőnek a másik közigazgatási szervhez történő határozott idejű áthelyezésében. A törvény előírja, hogy határozott idejű áthelyezés esetén a közszolgálati tisztviselő kinevezést [közös megegyezéssel] módosítani kell az áthelyezés idejére. A határozott idő elteltét követően a közszolgálati tisztviselőt az előmeneteli szabályok figyelembevételével vissza kell helyezni ahhoz a közigazgatási szervhez, ahonnan áthelyezték. A határozott idejű áthelyezésre a törvény alkalmazni rendeli a kirendelés esetére meghatározott illetmény- és egyéb juttatás-megállapítási, költségviselési szabályokat.

Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, Európai Unió Intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértő

57. § (1) Az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő megállapodhat abban, hogy a kormánytisztviselő határozott ideig az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programok keretében szakértői tevékenységet lát el. A kormánytisztviselő és a fejlesztési programok végrehajtásáért felelős szerv között a szakértői tevékenység gyakorlásával kapcsolatban kötött megállapodás nem hoz létre e törvény szerinti további jogviszonyt.

(2) A nemzeti szakértőként történő foglalkoztatásról valamely európai uniós intézmény és a küldő államigazgatási szerv közötti megállapodás rendelkezik. A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a küldő államigazgatási szervnél a nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás ideje alatt folyamatosan fennáll.

(3) A kormánytisztviselő kinevezését az (1)-(2) bekezdésekben foglalt tevékenység ellátásának időtartamára közös megegyezéssel módosítani kell. A határozott idő elteltével a kor-

mánytisztviselőt az előmeneteli szabályok figyelembevételével vissza kell helyezni a szakértői tevékenységet megelőzően általa betöltött beosztásba.

(4) Az (1)-(2) bekezdésekben foglalt tevékenység ellátásának ideje alatt a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya - a 63. § (2) bekezdésében foglalt kivétellel - nem szüntethető meg felmentéssel.

(5) Az (1) bekezdés szerinti programban egyes részfeladatok végrehajtásáért felelős szakértőként részt vevő, a megvalósítás időtartama alatt esetileg a kedvezményezett országban tartózkodó kormánytisztviselőre a (3) bekezdést nem kell alkalmazni.

14. Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, Európai Unió Intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértő

E rendelkezés egy új jogintézményt szabályoz. A törvényi szabályok az Európai Unió vagy a nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban való szakértőként részt vevő közszolgálati tisztviselő, valamint az Európai Unió intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértők jogállásának legalapvetőbb szabályait tartalmazza. A szakértői részvétel időtartamára a kinevezést módosítani kell. A törvény a kormányrendelet számára ad lehetőséget annak szabályozására, hogy mikor tekinthető rövidtávúnak a szakértői tevékenység, illetve a szakértői tevékenység ellátása további részletszabályainak megállapítására. A rövid távú szakértőre a kiküldetés szabályait rendeli alkalmazni a törvény.

A rendelkezés értelmében a közigazgatási szerv és a közszolgálati tisztviselő megállapodhat abban, hogy a közszolgálati tisztviselő határozott ideig az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programok keretében szakértői tevékenységet végez. Kiemelést érdemel, hogy a közszolgálati tisztviselő és a fejlesztési programok végrehajtásáért felelős szerv között a szakértői tevékenység gyakorlásával kapcsolatban kötött megállapodás nem hoz létre a Kttv. szerinti további jogviszonyt. A nemzeti szakértőként történő foglalkoztatásról valamely európai uniós intézmény és a küldő közigazgatási szerv közötti megállapodás rendelkezik. Garanciális szabály, hogy a közszolgálati tisztviselő jogviszonya a küldő közigazgatási szervnél a nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás ideje alatt folyamatosan fennáll. A kormánytisztviselőt a határozott idő elteltével - az előmeneteli szabályok figyelembevételével - vissza kell helyezni a szakértői tevékenységet megelőzően általa betöltött beosztásba. A szakértői tevékenység ellátásának ideje alatt a közszolgálati tisztviselő jogviszonya nem szüntethető meg felmentéssel, kivéve a személyben rejlő ok miatti felmentés eseteit. A programban egyes részfeladatok végrehajtásáért felelős szakértőként részt vevő, a megvalósítás időtartama alatt esetileg a kedvezményezett országban tartózkodó közszolgálati tisztviselő kinevezést nem kell módosítani [s ezáltal visszahelyezni sem].

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás

58. § (1) Nem kell a kormánytisztviselő beleegyezése, ha - a kormányzati szolgálati jogviszony, a feladatkör, az illetmény és a munkavégzés helye szerinti település megváltozása nélkül - a közigazgatási szerv személyében jogutódlás miatt bekövetkezett változás indokolja a kinevezés módosítását.

(2) Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló jogviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelődről (átadó) a jogutód (átvevő) munkáltatóra szállnak át.

(3) Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett jogviszonyokból, valamint a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

(4) Az átvevő munkáltató az átszállást követő harminc napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a kormánytisztviselőt a munkáltató személyében bekövetkezett változásról.

15. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás

A közigazgatási szervezetrendszer érintő kormányzati döntések alapvetően befolyásolhatják a kormánytisztviselők munkajogi helyzetét is. A legtöbb esetben a strukturális változások következtében az érintett közigazgatási szerv jogutóddal szűnik meg, vagyis feladatait jogszabály alapján egy másik közigazgatási szerv látja el a továbbiakban. A közigazgatási szervek esetében is munkajogi jogutódlásról akkor beszélhetünk, ha *a jogelőd és a jogutód munkáltató egyaránt az Kttv. hatálya alá tartozik*. A közigazgatási szerv anyagi, illetve nem anyagi erőforrások elkülönített csoportja más törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára átadásával a *jogviszonyváltás* címszó alatt, a Kttv. 72. §-ánál foglalkozunk.

A Kttv. – hasonlóan a Ktv. szabályozásához – a közigazgatási szerv személyében bekövetkező jogutódlás esetén, a törvényi megszorító feltételekkel, nem köti a kinevezés egyoldalú módosítását a kormánytisztviselő beleegyezéséhez. E szabály tartalmi elemei szoros kapcsolatban állnak a Kttv. 48. §-ával. A Kttv. 48. §-a fő szabályként az államigazgatási szerv és a munkáltató közös megegyezéséhez köti a kinevezés módosítását. Tekintettel arra, hogy a jogutódlásra nem az adott munkáltató, hanem annak irányító (felügyeleti) szerve döntése alapján kerül sor a törvényalkotó a Kttv. 48. § (2) bekezdésében foglaltaknál szigorúbb feltételekhez köti a kinevezés egyoldalú módosítását.

E feltételek a következők:

- a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának változatlansága;
- a kormánytisztviselő feladatköre nem változhat;
- a kormánytisztviselő illetményének változatlansága;
- a kormánytisztviselő munkavégzésének helye szerinti település nem változhat.

A jogutódlás ennek következtében nem járhat a foglalkoztatási jogviszony jellegének a megváltozásával. Nem beszélhetünk a munkáltató személyébe bekövetkező jogutódlásról, ha a az érintett kormánytisztviselők foglalkoztatási jogviszonyának jellege is módosul pl. közalkalmazottak lesznek. Ez esetben a Kttv. 72. §-ban meghatározott jogviszonyváltás szabályai szerint kell eljárni.

A jogutódlás nem érintheti a kormánytisztviselő feladatkörét, vagyis nem módosíthatóak egyoldalúan az érintett munkaköri feladatai. Az említetteken túlmenően nem változhat meg a munkavégzésének helye szerinti település sem. Ennek a követelménynek akkor felel meg a munkavégzés helye, ha az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát nem haladja meg.

A Kttv. rendelkezik a jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átszállásáról, az átadó és átvevő munkáltató tájékoztatási és adatközlési kötelezettségéről is. Jogutódlás esetén a kormányzati

szolgálati jogviszonyból, illetve a közszolgálati jogviszonyból eredő, az átruházás napján fennálló jogok és kötelezettségek átszállnak a jogutódra.

A jogelődnek egyrészt a kormányzati szolgálati jogviszonyból, illetve a közszolgálati jogviszonyból, másrészt a tanulmányi szerződésekből eredő jogokról és kötelezettségekről tájékoztatnia kell a jogutódot. Ugyanakkor a kormánytisztviselői igényérvényesítést nem érinti, ha a jogelőd nem tett eleget tájékoztatási kötelezettségének. A törvény nem állapít meg határidőt a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére vonatkozóan, de annak a jogállásváltozásról szóló döntés közzétételét követően, még az átszállást megelőző ésszerű határidőn belül meg kell történnie.

A kormánytisztviselők irányában az átvevő közigazgatási szervet terheli tájékoztatási kötelezettség, amelyet az átszállást követő 30 napon belül teljesíteni kell. A tájékoztatást írásban kell megadni, közölve a kormánytisztviselővel jogutódlás tényét és az új munkáltató azonosító adatait.

Végleges áthelyezés

59. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető végleges áthelyezéssel közigazgatási szervekhez.

(2) A közigazgatási szerv, a kormánytisztviselő és egy másik közigazgatási szerv megállapodhat a kormánytisztviselőnek a másik közigazgatási szervhez történő végleges áthelyezésében. Végleges áthelyezés esetén az áthelyező közigazgatási szerv a hozzájárulást nem tagadhatja meg, feltéve, hogy a megkeresés kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam a két hónapot meghaladja.

(3) Végleges áthelyezéskor a kormánytisztviselő az áthelyezést kezdeményező szervnél új kinevezést kap.

(4) Végleges áthelyezés esetén a közszolgálati igazolást, valamint a kormánytisztviselő illetményét és egyéb járandóságait ki kell adni.

(5) Végleges áthelyezés esetén a kormánytisztviselő jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

16. Végleges áthelyezés

A már korábban tárgyalt határozott idejű, illetőleg végleges áthelyezés mellett a Kttv. a továbbiakban is lehetőséget ad arra, hogy a közigazgatási szerv, a köztisztviselő és egy másik közigazgatási szerv megállapodhasson a köztisztviselőnek a másik közigazgatási szervhez végleges áthelyezésében. A végleges áthelyezés jogkövetkezményei azonban eltérnek a korábbi Ktv-s szabályokból következőktől, amelyek az érintett kinevezésének módosítása révén a közszolgálati jogviszony folyamatosságát biztosították. A Ktv. vonatkozó előírásai szerint a közszolgálati igazolás, valamint az illetmény és egyéb járandóságok kiadása szempontjából egyébként úgy kellett eljárni, mintha a közszolgálati jogviszony megszünt volna.

A Kttv. kormánytisztviselő másik közigazgatási szervhez történő áthelyezése esetén a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetését teszi lehetővé. Ebből következően végleges áthelyezésre csak a Kttv. hatálya alá tartozó közigazgatási szervek körében kerülhet sor.

Az áthelyezés hasonlóan a határozott idejű áthelyezéshez háromoldalú (jelenlegi munkáltató, új munkáltató, kormánytisztviselő) konszenzuson alapszik. Így minden esetben alapfeltétel a kormánytisztviselő munkáltatójának együttműködő hozzáállása az áthelyezéshez. Ez azonban magá-

ban rejti a joggal való visszaélés lehetőségét, amelyet a Mt. tilt ugyan, a gyakorlat azonban az mutatja, hogy bizonyítani sok esetben problematikus. A Kttv. éppen ezért garanciális jellegű szabályt tartalmaz erre vonatkozóan, előírva, hogy végleges áthelyezés esetén az áthelyező közigazgatási szerv a hozzájárulást nem tagadhatja meg, feltéve, hogy a megkeresés kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam meghaladja a két hónapot. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő munkáltatója az áthelyezést kezdeményező megkeresés kézhezvételétől számított legfeljebb két hónapig tarthat igényt a kormánytisztviselő munkájára.

A végleges áthelyezést megelőző napon a *kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát meg kell szüntetni*. A munkáltató az általános szabályok szerint köteles a közsolgálati igazolást, valamint a kormánytisztviselő illetményét és egyéb járandóságait kiadni. Az új munkáltatónál az áthelyezés napjával kinevezést kap az érintett. A közigazgatáson belüli mobilitás elősegítése érdekében a jogviszony megszüntetés, illetve új kinevezés ellenére a kormánytisztviselő jogviszonyát *folyamatosnak* kell tekinteni. Ennek elsősorban a *végkielégítésre jogosító idő* szempontjából van gyakorlati jelentősége.

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése

A megszűnés

60. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a kormánytisztviselő halálával,
- c) e törvény erejénél fogva az e törvényben meghatározott esetekben,
- d) az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnésével,
- e) a 70. életév betöltésével,
- f) a prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint,
- g) az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével,
- h) a kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével,
- i) a hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel,
- j) ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve, ha a kormánytisztviselő kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszonyt fenntartja.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető:

- a) a felek közös megegyezésével,
- b) áthelyezéssel a közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez,
- c) lemondással,
- d) felmentéssel,
- e) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.

(3) Ha a kormányzati szolgálati jogviszony az (1) bekezdés g) pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a kormánytisztviselő részére annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményének felel meg, kivéve, ha felmentés esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a kormánytisztviselő illetményre nem lenne jogosult.

(4) Az (1) bekezdés e) pontjában meghatározott életkori korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat, ha a kormánytisztviselői kinevezés a külszolgálatához kapcsolódó képviselői megbízáshoz szükséges.

(5) A 38. § (2) bekezdés alapján létrejött tartós külszolgálat hatvan napos hatállyal megszüntethető.

(6) A kormánytisztviselő köteles bemutatni a munkáltatónak az (1) bekezdés j) pontjában meghatározott feltétel megállapításához szükséges, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv külön jogszabály szerinti határozatát.

17. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése

A Kttv. hatálybalépését megelőzően a Ktjv. és a Ktv. önállóan szabályozta a kormánytisztviselői, illetve a közszolgálati jogviszony megszűnésének kérdéskörét. A Kttv. megőrizve a jogviszony megszűnés két fő csoportját, továbbra is megkülönbözteti a jogviszony megszűnést és a jogviszony megszüntetést. Az első esetkörben a jogviszony alanyainak akaratától független egyéb jogi tények (pl. halál, kinevezésben foglalt határozott idő lejárt, stb.) alapján kerül sor a közszolgálati jogviszony megszűnésére, míg a második esetkörben a jogviszony megszűnése a jogviszony alanyai akaratnyilvánítására (pl. munkáltatói felmentés, kormánytisztviselő lemondása, stb.) vezethető vissza.

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének és megszüntetésének módozatait szemlélteti a következő táblázat:

Kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének jogcímei	Kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésének jogcímei
<p>A kinevezésben foglalt határozott idő lejártá A kormánytisztviselő halála A törvényben meghatározott esetek Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése A 70. életév betöltése A prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése A kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése Hivatalvesztés fegyelmi büntetés Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő megszerzése Állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszony létesítése</p>	<p>Közös megegyezés Áthelyezés közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez Lemondás Felmentés Próbaidő alatt azonnali hatállyal</p>

17.1. A megszűnés

Megszűnik a jogviszony

- a határozott idő lejártával
- a kormánytisztviselő halálával
- a törvényben meghatározott esetekben
- az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnésével
- a 70. életév betöltésével
- a prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint
- az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével
- a kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével
- hivatalvesztéssel

- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzésével
- állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszonyt létesítésével.

17.1.1. Határozott idő lejártá

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik a határozott idejű kinevezés utolsó napját követő napon. A szabályozás megegyezik a Ktv. előírásaival. A Kttv. 38. § (2) bekezdése – kivételesen – lehetővé teszi, hogy a munkáltató tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése vagy esetenként jelentkező feladat elvégzése, illetve külszolgálat ellátása céljából határozott időre létesítsen kormányzati szolgálati jogviszonyt a kormánytisztviselővel. A határozott időtartamú foglalkoztatás kikötése a gyakorlatban általában a munkáltató közigazgatási szerv érdekeit szolgálja. Így nyílik lehetőség az átmeneti munkaerőhiány pótlására, távol lévő kormánytisztviselő (pl. gyesen lévő) munkakörének ellátására. Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor a kinevezésben naptárilag kell meghatározni a foglalkoztatási jogviszony befejező időpontját. Amennyiben erre nem került sor a jogviszony megszüntetés nem függhet a felek egyoldalú akaratnyilvánításától, ez esetben a kormányzati szolgálati jogviszony várható megszűnésének időpontjáról a munkáltató tájékoztatja a kormánytisztviselőt.

A határozott idő elteltével a kormányzati szolgálati jogviszony külön intézkedés nélkül megszűnik. A kormánytisztviselőt a munkáltató nem köteles előzetesen értesíteni a jogviszony megszűnéséről. Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy a határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony az új Mt. szabályaival összhangban – a Ktv. korábbi szabályaitól eltérően – nem alakul át határozatlan idejűvé, ha a kormánytisztviselő az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.

17.1.2. A kormánytisztviselő halála

A kormánytisztviselő halála a foglalkoztatási jogviszony megszűnését eredményezi, megegyezően a Ktv. vonatkozó előírásával. A foglalkoztatási jogviszonyok egyik fő sajátossága az, hogy bennük a munkavállaló személyes munkavégzésre kötelezett. Ez a megállapítás a kormányzati szolgálati jogviszony esetében is érvényes. Ebből következik, hogy a kormánytisztviselő halálával a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik, hiszen a személyes munkavégzés lehetősége már nem áll fenn.

A kormánytisztviselő halála esetén mind a határozatlan idejű, mind a határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony a halál napjával azonnali hatállyal megszűnik. A legtöbb esetben a munkáltató csak később értesül a kormánytisztviselő haláláról, de ez nem befolyásolja azt a tényt, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony a halál bekövetkezésének napján szűnik meg.

A kormánytisztviselő halálával a kormányzati szolgálati jogviszony külön intézkedés nélkül megszűnik. Az örökös a kormánytisztviselőnek azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek öröklés tárgyai lehetnek (pl. a halál időpontjáig járó ki nem fizetett illetmény vagy egyéb juttatás), ugyanakkor az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint az örökösök az elhunyt személyéhez fűződő igényeket nem érvényesíthetnek, tehát ha a tisztviselő a foglalkoztatási jogviszonyt megszüntető munkáltatói intézkedés miatt annak jogellenességére hivatkozva pert indított, azonban

ebben nem érvényesített vagyoni igényt, akkor illet az örökös sem támaszthat a munkáltatóval szemben [BH 2001/4/193. számú jogeset].

17.1.3. Törvényben meghatározott esetek

A közszerológati jogviszony megszűnését eredményezik a törvényben meghatározott esetek bekövetkezése. A munkáltatónak nem kell külön intézkedést tennie a jogviszony megszűnésére.

A törvényi megszűnési esetek általában valamely törvényi kötelezettség teljesítésének elmulasztásához kapcsolódnak. Automatikusan megszűnik a közszerológati tisztviselő jogviszonya:

- amennyiben a közszerológati tisztviselő a törvényi előírások szerinti összeférhetetlenséget a felszólítástól számított 30 napon belül nem szünteti meg;
- ha a közszerológati tisztviselő a közigazgatási alapvizsga kötelezettségének a Kttv. 118. §-a szerinti határidőre nem tesz eleget;
- amennyiben a közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező közszerológati tisztviselő a Kttv. 129. § (3) bekezdése alapján vezetői kinevezést kap és a szakvizsgát a vezetői kinevezéstől számított két éven belül neki felróható okból nem teszi le;
- ha a kormányzati ügykezelő a Kttv. 210. § (1) bekezdése alapján a kormányzati szerológati jogviszony keletkezésétől, valamint a közszerológati ügykezelő a Kttv. 244. § (1) bekezdése alapján a közszerológati jogviszony keletkezésétől számított egy éven belül az ügykezelői alapvizsgát nem teszi le;
- amennyiben a jogszabály által meghatározott fontos és bizalmas munkakörben foglalkoztatott köztisztviselő a Ktv. 77. § (1) bekezdése szerint nem felel meg az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági feltételeknek, és a köztisztviselő úgy nyilatkozik, hogy a fontos és bizalmas munkakörrel együtt járó kötelezettségeknek nem kívánja magát alávetni;
- a Kttv. 72. § (3) bekezdésében és 229. § (3) bekezdésében meghatározott jogviszonyváltás esetén az átadás időpontjában, ha az átvevő munkáltató a vonatkozó jogállási törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szerológati, közszerológati, közalkalmazotti jogviszonyt, illetve munkaviszonyt az átadással érintett közszerológati tisztviselővel;
- ha a kinevezésekor közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező jegyző a közigazgatási szakvizsgát a kinevezésétől számított egy éven belül nem teszi le [Kttv. 247. § (4)];
- a községi jegyző esetében, ha az érintett a Kttv. 247. § (2) bekezdése alapján átmeneti felmentést kapott az igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítés vagy az okleveles közigazgatási menedzser szakképesítés megléte alól és az előirt képesítés megszerzésére irányuló tanulmányait a kinevezéstől számított két éven belül nem fejezi be;

17.1.4. Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése

Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése a Ktv. szabályozásához hasonlóan szintén a kormánytisztviselői jogviszony megszűnését eredményezi. A Bjt. előírásai szerint az Országos Bírósági Hivatal a bíró minisztériumi beosztását a bíró kérelmére, illetőleg az igazságügyért felelős miniszter indítványára megszünteti. A bíró a megszüntetés közlését követően további 30 napig köteles feladatait ellátni, ettől azonban a felek közös megegyezéssel eltérhetnek. A bíró minisztériumi

beosztásának megszűnését követően a bíró tényleges bírói álláshelyre történő beosztására kerül sor.

A legfőbb ügyész az Üszt. alapján az ügyészt - hozzájárulásával és az igazságügyért felelős miniszter egyetértése esetén - beoszthatja az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba jogszabályok előkészítésébe való részvétel vagy más ügyészi tapasztalatot igénylő feladatok ellátása céljából. Az ügyész kérelmére, vagy az igazságügyért felelős miniszter indítványára, illetőleg hivatalból – előzetesen kikérve az igazságügyért felelős miniszter véleményét – a legfőbb ügyész az ügyész igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba való hivatali beosztását megszünteti. Az érintett ügyész a beosztás megszüntetésének közlését követően további 30 napig köteles az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumban a feladatokat ellátni, ettől azonban a felek közös megegyezéssel eltérhetnek. A minisztériumi beosztás megszüntetését követően az ügyészt – pályázat kiírása nélkül – tényleges ügyészi álláshelyre kell kinevezni.

17.1.5. A 70. életév betöltése

A közzszolgálati pályaut végleges lezárását jelenti a 70. életév betöltése. Korábban a Ktv. is ehhez az életkorhoz kötötte a jogviszony fenntartásának életkori határát. A jogalkotó a közzszolgálat személyi állományának előregedési folyamata fékezése és a fiatalok pályára kerülésének megkönnyítése érdekében állapította meg az említett életkort a közzszolgálati tevékenység folytatásának végső pontjaként. A 70. életévét betöltő közzszolgálati tisztviselő határozott idejű kinevezéssel sem foglalkoztathatja a munkáltató. A 70. életév betöltését a munkáltató köteles figyelemmel kísérni, amennyiben a kormánytisztviselőt az említett korhatárt követően is tovább foglalkoztatja, az a gyakorlatban az érvénytelenség jogkövetkezményeit vonja maga után. Fontos kiemelni, hogy a 70. életévre vonatkozó korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat, ha a külszolgálatához kapcsolódó képviselő-vezetői megbízáshoz szükséges a kormánytisztviselői kinevezés [Kttv. 60. § (4) bekezdés].

Ha a kormánytisztviselő öregségi nyugdíjban részesül, és emellett kormányzati szolgálati jogviszonyát is fenntartja, és 2012-ben betölti a hetvenedik életévét, részére jár-e a felmentési idő, az arra járó díjazás és a munkavégzés alóli mentesítés, illetve végkielégítés?

A Kttv. 60. §-a rendelkezik a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének eseteiről. E szerint a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik a kormánytisztviselő 70. életévének betöltésével. Az érintett kormánytisztviselő öregségi nyugdíjban részesül. Amennyiben kormányzati szolgálati jogviszonya 70. életévének betöltéséig fennáll, abban az esetben jogviszonya a Kttv. 60. § (1) bekezdés e) pontjában foglalt rendelkezés szerint a 70. életéve napján a törvény erejénél fogva, automatikusan megszűnik. Felmentési időre és végkielégítésre nem tarthat igényt.

17.1.6. A prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint

Ugyancsak a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnését eredményezi – a Ktv. korábbi szabályozásához hasonlóan – az, ha a prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint szűnik meg a jogviszony. A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állomány-

ról szóló 2004. évi CXXII. törvény (Péptv.) szerint a prémiumévek program alapvető célja az volt, hogy az elbocsátással szemben alternatívát adjon a több évtizedes foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkező és a nyugdíjkorhatárhoz közel álló tisztviselőnek. A különleges foglalkoztatási állomány a rövidebb legalább 10 év közszolgálati jogviszonyként elismert idővel rendelkezők munkaerő piacon történő elhelyezkedését segíti.

A programba illetőleg, a különleges foglalkoztatási állományba 2010. december 31-éig lehetett belépni. Az ezzel a lehetőséggel élő tisztviselőnek hozzá kellett járulnia határozatlan idejű jogviszonya határozott idejűvé történő átalakításához. E határozott idejű jogviszony a Péptv. szabályai szerint szűnik meg. A törvény arról is rendelkezik, hogy a prémiumévek programban részt vevő kormánytisztviselőre, köztisztviselőre és kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelőre, ha az erről szóló törvény másként nem rendelkezik, a Kttv. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

Kiemelést érdemel, hogy a Knyt. módosította a Péptv. előírásait. A módosítás következtében a programban 2012. január 1-jén részt vevő *kormánytisztviselő jogviszonya* - a kinevezés módosításban foglaltaktól eltérően - akkor is *az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzésének időpontjában szűnik meg*, ha ez későbbi, mint a programba történő belépés miatt szükségessé vált kinevezés módosításban szereplő, a munkavégzésre irányuló jogviszony megszűnésére meghatározott időpont. Ez a rendelkezés azonban nem zárja ki, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony ezen időpont előtt valamely, a Péptv.-ben szabályozott egyéb okból (új munkaviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, közszolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, állami vezetői szolgálati jogviszony) szűnjön meg. Ugyanakkor a munkáltató működése körében felmerült okból felmentéssel a határozott időre átalakított jogviszony nem szüntethető meg. A munkáltató jogállás változása miatti áthelyezés a prémiumévek programban való részvételt ugyancsak nem szünteti meg, az folyamatos az új munkáltatónál.

Amennyiben a prémiumévek programba résztvevő legkésőbb a program huszonegyedik hónapjára járó juttatásának kifizetését megelőzően az MT. hatálya alá tartozó munkaviszonyt létesít, akkor a huszonegyedik hónapig hátralévő időre járó juttatást, legfeljebb azonban a prémiumévek programba történő belépés időpontjában öt megillető felmentési időből a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára járó díjazás és végkielégítés együttes összegét számára legkésőbb a foglalkoztatási jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni. Nem jár ilyen egyösszegű kifizetés a tisztviselőnek, ha a Kttv. hatálya alá tartozó szervvel, illetőleg a legalább 50 %-os állami, önkormányzati részesedéssel működő nonprofit szervezettel létesít munkaviszonyt.

17.1.7. Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése

A Kttv. rendelkezése szerint a jogutód nélkül megszűnő közigazgatási szervnél foglalkoztatott közszolgálati tisztviselők jogviszonya is megszűnik.

A közigazgatási szerv alapítója döntést hozhat annak jogutód nélküli megszüntetéséről. Ez esetben nincs lehetőség a közigazgatási szervnél foglalkoztatottak közszolgálati jogviszonyának fenntartására, így a korábbi Ktv. szabályozás szerint 2010-ig fel kellett menteni a köztisztviselőt, majd a törvénymódosítások következtében a munkáltató döntésétől függően az érintett jogviszonyát felmentéssel kellett megszüntetni, de a jogviszony megszűnését meg is lehetett állapítani. A Kttv. egyértelműen a jogviszony megszűnései okok között nevesíti a munkáltató jogutód nélküli

megszűnését. A jogutód nélküli megszűnéssel kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket a közigazgatási szerv felügyeleti szerve köteles meghozni.

Annak ellenére, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg, az érintett részére annak megfelelő összeget köteles munkáltató kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményének felel meg. Erre csak abban az esetben nem kerül sor, ha felmentés esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára illetményre nem lenne jogosult az érintett [Kttv. 60. § (3) bekezdés].

17.1.8. Kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése

A kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése szintén a közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnését eredményezi. A Ksztv. szerint politikai vezetők körébe tartoznak miniszterelnök, a miniszter és az államtitkár. A kormánytisztviselő jogviszonya az említett funkciók valamelyikébe történő megválasztásával, illetve kinevezésével lezárul. Megjegyezzük, hogy a Kttv. csak a politikai vezetővé történő választás, illetve kinevezés esetkörében rendelkezik a jogviszony megszűnéséről. Ennek következtében nem tartozik ebbe az esetkörbe a Ksztv. szerinti szakmai vezetővé (közigazgatási államtitkár, helyettes államtitkár) történő kinevezés.

17.1.9. Hivatalvesztés

A közszolgálati tisztviselő fegyelmi felelősségének megállapítása esetén legsúlyosabb büntetesként a Kttv. 155. § (2) bekezdés f) pontja alapján hivatalvesztés fegyelmi büntetés is kiszabható. A jogerős hivatalvesztés büntetés a Ktv. szabályozásával megegyezően az érintett foglalkoztatási jogviszonyának megszűnését eredményezi.

Fontos kiemelni, hogy a hivatalvesztés büntetés azzal a következménnyel is jár, hogy a közszolgálati tisztviselő *három évig nem alkalmazható* a Kttv. hatálya alá tartozó szerveknél. Csak a három év eltelte után foglalkoztatható az érintett ismét a közigazgatásban.

Mivel a hivatalvesztés büntetéssel sújtott kormánytisztviselőt köteles a munkáltató az állásából felfüggeszteni, és a felfüggesztéssel egyidejűleg a teljes illetményét visszatartani, a jogviszony megszűnésekor a *visszatartott illetményt nem lehet kifizetni*.

17.1.10. Öregségi nyugdíjkorhatár betöltése és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzése

Ugyancsak megszűnik – fő szabály szerint – a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya, ha a társadalombiztosítási szabályok alapján betölti az öregségi nyugdíjkorhatárt és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzte. Nem szűnik meg a kormánytisztviselő jogviszonya, ha a kérelmezi a továbbfoglalkoztatását, és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszony fenntartásáról dönt. A kormánytisztviselő köteles bemutatni a munkáltatónak az öregségi nyugdíj megállapításához szükséges, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv külön jogszabály szerinti határozatát [Kttv. 60. § (4) bekezdés]. Fontos kiemelni, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésére csak az öregségi nyugdíjra való jogosultsággal kerül sor.

A kormánytisztviselő más jogcímen történő nyugdíjazása (nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel, kérelemre történő nyugdíjazása) a Kttv. szabályai alapján *felmentési jogcímn*nek minősül.

17.1.11. Állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszony létesítése

A Kttv. szerint a törvény erejénél fogva szűnik meg annak a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonya, aki uniós közigazgatási szervezeteknél, és más nemzetközi szervezetnél pályázat alapján jogviszonyt létesít. A törvény kizárólag a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselők esetében írja elő a jogviszony törvény erejénél fogva történő megszüntetését, így a határozott időre kinevezettek jogviszonyát más jogcímen kell megszüntetni (pl. közös megegyezés, lemondás). Ezek a kormánytisztviselők pályázat alapján létesítenek foglalkoztatási jogviszonyt valamely uniós közigazgatási szervezetnél vagy más nemzetközi szervezetnél. Ennek következtében jogállásuk eltér az Európai Unió vagy a nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban való szakértőként részt vevő kormánytisztviselők, illetve az Európai Unió intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértők jogállásától. Ez utóbbi személyi körrel a Kttv. 57. §-ánál már részletesen foglalkoztunk, megállapítva, hogy a viszonylag rövidebb időtartamú szakértői részvétel időtartamára a kinevezést módosítani kell és esetükben az Nszz. szabályait is alkalmazni kell.

Az uniós közigazgatási szervezetnél vagy más nemzetközi szervezetnél pályázat alapján jogviszonyt létesítő kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya fő szabály szerint a jogviszony létesítést megelőző napon szűnik meg, ugyanakkor a feleknek lehetőségük van arra, hogy ettől eltérő időpontban állapodjanak meg.

17.2. A megszüntetés

A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető:

- a felek közös megegyezésével;
- áthelyezéssel a közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez;
- tartós külszolgálat alatt;
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- lemondással;
- felmentéssel.

17.2.1. Közös megegyezés

A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető a felek közös megegyezésével. A kormánytisztviselői és a közszolgálati jogviszony megállapodáson alapuló megszüntetésére a Ktv. is lehetőséget adott. A foglalkoztatási jogviszony megszüntetésének igen gyakori formája a közös megegyezés, amellyel mind a határozatlan, mind a határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető. A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetést bármikor kezdeményezheti a munkáltató, illetve a kormánytisztviselő is. A jogviszony megszüntetésére irányuló írásbeli megállapodásból ki kell tűnnie a felek egybehangzó, közös akaratú elhatározásának,

amely megfelelően igazolja, és alátámasztja a feleknek azt a szándékát, hogy a foglalkoztatási jogviszonyt konszenzusos alapon kívánják megszüntetni. Amennyiben a kormánytisztviselő tévedés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés miatt adta hozzájárulását a jogviszony megszüntetéséhez, akarathiányos a közös megegyezés.

A közös megegyezésről szóló megállapodásnak minden esetben tartalmaznia kell azt a konkrét időpontot, amikortól a felek a kormánytisztviselői jogviszonyt megszüntetik. A gyakorlatban előfordulnak olyan esetek, amikor a felek azonnali hatállyal szüntetik meg közös megegyezéssel a közszolgálati jogviszonyt, de a gyakoribb, hogy egy későbbi időponttól számolják fel azt. E kérdéseken túl a közös megegyezés lényegét éppen az adja, hogy a jogviszony megszüntetésével összefüggésben bármely kérdésben megállapodhatnak a felek. A közös megegyezésnek nem kell indokolást tartalmaznia, ugyanakkor célszerű a munkáltatói intézkedésben a kormánytisztviselőt tájékoztatni a jogorvoslat lehetőségéről.

17.2.2. Áthelyezés

A Kttv. a kormánytisztviselői jogviszony megszüntetésének esetkörében szabályozza – hasonlóan a Ktjv. és Ktv. előírásaihoz – az áthelyezést. A kormánytisztviselő kizárólag közigazgatási szervek között, valamint a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez helyezhető át. Ennek megfelelően a kormánytisztviselő a Kttv. hatálya alá tartozó másik közigazgatási szervhez, a Kjt. hatálya alá tartozó intézményhez, a Hszt. hatálya alá tartozó rendvédelmi szervhez (rendőrség, katasztrófavédelem, büntetés-végrehajtás) és a Hjt. hatálya alá tartozó szervhez helyezhető át. Az áthelyezés olyan speciális jogintézmény, amelynél az újabb jogviszony létesítése egyidejűleg a korábbi megszünetését eredményezi.

Az áthelyezésről a három érintett félnek – a két munkáltatónak egymással és mindegyiküknek a kormánytisztviselővel – kölcsönösen megállapodást kell kötnie. Alapvető tartalmi követelmény a megállapodással szemben, hogy annak a kormánytisztviselő új munkakörére, munkavégzésének helyére, illetményére és az áthelyezés időpontjára ki kell terjednie.

Az áthelyezésről szóló megállapodás megkötése, illetve annak módosítása során is alapvető követelmény, főként a munkáltatóval szemben, a *rendeltetésszerű joggyakorlás* alapelvének tiszteletben tartása. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató indokolatlanul nem tagadhatja meg az áthelyezésre vonatkozó háromoldalú megállapodás megkötését.

Az áthelyezés – közigazgatási szervek tekintetében - a jogviszony folyamatosságát, pl. a végkielégítés szempontjából nem szakítja meg, azaz a korábbi jogviszonyt úgy kell tekinteni, mintha azt a kormánytisztviselő az új munkáltatónál töltötte volna el.

Áthelyezés esetén a kormánytisztviselőt a tárgyévi szabadsága időarányosan illeti meg a korábbi és az új munkáltatónál. Ugyanakkor a felhalmozódott, ki nem adott szabadságot az Kttv. 107. § (2) bekezdése szerint az áthelyező munkáltató köteles pénzben megváltani.

17.2.3. Megszüntetés tartós külszolgálat alatt

A Kttv. 38. § (2) bekezdése szerint határozott időre létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony tartós külszolgálat ellátására. Az ebből a célból létesített foglalkoztatási jogviszonyt a munkáltató hatvan napos - gyakorlatilag a felmentési idővel megegyező időtartam - hatállyal megszüntetheti.

17.2.4. Megszüntetés a próbaidő alatt

A Kttv. 46. §-a szerint a kinevezésben a közszolgálati jogviszony létesítésekor – néhány törvényi eset kivételével – legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni. A próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt *bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal* megszüntetheti.

61. § (1) A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyról bármikor lemondhat.

(2) A kormánytisztviselő lemondási ideje két hónap. A felek ennél rövidebb időben is megállapodhatnak. Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon.

17.2.5. Lemondás

A kormányzati szolgálati jogviszonyáról a kormánytisztviselő egyoldalú írásbeli nyilatkozatával bármikor lemondhat. A lemondás jogintézményét a korábbi közszolgálati törvényi szabályozás is tartalmazta. A lemondási nyilatkozatot nem kell indokolni, de abból világosan ki kell tűnni, hogy az érintett a jogviszonyáról lemond. Az irányadó bíró gyakorlat szerint *ráutaló magatartás alapján nem lehetséges* a közszolgálati jogviszony lemondás jogcímén történő megszűnésének megállapítása [BH2001. 498.]. A lemondás érvényességéhez ugyanakkor nem szükséges a munkáltató elfogadó nyilatkozata.

A kormánytisztviselő lemondása az általa ellátott feladatok elvégzésében is fennakadást okozhat, ezért a munkáltatónak intézkedéseket kell hoznia a folyamatos feladatellátás biztosítása érdekében. Emellett a lemondását benyújtó kormánytisztviselő köteles munkaköri feladatait, illetve a folyamatban lévő ügyeit átadni a munkáltató által megjelölt személynek. Erre tekintettel a Kttv. – hasonlóan a Ktjv. és Ktv. korábbi szabályozásához – két hónapos lemondási időt ír elő, amíg azonban a kormánytisztviselő és a munkáltató rövidebb időtartamban is megállapodhat. Emellett a munkáltatói jogkör gyakorlója a lemondási idő egy részére mentesítheti a kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól. Amennyiben erre nem kerül sor a kormánytisztviselő köteles a teljes lemondási időt letölteni.

Amennyiben a kormánytisztviselő foglalkoztatására határozott idejű kinevezés alapján került sor, a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időpontra. Ez esetben a kormányzati szolgálati jogviszonya a Kttv. 60. § (1) bekezdés a) pontja alapján a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg a lemondási idő letelte előtt.

Lemondás esetén a lemondási idő tartamára a kormánytisztviselő illetményre jogosult. Ezt támasztja alá az irányadó ítélkezési gyakorlat is, amely szerint lemondása esetén a tisztviselőnek nem jár felmentési járandóság és végkielégítés [BH1997. 52.].

62. § Ha a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselő

a) állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél,

b) az Európai Unió szerveinél

jogviszonyt létesít, kormányzati szolgálati jogviszonya az a) vagy b) pont szerinti jogviszony kezdete előtti napon megszűnik. A megszűnés időpontját a felek ettől eltérően is meghatározhatják.

Magyarázatot lásd a 17.1.11. pont alatt!

A megszüntetés

63. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha

a) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője döntése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a kormánytisztviselő munkaköre megszűnik;

b) megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a kormánytisztviselőt foglalkoztatták;

c) átszervezés következtében munkaköre megszűnik;

d) a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül [kivéve, ha a jogviszony a 60. § (1) bekezdés j) pontja alapján megszűnt].

(2) A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha

a) a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan;

b) a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő;

c) a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan;

d) az 48. § (2) bekezdés c) és d) pontjában meghatározott kinevezés-módosítás esetén a kormánytisztviselő azt kérelmezi;

e) a kormánytisztviselő vezetőjének bizalmát elveszti;

f) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő kormánytisztviselő kérelmezi.

(3) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

(4) A (2) bekezdés c) pontjában meghatározott egészségügyi okból bekövetkező alkalmatlanság esetén a kormánytisztviselő akkor menthető fel, ha a hivatali szervezetben a képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának megfelelő betöltetlen munkakör nincs, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez a kormánytisztviselő nem járul hozzá.

(5) Ha az államigazgatási szerv jogutód nélkül szűnik meg, akkor a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével, valamint a 73. §-ban meghatározott feladatokkal kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - az államigazgatási szerv felügyeleti szerve hozza meg.

(6) A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv külön jogszabály szerinti határozatával kell igazolni.

(7) A munkáltató a határozatlan időtartamú jogviszony felmentéssel történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül.

17.2.6. Felmentés

A Kttv. tételesen felsorolja azokat az okokat, amelyek alapján a közigazgatási szerv felmentéssel megszüntetheti a kormányzati szolgálati jogviszonyt. A felmentési okokat a Ktjv. és a Ktv. korábbi szabályaihoz hasonlóan a törvény *két csoportra osztva* nevesíti. Az első csoportba azok az okok tartoznak, amelyek esetében a felmentés *csak lehetőségként* áll fenn, de nem kötelező, míg a másik csoportba azok a felmentési okok találhatók, amelyek fennállása esetén *kötelező* a felmentés.

A felmentési okok körének meghatározását alapvetően orientálták az Alkotmánybíróság ezzel kapcsolatos döntései [8/2011. (II. 18.) AB határozat és 29/2011. (IV. 7.) AB határozat]. A szabályozásnál kiemelt szempont volt, hogy az AB leszögezte: a törvényhozó széles körű szabadsággal rendelkezik a felmentési okok szabályozásában. Nem vitatható, hogy az államszervezet hatékony működése indokolhatja a tisztviselők felmentési lehetőségének könnyítését. Önmagában tehát alkotmányosan nem kifogásolható az, hogy a kormány által meghatározott jogpolitikai célok elérése érdekében a törvényi szabályozás megkönnyíti a felmentést. Ugyanakkor tekintettel kell lenni a közigazgatás sajátosságaira – egységességére és stabilitására – is, ezért az általános munkajogi szabályokban szereplő relatíve kötött felmondási okok átvétele helyett, a Kttv. a korábbi kötött felmentési okokat szabályozta újra.

Az újraszabályozás, amely nem szorítkozott a korábbi szabályok ismételt átvételére, abból indult ki, hogy a felmentési okokat két csoportba lehet sorolni:

- szervezeti okok;
- a tisztviselő személyével összefüggő okok.

A *szervezeti okok* körébe a hagyományos felmentési okok tartoznak, amelyek a közigazgatás szervezetrendszerének átalakításához kapcsolódnak. Ezek a következők:

- létszámcsökkentés;
- feladat megszűnés;
- átszervezés.

Mindhárom felmentési jogcím alkalmazásának feltétele, hogy az érintett tisztviselő munkaköre megszűnik. A Ktv. szóban forgó rendelkezése kapcsán több legfelsőbb bírósági ítélet is foglalkozik az érintett munkakör megszűnésével, mint a jogszerű felmentés feltételével. Ezeket a döntéseket a Kttv. szabályai tekintetében is irányadónak tekinthetjük.

Ha a létszámcsökkentésre hivatkozással történt köztisztviselői jogviszony-megszüntetést követően, de a felmentési idő megkezdődése előtt ugyanabban a munkakörben mást alkalmaztak, a felmentés jogellenes [BH2010.341]. A tényállás szerint az önkormányzatnál elrendelt létszámcsökkentésre tekintettel a munkáltató felmentéssel megszüntette a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyát, de még a felmentési idő megkezdése előtt közszolgálati jogviszonyt létesített a felmentett köztisztviselőéhez hasonló munkakör betöltésére. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a létszámcsökkentéssel indokolt felmentés az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenesnek minősül olyan esetben, amikor a munkáltató a felmentéssel érintett munkakörben a felmentéssel egy időben új munkavállalót alkalmaz. A bíróság ezért a felmentés jogellenességét a

közszolgálati jogviszony megszűnését megelőző, illetve azt követő létszámváltozás alapján állapította meg.

Jogszerű a felmentés, ha a feladatok átcsoportosítására, a munkakörök - akár részbeni – összevonására kerül sor [BH2006. 26]. A Legfelsőbb Bíróság jogszerűnek minősítette a felmentést abban az esetben is, amikor a munkáltató a köztisztviselő felmentését az önkormányzat képviselő-testülete határozatával elrendelt létszámcsökkentéssel és átszervezéssel indokolta, s a felmentett köztisztviselő munkakörét úgy szervezte át, hogy a munkaköri feladatokat kibővítette egy másik munkatárs feladatai egy részével, és az így létrehozott új munkakörbe az utóbbi feladatokat végző munkatársat helyezte. Átszervezésnek minősül ugyanis a feladatok átcsoportosítása, a munkakörök - akár részbeni - összevonása is. Az pedig a munkáltató mérlegelési hatáskörébe tartozik, hogy az átszervezéssel érintett személyek közül a létszámleépítés keretében kinek a jogviszonyát szünteti meg.

Jogszerű az átszervezésre alapított felmentés akkor is, ha az egy munkakörbe tartozó feladatok szétosztása valósul meg [BH2010.22]. Az átszervezésnek, mint felmentési oknak a valós voltát nem cáfolja, hogy a felmentett köztisztviselő munkakörébe tartozó feladatok fennmaradnak, s azokat a munkáltató szétosztja más köztisztviselők között.

A kormánytisztviselő személyével összefüggő okok további hét esetkörre bonthatóak:

- hivatalra való méltatlanság;
- nem megfelelő munkavégzés [szakmai alkalmatlanság];
- egészségügyi alkalmatlanság;
- egyoldalú munkakör módosítás;
- nyugdíjasnak minősülés [az öregségi nyugdíjkorhatár elérése kivételével];
- bizalomvesztés;
- nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel, kérelemre történő nyugdíjazás.

A közszolgálati tisztviselő jogviszonyának megszüntetéséről *írásos* munkáltatói intézkedést kell hozni, amelyben egyértelműen meg kell jelölni a felmentés jogcímét és – fő szabály szerint – indokát. Követelmény, hogy a felmentés indoka *valós és okszerű* legyen. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha a felmentés indokaként, pl. a létszámcsökkentést jelöli meg a munkáltató, akkor a valóságban is emiatt kerüljön sor a jogviszony megszüntetésére. Ezt azért fontos hangsúlyozni, mert a felmentés alkalmazására is érvényes a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, amelyből az következik, hogy még burkoltan sem érvényesíthet olyan szempontokat, amelyek a felmentéssel érintett személyi kör kiválasztását befolyásolják, pl. a munkáltató annak a kormánytisztviselőnek a jogviszonyát szünteti meg, akivel személyes konfliktusba keveredett. Az okszerűség követelményéből az következik, hogy a létszámcsökkentés miatt nincs lehetőség az érintett kormánytisztviselő foglalkoztatására, valamint státuszának fenntartására. Az okszerűség és a valóság törvényi követelményeinek gyakorlati alkalmazását segíti elő az LB. MK 95. számú állásfoglalása.

A Kttv. egyértelmű rendelkezést tartalmaz arra vonatkozóan, hogy *az államigazgatási szerv jogutód nélkül szűnése esetén* kinek kell meghoznia a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével kapcsolatos intézkedéseket. A Ktjv. szabályozásához hasonlóan e feladatok címzettje *az államigazgatási szerv felügyeleti szerve*. Tekintettel arra, hogy az érintett kormánytisztviselőt,

illetve kormányzati ügykezelőt az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén tartalékállományba kell helyezni, az ezzel kapcsolatos feladatokat is a felügyeleti szerv köteles ellátni.

A Kttv. – hasonlóan a Ktv. korábbi szabályaihoz – nem teszi lehetővé az egészségügyileg alkalmatlan kormánytisztviselő automatikus felmentését. A munkáltatót a kormánytisztviselő egészségügyi okból történő felmentését megelőzően *munkakör felajánlási kötelezettség* terheli. A kormánytisztviselő felmentésére csak akkor kerülhet sor, ha a hivatali szervezetben nincs olyan betöltetlen munkakör, amely megfelel az érintett képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez a kormánytisztviselő nem járul hozzá. A törvényi feltételeknek csak a hivatali szervezeten belüli munkakör felel meg, így nem tartoznak e körbe a közigazgatási szerv által irányított, illetve felügyelt szervek betöltetlen munkakörei. Ezen túlmenően a munkakörnek meg kell felelnie a kormánytisztviselő képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának. Ez utóbbi feltétel teljesülésére kiemelt hangsúlyt kell fordítani a munkakör betöltéséhez szükséges egészségügyi, pszichikai és fizikai követelmények, valamint a kormánytisztviselő munkaegészségügyi vizsgálati eredményeinek összevetésével.

Felajánlható munkakör hiányában, vagy ha a kormánytisztviselő a részére felajánlott munkakört nem fogadja el, a munkáltató köteles felmenteni. Míg előbbi esetben a teljes végkielégítésre, az utóbbinál a visszautasítás indoka függvényében jogosult a teljes vagy a felezett összegű végkielégítésre az érintett. A Kttv. szabályozza azokat a szempontokat, amelyeket a munkáltatónak figyelembe kell vennie a végkielégítés összegének megállapításánál. Ezek alapján nem alkalmazható a végkielégítés felezésére vonatkozó szabály, ha a kormánytisztviselőnek felajánlott munkakörben az illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál, a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidő, a korábbi határozatlan idejű helyett az alkalmazás határozott idejű, vagy az új munkahely és a lakóhely között - a tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő köztisztviselő esetében a másfél órát meghaladja.

A gyakorlatban előfordulhat, hogy a köztisztviselő illetményét rendkívüli díjazási formában állapították meg [pl. a korábban adható személyi illetményben, címadományozásban, főtanácsadói, tanácsadói megbízásban részesül]. Ezekben az esetekben a köztisztviselő besorolása szerinti illetményét kell figyelembe venni, annak eldöntésénél, hogy a felajánlott illetmény összege eléri-e a korábbi illetmény 80%-át [Kttv. 69. § (3) bekezdés].

Korábban már említettük, hogy a munkáltató általában köteles megindokolni a felmentést. Az *indokolási kötelezettség alól kivételt jelent, ha a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselőt nyugdíjasként minősítés miatt mentik fel.*

A Kttv. 7. § (1) bekezdése szerint a törvény alkalmazásában a kormánytisztviselő, köztisztviselő nyugdíjasként minősül, ha

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik [öregségi nyugdíjra való jogosultság];
- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül;

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben[nyugdíjban], Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy
- nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel, nyugdíjazás miatt a felmentését kéri.

A nyugdíjasnak minősülés kérdésének megítélése kapcsán fontos kiemelni, hogy az Átmeneti tv. szerint, ha a kormányzati szolgálati jogviszony, közszolgálati jogviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, és a munkáltató a felmentést vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnését 2012. január 1-jét megelőzően közölte, a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személy a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően, ezt követő közlés esetén a megszűnéskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak.

64. § (1) Hivatalára az a kormánytisztviselő méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít - akár a hivatali munkájával (munkavégzésével) összefüggésben, akár munkahelyén kívül -, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.

(2) A méltatlanság címén való felmentés közzlése előtt lehetőséget kell adni a kormánytisztviselőnek a felmentés indokainak megismerésére és az azokkal szembeni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

(3) A méltatlanság jogcímén történő felmentés jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elvüléséig lehet gyakorolni. Ha a méltatlanság jogcímén történő felmentés jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a felmentés okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják. A hivatalára méltatlanná vált kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentési idő nélkül (azonnali hatállyal) kell megszüntetni.

(4)

(5) A méltatlanság jogcímén történő felmentés esetében a 70. és 71. § nem alkalmazható.

Hivatalára az a tisztviselő méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, s emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa. Ilyen magatartásnak kell tekinteni a pártatlanság, a befolyástól való mentesség, az etikai normák sérelmét.

A köz szolgálata nem merül ki a tisztviselő elé kerülő ügyek akár rutinszerű, akár speciális szakértelmet igénylő elintézésében, hanem a tisztviselőnek az is kötelezettsége, hogy környezetében megtettesítse az állami hatalmat, képviselje annak méltóságát. A tisztviselői hivatás ellátásához az igazgatási hozzáértésen felül a viselkedés, a magatartás általános normáit meghaladó követelményeknek való megfelelés is szükséges. A tisztviselőnek nem csak a hivatali munkájával, hanem a magánéletében tanúsított magatartásával is elő kell segítenie a közigazgatásról alkotott kedvező társadalmi megítélés kialakulását. A tisztviselő felróható magatartásával nemcsak a rábí-

zott igazgatási munkával együtt járó hivatali kötelezettségeket sértheti meg [pl. határidőmulasztás, belső utasítások nem megfelelő végrehajtása], hanem az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat is. Ez utóbbi szankcionálását szolgálja a méltatlanság jogcímen történő felmentés, amelyet a korábbi közszolgálati szabályozás nem tartalmazott.

Fontos kiemelni, hogy az igazgatási munkával együtt járó hivatali kötelezettségek sérelme esetén továbbra is a *fegyelmi eljárás* lefolytatása indokolt.

A méltatlanságra alapított felmentés jogszerűségéhez nem elegendő pusztán a méltatlanságra hivatkozni. *Három törvényi feltételnek együttesen fenn kell állnia:*

- hivatali munkájával (munkavégzésével) összefüggésben, vagy munkahelyén kívül
- olyan magatartást kell tanúsítania a kormánytisztviselőnek, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja,
- és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.

A három feltétel együttes fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania.

A méltatlanság jogcímen történő felmentést a Kttv. több további garanciális szabály előírásával korlátozza. Egyrészt a felmentés lehetőségét határidőhöz köti, másrészt lehetőséget ad a kormánytisztviselő védekezésére. A munkáltató a felmentés jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül (szubjektív határidő), legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig (objektív határidő) gyakorolhatja. Amennyiben a kormánytisztviselő méltatlanság jogcímen történő felmentésére testület jogosult (pl. jegyző esetében), a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a felmentés okáról a testület – mint munkáltatói jogkört gyakorló szerv – tájékoztatást kap.

A méltatlanság címén történő felmentést a munkáltató – fő szabály szerint – nem közölheti a felmentésre okról való adó tudomásszerzését követően azonnal. A munkáltató előbb köteles lehetőséget adni a kormánytisztviselőnek a felmentés indokainak megismerésére és az érintett előadhatja a közöltekkel szembeni védekezését is. Ugyanakkor kirívóan súlyos esetekben a munkáltató eltekinthet az előbb említettektől, és azonnal közölheti a felmentést.

A méltatlanság jogcímen felmentett kormánytisztviselő jogviszonyát azonnali hatállyal, vagyis felmentési idő nélkül kell megszüntetni és végkielégítésre sem jogosult az érintett.

65. § (1) A 63. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt felmentésre akkor kerülhet sor, ha
a) a minősítés alapján a kormánytisztviselő munkaköri feladatainak ellátása nem megfelelő színvonalú, és

b) az államigazgatási szervnél nincs másik, a kormánytisztviselő minősítésében foglaltak alapján megfelelő felajánlható munkakör, vagy a kormánytisztviselő a munkáltató által (2) bekezdésben foglaltak szerint felajánlott munkakört nem fogadta el.

(2) A kormánytisztviselő számára a felmentését megelőzően az államigazgatási szervnél - feltéve, ha ilyennel rendelkezik - másik megfelelő kormánytisztviselői munkakört kell felajánlani. A kormánytisztviselő a felajánlott munkakör elfogadásáról vagy elutasításáról a

felajánlástól számított öt munkanapon belül írásban nyilatkozik. A nyilatkozat hiányát a munkakör elutasításának kell tekinteni, kivéve, ha a késelem a kormánytisztviselő önhibáján kívül eső okból következett be. A kormánytisztviselő elfogadó nyilatkozata esetén őt az új munkakörének megfelelően kell besorolni és besorolásának megfelelő illetményre jogosult.

(3) Nem lehet megfelelőnek tekinteni azt a munkakört, amelynek ellátásához a minősítés során nem megfelelőnek minősített szakmai követelmény szükséges.

(4) Ha a kormánytisztviselő a felajánlott állást elutasítja, vagy ha az államigazgatási szervnél a (2) bekezdésben meghatározott munkakör nincs, akkor a kormánytisztviselőt a 63. § (2) bekezdés b) pontja alapján fel kell menteni.

(5)

A tisztviselő kötelezettsége, hogy szakszerűen lássa el feladatát. Bizonyos esetekben előfordulhat, hogy a tisztviselő szakmai képességei nem érik el azt a szintet, amely szükséges az adott feladatkör ellátásához. Ekkor a Ktv. korábbi szabályozása szerint a tisztviselőt szakmai alkalmatlanság miatt csak abban az esetben lehetett felmenteni, ha a tisztviselőt előzetesen minősítési eljárás keretében alkalmatlannak minősítették. Ez igen jelentősen korlátozta a munkáltató mozgásterét, mivel ahhoz, hogy e jogcímen felmentse a tisztviselőt, azt kellett bizonyítania, hogy a tisztviselő általában alkalmatlan a tisztviselői feladatok ellátására. Konkrét feladatkör szempontjából bizonyos képesség nem megfelelő szintje önmagában még nem alapozhatta meg a szakmai alkalmatlanságot. Erre tekintettel a Kttv. önálló felmentési jogcímként nevesíti a „*nem megfelelő színvonalú munkavégzést.*”

A megfelelő színvonalú munkavégzés miatti felmentés *egyik feltétele*, hogy a kormánytisztviselő a munkaköri feladatait nem tudja megfelelő színvonalon ellátni. A munkáltató ezt minősítéssel köteles alátámasztani. A Kttv. teljesítményértékelésre és minősítésre vonatkozó szabályai csak 2012. július 1-jétől lépnek hatályba, így az Átmeneti tv. 7. §-a szerint ahol a Kttv. minősítést említ ott 2012. december 31-ig szakmai munka értékelését kell érteni.

A felmentés *második feltétele*, hogy a munkáltató nem rendelkezik olyan másik felajánlható munkakörrel, amely a tisztviselő szakma képességeinek megfelel. A törvény szerint nem tekintő megfelelőnek a felajánlott munkakör, ha ellátásához olyan szakmai követelmény is szükséges, amelyet a minősítés során előzőleg nem megfelelőnek minősítettek. Amennyiben a munkáltató nem tud megfelelő munkakört felajánlani, a tisztviselő felmentéséről a Kttv. 63. § (2) bekezdés b) pontjára hivatkozással kell intézkedni.

A felmentés további a második feltételhez kapcsolódó feltétele, hogy ugyan a munkáltató rendelkezik megfelelő munkakörrel, de a tisztviselő azt nem fogadja el. *Visszautasítás esetén* a kormánytisztviselőt szintén fel kell menteni.

66. § (1) Bizalomvesztésnek minősül, ha a kormánytisztviselő a 76. § (2) bekezdésében meghatározott kötelezettségének nem tesz eleget.

(2) A bizalomvesztés indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet.

A Kttv. meghatározza a kormánytisztviselő kötelezettségeit. Azon túl, hogy a tisztviselő köteles feladatait a köz érdekében, szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kultu-

rált ügyintézés szabályai szerint ellátni, az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni, vezetőivel és munkatársaival együttműködni, munkáját személyesen ellátni, továbbá olyan magatartást tanúsítani, hogy az más helytelen megítélését ne idézze elő, a kormánytisztviselő köteles feladatait *vezetői iránti szakmai lojalitással* ellátni. Ez utóbbi kötelezettség előírásakor a törvényalkotó azt tartotta szem előtt, hogy hivatalnoki kar hivatástudata, nemzeti érdekek iránti elkötelezettsége a jó kormányzás egyik lényeges eleme. A kormányzás az a módszer, ahogy egy nemzet értékeit intézményes keretek között érvényesíti. A nemzeti értékek azonban csak akkor képesek érvényesülni, ha vezérlik a tisztviselők tevékenységét, áthatják a szervezetrendszer működését. Mindenekelőtt a vezetésnek - helyi (önkormányzati) és központi szinten egyaránt - az is feladata, hogy közvetítse a mindenkori kormányzat által érvényesíteni kívánt értékeket.

A modern vezetés – szemben a bürokratikus vezetés felfogással - nem semleges fogalom, hanem pozitív viszonyulást feltételez bizonyos alapértékekhez. A korszerű, nagyobb teljesítményre törekvő közigazgatásban a vezetők és a beosztottak közötti kapcsolat már nem épülhet kizárólag a vezetők hatalmára és a beosztottak alávetettségére, ezért a vezetőnek már nem elegendő utasítást adni, hanem az engedelmesség mellett meg kell szereznie a beosztottak elkötelezettségét is. A vezetők ez irányú erőfeszítéseinek sikerét azonban feltételezi a beosztottak támogató hozzáállása is. Erre azonban csak azok a vezetők és beosztottak képesek, akik maguk is azonosulnak az említett alapértékekkel. A Kttv. ennek érdekében megteremti annak feltételeit, hogy – alkotmányos keretek között – mind a vezetők, mind a beosztottak kiválasztása szakmai szempontok szerint széleskörű szabadsággal történjen, a hivatalnoki kart pedig olyan tisztviselők alkossák, akik élvezik a vezetés szakmai bizalmát és ennél fogva a képviselendő alapértékek iránt elkötelezetten hajtják végre a döntéseket.

A Kttv. meghatározza a *szakmai lojalitás* fogalmának főbb tartalmi elemeit. Ezek a következők:

- a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettség;
- a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködés;
- szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzés.

A bizalomvesztés indoka kizárólag olyan *bizonyítható tény* lehet, amely a kormánytisztviselő *magatartásában, illetve munkavégzésében nyilvánul meg.*

67. § (1) Az államigazgatási szerv legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintett kormánytisztviselők személyes adatairól, utolsó munkaköréről, szakképzettségéről és illetményéről. A tájékoztatási kötelezettség - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a jogutód nélkül megszűnő államigazgatási szerv felügyeleti szervét terheli.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség feltétele, hogy a felmentésre a 63. § (1) bekezdés a)-c) pontjaiban meghatározott okból kerüljön sor és a felmentéssel érintett kormánytisztviselők létszáma harminc napon belül

- a) húsz főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább öt fő;**
- b) húsznál több száznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább tíz fő;**
- c) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a kormánytisztviselők 10%-a;**

d) háromszáz vagy annál több kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

Az a)-d) pontban meghatározott rendelkezések alkalmazása szempontjából a kormánytisztviselői jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.

Elsősorban létszámleépítések, tevékenység megszűnések, és átszervezések esetében előfordulhat, hogy a felmentések a kormánytisztviselők nagyobb csoportját érintik. A Kttv-ben meghatározza azt a létszámot, amelynek elérése esetén a munkáltató köteles tájékoztatni a felmentésekről az állami foglalkoztatási szervet. Ez a létszám harminc napon belül a felmentettek esetében

- 20 főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 5 fő;
- 20 főnél több, de 100 főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 10 fő;
- 100 fő vagy annál több, de 300 főnél kevesebb kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a kormánytisztviselők 10%-a;
- 300 fő vagy annál több kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén legalább 30 fő.

A létszám meghatározásával kapcsolatosan fontos kiemelni, hogy a kormánytisztviselői jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.

A Ktv. még a munkaügyi központ, az érintett köztisztviselők és az érdekképviselői szerv előzetes értesítését írta elő a nagyobb létszámot érintő létszámleépítés esetén. Az érdekképviselői szervet véleményezési jog illette meg a felmentésekkel kapcsolatban.

A munkáltató legkésőbb a felmentés közzétekor köteles írásban tájékoztatni az állami foglalkoztatási szervet. A tájékoztatási kötelezettség a felmentéssel érintett kormánytisztviselők alábbi adataira terjed ki:

- a személyes adatok;
- utolsó betöltött munkakör;
- szakképzettség;
- illetmény.

A tájékoztatási kötelezettségnek – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a jogutód nélkül megszűnő államigazgatási szerv felügyeleti szerve köteles eleget tenni.

68. § (1) A felmentési idő két hónap.

(2) A felmentési idő a felmentési okiratban megjelölt napon kezdődik. A felmentési idő legkorábban a felmentés közzétételét követő napon kezdődhet.

(3) Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése esetén a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időpontra, amikor a kormányzati szolgálati jogviszony a ki-nevezés értelmében felmentés nélkül is megszűnt volna.

(4) A kormánytisztviselőt a felmentés időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, erre az időtartamra illetményre jogosult. A 85. § (2) és (3) bekezdésében meghatározott összeférhetlenségi szabály nem alkalmazható a munkavégzési kötelezettség alól mentesített kormánytisztviselővel szemben. A munkavégzés alól a kormánytisztviselőt a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell mentesíteni.

(5) A kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.

(6) A kifizetett illetményt visszakövetelni nem lehet, ha a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól végleg mentesítették és az illetmény fizetését kizáró körülmény a kormánytisztviselőnek a munkavégzés alóli mentesítése után következett be.

A Kttv. a felmentési időt a lemondási idővel megegyezően *két hónapban* állapítja meg. A kormánytisztviselők esetében már a Ktjv. jelentősen csökkentette a felmentési idő addigi két hónaptól nyolc hónapig terjedő tartamát, majd később a köztisztviselőkre vonatkozó szabályok is így módosultak. A felmentési idő csökkentésével kapcsolatban az Alkotmánybíróság még a Ktjv. kapcsán megállapította, hogy az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében szabályozott jogbiztonság megsértése nem állapítható meg. A Ktjv. felmentési időre vonatkozó szabályai a jövőre nézve rendelkeznek, a hatálybalépésüket megelőző időre kötelezettséget, jogsértésért való felelősséget, szankciót nem állapítanak meg. A felmentési időre való jogosultság a közszolgálati jogviszony megszűnésekor nyílik meg, akkor válik alanyi joggá, addig alkotmányos védelem alatt álló szerzett jog nem keletkezik. A szerzett jogok védelmének értelmezése alapján a felmentési idő tartamának a jövőbeni jogosultak tekintetében történő módosítása nem jár a szerzett jogok sérelmével.

A méltatlanság jogcímén felmentett kormánytisztviselőt a két hónapos felmentési idő sem illeti meg, ugyanakkor a nem megfelelő munkavégzés miatt felmentett tisztviselőt is megilleti a két hónapos felmentési idő [korábban a Ktv. alapján csak 30 napos felmentési időre voltak jogosultak a szakmai alkalmatlanság miatt felmentettek].

Felmentési időre a határozott idejű kinevezéssel rendelkező kormánytisztviselő is jogosult, de esetében a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időpontra, amikor a jogviszonya a kinevezés értelmében felmentés nélkül is megszűnt volna. Ha a határozott idejű kinevezés lejártához több mint két hónap van hátra, a kormánytisztviselő akkor sem jogosult két hónapnál hosszabb felmentési időre. Szintén ezt a szabályt kell alkalmazni akkor is, hogy ha a határozott idejű kinevezés végét nem naptári időponthoz, hanem valamilyen, a jövőben biztosan bekövetkező eseményhez kötötte a kinevezés.

A munkáltatónak a felmentési idő kezdő időpontját rögzíteni kell a felmentési okiratban. A Kttv. egyértelművé teszi, hogy a két hónapos idő a megjelölt napon kezdődik. Ugyanakkor a törvény arról is rendelkezik, hogy a felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődhet. A munkáltató a felmentési idő kezdetét ez utóbbi szabály figyelembe vételével köteles megállapítani a jogviszony megszüntető intézkedésben.

Az érintett kormánytisztviselőt a *felmentési idő felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell*. A munkáltatói jogkör gyakorlója úgy is dönthet, hogy a felmentési idő teljes időtartama alatt mentesíti a kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól. Fontos kiemelni, hogy a Kttv. lehetővé teszi a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés részletekben történő kiadását. Erre a kormánytisztviselő kérelmére kerülhet sor. A kérelemben legfeljebb két munkavégzés alól történő mentesítési időszak jelölhető meg.

A munkavégzési kötelezettség alóli felmentés célja az, hogy a kormánytisztviselő új munkahelyet keressen. A munkáltató nem akadályozhatja meg a kormánytisztviselő újrafoglalkoztatását, illetve elhelyezkedését másik munkáltatónál. Az ilyen munkáltatói magatartás sértené a rendeltetés-

szerű joggyakorlás követelményét. A Kttv. emellett rendelkezik az összeférhetetlenségi szabályok alkalmazásának mellőzéséről is. Nem kell a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélye ahhoz, hogy a felmentett kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés időszaka alatt munkavégzésre irányuló egyéb és további jogviszonyt létesíthessen. Ez a szabály a tisztviselőre és a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre egyaránt vonatkozik.

Fontos kiemelni, hogy a felmentéssel összefüggésben változott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó díjazás szabálya. Erre az időszakra már nem átlagkeresetre, hanem *illetményre jogosult* a kormánytisztviselő. Az Átmeneti tv. arról is rendelkezik, hogy a Kttv. hatálybalépésekor folyamatban lévő felmentések esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére a közszolgálati tisztviselő átlagkeresetére jogosult.

Nem változott ugyanakkor az a szabály, hogy az illetmény kifizetésére havonta kerül sor, vagyis egy összegben nem fizetheti ki a munkáltató a felmentési időszakra esedékes összeget.

Nem jogosult a felmentési időből hátralevő időre illetményre az a kormánytisztviselő, aki a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel újabb teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít. Ezzel kapcsolatos törvényi kötelezettsége a kormánytisztviselőnek, hogy ha az előbb említett körbe tartozó munkáltatóknál jogviszonyt létesít, akkor azt a korábbi munkáltatójának haladéktalanul be kell jelentenie [Kttv. 69. § (10) bekezdés].

A felmentési idő munkavégzési kötelezettség fennállása alatti részében a kormánytisztviselőnek még járó szabadság kiadható. Ha erre már nem kerül sor, a ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltani. E szabály alkalmazására csak akkor van lehetőség, hogy ha a közigazgatási szerv a szabadságot már nem adja ki, vagy nincs lehetősége kiadni, mert pl. a felmentés teljes időtartamára mentesítette a tisztviselőt a munkavégzési kötelezettsége alól. A szabadsághoz hasonló módon kell eljárni a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként járó szabadidő, illetőleg szabadidő átalány kiadásakor. Ha az ellenértékként járó szabadidőt természetben a munkáltató nem akarja vagy nem tudja kiadni, akkor azt pénzben meg kell megváltani. A kormánytisztviselőt illetményének a szabadidőre járó arányos összege illeti meg.

A felmentési idő végéig a feleket sajátos kötelezettségek terhelik, illetőleg jogok illetik meg. A felmentési idő alatt is jogosult a kormánytisztviselő a magasabb besorolási fokozatba, illetőleg fizetési fokozatba sorolásra és az új besorolásának megfelelő illetményrendszer szerinti illetményre. Ebben az esetben a közigazgatási szervnek a felmentési időre járó illetményt, valamint a végkielégítést az új besorolási fokozat, illetve fizetési fokozat figyelembevételével kell megállapítani. A tisztviselő a felmentési idő alatt esedékessé váló jubileumi jutalomra is jogosult.

Egyes felmentési okokhoz kapcsolódik a tartalékállomány jogintézménye, amely lényegében a felmentési időre vonatkozóan teszi szükségessé speciális szabályok alkalmazását. Elsősorban a közszolgálat mobilitását hivatott elősegíteni, ugyanakkor költségvetési érdek, hogy végkielégítés kifizetésére csak akkor kerüljön sor, ha a kormánytisztviselő végleg elhagyja a közszolgálati szférát [Kttv. 73. §].

A kormánytisztviselőt megillető *felmentési védelemről* rendelkezik a Kttv. 70. §-a és a 71. §-a. Előjáróban fontos hangsúlyozni, hogy a felmentési védelem csak a – méltatlanság miatti felmen-

tés esetét kivéve [Kttv. 63. § (5) bekezdése] – felmentés jogcímén való jogviszony megszüntetésével szemben nyújt védelmet, vagyis egyéb jogcímenen [pl. közös megegyezéssel való jogviszony megszüntetés, azonnali hatályú megszüntetés próbaidő alatt] való jogviszony megszüntetés esetében, valamint a jogviszony megszűnésének eseteiben nem áll fenn a védelem. A különbség a két szakaszban nevesített védelemre jogosító időtartamok között a következő: A 70. § (1) bekezdésében meghatározott időtartamok alatt a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt, vagyis a felmentést nem közölheti ezen időtartamok alatt, csak ezen időtartamok leteltét követően. Ezzel szemben a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időtartamok alatt a munkáltató ugyan közölheti a felmentést a kormánytisztviselővel, azonban a felmentési idő csak az itt meghatározott időtartamok leteltét követően kezdődhet el.

A korábban hatályos szabályozás szerint felmentési védelem esetén volt egy *ún. védelmi időszak* a munkából való távollét időtartamához igazodva, eszerint a kormánytisztviselő ismételt munkába állásának napján a felmondás közölhető volt, csak a felmentési idő kezdődött tizenöt, illetve harminc nappal később. A Kttv. – igazodva az Mt. szabályához – elhagyja ezt a szabályt, vagyis a kormánytisztviselő felmentése esetén a felmentési idő legkorábban a Kttv. 70. § (1) bekezdésében, illetve a Kttv. 71. § (1) bekezdésében felsorolt időtartamok lejártát követő napon kezdődik. Azért kezdődhet legkorábban a védelem lejártát követő napon, mert nem kizárt, hogy a felmentési idő a felmentés közlését követően későbbi időpontban kezdődjön, mint a felmentés közlését követő nap.

Fontos kiemelni azonban, hogy – szemben a korábban hatályos szabályokkal – a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés akkor alapozza meg a felmentési védelmet, ha a kormánytisztviselő a munkáltatót a felmentés közlését megelőzően erről tájékoztatta.

A Kttv. a családok támogatását kívánja elősegíteni azzal a rendelkezéssel, amely szerint felmondási védelem illeti meg a nőt az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónapig.

Abban az esetben, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a védelem az anyát illeti meg. E rendelkezést az indokolja, hogy a gyakorlati tapasztalatok alapján a gyermek születését követő időszakban a gyermek gondozásában az anyának van nagyobb szerepe. A felmentési védelem a kormánytisztviselőt abban az esetben is megilleti a gyermek hároméves koráig, ha nem veszi igénybe a gyermek gondozása céljából a fizetés nélküli szabadságot.

A felmentési védelem tekintetében a közszolgálat vonatkozásában korábban [2012. március 1-je előtt] az MT. szabályai voltak alkalmazandóak. Eszerint szélesebb körben illette meg a tisztviselőket a felmentési védelem. Így egyrészt a felmentési védelem minden esetében azt jelentette, hogy a felmentést nem lehetett közölni a védelmi időszak időtartama alatt, csak ezen időtartamok leteltét követően, másrészt felmentési védelem járt a teljes emberi reprodukciós eljárás időtartamára és a férfiaknak is [a szűkítés indoka ez esetben a rendelkezéssel való visszaélések megszüntetése volt], a rehabilitációs járadékban részesülőknek, valamint az örökbe fogadni szándékozó tisztviselőnek is. Figyelemmel a szabályok változására, az Átmeneti tv. 13. §-a úgy rendelkezik, hogy ha a 2012. február 29-én hatályos Ktv. szabályok szerint felmentési védelemnek minősülő ok 2012. február 29-éig keletkezik és a Kttv. hatálybalépését követően is fennáll, ezen ok fennállásáig a felmentési védelemre jogosító időhöz fűződő jogkövetkezmények tekintetében a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályait kell alkalmazni.

Ha kormánytisztviselő jogviszonyát a munkáltató – tekintettel arra, hogy a kormánytisztviselő megszerezte a nők kedvezményes öregségi nyugdíjazásához szükséges, a jogosultsági időre vonatkozó feltételt – az érintett kérelmére felmentéssel megszüntette. A kormánytisztviselő azonban még a felmentési időn belül kérelmet nyújtott be a munkáltatóhoz, hogy inkább szeretne tovább dolgozni, ezért újra munkába állna. Jogszerűen jár-e el a munkáltató, ha helyt ad a kérelemben foglaltaknak és eltekint a felmentéstől?

A felmentés a munkáltatói részéről történő egyoldalú jogviszony megszüntetés. A felmentés közlése önmagában még nem szünteti meg a jogviszonyt, az a felmentési idő alatt fennáll. A jogviszony fennállása alatt a jogok és kötelezettségek – fő szabályként – gyakorolhatóak, így az sem zárható ki, hogy a jogviszonyt lemondással, illetve közös megegyezéssel megszüntessék. Ebben az esetben nem felmentéssel, hanem lemondással, vagy közös megegyezéssel szűnik meg a jogviszony, s ebből következően a jogviszony a felmentési időhöz képest akár korábban is megszűnhet. A felmentésről szóló munkáltatói intézkedés a köztisztviselő hozzájárulásával a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről visszavonható. A megszüntetés időpontjául a felmentési idő hátra lévő időtartamán belül bármilyen időpont megállapítható, de legkésőbbi időpontként a munkáltató részéről azt az időpontot kell elfogadni, amikor a jogviszony a két hónapos lemondási idő alapján egyébként is megszűnne. A munkáltató eljárása tehát jogszerű, amennyiben a kormánytisztviselőt a hivatkozott jogszabályi rendelkezések szerint mentette fel, illetve amennyiben a felmentésről szóló munkáltatói intézkedést a kormánytisztviselő hozzájárulásával, a felmentési idő lejártá előtt vonja vissza.

A végkielégítés

69. § (1) A kormánytisztviselőt - a (9) bekezdésben foglalt kivétellel - végkielégítés illeti meg, ha kormányzati szolgálati jogviszonya felmentés vagy az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

(2) A végkielégítés összege, ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje legalább

- a) három év: egyhavi,
- b) öt év: kéthavi,
- c) nyolc év: háromhavi,
- d) tíz év: négyhavi,
- e) tizenhárom év: öthavi,
- f) tizenhat év: hathavi,
- g) húsz év: nyolchavi

- a felmentési idő kezdetekor vagy az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésekor irányadó - illetményének megfelelő összeg. A végkielégítés mértéke négyhavi illetmény összegével emelkedik, ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a kormánytisztviselőt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült. A kifizetett végkielégítés összegét fel kell tüntetni a közszolgálati igazoláson.

(3) A végkielégítés mértékének meghatározásakor csak a kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető államigazgatási szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni.

(4) A 38. § (2) bekezdése szerint határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a végkielégítés összegének meghatározásánál a kinevezés és a felmentés közötti időtartamot kell figyelembe venni.

(5) A (3) és (4) bekezdés alkalmazása szempontjából kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül

a) a jogelőd munkáltatónál - ideértve jogviszonyváltás esetén az átadó munkáltatónál -,
b) áthelyezés esetén a költségvetési szervnél kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, illetve 1992. július 1-jéig bármely munkáltatónál munkaviszonyban,

c) a 204. § (5) bekezdése szerint folyamatosnak tekintendő kormányzati szolgálati jogviszony esetében a politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonyban,

d) átminősítés esetén a hivatásos szolgálati viszonyban eltöltött idő is.

(6) Az (5) bekezdésben meghatározottak kivételével a végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony folyamatosan fennálljon a jogviszony megszüntetéséig.

(7) A végkielégítés összegének a felére jogosult a kormánytisztviselő, ha felmentésére azért került sor, mert a 63. § (4) bekezdése szerinti áthelyezéséhez nem járult hozzá, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,
b) a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel együttjáró munkakört ajánlanak fel,

c) a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejűt ajánlanak fel,

d) az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát meghaladja.

Az a) pont alkalmazása szempontjából akkor is a kormánytisztviselő besorolása szerinti illetményt kell figyelembe venni, ha besorolása szerinti illetményénél magasabb illetményben, címadományozásban részesült, főtanácsadói, tanácsadói munkakört töltött be.

(8) A végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni.

(9) Végkielégítésre nem jogosult a kormánytisztviselő, ha

a) a felmentés a gyakornoki idő alatt történt;

b) legkésőbb a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül;

c) felmentésére a 63. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott okból került sor;

d) kormányzati szolgálati jogviszonya a 72. § szerint szűnt meg és az új munkáltatóval a 72. § szerint foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesít;

e) méltatlanság címén mentették fel.

(10) Ha a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében illetményre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

A kormánytisztviselő egyes jogviszony megszüntetési esetekben – fő szabály szerint – végkielégítésre is jogosult lehet. A Ktjv. és a Ktv. szintén szabályozta a végkielégítés jogintézményét. Végkielégítésre jogosult a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyának megszüntetésére felmentés, vagy a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése miatt kerül sor. Ez utóbbi jogviszony megszűnési módot a Kttv. már nem felmentési okként nevesíti, hanem önálló megszűnési jogcímként, ugyanakkor ez nem érinti a végkielégítésre való jogosultságot.

A végkielégítés összege a *kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időhöz* igazodik. Amennyiben a felmentett kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje legalább

- három év: egyhavi illetmény;
- öt év: kéthavi illetmény;
- nyolc év: háromhavi illetmény;
- tíz év: négyhavi illetmény;
- tizenhárom év: öthavi illetmény;
- tizenhat év: hathavi illetmény;
- húsz év: nyolchavi illetmény.

Amennyiben a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg az egyébként öt megillető végkielégítés mértéke *négyhavi illetménnyel emelkedik*. Fontos megjegyezni, hogy az emelt összegű végkielégítés nem illeti meg azt a kormánytisztviselőt, akinek valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítést fizettek.

A Ktv. a besorolásra vonatkozó előírásoktól eltérő szabályokat tartalmaz a végkielégítés összegének meghatározásánál figyelembe vehető közszolgálati jogviszonyban töltött idő számítására. A munkáltató elsődlegesen *csak a közigazgatási szervnél eltöltött időt* veheti figyelembe végkielégítésre jogosító időként. Ez irányadó a határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetén is, amikor a kinevezés és a felmentés közötti időtartamot kell figyelembe venni a végkielégítés összegének meghatározásánál.

Mind a határozatlan, mind a határozott időre létesített jogviszonyban eltöltött időtartamhoz hozzá kell számítani a jogelőd munkáltatónál, ideértve a Kttv. 72. §-a szerinti jogviszonyváltást is – áthelyezés esetén költségvetési szervnél – kormányzati szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, illetve hivatásos szolgálati jogviszonyban, politikai főtanácsadói, tanácsadói jogviszony megszűnését követő 30 napon belül létesített új politikai főtanácsadói, tanácsadói jogviszonyban, továbbá az 1992. július 1-jéig munkaviszonyban, valamint átminősítés esetén hivatásos szolgálati jogviszonyban eltöltött időt. A Kttv. nem változtatott alapvetően azon az eddigi szabályozáson, hogy a besorolásnál számításba vehető időtartamokhoz képest a végkielégítés mértékének megállapításánál figyelembe vehető időtartamok köre szűkebb, és az összeszámítás feltételhez kötött. Gyakorlatilag a költségvetési szerveknél eltöltött időt veheti figyelembe a munkáltató és ezt is csak akkor, ha az érintett köztisztviselő jogviszonya folyamatos, nem szakadt meg. Ugyanez a szabály vonatkozik az 1992. július 1-jéig munkaviszonyban töltött időre is, ezt nem lehet szűken értelmezni, mert nemcsak az 1992 utáni terminológia szerinti költségvetési szerveknél munkaviszonyban töltött időre vonatkozik. A kifejtettek alapján a végkielégítés mértékének meghatározásakor a munkáltató a következő jogszerző időket köteles figyelembe venni:

- a közigazgatási szervnél eltöltött idő, azaz a köztisztviselő felmentésének időpontjáig az adott közigazgatási szervnél eltöltött időtartamot;
- a jogelőd közigazgatási szervnél eltöltött időt, figyelemmel arra is, hogy a foglalkoztatási jogviszony folyamatosságát nem szakította meg az sem, ha a munkáltató elnevezése változott;
- foglalkoztatási jogviszonyváltás esetében, az előző foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt;
- a köztisztviselőnek a közszolgálati jogviszonyát megelőző más foglalkoztatási jogviszonyban (kötségvetési szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban vagy hivatásos szolgálati jogviszonyban) eltöltött időt feltéve, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok közötti váltásra áthelyezéssel került sor;
- a politikai főtanácsadói, tanácsadói jogviszonyban töltött időt, amennyiben az érintett az előző ilyen jellegű jogviszonyának megszűnését követő 30 napon belül új politikai főtanácsadói, tanácsadói jogviszonyt,
- az 1992. július 1-jéig munkaviszonyban töltött időt, feltéve, hogy a különböző foglalkoztatási jogviszonyokban eltöltött idő nem szakadt meg, vagyis a munkahelyváltásokra áthelyezéssel került sor.

Az 1992. július 1-jét követően a munkaviszonyban töltött idő nem vehető figyelembe a jogosító idő megállapításakor. Fontos hangsúlyozni, hogy az 1992. július 1-jét megelőzően munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban töltött idő, mivel nem minősül munkaviszonyban töltött időnek, még az említett időpontig sem minősül jogszerző időnek.

A különböző jogviszonyokban eltöltött idő folyamatosságát a kormánytisztviselőnek kell hitelt érdemlően bizonyítania. A bizonyítás alkalmas eszköze lehet az 1992. július 1-je előtt használatos munkakönyv, illetve az ezt követő időszakra nézve a munkaviszony megszűnésekor kiállított igazolás, közalkalmazotti, illetve közszolgálati igazolás, stb.

A felmentés teljes ideje, figyelemmel a kormányzati szolgálati jogviszony fennállására, még abban az esetben is jogszerző időnek minősül, ha a kormánytisztviselőt a felmentés teljes időtartamára mentesítette a munkáltató a munkavégzés alól.

A végkielégítés összegének meghatározásakor a kormánytisztviselőnek azt az illetményét kell figyelembe venni, amelyre felmentési idejének kezdetekor jogosult volt. Ebből következően a felmentési idő alatti esetleges besorolás változással együtt járó illetmény módosulás nem befolyásolja a végkielégítés összegét.

A Kttv. – hasonlóan a megelőző közszolgálati szabályozáshoz – egyes esetekben a végkielégítés összegének megfelezéséről rendelkezik. Így az egészségügyi okból felmentett kormánytisztviselőt nem illeti meg a jogosultsági ideje figyelembe vételével kiszámított végkielégítés teljes összege, ha a felmentését megelőzően részére felajánlott, a törvényi feltételeknek megfelelő munkakört alapos indok nélkül utasítja vissza. Ebben az esetben az őt egyébként megillető végkielégítés összegének a felére lesz csak jogosult. Ugyancsak a végkielégítés felére jogosult az a kormánytisztviselő, aki tartalékállományba helyezésének időtartama [Kttv. 73. §] alatt utasítja vissza alapos indok nélkül a részére felajánlott állást. A Kttv. mindkét esetre vonatkozóan meghatározza azokat a szempontokat is, amelyeket a munkáltatónak figyelembe kell vennie annak eldöntésénél, hogy az érintett kormánytisztviselő alapos indokkal utasítja-e vissza a számára felajánlott másik munkakört. Ennek alapján nem alkalmazható a végkielégítés megfelezésére vonatkozó előírás a

tisztviselővel szemben akkor, ha a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál. Ha a kormánytisztviselő illetményét rendkívüli díjazási formában állapították meg (pl. személyi illetmény, címadományozás szerinti illetmény, főtanácsadói, tanácsadói munkakör szerinti díjazás) a tisztviselő besorolása szerinti illetményét kell figyelembe venni, annak eldöntésénél, hogy a felajánlott illetmény összege eléri-e a korábbi illetmény 80%-át. Emellett nem alkalmazható a „felezős” szabály, ha a kormánytisztviselőnek a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel járó munkakört ajánlanak fel, a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejűt ajánlanak fel, vagy az új munkahely és a lakóhely között – a tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát meghaladja.

A Kttv. szerint nem illeti meg végkielégítés a kormánytisztviselőt, ha

- a gyakornoki idő alatt, valamint ha a végkielégítés szempontjából irányadó kormányzati jogviszonya nem éri el a 3 évet (ez utóbbi a legkisebb összegű végkielégítéshez szükséges minimális időtartam);
- legkésőbb a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül;
- nem megfelelő munkavégzés miatt kerül sor a felmentésére;
- jogviszonyváltás esetén a továbbfoglalkoztatást vállalja;
- méltatlanság miatt kerül sor a felmentésére;
- a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel újabb teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít.

A nyugdíjasnak minősülés kérdésének megítélésénél a Kttv. 7. § (1) bekezdésében foglaltakat kell irányadónak tekinteni. Nyugdíjasnak minősül a kormánytisztviselő, ha öregségi nyugdíjra jogosult, vagy az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel kéri a felmentését. Emellett a nyugdíjasnak minősülés kérdésének megítélése kapcsán fontos kiemelni, hogy az Átmeneti tv. szerint, ha a kormányzati szolgálati jogviszony, közszolgálati jogviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, és a munkáltató a felmentést vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnését 2012. január 1-jét megelőzően közölte, a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személy a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően, ezt követő közlés esetén a megszűnéskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak.

A kormánytisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni korábbi munkáltatójának, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít. E kötelezettség azért terheli a kormánytisztviselőt, hogy ne kerüljön sor jogalapl nélküli végkielégítés kifizetésére. A tisztviselőt azonban a végkielégítés kifizetésének elmaradása miatt hosszabb távon nem éri hátrány, mert új jogviszonyában a végkielégí-

tés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is köteles számításba venni a munkáltató.

A végkielégítés kifizetésére csak a felmentési idő utolsó napján kerülhet sor. A tévesen kifizetett végkielégítés az ítélezési gyakorlat szerint tartozásnak minősül. Ebből következően visszakövetelésére az általános elévülési határidőn belül [3 év] van lehetőség. A munkáltató köteles a közszolgálati igazoláson feltüntetni a kifizetett végkielégítés összegét.

Felmentési védelem

70. § (1) A munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdés], illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő,
- d) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- f) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap időtartama alatt.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó.

(3) Az (1) bekezdés a) és f) pontjában meghatározott körülményre a kormánytisztviselő csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmentés közlését megelőzően tájékoztatta.

(4) Az (1) bekezdés c) pontja szerinti védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

(5) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

71. § (1) A munkáltató általi felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- b) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a kormánytisztviselő jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasként minősül.

Magyarázatot lásd a 17.2.6. pont alatt!

A jogviszonyváltás

72. § (1) A munkáltató személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező olyan változás esetén, ha a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az e törvény hatálya alól egy, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, a munkáltató érintett szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkozta-

tott kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya - a (3), (4) és a (9) bekezdésben foglalt kivétellel - a jogállásváltozás időpontjában közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át.

(2) A jogviszony átalakulásáról az érintetteket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem alakul át a kormánytisztviselő jogviszonya, ha az átvevő munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett kormánytisztviselővel, ebben az esetben a kormányzati szolgálati jogviszony a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a kormánytisztviselőt az átadás napjával írásban értesíteni kell. A jogviszony megszűnése esetén a kormánytisztviselő számára a 69. § alkalmazásával megállapított végkielégítést kell megfizetni.

(4) A (3) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni, ha az átadással érintett kormánytisztviselővel szemben a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozás alapján összeférhetetlenség áll fenn, kivéve, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a kormánytisztviselő a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja.

(5) A jogviszony közalkalmazotti jogviszonnyá történő átalakulását követő negyvenöt napon belül a kormánytisztviselőt a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

(6) Határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati jogviszony - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át.

(7) Az átalakult jogviszony esetén a kormánytisztviselőnek az átalakulással érintett e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(8) A kormányzati szolgálati jogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően - a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével - kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani.

(9) Ha a jogviszony átalakulása időpontjában munkaügyi per fegyelmi felelősségre vonás tekintetében folyik, a kereset elbírálásánál

a) a fegyelmi elbocsátás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a kormánytisztviselő jogviszonya közalkalmazotti jogviszonnyá,

b) a rendkívüli felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a kormánytisztviselő jogviszonya munkajogviszonnyá,

c) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a kormánytisztviselő jogviszonya közszolgálati jogviszonnyá alakul át.

(10) E § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ha a kormánytisztviselő jogviszonya közszolgálati vagy munkajogviszonnyá alakul át.

18. Jogviszonyváltás

2010-től a költségvetési intézmények esetében egyre gyakoribbá vált, hogy tevékenységük átalakítására, ésszerűsítésére nem szervezeti jogutódlással kerül sor, hanem a munkáltató személyében olyan változtatást hajtanak végre, amely következtében a munkáltató egésze vagy egy része [szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatá-

rozott csoportja] a Kjt. hatálya alól egy, a Ktjv. hatálya alá tartozó munkáltatóhoz került, és a munkáltató érintett szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonya – a törvényi kivételekkel – a jogállásváltozás időpontjában kormánytisztviselői jogviszonnyá alakult át. Ilyen jogviszonyváltásra került sor többek között az egykori Balassi Intézetnél és az ECOSTAT Kormányzati Hatásvizsgálati Központnál. A Ktjv. szabályozta azt az esetet is, ha a jogállásváltás következtében a munkáltató személyében olyan változtatás történt, amelynek következtében a munkáltató egésze vagy egy része a Ktv. hatálya alól a Ktjv. hatálya alá tartozó munkáltatóhoz került. Erre volt példa a Megyei Intézményfenntartó Központokhoz a megyei önkormányzatoktól kerülő köztisztviselők jogviszonyváltása.

A Kttv. jogállásváltási szabályai alapján a jogállásváltozás időpontjában a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Fontos hangsúlyozni, hogy a jogviszony átalakulás automatikus, vagyis nem függ a kormánytisztviselő akaratától. Ebből következően a törvény *előzetes értesítési kötelezettséget sem ír elő* a munkáltató számára, és *az érintett beleegyezésére sincs szükség*. Ugyanakkor a feleket *együttműködési kötelezettség* terheli.

Ugyanakkor az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül köteles tájékoztatni az érintettet a jogviszony átalakulás bekövetkezéséről. Ez az értesítés gyakorlatilag egyszerű tényközlés.

A Kttv. ugyanakkor egyes esetekben kizárja a jogviszonyváltás bekövetkezését. Nem következik be a jogviszonyváltás, ha az átvevő munkáltató a Kjt. rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett kormánytisztviselővel. Ebben az esetben a kormányzati szolgálati jogviszony *a törvény erejénél fogva megszűnik*. A jogviszony megszűnés tényét az átadás időpontjával kell megállapítani és erről az átadás napjával írásban értesíteni köteles az átadó munkáltató a kormánytisztviselőt. A jogviszony megszűnése esetén a kormánytisztviselő számára *végkielégítést* kell fizetni. Ugyanakkor, mivel a jogviszony azonnali megszűnéséről rendelkezik a Kttv., *felmentési idő nem illeti meg* a tisztviselőt.

Szintén nem következik be – fő szabály szerint – a jogviszonyváltás, ha az átadással érintett kormánytisztviselővel szemben a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozás alapján összeférhetlenség áll fenn. Ugyanakkor, ha az összeférhetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a kormánytisztviselő a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja is, a jogviszonyváltás bekövetkezik. Az összeférhetlenségi helyzet feloldására szükség van a kormánytisztviselő aktív közreműködésére. Amennyiben nem kerül sor az összeférhetlenség megszüntetésére az érintett kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. Erről írásban értesíteni kell a kormánytisztviselőt és ebben az esetben is végkielégítést kell részére fizetni.

A Kttv. *negyvenöt napot biztosít* a volt kormánytisztviselő közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerinti besorolására, valamint illetményének megállapítására.

Fontos garanciális szabály, hogy a határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Ettől csak törvényi rendelkezés alapján lehet eltérni.

Ugyancsak garanciális előírás, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselőt csak teljes munkaidőben lehet továbbfoglalkoztatni.

A felmentési idő és a végkielégítésre jogosító idő számítása szempontjából fontos szabály, hogy a kormánytisztviselőnek az átalakulással érintett, a Kttv. hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

Csak a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőket érintő szabály, hogy a jogviszonyváltást követően - a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével – *meg kell állapítani a közalkalmazotti vezetői munkakör szintjét és megnevezését.*

Előfordulhat, hogy a változások következtében a kormánytisztviselő jogviszonya nem közalkalmazotti, hanem közszolgálati vagy munkajogviszonnyá alakul át. Ezekben az esetekben is az előzőekben kifejtettek szerint kell eljárnia a munkáltatónak.

A Kttv. arról is rendelkezik, hogy azokban az esetekben, amikor a jogviszony átalakulása időpontjában fegyelmi felelősségre vonás tekintetében folyik munkaügyi per, miként kell eljárni a kereset elbírálásánál. Amennyiben a kormánytisztviselő jogviszonya:

- közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át a fegyelmi elbocsátás szabályait;
 - munkajogviszonnyá alakul át a rendkívüli felmondás szabályait;
 - közszolgálati jogviszonnyá alakul át a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait
- kell megfelelően alkalmazni.

A tartalékállomány

73. § (1) Ha az államigazgatási szervnél alkalmazott kormánytisztviselőt - ide nem értve a vezetőt - kormányzati szolgálati jogviszonyából a 63. § (1) bekezdés a)-c) pontjaiban meghatározott okból, vagy a 63. § (2) bekezdés b)-d) pontjaiban meghatározott okból mentik fel vagy a 60. § (1) bekezdés g) pontja alapján szűnik meg a jogviszonya, akkor a felmentési idejére, illetve a felmentési idővel azonos időtartamra tartalékállományba kell helyezni, abból a célból, hogy számára másik közigazgatási szervnél képzettségének, besorolásának megfelelő állást ajánljanak fel. Ha a kormánytisztviselőt kérésére a tartalékállományból törlik, a reá irányadó végkielégítés felére jogosult, kivéve, ha munkaviszony létesítése miatt kéri a törlését. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével a tartalékállományba helyezés is megszűnik.

(2)-(3)

(4) Ha a munkáltató tartalékállományba helyezett kormánytisztviselőt nevez ki, akkor külön törvény kedvezményt írhat elő. A kedvezmény összegét a munkáltató személyi juttatásokra használhatja fel.

(5) A személyügyi központ kezeli a tartalékállományt.

(6) Ha a kormánytisztviselő a tartalékállományból történő áthelyezéséhez nem járul hozzá, akkor a 69. § (7) bekezdésben foglaltak szerint kell eljárni.

19. Tartalékállomány

A kormánytisztviselő törvényben meghatározott jogcímen történő felmentéséhez és a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnéséhez kapcsolódik a tartalékállomány jogintézménye,

amely lényegében a felmentési időre vonatkozóan teszi szükségessé speciális eljárási szabályok alkalmazását. A tartalékállomány elsősorban a közszolgálati mobilitást hivatott elősegíteni, ugyanakkor költségvetési érdek, hogy végkielégítés kifizetésére csak akkor kerüljön sor, ha a kormánytisztviselő végleg elhagyja a közszolgálati szférát. Ehhez azonban jól működő információs rendszerre van szükség, amely egyszerre képes naprakészen nyilvántartani a közigazgatás létszámigényeit és egy adott szervezetben létszám felettivé vált tisztviselők adatait. A „kínálati és kereseti oldal” összekapcsolásával jelentős költségvetési megtakarítás érhető el azzal, hogy nem kell végkielégítést fizetni azoknak, akiket másik közigazgatási szervhez helyeznek át, s a szervezeten belül maradnak. Ennek érdekében jött létre még 1998-ban a tartalékállomány. A tartalékállományra vonatkozó törvényi szabályokat a jogintézmény létrehozásától kezdődően a Ktv., illetve 2010-től a Ktjv. rögzítette, a részletszabályokat pedig Kormány, illetve belügyminiszteri rendelet tartalmazta.

A tartalékállomány működtetésének szükségességét az uniós gyakorlat is alátámasztja. A tagállamok mintegy felében alkalmaznak különböző intézkedéseket a strukturális változtatásokhoz, átszervezésekhez, intézmények megszüntetéséhez, létszámleépítéshez kapcsolódó jogviszony megszüntetés esetére, a tisztviselők megtartásának célzatával. A tagállamok kormányzatai attól függetlenül, hogy zárt vagy karrierrendszerben, avagy a munkaerőpiac egyéb szegmenseiben megszokotthoz hasonló feltételek között, nyílt pozíciórendszerben működtetik-e közszolgálatukat, egyértelműen törekednek arra, hogy a közszolgálatban tartsák a felmentett tisztviselőt, illetve, amennyiben erre semmiképp sem nyílik mód, támogassák őt az elhelyezkedésben.

A jogintézmény célja a Kttv. alapján is az, hogy a felmentett kormánytisztviselő számára tartalékállományba helyezésének időtartam alatt egy másik közigazgatási szerv képzettségének és besorolásának megfelelő továbbfoglalkoztatási lehetőséget biztosítson. A tartalékállományra vonatkozó részletszabályokat a R3. tartalmazza.

A Kttv. alapján *tartalékállományba kell helyezni* a kormánytisztviselőt, ha felmentésére a következő jogcímeken kerül sor:

- az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője által elrendelt létszámcsökkentés;
- megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amiben a kormánytisztviselőt foglalkoztatták;
- átszervezés következtében az érintett munkaköre feleslegessé vált;
- nem megfelelő munkavégzés;
- egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan;
- a kinevezés egyoldalú módosítása (a munkavégzés helyének kizárólag a településen belül megváltoztatása, illetve a munkaköri feladatok módosítása miatt, az érintett kérelmére).

Szintén *tartalékállományba kell helyezni* a kormánytisztviselőt, ha kormányzati szolgálati jogviszonya a közigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése miatt szűnik meg.

Fontos kiemelni, hogy a tartalékállomány az államigazgatási szerveknél *nem alkalmazható*:

- a szakmai vezetőre (közigazgatási államtitkár, helyettes államtitkár);
- a vezetői munkakörrel rendelkező kormánytisztviselőre;
- a politikai tanácsadóra, politikai főtanácsadóra;
- a kormányzati ügykezelőre.

Nem befolyásolja ugyanakkor tartalékállományba helyezést az, hogy határozatlan időre, vagy határozott időre kinevezett kormánytisztviselő az érintett személy. Meg kell azonban jegyezni, hogy határozott időre szóló kinevezés esetén a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével a kormánytisztviselő tartalékállományba helyezése is megszűnik.

A tartalékállományba helyezéséről a felmentésre vonatkozó munkáltatói intézkedésben kell rendelkezni. Az R3. rendelkezései alapján a tartalékállományba kerülő tisztviselő a Kttv. 3. mellékletében meghatározott adatait a munkáltató köteles rögzíteni az erre szolgáló informatikai rendszerbe. Az informatikai rendszer üzemeltetésével kapcsolatos feladatokat 2012. augusztus végéig a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, szeptember 1-jétől pedig a személyügyi központ látja el.

A tartalékállomány időtartama – igazodva a felmentési időhöz – két hónap. Nincs arra lehetőség, hogy a felek ennél rövidebb időben állapotodjanak meg, vagy a felmentési idő munkavégzési kötelezettséggel ne járó időszakára ne vonatkozzon a tartalékállomány.

Annak érdekében, hogy a munkáltatók jobban érdekelték legyenek a tartalékállományba helyezett kormánytisztviselők foglalkoztatásában *külön törvény kedvezményt írhat elő*, és a kedvezmény összege személyi kiadásokra fordítható. A Kttv. e szabálya, nem előzmény nélküli. A kormányzati létszámcsökkentések által érintett kormánytisztviselők versenyszférában történő elhelyezkedését segíti elő jelenleg is a *Karrier-Híd program*. Az Atm. 462. §-a szerint a programban a felmentését, illetve felmondását közvetlenül megelőzően kormánytisztviselői jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati viszonyban vagy költségvetési szervnél munkaviszonyban foglalkoztatott személy vehet részt. Az érintett 2012. október 31-éig benyújtott kérelemére az állami foglalkoztatási szerv hatósági bizonyítványt állít ki. A hatósági bizonyítvány a kiállításának napjától a kiállításának hónapját követő tizenkettedik hónap utolsó napjáig érvényes. A hatósági bizonyítvánnyal rendelkező személyt adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyban foglalkoztató, költségvetési szervnek nem minősülő kifizető az őt a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból adókedvezményt vehet igénybe. A kedvezmény az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének a 13,5 százaléka.

A R3. alapján a tartalékállományba helyezés időtartama alatt a közigazgatási szerv vezetője megkeresheti a rendszerüzemeltetőt, hogy a tartalékállományba helyezetttek között keresést végezzen. Ehhez a Kttv. 3. melléklete alapján kell a betöltendő álláshelyre vonatkozó adatokat kitölteni, hiszen ezek állnak rendelkezésre kínálat oldaláról a kereséshez.

A rendszerüzemeltető – a megadott szempontok alapján - *ajánlati listát* állít össze az álláshely betöltésére alkalmas tartalékállományba helyezettokról. A lefolytatott keresésről értesíti a közigazgatási szerv vezetőjét, és ezzel egyidejűleg a keresést kérő közigazgatási szerv vezetője számára hozzáférhetővé teszi az ajánlati listán szereplő tartalékállományba helyezett tisztviselőknek a Kttv. 3. számú mellékletében adatait.

Az ajánlati listán szereplő tisztviselő adatai alapján a keresést kérő közigazgatási szerv közvetlenül a tartalékállományba helyezetttnél kezdeményezheti a szóbeli meghallgatást továbbfoglalkoz-

tatása céljából. Amennyiben a szóbeli meghallgatás sikeres, a keresést kérő szervnek írásban jeleznie kell a továbbfoglalkoztatására irányuló szándékát és kezdeményeznie kell az áthelyezést.

Az áthelyezés elfogadásának kérdésében a tartalékállományba helyezett – az áthelyezés kezdeményezésének közzétételétől számított nyolc napon belül – nyilatkozik.

Amennyiben a közvetítés eredményeként megkeresett közigazgatási szerv a tartalékállományba helyezett köztisztviselőt továbbfoglalkoztatná, de a kormánytisztviselő ezt az ajánlatot visszautasítja a tisztviselőnek az álláshely visszautasításával kapcsolatos indokai befolyásolják a végkielégítés mértékét. A teljes végkielégítésre jogosult a kormánytisztviselő, ha az áthelyezéséhez való hozzájárulást alapos indokkal tagadja meg, így különösen

- a korábbi illetményének 80%-ánál kevesebb a részére felajánlott illetmény összege;
- olyan munkakört ajánlanak fel részére, amely a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel jár együtt,
- a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejű kinevezéssel kívánják foglalkoztatni,
- az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje napi két óránál [10 éven aluli gyermeket nevelő köztisztviselő esetében másfél óránál] hosszabb.

Eredményes állásközvetítés esetén a köztisztviselőt át kell helyezni az új munkáltatóhoz és törölni kell a tartalékállományból. A törlést ebben az esetben a rögzítést végrehajtó munkáltatónak kell elvégeznie.

A kormánytisztviselő a tartalékállomány időtartama alatt bármikor indokolás nélkül kérheti a tartalékállományból való törlését, de így – fő szabály szerint – csak a reá irányadó végkielégítés felére lesz jogosult. A teljes végkielégítésre jogosult a kormánytisztviselő, ha törlési kérelmét munkaviszony létesítése miatt nyújtja be. A törlést ebben az esetben is a rögzítést végrehajtó munkáltatónak kell elvégeznie.

A tartalékállomány teljes időtartama alatt a kormánytisztviselő elhelyezése a cél, előfordulhat azonban, hogy a rendelkezésre álló idő alatt egyetlen álláshelyet sem sikerül felajánlani az érintett tisztviselő részére. Ebben az esetben a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a felmentési idő utolsó napján megszűnik és a tisztviselő a teljes végkielégítés összegére igényt tarthat. A kormánytisztviselőt törölni kell a tartalékállományból. A törlést ez esetben az informatikai rendszer automatikusan hajtja végre.

Eljárás a jogviszony megszűnés, megszüntetés esetén

74. § (1) A kormánytisztviselő jogviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A jogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a kormánytisztviselő részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

20. Eljárás a jogviszony megszűnés, megszüntetés esetén

A kormánytisztviselő jogviszonya – bármely jogcímen történő – megszüntetésekor, illetve megszűnésekor a számára, valamint a munkáltató számára előírt feladatokat határozza meg a 74. §. A kormánytisztviselő köteles a munkakörét átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadásnak teljes körűnek kell lennie, vagyis minden folyamatban lévő ügyet, aktát, az ügyek elintézéséhez szükséges információt, adatot át kell adnia a távozó kormánytisztviselőnek. Az átadás és elszámolás feltételeit pedig a munkáltatónak kell biztosítania. Ezekre a kötelezettségekre is irányadó a felek együttműködési kötelezettsége, vagyis az átadást és az elszámolást kölcsönösen együttműködve szükséges lebonyolítani. Amennyiben a kormánytisztviselő a 74. § (1) bekezdésében foglaltakat megszegi, a Kttv. 194. §-ában meghatározott, jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei alkalmazandóak.

A Kttv. 74. § (2) bekezdése a kormánytisztviselőt megillető járandóságok és a munkáltatói igazolások (például közszolgálati igazolás, társadalombiztosítási igazolás, adóigazolás) kiadására vonatkozó határidőket határozza meg. Eszerint a jogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnéskor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül kell a kormánytisztviselővel elszámolni. A korábban hatályos szabályok szerint általános szabályként az utolsó munkában töltött napon kellett az elszámolásnak megtörténnie. Az Mt. szabályai szerint felmondás esetén az utolsó munkában töltött napon, egyébként pedig legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon kell a munkavállalóval elszámolni. A közigazgatás általában lassabb, bürokratikusabb működése indokolja a hosszított határidőt a Kttv.-ben a versenyszféra szabályozásához képest.

A kormánytisztviselőt megillető járandóságok közé tartozik: a kormánytisztviselő illetménye, a ki nem adott szabadsága pénzbeli megváltásának ellenértéke és minden egyéb járandósága. A Kttv. 68. § (6) bekezdése szerint a kifizetett illetményt visszakövetelni nem lehet, ha a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól végleg mentesítették és az illetmény fizetését kizáró körülmény a kormánytisztviselőnek a munkavégzés alóli mentesítése után következett be.

Speciális szabály vonatkozik ugyanakkor egyrészt a végkielégítésre, amelyet a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni a Kttv. 69. § (8) bekezdése alapján. Másrészt a kormánytisztviselő felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésre járó illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.

Kormányzati szolgálati jogviszony tartalma

Jogok és kötelezettségek

Az államigazgatási szerv kötelezettségei

75. § (1) Az államigazgatási szerv köteles

a) a kormánytisztviselőt a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, illetve a közszolgálati szabályzat szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,

c) a kormánytisztviselő e törvény szerinti előmenetelének feltételeit biztosítani,

d) a kormánytisztviselő feladatait és a munkakör betöltésével kapcsolatos követelményeket (végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tapasztalat, képességek) munkaköri leírásban rögzíteni,

e) a munkaköri feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja,

f) a munkaköri feladatok elvégzéséhez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,

g) a kormánytisztviselő munkakörével kapcsolatos képzést és továbbképzést elősegíteni,

h) a kormánytisztviselőnek az e törvényben meghatározott illetményt és egyéb járandóságait megfizetni,

i) a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során indokoltan felmerült költségeit megtéríteni,

j) a kormánytisztviselő teljesítményét értékelni és minősítését elvégezni,

k) biztosítani annak lehetőségét, hogy a kormánytisztviselő érdek-képviseleti tevékenységével kapcsolatos jogait gyakorolhassa.

(2) A kormánytisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(3) A fogyatékkal élő, illetve a megváltozott munkaképességű kormánytisztviselő foglalkoztatása során a munkáltatónak gondoskodnia kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a kormánytisztviselő munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője köteles az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben közszolgálati szabályzatot kiadni.

21. Kormányzati szolgálati jogviszony tartalma, jogok és kötelezettségek

Amint arra korábban már utaltunk, az Mt.-nek a közigazgatás személyi állományára irányadó szabályai a közigazgatás specialitásainak figyelembevételével a Kttv.-be beépültek. A törvény ezzel összhangban szabályozza a közszolgálat alanyainak jogait és kötelezségeit.

21.1. Az államigazgatási szerv kötelezettségei

A törvény meghatározza az államigazgatási szerv munkáltatói funkciójával összefüggő kötelezettségeit. Ezek a következők:

- foglalkoztatási kötelezettség;
- munkavégzés feltételeinek biztosítása;
- munka- és egészségvédelem;
- az indokolt költségek megtérítése.

Bizonyos kötelezettségeket a törvény külön szabályoz, mint pl. a díjazást, a törvény szerinti előmeneteli feltételek biztosítását, a kormánytisztviselő teljesítményének értékelését.

21.1.1. Foglalkoztatási kötelezettség

Az államigazgatási szerv alapvető kötelezettsége a kormánytisztviselő kinevezésében foglaltak, a jogszabályok, valamint a közszolgálati szabályzat szerinti foglalkoztatása, az illetmény és egyéb járandóságok megfizetése. A foglalkoztatási kötelezettség kettős követelményt támaszt a munkáltatóval szemben: a kormánytisztviselőt *munkával kell ellátnia* és *biztosítania kell* a munka elvégzéséhez szükséges személyi és tárgyi *feltételeket*. Ha a kormánytisztviselő a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett időre illetmény illeti meg [Kttv. 144. § (1) bekezdés]. A kormánytisztviselő ugyanakkor – irányítással, kirendeléssel és

kiküldetéssel – ideiglenesen a kinevezéstől eltérően is foglalkoztatható [Kttv. 51. § (1) bekezdése].

21.1.2. A munkavégzés feltételeinek biztosítása

A foglalkoztatási kötelezettségből, valamint az általános magatartási szabályokból számos rész-kötelezettség vezethető le, amelyek alapján a munkáltató köteles:

- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit megteremteni [részletesen lásd lejjebb];
- a munkaszervezés során biztosítani, hogy a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- a munkaköri feladatok elvégzéséhez szükséges tájékoztatást és iránymutatást megadni.

Az *iránymutatás megadása* a munkáltatónak egyszerre joga és kötelezettsége. A közszolgálat „önállóan” munkavégzés, így a kormánytisztviselőnek jogviszonya fennállása alatt folyamatosan meg kell adni a feladatellátáshoz szükséges útmutatást, tájékoztatni kell az államigazgatási szerv elvárásairól. A tájékoztatási kötelezettséggel összefüggő részletszabályokat a R1. is tartalmaz.

- az irányítási kötelezettségből is következően a munkáltató köteles a kormánytisztviselő feladatait és a munkakör betöltésével összefüggő követelményeket munkaköri leírásban rögzíteni.

Munkaköri leírás minta

.....
(szerv)

.....
(szervezeti egység)

.....
(szervezeti alegység)

MUNKAKÖRI LEÍRÁS

.....
munkakörre

(a munkakör betöltőjének neve)
.....

1. Általános adatok

1.1. A munkakör megnevezése:

1.2. A munkakör célja, funkciója (létesítésének indoka, ellátandó feladatok együttes megnevezése):

1.3. A munkakör szervezeten belüli elhelyezkedése:

a) Szervezeti egység és alegység:

b) Vezetői munkakör esetén az irányított szervezeti egység(ek):

c) Közvetlen felettes munkaköre:

d) Munkáltatói jogkör gyakorlójának munkaköre:

1.4. Munkarend:

- a) teljes munkaidő – részmunkaidő
- b) hivatali munkavégzés – otthoni munkavégzés – hivatali és otthoni munkavégzés

2. A munkakör tartalma

A kormánytisztviselő feladata..... (*a közigazgatási szerv Szervezeti és Működési Szabályzata megfelelő pontjainak megjelölése*) foglalt feladatok ellátása, így különösen:

2.1. Gyakran ismétlődő, rendszeres feladatok:

2.2. Eseti jellegű feladatok:

2.3. Vezetői munkakör esetén irányítási, koordinációs feladatok:

3. Jogkörök

3.1. Szakmai jogkörök:

- a) hatósági
- b) engedélyezési
- c) véleményezési
- d) előterjesztési
- e) ellenőrzési
- f) koordinációs
- g) egyéb:

3.2. Vezetői jogkörök:

- a) hatósági
- b) engedélyezési
- c) véleményezési
- d) előterjesztési
- e) ellenőrzési
- f) aláírási
- g) döntési
- h) munkáltatói
- i) koordinációs
- j) kiadmányozási
- k) kötelezettségvállalási
- l) egyéb:

4. Felelősségi kör (*munkaeszközök, közvetlen beosztottak, szervezeten kívüli személyek, szervezeti egység működése, stb.*):

5. A munkakör betöltési követelményei (*azok a minimális követelmények, melyek nélkül a munkakört nem lehet betölteni*):

5.1. Iskolai végzettség (a közszolgálati tisztviselők képzési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendelet alapján):

5.2. Egyéb végzettség, képzés, feltétel (pl. számítástechnikai ismeretek, nyelvismeret, nemzetbiztonsági ellenőrzés, vagyonyilatkozat-tételi kötelezettség):

5.3. Tapasztalatok (szakmai tapasztalat, gyakorlati idő, vezetői tapasztalat):

5.4. Kompetenciák:

5.4.1. Ügyintézői kompetenciák:

- a) problémamegoldás
- b) szakmai ismeretek alkalmazása
- c) kommunikáció
- d) ügyfél-orientáltság
- e) empátia
- f) kezdeményezőkézség
- g) csapatmunka/együttműködés
- h) egyéb:

5.4.2. Vezetői többletkompetenciák:

- a) stratégiai gondolkodás
- b) munkatársak fejlesztése
- c) vezetési technikák
- d) egyéb:.....

5.5. A munkakör ellátásához szükséges jogszabályok ismerete:**6. Helyettesítés rendje:****7. A munkakör betöltőjének adatai:****8. A munkakörhöz kötött feltételek meg nem felelése esetén a megfelelés elérésének módja, határideje (nyelvvizsga, képesítés megszerzése):**

Záradék: A kormánytisztviselő köteles felettesei utasításait végrehajtani. A munkaköri leírás csak a rendszeresen visszatérő alapvető feladatokat tartalmazza. A felsoroltakon kívül el kell látni a munkakörhöz kapcsolódó eseti feladatokat is, továbbá mindazon feladatokat, amelyekkel az 1.3. pontban meghatározott munkakört betöltő vezetők a kormánytisztviselőt megbízzák.

Dátum

Aláírás

(a szervezeti egység vezetője és a kormánytisztviselő aláírása)

21.1.3. Munka- és egészségvédelem

A munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. E kötelezettsége keretében gondoskodnia kell – többek között – a munkavégzés céljára szolgáló helyiségek és eszközök biztonságáról, a rend és munkafegyelem fenntartásáról, valamint a kormánytisztviselők egészségvédelméről [megfelelő világítás, ivóvíz, pihenési lehetőség, stb.]. E kötelezettségek teljesítése során a munkáltatónak tekintettel kell lennie a munkavédelmi törvényben [Mvt.] és a kapcsolódó végrehajtási rendeletekben foglaltakra [Mvkr., Mvjr., Kmkr., Alkvr. stb.].

A munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a kormánytisztviselő *munkaköri alkalmassági vizsgálatát* a munkába lépést megelőzően, illetve a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt rendszeres időközönként az Alkvr.-ben és a közszolgálati szabályzatban foglaltakra is tekintettel. Amennyiben a kormánytisztviselő egészségügyi okból – pl. baleset, betegség következtében – a munkaköri feladatai ellátására alkalmatlanná válik, megnyílik a felmentés lehetősége [Kttv. 63. § (2) bekezdés c) pont]. Az egészségügyi alkalmatlanság megállapítása orvosi szakkérdés, amely-

nek megítélése – első fokon – a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó orvos [üzem-
orvos] feladata. Az alkalmatlanság megállapítása esetén először meg kell vizsgálni, hogy van-e a
hivatali szervezetben a kormánytisztviselő képzettségének, besorolásának és egészségi állapotá-
nak megfelelő betöltetlen munkakör. Felmentésre akkor kerülhet sor, ha ilyen munkakör nincs,
vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez a kormánytisztviselő nem járul hozzá [Kttv.
63. § (4) bekezdés]. Ha az áthelyezéshez való hozzájárulást alapos ok nélkül tagadja meg, a vég-
kielégítés felére jogosult [Kttv. 69. § (7) bekezdés].

A kormánytisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségé-
re tekintettel rá *hátrányos következményekkel nem jár*. A törvény ezzel az előírással a foglalkoz-
tatásra vonatkozó olyan általános szabályt fogalmaz meg, amely minimum követelményként ér-
vényesül. Példaként állíthatjuk a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő kinevezésének
egyoldalú módosítását [Kttv. 48. §], amely során a munkáltató egyoldalú intézkedésének a testi
alkatra és fejlettségre vonatkozó általános követelmény szab korlátot. Fogyatékossgal élő, vagy
megváltozott munkaképességű kormánytisztviselő foglalkoztatása esetén az ésszerű alkalmazko-
dás feltételeinek biztosításáról is gondoskodni kell.

*Köteles-e a kormánytisztviselő megismételt első fokú soron kívüli munkaköri alkalmassági vizs-
gálaton részt venni, ennek megtagadása esetén érheti-e hátrány?*

A munkaköri alkalmassági vizsgálat jogszabályi hátterét az Mvt., valamint az Alkvr. képezi. Ha
az Alkvr. 7. § (1) bekezdése alapján véleménykiadással záruló soron kívüli munkaköri alkalmas-
sági vizsgálatot kell lefolytatni, ezen a kormánytisztviselő köteles részt venni. Egyet nem értés
esetén mind a kormánytisztviselő, mind a munkáltató jogosult a vélemény másodfokon történő
orvosi elbírálását kezdeményezni a vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül, az elbírá-
lást a területileg illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely, mint másodfokú szerv végzi.
A másodfokú egészségügyi szerv döntéséig az első fokú egészségügyi szerv véleménye szerint
kell eljárni [Alkvr. 12. § (5) bekezdés]. Ha a kormánytisztviselő alkalmatlansága első fokon ér-
vényesen megállapításra került, a vélemény másodfokon való elbírálását a fentiek szerint lehet
kezdeményezni. A kormánytisztviselőt újabb első fokú vizsgálaton történő részvételre kötelezni
nem lehet, a részvétel megtagadásából eredően hátrány nem érheti. Új első fokú vizsgálat kezde-
ményezésére abban az esetben van lehetőség, ha az előző vizsgálat óta eltelt idő alatt a kormány-
tisztviselő egészségi állapotában olyan, a munkakör betöltésére való alkalmasságát is érintő vál-
tozás következett be, ami a vizsgálat ismételt lefolytatását indokolja.

21.1.4. Az indokolt költségek megtérítése

A kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek teljesítésével összefüggésben költsé-
gek merülhetnek fel, pl. utazási, étkezési költség. Az indokoltan felmerülő költségeket a mun-
káltatónak meg kell térítenie.

Ha a kormánytisztviselő *kirendelés* alapján más munkáltatónál végez munkát, a kirendeléssel
felmerülő költségeket – az érintett államigazgatási szervek eltérő megállapodása hiányában – az a
szerv viseli, ahová a kormánytisztviselőt kirendelték [Kttv. 53. § (3) bekezdés]. A munkáltató a
szokásos munkavégzési hely szerinti településen kívüli munkavégzést is előírhat a kormánytiszt-
viselőnek [kiküldetés]. *Belföldi kiküldetés* esetén az élelmezéssel kapcsolatos többletköltségek
fedezésére napidíj jár, amelynek mértéke az illetményalap egy munkanapra eső összegének 25%-

a. Ezen túlmenően a munkáltató a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket is megtéríti [Kttv. 54. § (3)–(6) bekezdései]. Az *ideiglenes külföldi kiküldetésre* irányadó szabályokat kormányrendelet állapítja meg. A napidíj összege megkezdett naptári naponként 40 euró, amelyet díjtalan ebéd, illetve vacsora esetén étkezésenként 30%-kal csökkenteni kell [R5.].

A szabadságolási tervben foglaltaktól rendkívül indokolt esetben el lehet térni, a kormánytisztviselő megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből meg lehet szakítani. A megszakítás miatt, valamint az eltéréssel összefüggésben felmerült költségeket a munkáltató megtéríti [Kttv. 103. § (5)–(6) bekezdései].

A munkába járással kapcsolatos utazási költségeket a munkáltató a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján megtéríti. A rendelet alkalmazásában munkába járásnak minősül:

- a közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás,
- a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni.

A munkavégzés szempontjából nem indokolt költségek (pl. a közigazgatási határon belül lakó kormánytisztviselő személygépkocsival jár munkába) megtérítésére a kormánytisztviselő nem tarthat igényt.

Kérheti-e a körjegyző a körjegyzőséghez tartozó településre történő közlekedése költségeinek megtérítését?

A Kttv. 248. § (2) bekezdése értelmében az 54. § alapján nem minősül kiküldetésnek, ha a körjegyző a körjegyzőséghez tartozó településen látja el munkaköri feladatait. Ennek megfelelően a körjegyzőt nem illeti meg a Kttv. 54. § (3) és (6) bekezdéseiben foglaltak szerint a kiküldetésben lévő tisztviselőnek az ételmezésével kapcsolatos többletköltségei fedezetére járó napidíj, valamint a napidíjon túlmenően a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségek megtérítése. A Kttv. 75. § (1) bekezdés *b*) alapján az államigazgatási szerv köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. A munkáltató a körjegyzőnek a körjegyzőséghez tartozó települések közötti közlekedését pl. bérlet, hivatali gépjármű rendelkezésre bocsájtásával tudja megoldani.

Az államigazgatási szerv hivatalis szervezetének vezetője köteles a munkáltató általános szabályozási hatáskörébe tartozó, valamint a Kttv.-ben meghatározott kérdésekben – normatív utasításként – *közszolgálati szabályzatot* kiadni. Közszolgálati szabályzatban a hivatali működés legfontosabb kérdéseiről szükséges rendelkezni, így többek között:

- a munkavégzés alóli mentesülés egyéb eseteiről [Kttv. 79. § k) pont];
- a tanulmányi célú mentesítésről [Kttv. 81. § (1) bekezdés];
- a rendkívüli munkavégzésről [Kttv. 96. § (4) bekezdés];
- a szabadságról;
- a helyettesítési díjról [Kttv. 52. § (3) bekezdés];

- az egyéb juttatások, pl. cafetéria, szociális, jóléti, kulturális juttatások igénybevétele és elszámolása rendjéről [Kttv. 151. § (3) bekezdés, 152. § (2) bekezdés];
- a munkaköri és képzettségi pótlékról [Kttv. 142. §];
- a célfeladatról [Kttv. 154. § (2) bekezdés];
- a kormányzati ügykezelők illetménye megállapításakor figyelembe veendő egyéb szempontokról [Kttv. 208. § (1) bekezdés];
- a munkakör átadás- átvételről, a leltárhiányról [Kttv. 162. § (1) bekezdés].

Kormánytisztviselő kötelezettségei

76. § (1) A kormánytisztviselő köteles

a) feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni,

b) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni,

c) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,

d) vezetőkkel és munkatársakkal együttműködni,

e) munkáját személyesen ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottakon túl a kormánytisztviselő vezetői iránti szakmai lojalitással köteles ellátni feladatait. Szakmai lojalitás alatt kell érteni különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést.

77. § Az államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyban állók tekintetében - ha a rendőrségről szóló törvény előírja - a rendőrségről szóló törvény szerinti belső bűnmegelőzési és büntetővizsgáló feladatokat ellátó szerv ellenőrizheti, hogy az államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyban álló kormánytisztviselő eleget tesz-e az e törvényben meghatározott hivatali kötelezettségének.

21.2. A kormánytisztviselő kötelezettségei

Az általános magatartási követelményeknek való megfelelésen túl a kormánytisztviselő kötelezettségeit a törvény általánosságban határozza meg, tételesen rögzítve néhány alapvető kötelezettséget. A kormánytisztviselőket többletkötelezettségek terhelik a munkajogi szabályokhoz viszonyítva, ami jelentős mértékben hozzájárul ahhoz, hogy tevékenységüket nem pusztán munkavégzésnek, hanem szolgálatnak tekintjük.

21.2.1. Jogszerű, szakszerű, az etikai elveknek megfelelő magatartás és eljárás

A közszolgálatban a *közösség szolgálatának* elsődlegessége és az ebből fakadó magasabb elvárások teljesítése alapvető követelmény. A közszolgálati tevékenység közérdekűsége miatt kiemelkedő jelentősége van annak, hogy a kormánytisztviselő milyen módon végzi az e körbe tartozó feladatait, elősegíti-e a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartását.

A kormánytisztviselő munkáját az *általában elvárható szakértelemmel és gondossággal* köteles végezni. Annak megítélése során, hogy a kormánytisztviselő az elvárható szakértelemmel és gondossággal járt-e el, a képességeiből [szakképzettségéből, megszerzett gyakorlatából, szaktudásából], valamint az adott tevékenységgel szemben támasztott, általában elfogadott elvárhatósági követelményekből kell kiindulni. Azt kell tehát vizsgálni, hogy a kormánytisztviselő munkavégzése az általában elvárható színvonalnak megfelel-e. Amennyiben munkaköri feladatainak megfelelő színvonalú ellátására a kormánytisztviselő kellő szakértelem hiányában nem képes, az ezt megállapító *minősítése* alapján sor kerülhet kormányzati szolgálati jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére [Kttv. 63. § (2) bekezdés b) pont, 65. §].

A törvény meghatározza a kormánytisztviselői *hivatásetikai alapelveket* [Kttv. 83. §], amely alapelvek megsértése esetén etikai eljárásra, az etikai eljárás eredménye alapján fegyelmi eljárás lefolytatására kerülhet sor. Az etikai elveknek nem megfelelő magatartást tanúsító, ezáltal a hivatalára méltatlanná váló kormánytisztviselő felmentésére a törvény lehetőséget biztosít [Kttv. 63. § (2) bekezdés a) pont, 64. §].

Ellentétes-e a pártatlanság követelményével, ha a kormánytisztviselő egy betéti társaság reklámanyagát a munkáltató nevében postázza, e magatartás megalapozhatja-e hivatalvesztés fegyelmi büntetés alkalmazását?

A Legfelsőbb Bíróság egy egyedi ügy kapcsán kimondta, hogy a köztisztviselő a feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak és az irányító testületi döntéseknek megfelelően, szakszerűen, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint köteles ellátni, e kötelezettség súlyos megszegése miatt hivatalvesztés fegyelmi büntetés kiszabásának van helye [Ktv. 37. § (1) bekezdés, 50. § (2) bekezdés f) pont]. A tényállás szerint a munkáltató a köztisztviselőt hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtotta, mert a köztisztviselő a munkáltató nevében és költségén postázta egy betéti társaság reklámanyagát, ezzel a postaköltségek csökkentésére vonatkozó utasítást, valamint a Ktv. rendelkezéseit is megszegte, mivel köztisztviselőként fokozott gondot kellett volna fordítania arra, hogy a munkaerő-piaci résztvevők között semmi különbséget ne tegyen. Cselekménye a címzett munkáltatókban az utóbbi kötelezettség megszegésének látszatát kelthette, sértve a munkáltató jó hírnevét. A köztisztviselő a fegyelmi vétség elkövetését elismerte, de a cselekmény körülményeire és súlyára, valamint a korábbi munkájára tekintettel kérte a határozat hatályon kívül helyezését. Érvelése szerint csak 19 levelet adott fel, kizárólag megyén belül, szűk körben. Kötelezettségszegést hat éve fennálló jogviszonya alatt nem követett el, ez az első fegyelmi vétsége.

A Legfelsőbb Bíróság döntése értelmében a köztisztviselő azzal, hogy egy gazdasági társaság reklámanyagát, amelyben az a szolgáltatásait ajánlja, a munkáltató hivatalos küldeményei közé helyezte, súlyosan megszegte a köztisztviselőtől elvárható pártatlanságot. Ismerve a küldemények továbbításának rendszerét, tudnia kellett, hogy a címzettek azt a munkáltató küldeményeként veszik át, amiből a munkáltató támogatására következtethetnek. A köztisztviselőnek a piac szereplőivel kapcsolatban semleges magatartást kell tanúsítania, nem kelthet olyan látszatot, mintha meghatározott társaság szolgáltatásainak igénybevételét a közigazgatási szerv ajánlaná. Önmagában az a körülmény, hogy a címzettek közül csak egy érdeklődött a munkáltatónál, illetőleg a leveleket csak a munkáltató illetékességi területén működő társaságok kapták meg, a fegyelmi vétség súlyát nem érinti. A köztisztviselő a kötelezettségszegéssel kapcsolatban a meggondolatlanságára hivatkozott, és hogy a sok munkája közben adta át a társaság kültagja a leveleket. Ennek azonban ellentmond, hogy a fegyelmi eljárást megelőző vizsgálat során tett vallomása szerint

a férje kérte meg, ellenőrizze a címzések helyességét, a borítékokon a feladó megjelölésének lefestéséhez ő adott festéket a társaság kültagjának. Mindezek mellett csekély a jelentősége annak, hogy a köztisztviselőt jogviszonyának fennállása alatt nem sújtották fegyelmi büntetéssel. A fegyelmi vétség jellegére tekintettel a köztisztviselő méltatlanná vált arra, hogy a közigazgatásban tovább dolgozzon, a hivatalvesztés fegyelmi büntetés alkalmazása az elkövetett fegyelmi vétséggel arányban áll.

21.2.2. Rendelkezésre állás, együttműködés, szakmai lojalitás

A rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének feltételeit a törvény a korábbi szabályozással egyezően határozza meg:

- az előírt helyen és időben való megjelenés: „*előírt hely*” az államigazgatási szerv által meghatározott munkavégzési hely, „*előírt idő*” alatt az államigazgatási szervnél a kormánytisztviselőre meghatározott munkakezdési időpontot és a rá irányadó napi munkaidőt kell érteni. A munkaidő hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30 óráig, pénteken 8.00–14.00 óráig tart, a kormánytisztviselők részére munkaközi szünetet kell biztosítani [Kttv. 89. §, 94. §];
- „*munkára képes állapot*”: megfelelő egészségi, fizikai és szellemi állapotot jelent, amelynek meglétét a munkáltató jogosult és köteles ellenőrizni, a kormánytisztviselő pedig – együttműködési kötelezettségére is tekintettel – köteles a munkára képes állapotát befolyásoló lényeges körülményekről a munkáltatót tájékoztatni [pl. ha olyan szer hatása alatt áll, ami a biztonságos munkavégzésben akadályozza]. A munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlása ugyanakkor nem lehet rendeltetésellenes, indokolatlanul zaklató jellegű, illetve nem sértheti a kormánytisztviselő emberi méltóságát. A munkára képtelen állapot lehet teljes [pl. magas lázzal járó betegség, amelynek következtében a kormánytisztviselő semmilyen feladatot nem tud végezni], vagy eredményezheti azt, hogy a kormánytisztviselő csak bizonyos feladatokat nem tud ellátni. Ezt mindig a kormánytisztviselő által betöltött munkakörhöz viszonyítva kell vizsgálni. A munkára képtelen állapotban lévő kormánytisztviselőt munkába állítani nem lehet, illetve a munkavégzéstől el kell tiltani. Az egészségügyi megfeleléség folyamatos fenntartását biztosítja a már említett rendszeres munkaköri alkalmassági vizsgálat;
- a munkaidő alatt feladatellátás céljára rendelkezésre állni, ezzel összefüggésben a munkaidőt munkával tölteni.

A közszolgálati tevékenység során általános magatartási követelményként érvényesül az *együttműködési* kötelezettség, amely a munkavégzés szempontjából egyszerre jelenti pozitív előjelű magatartás tanúsítását [egymás munkavégzésének segítségét, a gördülékeny feladatellátást lehetővé tévő, jó munkakapcsolatos kialakítását] és a negatív magatartástól való tartózkodást [a munkatársak veszélyeztetésének, tevékenysége zavarásának, akadályozásának tilalma]. A kormánytisztviselő együttműködési kötelezettségének megszegése a munkáltató részéről bizalomvesztéshez vezethet, ami a kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének alapját képezheti [Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pont, 66. §].

A kormányzati szolgálati jogviszony személyes jellegű, bizalomra épülő jogviszony, amelyet az államigazgatási szerv a kormánytisztviselő személyes kvalitásaira, szakértelmére tekintettel tart fenn. Ebből eredően a kormánytisztviselő munkaköri feladatait helyette más személy általában nem láthatja el, munkáját köteles *személyesen végezni* úgy, hogy ezzel más egészségét és testi épségét nem veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését

ne idézze elő. Ebből következően a kormánytisztviselő köteles megtagadni a más személy életét, testi épségét, egészségét – vagy a környezetet – közvetlenül és súlyosan veszélyeztető munkáltatói utasítás teljesítését [Kttv. 78. § (2) bekezdés b) pont]. Mindez ugyanakkor nem érinti a kormánytisztviselő azon kötelezettségét, hogy munkája során a köz szolgálatának elsődlegessége alapján kell eljárnia.

A közszolgálatból következő, korábban is hatályos előírás, hogy a kormánytisztviselő feladatait vezetői iránti *szakmai lojalitással* – vagyis többek között a vezető szakmai értékei iránti elkötelezettséggel, szakmai elhivatottsággal, fegyelmezetten és lényeglátóan – köteles ellátni. E kötelezettség megszegése bizalomvesztést alapozhat meg [Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pont, 66. §].

A törvény – a korábbi szabályozással összhangban – kimondja, hogy az Rtv. előírásai alapján az államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyban állók tekintetében az Rtv. szerinti belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv ellenőrizheti, hogy a Kttv.-ben meghatározott hivatali kötelezettségének a kormánytisztviselő eleget tesz-e.

78. § (1) A kormánytisztviselő köteles felettese utasítását végrehajtani.

(2) A kormánytisztviselő köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével:

- a) bűncselekményt, illetve szabálysértést valósítana meg;
- b) más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A kormánytisztviselő az utasítás végrehajtását megtagadhatja, ha annak teljesítése

- a) az életét, egészségét vagy testi épségét, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy
- b) jogszabályba, a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne.

(4) A kormánytisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba vagy a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a kormánytisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg. A kormánytisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti.

(5) Ha az utasítást adó a kormánytisztviselőnek nem közvetlen felettese, akkor a közvetlen felettes útján kell az írásba foglalást kérni.

(6) A kormánytisztviselő, ha felettese döntésével, illetve utasításával nem ért egyet, jogosult különvéleményét írásba foglalni. Emiatt hátrány nem érheti.

(7) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a kormánytisztviselőt az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

(8) Ha a kormánytisztviselő az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre illetményre jogosult.

(9) A kormánytisztviselő a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

21.2.3. Az utasítás végrehajtása

A közigazgatás hierarchikus működésében fontos szerepe van az utasítások teljesítésének. A kormánytisztviselő munkaköri leírása, illetve a vonatkozó szabályok csak a munkavégzés kereteit határozzák meg, e kereteket a munkahelyi felettes utasításai töltik ki tartalommal.

Főszabály szerint a kormánytisztviselő köteles felettese – szóban, vagy írásban adott – utasítását végrehajtani. Az utasítás végrehajtása során az alábbiakat kell szem előtt tartania:

- az *utasítás adására jogosult* személytől származik-e az utasítás: utasítás adására az államigazgatási szerv hierarchikus felépítéséből eredően munkahelyi felettesnek minősülő személyek jogosultak, e személyi kör behatárolásához az államigazgatási szerv SZMSZ-e és ügyrendje nyújt segítséget;
- mi az *utasítás tartalma*: a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyával és munkavégzésével összefüggő utasítások végrehajtására köteles. Az államigazgatási szerv utasítási jogkörében többek között meghatározhatja a munkavégzés módját, helyét, idejét, minőségi követelményeket támaszthat, magatartási szabályokat írhat elő, a kormánytisztviselőt kirendelheti, átirányíthatja, túlmunkát rendelhet el, stb;
- fennáll-e az *utasítás végrehajtása megtagadásának* lehetősége vagy kötelezettsége, amennyiben igen, mi ennek a következménye.

A hierarchikus felépítésű közigazgatás folyamatos működésének fenntarthatósága érdekében az utasítást csak kivételesen lehet megtagadni. Ha az utasítás megtagadására megfelelő ok nélkül kerül sor, ez a kormánytisztviselő fegyelmi felelősségre vonását alapozhatja meg. A végrehajtás megtagadásnak vannak kötelező [Kttv. 78. § (2) bekezdés], és a kormánytisztviselő mérlegelésétől függő esetei [Kttv. 78. § (3) bekezdés]. A törvény a megtagadás szabályait alapvetően a korábbi rendelkezésekkel egyezően állapítja meg.

- nincs mérlegelési lehetőség az olyan utasítás tekintetében, amelynek teljesítésével a kormánytisztviselő bűncselekményt vagy szabálysértést valósítana meg, valamint más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetőleg – a korábbi szabályozáshoz képest új elemként – a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Az ilyen tartalmú utasítás végrehajtását a kormánytisztviselőnek *meg kell tagadnia*. Az, hogy a kormánytisztviselő utasítás alapján eljárva valósít meg büntetendő cselekményt, a büntetőjogi jogkövetkezmények alól nem mentesíti;
- a kormánytisztviselő *nem köteles teljesíteni* azt az utasítást, amely a saját életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti, pl. ha a munkáltató arra utasítja, hogy a munkát az előírt védőeszköz nélkül végezze el. A megtagadás csak akkor tekinthető jogszerűnek, ha mindkét konjunktív feltétel egyidejűleg teljesül, vagyis ha a közvetlen veszély egyúttal súlyosnak is minősül. A jogszabályi előírások, valamint a munkáltató által kiadott normatív utasításban foglaltak megsértése szintén lehetővé teszi az utasítás megtagadását. Ez utóbbira példaként szolgálhat az az eset, amikor a dolgozó nőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig a munkáltató éjszakai munkára kötelezi. Ezekben az esetekben a kormánytisztviselő mérlegelheti, hogy eleget tesz-e az utasításban foglaltaknak.

Ha a kormánytisztviselő felismeri, hogy az utasítás teljesítése jogszabályba vagy normatív utasításba ütközik, az érintettek jogos érdekeit sérti, vagy kárt idézhet elő, köteles erre a körülményre az utasítást adó *figyelmét felhívni*. A figyelemfelhívás elmulasztása a kormánytisztviselő fegyelmi és kártérítési felelősségét alapozhatja meg. Az utasítás végrehajtását a kormánytisztviselő nem

tagadhatja meg, ha azt az utasítást adó a figyelmeztetés ellenére fenntartja, azonban kérheti az utasítás *írásba foglalását*. A rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéből ugyanakkor következik, hogy a kormánytisztviselő az utasítás írásba foglalását csak indokolt esetben kérheti.

A kormánytisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti. Nem érheti hátrány akkor sem, ha felettese utasításával egyet nem értve különvéleményét írásba foglalja. Ha a munkáltató ennek ellenére hátrányos jogkövetkezményekkel sújtja a kormánytisztviselőt, intézkedésével rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg, ha az utasítást ennek ellenére nem foglalja írásba, a kormánytisztviselő annak végrehajtását jogszerűen megtagadhatja.

Az utasítás végrehajtásának jogszerű megtagadása ugyanakkor nem mentesíti a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól. A kormánytisztviselő továbbra is köteles munkára képes állapotban, munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni és a jogszerű utasításokat végrehajtani. Ha a kormánytisztviselő az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása miatt nem végez munkát, a kieső időre illetményre jogosult.

A kormánytisztviselő a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az eltérésről haladéktalanul tájékoztatni kell a munkáltatót.

79. § A kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége időtartamára,
- b) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
- c) kötelező orvosi vizsgálata időtartamára,
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén naponta kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) a 80. § (1) bekezdése szerinti továbbképzésben, valamint a 81. §-ban foglaltak szerint a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára, továbbá
- k) e törvényben, valamint a közszolgálati szabályzatban meghatározott időtartamra.

A törvény lényegében az MT. szabályaival egyezően határozza meg azokat az eseteket, amelyekben a kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól. A mentesülési esetek között indokolt elhelyezni a szoptatással kapcsolatos távollét lehetőségét biztosító rendelkezéseket. A törvény jogszerűnek tekinti a kormánytisztviselőnek különös méltánylást érdemlő személyi vagy családi ok miatti – jellemzően a személyes jelenlétét igénylő – távollétét is [például hozzátartozó balesete, váratlan megbetegedése, stb.].

A kormánytisztviselőt munkavégzés hiányában – így a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés időtartamára – csak törvényben meghatározott esetekben illeti meg *díjazás* [Kttv. 144. § (3) bekezdés]. Ha a kormánytisztviselő a munkáltató működésével összefüggő problémák miatti munkavégzési zavarok következtében nem tud munkát végezni [pl. bombariadó miatt a munkáltató hazaküldi az alkalmazottakat], az emiatt kiesett munkaidőre [állásidő] illetmény illeti meg. Ezzel szemben nem jár díjazás abban az esetben, ha a kormánytisztviselő a munkáltató működési körén kívüli okból nem végez munkát [Kttv. 144. § (1) bekezdés].

Ha a kormánytisztviselő a munkáltató engedélyével mentesül a munkavégzés alól, díjazás akkor és olyan mértékben illeti meg, ahogy abban megállapodnak. Ennek hiányában a távol töltött időre díjazás nem jár [munkavégzés hiányában járó díjazás magyarázatát lásd 21.15.9. pont alatt!].

Kormánytisztviselő képzése, továbbképzése

80. § (1) A kormánytisztviselő jogosult az előmenetelhez, és köteles a központilag vagy az államigazgatási szerv által előírt képzésben, továbbképzésben vagy átképzésben - ideértve a közigazgatási vezetőképzést is - (a továbbiakban együtt: továbbképzés) részt venni.

(2) A továbbképzést - kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik - a Nemzeti Közszolgálati Egyetem biztosítja.

(3) A kormánytisztviselőnek előírt továbbképzés és az ezzel összefüggő beszámolási vagy vizsgakötelezettség teljesítése miatt kieső munkaidőre járó illetményét az államigazgatási szerv köteles megtéríteni.

(4) A továbbképzés költségeit a kormánytisztviselő köteles megtéríteni az államigazgatási szervnek, ha neki felróható okból a továbbképzést elmulasztja, illetve az előírt követelményeket nem teljesíti, vagy ha hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel, méltatlanság jogcímén alapuló felmentéssel szűnt meg a kormányzati szolgálati jogviszonya, valamint arra figyelemmel szüntették meg kormányzati szolgálati jogviszonyát közös megegyezéssel, hogy a fontos és bizalmas munkakörbe történő áthelyezéséhez nem járult hozzá. Ha a kormánytisztviselő a továbbképzést a munkáltatónak felróható okból mulasztja el, illetve nem teljesíti, akkor a továbbképzés költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Nincs megtérítési kötelezettsége a kormánytisztviselőnek az iskolarendszeren kívüli kötelező továbbképzés költségei esetében, kivéve az idegen nyelvi képzést, valamint a külföldi képzést, továbbképzést.

81. § (1) Ha a kormánytisztviselő képzésben - ide nem értve a 80. § (1) bekezdése szerinti továbbképzést - vesz részt és ez érinti a munkaidejét, köteles ezt engedélyeztetni a munkáltatójával. A munkáltató engedélye alapján a kormánytisztviselő mentesül a tanulmányok folytatásához szükséges időre a munkavégzési kötelezettsége alól, amelynek időtartamára a kormánytisztviselő illetményre jogosult. A kormánytisztviselő - tanulmányi szerződés vagy közszolgálati szabályzat eltérő rendelkezése hiányában - köteles ledolgozni a tanulmányi célú mentesítés időtartamát.

(2) A mentesítés mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltató vizsgáncént - ha egy vizsganapon a kormánytisztviselőnek több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként - a vizsga napját is beszámítva négy munkanapra köteles a kormánytisztviselőt mentesíteni a munka-

végzési kötelezettsége alól. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

(4) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanapra köteles a kormánytisztviselőt mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

(5) A munkáltató a kormánytisztviselő kérésének megfelelően köteles a (3)-(4) bekezdés szerint mentesíteni a kormánytisztviselőt munkavégzési kötelezettsége alól.

21.3. Kormánytisztviselő képzése, továbbképzése

A kormánytisztviselők előmeneteli rendszerében – a közigazgatás szakmaiságának folyamatos fenntartásához fűződő közérdekre is figyelemmel – meghatározó szerepe van a képzési és továbbképzési rendszernek. A továbbképzésben való részvétel lehet kötelező vagy önkéntes. A kötelező továbbképzéseket a jogszabály írja elő az előmenetelhez [pl. alapvizsga, szakvizsga], vagy az államigazgatási szerv kötelezi a kormánytisztviselőt az abban való részvételre. A kormánytisztviselők képzésének, továbbképzésének központi feladatait a jövőben a Nemzeti Közszerződési Egyetem látja el. A szükséges feltételek biztosítása az államigazgatási szerv feladata, a kormánytisztviselő költségeit [pl. utazási és vizsgaköltség], valamint az előírt továbbképzés és az ezzel összefüggő vizsgakötelezettség teljesítése miatt kieső munkaidőre járó illetményt is meg kell térítenie. A kötelező továbbképzésben való részvétel idejére a kormánytisztviselő mentesül a munkavégzési kötelezettség alól [Kttv. 79. § g) pont]. Megjegyezzük, hogy a Kttv. az Mt. szabályozásától eltérően az általános iskolai tanulmányok időtartamára nem ad mentesítést, mivel ilyen tanulmányok folytatása kormánytisztviselők esetében fel sem merülhet.

A továbbképzés költségeit a kormánytisztviselőnek általában nem kell megtérítenie. *Visszatérítési kötelezettsége* akkor keletkezik, ha

- neki felrőható okból a továbbképzést elmulasztja;
- az előírt követelményeket nem teljesíti;
- kormányzati szerződési jogviszonya hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel, vagy méltatlanság miatti felmentéssel megszűnik, illetve
- ha jogviszonya azért kerül megszüntetésre, mert a fontos és bizalmas munkakörbe való áthelyezéséhez nem járul hozzá.

A kormánytisztviselőt nem terheli visszatérítési kötelezettség

- az iskolarendszeren kívüli kötelező továbbképzés esetén [kivéve az idegen nyelvi, valamint a külföldi képzést];
- ha a továbbképzést a munkáltatónak felrőható okból mulasztja el [Kttv. 80. § (4) bekezdés].

Az önkéntes továbbképzésben részt vevő kormánytisztviselő elismerése és támogatása érdekében az államigazgatási szerv vele tanulmányi szerződést köthet [Kttv. 82. §]. A kormánytisztviselő köteles az államigazgatási szerv engedélyét kérni a munkaidejét érintő képzésben való részvételhez [pl. másoddiploma megszerzése levelező szakon]. Az engedély alapján *tanulmányi célú mentesítésben* részesül, amelynek időtartamára mentesül a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól és illetményre jogosult [Kttv. 79. § g) pont, 144. § (3) bekezdés b) pont]. A tanulmányi célú mentesítés időtartamát főszabály szerint le kell dolgoznia. A tanulmányi célú mentesítés a tanulmányok folytatásához szükséges időre jár, mértéke:

- az iskolai foglalkozáson, gyakorlaton való részvételhez szükséges időtartamot az oktatási intézmény által kibocsátott igazolás alapján állapítja meg a munkáltató;
- a vizsgák teljesítéséhez vizsgánként [vizsgatárgyanként] összesen négy munkanap;
- diplomamunka elkészítéséhez tíz munkanap.

Tanulmányi szerződés

82. § (1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a kormánytisztviselő pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát lemondással nem szünteti meg. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(2) Nem köthető tanulmányi szerződés

a) jogszabály vagy közszolgálati szabályzat alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá,

b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a kormánytisztviselőt.

(3) Tanulmányi szerződést csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével köthet a kormánytisztviselő más államigazgatási szervvel, illetőleg más munkáltatóval.

(4) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá - a támogatás mértékével arányosan - a kormánytisztviselő által a munkáltatónál kötelezően kormányzati szolgálati jogviszonyban töltendő idő tartamát, amely öt évnél hosszabb nem lehet.

(5) A munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban töltendő idő tartamába - a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában - nem számít be a kormányzati szolgálati jogviszony szünetelésének az az esete, amelyre a kormánytisztviselőt szabadság nem illeti meg.

(6) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

(7) Amennyiben a munkáltató a támogatást nem biztosítja, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a kormánytisztviselő mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól, és a szerződésszegésből eredő esetleges kárát érvényesítheti.

(8) Ha a támogatásban részesülő kormánytisztviselő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését.

(9) Amennyiben a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

(10) A tanulmányi szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna.

(11) A kormánytisztviselő felmondása esetén a munkáltató az általa nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a kormánytisztviselő a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét tölti le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

21.4. Tanulmányi szerződés

A közigazgatási szerv szakember-ellátottságának biztosítására tanulmányi szerződést is köthet. A tanulmányi szerződésre vonatkozó részletes szabályokat határozza meg ez a szakasz, alapvetően az Mt. szabályainak alapul vételével, továbbá a jogalkalmazást segítő MT. szabályaival kiegészítve. A szakasz rendelkezik a tanulmányi szerződés fogalmáról, kötelező tartalmi elemeiről (a feleket terhelő szolgáltatásokat részletesen meg kell határozni), továbbá arról, hogy csak írásban lehet megkötni, valamint, hogy mely esetekben nem köthető tanulmányi szerződés. Egyezően a korábban hatályos szabályokkal, kizárt a tanulmányi szerződés megkötése munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, illetve a közigazgatási szerv által előírt tanulmányok elvégzésére. Ez az indoka annak, hogy például a képesítési jogszabályban meghatározott szakképesítések megszerzése érdekében a munkáltató nem köthet tanulmányi szerződést a kormánytisztviselővel, mivel a jogszabály értelmében a munkáltatónak köteleznie kell a kormánytisztviselőt a megfelelő szakképesítés megszerzésére.

Tanulmányi szerződést a munkáltató *csak kormánytisztviselővel kötheti meg*, vagyis – a korábban hatályos szabályoktól eltérően – nem köthető olyan személlyel, aki még nem áll kormányzati szolgálati jogviszonyban. További korlátozás, hogy tanulmányi szerződést csak *a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével köthet a kormánytisztviselő más államigazgatási szervvel*, illetve más munkáltatóval. Fontos előírás, hogy a tanulmányi szerződés alapján nyújtott szolgáltatásoknak arányosnak kell lenniük egymással. E szabály megsértése esetén a tanulmányi szerződés részlegesen érvénytelen lesz. Ezért a 25. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van az arányosság helyreállítására [az aránytalanság kiküszöbölésére] vagy a megállapodás [egésze] érvénytelenségének megállapítására.

A gyakorlatban felmerült bizonytalan helyzetet rendezi az a rendelkezés, amely szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

A munkáltató lényeges szerződésszegése – a normaszöveg ki is emeli a támogatás biztosításának az elmaradását – mentesíti a kormánytisztviselőt a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése alól. A (8) bekezdés a kormánytisztviselő szerződésszegő magatartásának jogkövetkezményét határozza meg: ez esetben a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. Ha a kormánytisztviselő szerződésszegése abban áll, hogy nem tölti le a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét, akkor a megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

A szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely miatt a szerződésből eredő kötelezettség teljesítése lehetetlenné vált vagy a teljesítés aránytalan sérelemmel járna. A törvény meghatározza, hogy ebben az esetben – attól függően, hogy mely fél mondja fel a szerződést – mi lesz a felmondás jogkövetkezménye: ha a kormánytisztviselő mondja fel a szerződést a munkáltató a támogatást visszakövetelheti, illetve arányosan követelheti vissza, ha a kormánytisztviselő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti le. A munkáltató felmondása esetén azonban a támogatás nem követelhető vissza.

Szerződésszegésnek minősül-e, ha a tisztviselőt – a tanulmányi szerződésben vállalt időtartam alatt – áthelyezik más közigazgatási szervhez?

A Legfelsőbb Bíróság eseti döntésében kimondta, hogy, ha a köztisztviselő tanulmányai anyagi támogatását tanulmányi szerződés alapján kapta, annak megszegése esetén a visszafizetési kötelezettségét a tanulmányi szerződés és a Munka Törvénykönyvének a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó rendelkezései szerint kell elbírálni [Ktv. 14. § (2) bekezdése, 33. § (4) bekezdése, MT. 113. § (2) bekezdése, BH2000.373 (Mfv.II.10.114/1999.)]. A tényállás szerint a munkáltató tanulmányi szerződést kötött a köztisztviselővel igazgatásszervező másoddiploma megszerzésének támogatására, amelyben a köztisztviselő vállalta, hogy a képzettség megszerzését követő három éven belül a munkáltatóval fennálló közszolgálati jogviszonyát nem szünteti meg. A tanulmányok befejezését követően egy másik közigazgatási szerv a köztisztviselő áthelyezését kérte a vele történt megállapodás alapján, amelynek a munkáltató eleget tett, ugyanakkor a köztisztviselőt a tanulmányi szerződés megszegése miatt a támogatás visszafizetésére szólította fel. A köztisztviselő álláspontja szerint a munkáltató az áthelyezési kérelemhez kifejezetten hozzájárult, noha azt a saját érdekeit figyelembe véve elutasíthatta volna. A köztisztviselő akkor kötelezhető a költségek visszatérítésére, ha a képzés befejezésétől számított két éven belül lemond a közszolgálati jogviszonyáról.

A bíróság döntése szerint a törvényen alapuló gyakorlat szerint önmagában az áthelyezéshez való hozzájárulásból nem következik, hogy a munkáltató lemond a támogatás visszakövetelésének jogáról. A köztisztviselő tudta, hogy áthelyezése esetén időarányosan vissza kell térítenie a kapott támogatást, ezért az áthelyezés iránti kérelmében ennek elengedését kérte. A köztisztviselő végleges áthelyezéséhez való hozzájárulást a munkáltató nem tagadhatta meg [Ktv. 14. § (2) bekezdése], ezzel kapcsolatban nem mérlegelhetett. A Ktv. 33. §-ának hivatkozott szabálya a közigazgatási szerv által előírt képzés, továbbképzés, átképzés költségeinek visszafizetéséről rendelkezik. A köztisztviselő nem ilyen képzésben vett részt, a támogatást tanulmányi szerződés alapján kapta a munkáltatótól, ezért visszafizetési kötelezettségét a tanulmányi szerződés és az MT. közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó rendelkezései szerint kell elbírálni [MT. 113. § (2) bekezdése].

Önmagában a kormányzati szolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése megszünteti-e a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket?

A Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében azt állapította meg, hogy a közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése önmagában nem szünteti meg a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket [Ktv. 71. § (2) bekezdés c) pont, MT. 113. § (1) bekezdés, BH2000.176 (Mfv.II.10.656/1998.)]. A munkáltató felmentéssel megszüntette a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyát, majd ugyanarra a napra felmondta a vele kötött tanulmányi szerződést. A köztisztviselő szerint a munkáltató lényeges szerződésszegést követett el, amikor harmadik félévi tanulmányaihoz csak részben, a negyedik félévihez egyáltalán nem adta meg a vállalt támogatást. Érvéle szerint a tanulmányi szerződést nem tették függővé a közszolgálati jogviszony fennállásától, abban nem rögzítették, hogy a támogatás a jogviszony fennállásától függ. A munkáltató a közszolgálati jogviszony megszüntetését követően a tanulmányi szerződést nem szüntethette volna meg, a létszámleépítéskor figyelembe kellett volna vennie, hogy a tanulmányi szerződésből eredően kötelezettségek terhelik. Mindezekre tekintettel a köztisztviselő a szerződésszegésből eredő kárát érvényesíteni kívánta.

A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történő megszüntetése önmagában a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeket nem szünteti meg.

A szerződés megkötését követően bekövetkezhetnek olyan körülmények, amelyekre tekintettel valamelyik fél a szerződést felmondhatja, mentesülve ezzel vállalt kötelezettségei alól. Mentésülésre vezet az is, ha a szerződés teljesítése lehetetlenül, például a munkavállaló egészségi állapotának megváltozása miatt bekövetkezett lehetetlenülés esetén, amikor a munkavállaló objektív okból nem teljesítheti a vállalt kötelezettségét. A perbeli esetben a munkáltató szerződés szerű teljesítése nem lehetetlenült, a közszolgálati jogviszonynak a munkáltató részéről történt megszüntetése ugyanis ilyenek nem tekinthető. A közszolgálati jogviszony megszüntetésére nem a köztisztviselő magatartása, hanem a munkáltató érdekkörében felmerült körülmény adott okot, ezért a munkáltató a tanulmányi szerződést a vállalt támogatás biztosítása nélkül jogszerűen nem mondhatta fel. Tehát önmagában a közszolgálati jogviszony megszüntetése következtében a tanulmányi szerződés felmondása nem jogszerű, ebben az esetben a munkáltató mentesülhetne szerződéses kötelezettségei alól, ha a munkaviszonyt a munkavállaló személyével össze nem függő okból megszünteti, és a megszüntetést később nem hatálytalanítják. A munkáltató szerződésszegésének következményeiről az MT.-nek a Ktv. 71. § (2) bekezdésének c) pontja alapján a közszolgálati jogviszonyban is alkalmazandó 113. § (1) bekezdése alapján kell döntenet. A munkáltató szerződésszegése miatt a köztisztviselőt kár érte: neki kellett fedezni azokat a költségeket, amelyek teljesítését a munkáltató vállalta, valamint a tanulmányai miatt távol töltött időre nem kapott díjazást.

A kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvei

83. § (1) A kormánytisztviselőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt hivatásetikai alapelveken túlmenően a vezetőkkel szemben további etikai alapelvek különösen a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott hivatásetikai elvek megsértése esetén az MKK etikai eljárás lefolytatására jogosult.

(4) Az etikai eljárás eredménye alapján az MKK fegyelmi eljárást kezdeményezhet a kormánytisztviselő munkáltatójánál.

21.5. A kormánytisztviselői hivatás etikai alapelvei

A Kttv. mintegy két évtizedes hiányt pótolva rögzítette a kormánytisztviselői és köztisztviselői hivatás etikai alapelveit. A Kttv. felhatalmazása alapján a *Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex* rendezi a jövőben a hivatásetikai részletszabályokat. A hivatásetikai elvek megsértése esetén etikai eljárásra, az etikai eljárás eredménye alapján fegyelmi eljárás lefolytatására, illetve a hivatálára méltatlan magatartást tanúsító kormánytisztviselő felmentésére is lehetőség lesz. A Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex összeállítása, illetve az etikai rendszer kialakítása és működtetése – a törvényi keretek között – az MKK feladata.

A törvényben meghatározott elvek kibontása az MKK feladata, néhány támpont azonban rögzíthető:

21.5.1. Hűség és elkötelezettség

A kormánytisztviselő, esküjének megfelelően hazaszerető, és hűen szolgálja Magyarország érdekeit és céljait. A kormánytisztviselő érvényesíti az alkotmányos alapértékeket, tiszteletben tartja az alapjogi intézményeket. A kormánytisztviselő hűsége Magyarországhoz az Alaptörvényben szabályozott demokratikus intézményrendszer keretei között kifejeződő közérdek iránti elkötelezettségen keresztül is megnyilvánul. Tartózkodik minden olyan magatartástól, amely alkalmas a Kormány programjának, illetve politikájának, a közigazgatási szerv döntéseinek vagy tevékenységeinek bírálatára. Közszolgálati feladatainak ellátásán kívüli tevékenysége nem veszélyeztetheti a közigazgatási funkciók és feladatok ellátásának pártpolitika semlegességébe vetett közbizalmat.

21.5.2. Nemzeti érdekek előnyben részesítése

A kormánytisztviselő a nemzet érdekét és a közjót szolgálja. Ezeket a magánérdekkel, valamint a csoportérdekkel szemben előnyben részesíti.

21.5.3. Igazságos és méltányos jogszolgáltatás

A kormánytisztviselő úgy alkalmazza a jogszabályokat, hogy azok – a jogszabályban meghatározott szempontok és az adott ügy egyedi sajátosságainak figyelembevételével – megfeleljenek az általános jogelveknek, az alkalmazott jogszabályok rendeltetésének, valamint a méltányosság követelményének. Minden cselekedetében emberséges, védi az emberi méltóságot, tiszteletben tartja az emberi és a személyiségi jogokat.

21.5.4. Méltóság és tisztesség

A kormánytisztviselő magatartásával és megjelenésével erősíti a beosztása, az általa képviselt közigazgatási szerv, valamint a magyar közigazgatás iránti közbizalmat. A hivatali és magánéletében egyaránt hivatásához méltó, becsületes, tisztességes és példamutató magatartást kell tanúsítania. Szolgálaton kívüli életmódjával, életvezetésével közvetetten sem károsítja a kormánytisztviselőkhöz vetett közbizalmat. Elutasítja a korrupciót, annak valamennyi formája ellen fellép, így elutasít minden, a tevékenységével összefüggő, nem jogszabályon alapuló előnyt. Pártatlanságának megőrzése érdekében nem kérhet, és nem fogadhat el harmadik féltől – sem közvetve, sem közvetlenül – olyan juttatást, ajándékot vagy egyéb előnyt, illetve annak ígéretét, amely alkalmas arra, hogy befolyásolja pártatlanságát, ítélőképességét döntéseiben, feladatai tisztességes, törvényes és szakszerű ellátásában. Ha a kormánytisztviselőnek - akarata ellenére - olyan ajándékot juttatnak, vagy egyéb előnyt ígérnek, amelynek célja, hogy döntéseire hatással legyenek, haladéktalanul köteles erről felettesét írásban értesíteni.

A kormánytisztviselő kulturált megjelenésével erősíti munkahelye és az egész közzolgálat elismertségét, ezzel is kifejezi tiszteletét az állampolgárok és munkatársai iránt. Munkahelyén és munkahelyén kívül egyaránt kerüli a szélsőséges, kihívó, alkalomhoz nem illő viseletet, rendben és tisztán tartja környezetét. Az ügyek intézése során az eljárásában résztvevőkkel, az ügyfelekkel szemben higgadtan, türelmesen és mértékletességgel jár el, tartózkodik a személyüket érintő észrevételeket, sértő minősítések megtételétől.

21.5.5. Előítéletektől való mentesség

A kormánytisztviselő tartózkodik minden olyan magatartástól, amely a nemzetiségen, a nemen, fajon, etnikai vagy társadalmi hovatartozáson, fogyatékoságon, nyelven, valláson vagy hiten, politikai vagy egyéb meggyőződésen, koron, szexuális beállítottságon, vagy vagyoni helyzeten alapuló indokolatlan megkülönböztetés látszatát kelti.

21.5.6. Pártatlanság

A kormánytisztviselő tevékenysége során nem lehet részrehajló, közhivatali tevékenysége és eljárása mindenkor elfogulatlan és pártatlan.

21.5.7. Felelősségtudat és szakszerűség

A kormánytisztviselő cselekvési kötelezettségét mindenkor késedelem nélkül látja el, a felelősséget másra alaptalanul nem hárítja át. Hibás döntései következményeit lehetőség szerint orvosolja. Mértékadó gondossággal kell biztosítani a felelősségi körébe tartozó közpénzek és közvagyon törvényes, célszerű és eredményes felhasználását, a munkájához igénybe vett pénzügyi és anyagi eszközöket rendeltetésüknek megfelelően kell használnia, kezelnie.

21.5.8. Együttműködés

A kormánytisztviselő hivatása gyakorlása során a vele kapcsolatban állók tekintetében együttműködésre, segítségnyújtásra, a kölcsönös tiszteleten alapuló udvarias, szolgálatkész és előzékeny kapcsolattartásra törekszik. A jogszabályok keretei között a hozzá fordulók részére megad minden rendelkezésre álló olyan információt, amely a hatáskörébe és illetékességébe nem tartozó ügy elindításához szükséges. Munkatársaival kulturáltan, a kölcsönös megbecsülés szellemében érintkezik. Önzetlen támogatást nyújt, a problémák megoldását elősegítő légkör kialakítására törekszik, tevékenységét a humánus magatartás jellemzi. Tudását, gyakorlati tapasztalatait folyamatosan megosztja munkatársaival.

21.5.9. Intézkedések megtételére irányuló arányosság

A kormánytisztviselő jogalkalmazói feladatait a közjó érvényesítésével úgy látja el, hogy az általa javasolt, illetve tett intézkedések arányosak legyenek az elérni kívánt céllal, és a jogok korlátozására csak a szükséges mértékben vezessenek.

21.5.10. Védelem

A kormánytisztviselőt a törvényes és szakszerű munkavégzése közben pártatlan és pártpolitika-semleges magatartása, valamint szakszerű feladatellátása miatt semmilyen hátrány nem érheti.

A vezetőkkel szemben további etikai elveket fogalmaz meg a törvény. Ezek a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség

Együttalkalmazási tilalom, összeférhetlenség

84. § (1) Nem létesíthető kormánytisztviselői jogviszony, ha a kormánytisztviselő ezáltal hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

(2) A külpolitikáért felelős miniszter a külszolgálati hálózat tekintetében - ha jogszabály másként nem rendelkezik - az (1) bekezdésben foglalt tilalom alól - különösen indokolt esetben - felmentést adhat.

21.6. Együttalkalmazási tilalom, összeférhetlenség

A kormánytisztviselő köteles a feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni. [Kttv. 76. § (1) bek. a) pont] Nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné. [Kttv. 85. § (4) bekezdés a) pont] A kormánytisztviselővel szembeni előbbieken megfogalmazott elfogulatlanság követelményét biztosító garanciális szabályként rendelkezik a törvény a hivatalon belüli összeférhetlenségről, amely a kormánytisztviselő és hozzátartozójának együttalkalmazását tiltja, ha ezáltal egymással irányítási (felügyeleti), ellenőrzési, vagy elszámolási kapcsolatba kerülnének. Hozzátartozó az egyeneságbeli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa [Kttv. 6. § (11) bek.].

Az irányítási, ellenőrzési és elszámolási kapcsolat nemcsak közvetlenül, hanem közvetetten is fennállhat, ezért abban az esetben is megállapítható az összeférhetlenség, ha a vezető hozzátartozójának vezetőjével szemben gyakorol munkáltatói jogokat, mert ennek keretében olyan széleskörű utasítási jog illeti meg, amely közvetetten a hozzátartozó kormánytisztviselő tevékenységét is érintheti. Az irányítási kapcsolat fennállása az előzőekből következően akkor is megállapítható, ha az egymással alá-fölérendeltségi viszonyban álló vezető és kormánytisztviselő nem közvetlenül, hanem közvetve tartoznak egymás irányítási (felügyeleti), ellenőrzési, vagy elszámolási hatáskörébe.

Ha az összeférhetlenség a kormánytisztviselői jogviszony fennállása alatt keletkezik, akkor az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik kormánytisztviselőnek szűnik meg a kormánytisztviselői jogviszonya.

Az összeférhetlenség feloldható-e azzal, hogy az ellenőrzési feladatokat egy másik főosztály vezetőjének munkaköri feladatává teszik?

A Kttv. 84. § (1) bekezdés kimondja, hogy nem létesíthető kormánytisztviselői jogviszony, ha a kormánytisztviselő ezáltal hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. A hivatkozott törvényi rendelkezés értelmében a kormánytisztviselő főosztályvezetői munkakörbe történő kinevezése összeférhetlenséget eredményezne, ha a kinevezés által a főosztályvezető másik közigazgatási szervnél alkalmazásban álló hozzátartozója tevékenységének törvényességét ellenőrizné. Az összeférhetlenség nem oldható fel azzal, hogy a törvényességi ellenőrzést – kizárólag a hozzátartozót alkalmazó közigazgatási szerv vonatkozásában – egy másik főosztályvezető hatáskörébe utalják. A főosztály vezetője a főosztály tevékenységének ellátásáért vezetőként egy személyben felelős, ebből következően a hatáskör gyakorlásának egy másik főosztályvezetőjével történő megosztása megbontaná a belső felelősségi és vezetési viszonyokat.

85. § (1) A kormánytisztviselő nem lehet helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékeségi területén működik.

(2) A kormánytisztviselő további jogviszonyt - tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység), továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével - csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével létesíthet. A gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt, valamint a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt, annak létesítését megelőzően a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban be kell jelenteni, ha e jogviszony keretében végzett tevékenység a kormánytisztviselő munkaköri feladataival közvetlenül összefügg.

(3) A kormánytisztviselő a **(2)** bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján létesíthet, ha a munkavégzés időtartama részben azonos a kormánytisztviselő beosztás szerinti munkaidejével.

(4) A kormánytisztviselő

a) nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné;

b) pártban tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében - az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon jelöltként való részvételt kivéve - közszereplést nem vállalhat;

c) nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke - a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva - legalább ötven százalék.

(5) Nem keletkeztet összeférhetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagság, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

86. § (1) A kormánytisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve ha kormánytisztviselői jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt az összeférhetlenség megszüntetésére. Amennyiben a kormánytisztviselő az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, kormánytisztviselői jogviszonya megszűnik.

(2) Ha a **84. § (1)** bekezdése szerinti összeférhetlenség a kormánytisztviselői jogviszony fennállása alatt keletkezik, akkor az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik kormánytisztviselőnek szűnik meg a kormánytisztviselői jogviszonya.

Az államhatalmi ágak szétválasztásának elvéből következik, hogy a kormánytisztviselő nem lehet helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az

őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékességi területén működik. Az összeférhetetlenség csak az azonos, vagy részben azonos illetékességi területtel rendelkező szervek tekintetében áll fenn. Ez azt jelenti, hogy egy országos illetékességű szervnél alkalmazott kormánytisztviselő semelyik önkormányzatnál nem lehet képviselő, de egy megyei kormányhivatal kormánytisztviselője másik megyében található önkormányzatnál már betölthet képviselői tisztséget. Természetesen ebben az esetben is szem előtt kell tartani, hogy a kormánytisztviselő nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.

Más tisztségekkel kapcsolatos összeférhetetlenséget külön jogszabályok rendezik.

A közszolgálat elvei közé tartozik, hogy a tisztviselő teljes „munkaerejét” köteles a köz szolgálatának szentelni, ezért általában csak korlátozottan vállalhatnak a tisztviselők más „kereső tevékenységet”. Hasonló elvet követ a magyar szabályozás is. A további jogviszony létesítésének korlátozásának mértéke különböző az ügyintézők és a vezetők esetében.

Az ügyintéző további jogviszonyt - tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység (gyakorolható tevékenység), továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével - csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével létesíthet. A gyakorolható, valamint a közérdekű önkéntes tevékenység végzéséhez tehát általában nem szükséges engedély. Ha azonban ezek a tevékenységek a kormánytisztviselő munkaköri feladataival közvetlenül összefüggnek, pl. a munkaköri feladatával összefüggő oktatást végez, a jogviszony létesítését előzetesen a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban be kell jelenteni, ha pedig a tevékenység időtartama részben azonos a kormánytisztviselő beosztás szerinti munkaidejével, a jogviszony létesítéséhez a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye szükséges.

A kormánytisztviselő integritását biztosítja, hogy

- nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné;
- pártban tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében - az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon jelöltként való részvételt kivéve - közszereplést nem vállalhat;
- nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke - a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva - legalább ötven százalék.

Nem keletkeztet összeférhetetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagság, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

A kormánytisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve ha kormánytisztviselői jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt az összeférhetlenség megszüntetésére. Amennyiben a kormánytisztviselő az összeférhetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, kormánytisztviselői jogviszonya megszűnik.

Méltatlanság, illetve a pártatlanság megsértése esetén külön eljárásnak van helye. A méltatlanság felmentési jogcím [Kttv. 63. § (2) a) pont], a pártatlanság megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után.

87. § (1) A vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kivételével további jogviszonyt nem létesíthet.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye alapján

a) viselhet egyesületben, érdek-képviselői szervezetben, valamint szövetkezetben tisztséget,

b) folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet,

c) lehet alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke,

d) elláthat edzői, versenybírói játékvezetői tevékenységet,

e) folytathat tanszékvezetői tevékenységet,

f) lehet állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag.

(3) Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő összeférhetlenségére az (1) és (2) bekezdésben meghatározottakon túlmenően egyebekben a kormánytisztviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

A vezetőkre *szigorúbb* szabályok vonatkoznak. A gyakorolható tevékenységek végzésére irányuló jogviszony kivételével további jogviszonyt nem létesíthetnek. A Kttv. rögzíti a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő számára munkáltatói engedélyhez kötött további gyakorolható tevékenységeket, egyebekben rájuk az ügyintézőkre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ennek megfelelően a gazdasági összeférhetlenséget szabályozó, a Kttv. 85. § (4) bekezdése c) pontjában foglalt rendelkezések a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselők esetében is alkalmazandóak, csakúgy, mint a Kttv. 85. § (4) bekezdés a) és b) pontjában szabályozott méltatlansággal, valamint politikai összeférhetlenséggel összefüggő szabályok. A fenti jogszabályok együttes értelmezése alapján tehát a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetében a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselői beosztás, illetve felügyelőbizottsági tagság betöltése nem összeférhetetlen, abban az esetben, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke - a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva - legalább ötven százalék.

A vagyongyarapodás vizsgálata

88. § A munkáltatói jogkör gyakorlója az állami adóhatóságnál a közélet tisztasága szempontjából jelentős érzékenységgel rendelkező munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő

selő és vele egy háztartásban élő hozzátartozója vagyongyarapodásának az adózás rendjéről szóló törvény szerinti vizsgálatát a kormánytisztviselői jogviszony fennállása alatt ötévente, megszűnése esetén haladéktalanul kezdeményezi.

21.7. A vagyongyarapodás vizsgálata

A vagyonyilatkozatról, illetve a vagyongyarapodás vizsgálatról külön törvény rendelkezik.

A munka- és pihenőidő

A napi munkaidő és az általános munkarend, a munkaidőkeret

89. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). A heti munkaidő heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken 8.00-14.00 óráig tart (általános munkarend).

(2) A kinevezés az (1) bekezdésben foglalt, az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőt is megállapíthat, ebben az esetben az egyébként járó illetményt arányosan csökkenteni kell (részmunkaidő).

21.8. A munka- és pihenőidő

A korábban hatályos közzszolgálatra vonatkozó szabályok szerint *a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok jelentős részét*, így például a munkaidővel összefüggő fogalom-meghatározásokat, a munkaidőkeretre, az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó részlet-szabályokat, a napi-, valamint a heti pihenőidőre, a munkaszüneti napon, valamint a vasárnap történő munkavégzésre, a rendkívüli munkavégzésre, az ügyeletre, készenlétre, a betegszabadságra, a munkaidő-kedvezményekre, a munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó szabályokat, valamint a szabadsággal kapcsolatos egyes szabályokat *az MT. tartalmazta*. Figyelemmel arra, hogy a Kttv.-nek nem háttérszabálya az MT., mindezen rendelkezéseket a Kttv.-ben, továbbá a R1.-ben kellett leszabályozni. A munka- és pihenőidőre vonatkozó, korábban az MT.-ben szabályozott kérdések az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek alapul vételével, a közzszolgálat sajátosságait is figyelembe véve kerültek át a Kttv.-be, valamint a R1.-be.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a Kttv. *a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvvel* összhangban határozza meg.

21.8.1. A napi munkaidő és az általános munkarend, a munkaidőkeret

A Kttv. 89. §-a meghatározza, hogy a napi munkaidő mértéke nyolc óra. Ezt tekintjük általános teljes napi munkaidőnek. Ebből következően a heti munkaidő negyven óra.

A *munkarend* a munkáltató működéséből fakadó azon sajátosság, amely leírja az összes munkavállaló munkaidejének felhasználására vonatkozó elveket és követelményeket. A munkarendet a közszférában a munkáltatónak kell meghatároznia. Azért van jelentősége annak, hogy a közszférában a munkáltatónak kell meghatároznia, mert a magánszférában lehetőség van arra is, hogy akár a szakszervezet és a munkáltató által kötött kollektív szerződés rendelkezzen a munkáltatónál irányadó munkarendről. A Kttv. meghatározza a kormánytisztviselőkre érvényesülő *általános*

munkarendet: a kormánytisztviselők általános szabály szerint állandó munkaidő-beosztásban dolgoznak, munkaidejük hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken pedig 8.00-14.00 óráig tart. Lehetőség van arra, hogy a felek a kinevezésben *részmunkaidőt* állapítsanak meg, amely nem más, mint a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő. Ebben az esetben azonban az illetményt a munkaidő mértékével arányosan kell csökkenteni. Ez az előírás a közsféra sajátossága, ugyanis a közpénzek takarékos felhasználása indokolja, hogy ha valakinek rövidebb a munkaideje, akkor kevesebbet keressen teljes munkaidőben dolgozó kollégáinál. A versenyszférában ilyen előírás nincs, ott teljes mértékben a felek szabad megállapodása határozza meg a munkabért részmunkaidős foglalkoztatás esetében is. Megjegyezzük továbbá, hogy ugyancsak a közpénzek takarékos felhasználása miatt a közsférában – szemben a versenyszféra szabályaival – nincs lehetőség *rövidebb teljes munkaidő* előírására. A rövidebb teljes munkaidő lényege, hogy ugyan a munkavállaló munkaideje heti negyven óránál kevesebb (például heti harminchat óra), mégis megkapja azt a munkabért, ami negyven órára járna.

90. § (1) A munkáltató a kormánytisztviselő által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja.

(2) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

(5) A munkaidőkeret tartama - a 89. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott időtartam figyelembevételével - legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

A *munkaidőkeret* lényege, hogy a teljes napi munkaidő mértékét [nyolc óra, illetve részmunkaidő esetén ennél rövidebb időtartam, pl. négy óra] egy hosszabb időtartamon belül [egy hét, két hét, egy hónap stb.] kell beosztania a munkáltatónak, és ezen hosszabb időtartam átlagában kell a kormánytisztviselőnek ledolgoznia. [Vagyis lehetőség van a munkaidő egyenlőtlen elosztására.] A munkaidőkeretre eső munkaidő tehát a kormánytisztviselőre érvényes napi munkaidő és a munkaidőkeretre eső munkanapok szorzatából adódik. Munkaidőkeret alkalmazása esetén – amellett, hogy egyfelől rugalmas foglalkoztatásra ad lehetőséget – a rendes munkaidő munkaórái kiszámításakor minden egyes hónapban külön-külön meg kell vizsgálni, hogy az hány munkanapból, pihenőnapból és munkaszüneti napból áll. Az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot és pihenőnapokat ugyanis figyelmen kívül kell hagyni. Így például 2012 májusában a naptári napok száma 31, a pihenőnapok száma 8 (május 5-6, május 12-13, május 19-20, május 26-27.). A munkanapok száma ezért 23, de ebből két nap (május 1. és május 28.) munkaszüneti nap, így a végeredmény 21 munkanap. Napi 8 óra munkaidővel számolva, munkaidőkeret alkalmazás esetén májusban $21 \text{ nap} \times 8 \text{ óra} = 168 \text{ óra}$ a munkaidőkeretben ledolgozható órák száma.

2012 júniusában pedig a naptári napok száma 30, a pihenőnapok száma 9 (június 2-3, június 9-10, június 16-17, június 23-24., június 30.). A munkanapok száma ezért 21, mivel júniusban idén nincs munkaszüneti nap, így a végeredmény 21 munkanap. Napi 8 óra munkaidővel számolva,

munkaidőkeret alkalmazás esetén júniusban is 21 nap x 8 óra = 168 óra a munkaidőkeretben ledolgozható órák száma.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni. Közzétételnek minősül, ha a munkaidő-beosztást a munkáltatónál helyben szokásos módon közlésezzik [pl. erre a célra rendszeresített faliújság, intranet, köre-mail].

A Kttv. 90. § (3) bekezdése rendezi továbbá azt a kérdést, hogy mi a teendő abban az esetben, ha a kormánytisztviselő valamilyen oknál fogva távol marad a munkától. Eszerint a munkaidőkeretben teljesíthető munkaidő meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

A munkaidőkeret leghosszabb időtartama négy hónap, vagyis tizenhat hét lehet, de a munkáltató természetesen ennél rövidebb munkaidőkeretet is meghatározhat.

A R1. 2. §-a rendezi a munkaidőkeret lejárt előtti jogviszony megszűnéssel, megszüntetéssel kapcsolatos igényeket. Ennek lényege, hogy ekkor a jogviszony megszűnés kockázatát annak kell viselni, akinek érdekkörében a jogviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került. Így például a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a jogviszony a munkaidőkeret lejárt előtt létszámcsökkenés jogcímén szűnik meg és a tisztviselő többet dolgozott, mint amennyit a munkaidő-beosztása alapján dolgoznia kellett volna.

A munkaidő-beosztás szabályai

91. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

(2) A kormánytisztviselőre a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás eseteiben (51-55. §) a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

(3) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(4) A kormánytisztviselő munkaidő-beosztását a munkáltatói jogkör gyakorlója az általános munkarendtől eltérően is megállapíthatja.

92. § (1) A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A kormánytisztviselő beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2) bekezdésben meghatározott időtartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszak számítása a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(4) A kormánytisztviselő beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 96. § (2) bekezdés a) pontjában,

b) heti munkaidejébe a 96. § (2) bekezdés a), c) és d) pontjában

meghatározott rendkívüli munkaidő időtartamát is be kell számítani.

(5) A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet, valamint a készenlét teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(6) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(7) A 93. § (6) bekezdésében meghatározott rendelet szerinti munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pontja, valamint a 95. § (4) bekezdése nem irányadó.

(8) A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

21.8.2. A munkaidő-beosztás szabályai

A munkaidő-beosztás részletes szabályait határozzák meg a szakaszok. A munkaidő-beosztás joga – a munkarend meghatározása [lásd még a 89. §-hoz fűzött indokolást is] – a munkáltatói jogkör gyakorlóját illeti meg, akinek a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel kell beosztania. Jóllehet a Kttv. e jogintézménynél külön nem szabályozza, de kétséget kizáróan e helyütt is érvényesülnie kell a felek általános magatartási követelményeit meghatározó jogelveknek [jóhiszeműség, együttműködés, rendeltetésszerű joggyakorlás].

A jogalkalmazást segítő szabályként kimondja a Kttv., hogy a kormánytisztviselőre a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás eseteiben [átirányítás, kirendelés, kiküldetés, kormányzati érdekből történő kirendelés] értelemszerűen a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

A Kttv. meghatározza azokat az alapvető garanciális szabályokat, amelyektől nem térhet el a munkáltató a munkaidő beosztása során, így például meghatározza a legrövidebb beosztás szerinti napi munkaidőt, valamint a leghosszabb beosztás szerinti napi munkaidőt, valamint heti munkaidőt: Akármilyen munkaidő-beosztás szerint foglalkoztatja a munkáltató a kormánytisztviselőt, legfeljebb napi tizenkét óra munkavégzést rendelhet el egy nap rendkívüli munkavégzéssel együtt [Kttv. 92. § (2), (4) és (5) bekezdés]. A szabály másik oldala viszont, hogy a kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet [Kttv. 92. § (1) bekezdés]. Ezek a szabályok egyezők az Mt. szabályaival. Megjegyezzük, hogy az Mt. szabályai változtak az MT. szabályaihoz képest, ugyanis az MT. alapján részmunkaidős foglalkoztatás esetében is a felek megállapodására volt szükség ahhoz, hogy a beosztás napi munkaidő négy óránál kevesebb legyen, míg az Mt. szerint – és így a Kttv. alapján is – a munkáltató egyoldalúan is beoszthatja a munkavállalót (kormánytisztviselőt) napi négy óránál rövidebb munkavégzésre.

A napi munkaidővel összefüggő szabály, hogy a kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet, valamint a készenlét teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

Munkaidőkeret hiányában a heti munkaidő maximuma – rendkívüli munkavégzéssel együtt – nem haladhatja meg a negyvennyolc órát. Fontos garanciális szabály, hogy ha a munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatja a kormánytisztviselőket, nem minden héten,

hanem csak a munkaidőkeret átlagában nem haladhatja meg a heti munkaidő a negyvennyolc órát [Kttv. 92. § (2) és (6) bekezdés]. Vagyis ez azt jelenti, hogy a Kttv. egyéb, munkaidőre vonatkozó korlátozó rendelkezéseinek a betartása mellett [például heti pihenőnap kiadása, napi munkaidő maximuma] munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti heti munkaidő a negyvennyolc órát meghaladhatja, így lehet akár heti hatvan óra is [ha például a kormánytisztviselő egy héten 5 napon át 12 óra munkát végez]. A lényeg, hogy a munkaidőkeret átlagában ne haladja meg a heti munkaidő a negyvennyolc órát.

Az őszi óraátállítás miatt a Kttv. 93. § (3) bekezdése értelmében a napi munkaidő maximuma [tizenkét óra], illetve a heti munkaidő maximuma [ha nincs munkaidőkeret, akkor negyvennyolc óra] egy órával hosszabb lehet, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

A Kttv. arról is rendelkezik, hogy a felek megállapodása esetén lehetőség van *osztott munkaidő* kikötésére is. A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Az osztott napi munkaidő azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő a munkaidő-beosztása szerint a számára előírt napi munkavégzési időt több – általában két – részletben teljesíti, úgy, hogy két munkavégzési időszak között egy aránylag nagyobb megszakítás van, amely olyan szabadidőt jelent részére, amelynek felhasználási módjáról a kormánytisztviselő szabadon határoz. Abban az esetben tehát, ha a kormánytisztviselőnek a két munkavégzés közötti időszakban a munkáltató rendelkezése alapján a munkahelyén, vagy a munkáltató által meghatározott egyéb helyen kell tartózkodnia, ez az időszak nem tekinthető pihenőidőnek, ez esetben a két munkavégzés közötti időszakra [ideértve a díjazási szabályokat is] az ügyeletra vonatkozó szabályokat kell a munkáltatónak alkalmaznia [lásd Kttv. 97-98. §-ait].

Figyelemmel továbbá arra, hogy csak a felek megállapodása írhat csak elő osztott napi munkaidőt, a munkáltató egyoldalúan nem rendelkezhet úgy, hogy a kormánytisztviselők osztott munkaidő-beosztásban dolgoznak.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén arra is lehetősége nyílik a munkáltatónak, hogy ha az eredményes működés kívánja, a hatékonyabb munkaidő-szervezés érdekében a munkaidőt a munkanapokra – a fentebb ismertetett napi, illetve heti munkaidőkorlátokkal – egyenlőtlenül ossza be [Kttv. 91. § (4) bekezdés].

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztást legalább tizennégy nappal korábban, legalább egy hétre előre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó [R1.]. Fontos kiemelni ugyanakkor, hogy a megfelelő időben nem közölt munkaidő-beosztás esetén sem tagadhatja meg a kormánytisztviselő a munkavégzést. Ez következik egyrészt a kormánytisztviselő általános együttműködési kötelezettségéből [Kttv. 9. § (2) bekezdés], másrészt a rendelkezésre állási kötelezettségéből [Kttv. 76. § (1) bekezdés c) pont], harmadrészt pedig abból a kisegítő szabályból, amely meghatározza, hogy mi a teendő, ha a munkáltató nem közölné megfelelő időben a munkaidő-beosztást: ekkor az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

Példa, kétheti munkaidőkeret alkalmazásával:

1.hét

H	K	SZ	CS	P	SZ	V
12 óra	12 óra	12 óra	12 óra	4 óra + 4 óra rendkívüli munka	pihenőnap	pihenőnap

2.hét

H	K	SZ	CS	P	SZ	V
12 óra	12 óra	szabadnap 4 óra rk munka	4 óra	szabadnap	pihenőnap	pihenőnap

Példa kétheti munkaidőkeret esetén:

1.hét

H	K	SZ	CS	P	SZ	V
10 óra	10 óra	10 óra	10 óra	szabadnap 4 óra rendkívüli munka	pihenőnap	pihenőnap

2.hét

H	K	SZ	CS	P	SZ	V
10 óra + 2 óra rk munka	10 óra	szabadnap	10 óra	10 óra	pihenőnap	pihenőnap

21.8.3. A munkaszüneti napok körüli munkarend

A Kttv. 93. § (6) bekezdésében meghatározott rendelet szerinti munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a 92. § (2) bekezdés b) pontja, valamint a 95. § (4) bekezdése nem irányadó.

A rendelkezés indoka a következő: A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évente kiadott rendeletben meghatározott munkanap-áthelyezések miatt azon a naptári héten, amikor a munkanappá minősített szombaton szükséges a kormánytisztviselőknek munkát végezniük, az általános munkarendben foglalkoztatott kormánytisztviselők beosztásuk szerint hat munkanapon dolgoznak. Ezért, ha nem alkalmaz munkaidőkeretet a munkáltató, és a kormánytisztviselők napi nyolc óra munkát végeznek, a teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselők beosztás szerinti heti munkaideje ezen a naptári héten eleve negyvennyolc óra (6 nap x 8 óra) lesz. Így, ha esetleg ezen a héten rendkívüli munkavégzést kellene elrendelnie részükre a munkáltatónak, biztos, hogy – a szombati nyolc óra munkavégzés miatt – munkaidejük túllépi a heti negyvennyolc órás felső határt (például, ha elrendel a munkáltató három óra túlórárt valamelyik nap, akkor a kormánytisztviselő heti munkaideje máris ötvenegy óra lesz). A Kttv. 92. § (2)

bekezdés b) pontja alapján azonban a heti munkaidő – ha a munkáltató nem alkalmaz munkaidőkeretet – nem lehet több heti negyvennyolc óránál. Ugyanígy, a Kttv. 95. § (4) bekezdése alapján a kormánytisztviselőt heti két pihenőnap illeti meg, amely az említett hatnapos munkavégzéssel érintett heteken nem fog teljesülni.

Annak érdekében, hogy – ha szükséges – a munkáltató a szombati munkavégzéssel érintett naptári héten is a Kttv. egyéb, munka- és pihenőidő szabályait betartva, jogszerűen rendelhessen el rendkívüli munkavégzést, a heti negyvennyolc órás felső korlátot a szombati munkavégzéssel érintett naptári heteken fel kellett oldani, valamint ki kell mondani, hogy a Kttv. 95. § (4) bekezdése nem alkalmazandó.

Munkaszüneti nap

93. § (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(2) A Közszolgálati Tisztviselők Napja július 1-je, amely az (1) bekezdésben foglaltakon túl szintén munkaszüneti nap.

(3) Munkaszüneti napra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

b) az idényjellegű,

c) társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,

d) külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott kormánytisztviselő számára osztható be.

(4) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

a) a tevékenység igénybevétele a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

(5) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(6) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évenként kiadott, az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását szabályozó rendelet hatálya kiterjed a kormánytisztviselőkre.

21.8.4. Munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés

A Kttv. – az Mt.-vel egyezően – határozza meg a munkaszüneti napokat. Eszerint – a versenyszférával azonos körben – munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26. Továbbá a közszféra plusz munkaszüneti napja a Közszolgálati Tisztviselők Napja, amely a közszoalgalati tisztviselői munka értékének elismeréseképpen lett munkaszüneti nap és július 1-jére esik.

Munkaszüneti napokon csak olyan tevékenység keretében foglalkoztathatók rendes munkaidőben a kormánytisztviselők, amelyek végzése vagy közérdeket szolgál vagy a munkáltató rendeltetés-

szerű működése szempontjából objektíve szükséges. Munkaszüneti napra rendes munkaidő kizárólag

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben;
- az idényjellegű;
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, vagy
- külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott kormánytisztviselő számára osztható be [Kttv. 93. § (3) bekezdés].

A rendeltetése folytán munkaszüneti napon is működő munkáltató, illetve munkakör fogalmát meghatározza a Kttv.: A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha egyrészt a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján kerül sor. E körbe tartozik például a vendéglátás, a szórakoztató ipar szolgáltatásainak igénybevétele, az egyes ünnepnapokon tartott rendezvények résztvevőinek, illetve az utazó közönség ellátása, a dísz tárgy- és a vásári kereskedelem, vagyis a közszolgálatban foglalkoztatottak nem érintettek jellemzően ezzel az esetkörrel. A munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltató, illetve munkakör megállapításának másik lehetséges alapja az, ha a munkavégzésre baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor. Az első fordulatra példa lehet olyan eset, amikor – az egyébként nem megszakítás nélküli ellátást nyújtó – egészségügyi intézmény az ünnepségen, vagy strandon elsősegélynyújtást biztosít, vagy ha a rendezvény zavartalan megtartása érdekében biztonsági szolgálatot alkalmaznak. A vagyontárgyak védelme alapvetően az épületek, intézmények védelmét és őrzését jelenti.

Az idényjellegű tevékenységet a Kttv. meghatározza a definíciók között. A munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkáltató tevékenysége munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik [Kttv. 6. § 24. pont].

Rendes munkaidő rendelhető el továbbá a *társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén.* Így például bizonyos ügyfélszolgálati feladatokat ellátó kormánytisztviselők a Közzolgálati Tisztviselők Napján rendes munkaidőben munkavégzésre beoszthatók.

A globalizálódott gazdaság igényeihez igazodik ugyanakkor – vagyis inkább a versenyszférára jellemző – a munkaszüneti napon történő foglalkoztatás lehetősége a külföldre irányuló szolgáltatás teljesítéséhez kapcsolódó munkavégzés esetével. Szemben az MT. rendelkezéseivel, az Mt. és így a Kttv. rendelkezési is, már önmagában a külföldi megrendelő részére történő teljesítés esetében lehetővé teszi a munkaszüneti napon történő munkavégzést. Az MT. 125. § (1) bekezdése alapján ugyanis az ilyen típusú foglalkoztatásra kifejezetten csak a munkaszervezéstől függetlenül nyílt lehetőség, vagyis ezzel élni csak akkor lehetett, ha a szolgáltatás külföldre történő nyújtásához - a szerződés teljesítéséhez - kifejezetten szükséges volt a munkaszüneti napi munkavégzés elrendelése, mivel e szolgáltatást e napon is biztosítani kell. Ez a feltétel azonban az új szabályokból elmaradt. E körbe tartozik különösen az ún. outsourcing cégek tevékenysége, amelyek külföldi partnereiknek nyújtanak – szinte kizárólag informatikai úton és információtechnológiai eszközök segítségével – szolgáltatást.

Végül *külföldön történő munkavégzés során* is lehetőség van munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére. Vagyis, ha például Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségei alapján a magyar jog szerinti munkaszüneti napon képviselni kell az országot egy külföldi rendezvényen, szakmai ülésen, erre lehetőség nyílik akár kormánytisztviselők kiküldetésével is. Így például, ha az Európai Unió valamely tanácsi munkacsoportja március 15-én ülészik, erre a napra a kormánytisztviselők munkavégzésre beoszthatók, kiküldetésbe küldhetők.

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni akkor is, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évente kiadott rendelet hatálya, amely a munkaszüneti nap körüli munkarend átalakítására ad felhatalmazást, kiterjed a kormánytisztviselőkre is. A 2012. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 39/2011. (X. 14.) NGM rendelet rendelkezik a 2012-re vonatkozó munkarend körüli változásokról.

21.8.5. Vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés

A rendes munkaidőben történő *vasárnapi munkavégzés* szabályait a R1. határozza meg. Eszerint vasárnapra rendes munkaidő

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben;
 - az idényjellegű munkavégzés esetén;
 - a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben;
 - társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén;
 - külföldön történő munkavégzés során
- foglalkoztatott kormánytisztviselő számára osztható be.

A rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör tekintetében a R1. a Kttv. 93. § (4) bekezdésében meghatározott, a rendeltetése folytán munkaszüneti napon is működő munkáltató, illetve munkakör fogalmát rendeli irányadónak [lásd fentebb!].

Nem állapítanak meg a jogszabályok – az egyébként is járó illetményen felül – extra ellenértéket a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésért.

A munkaközi szünet és a pihenőidő

94. § (1) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a kormánytisztviselő részére a munkaidőn belül - a munkavégzés megszakításával - napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után a kormánytisztviselő részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a beosztás szerinti napi munkaidőbe a 96. § (2) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

21.8.6. A munkaközi szünet

A *munkaközi szünet* kiadásáról rendelkezik a 94. §. Eszerint a kormánytisztviselők részére, ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a munkaidőn belül kell kiadni a munkaközi szünetet, amely egybefüggő napi harminc perc. Minden további három óra munkavégzés után – a rendkívüli

munkaidőt is ideértve – legalább húsz perc egybefüggő szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni. Ez az időtartam pihenőidőnek minősül, a kormánytisztviselő szabadon dönt arról, hogy azt hogyan tölti el [étkezik, tisztálkodik, pihen]. A lényeg tehát, hogy a szabadidőt a kormánytisztviselő belátása szerinti tevékenységgel töltheti el.

Fontos különbség az MT., valamint az Mt. és a Kttv. között, hogy míg a versenyszférában a munkaközi szünet időtartama általános szabály szerint nem része a munkaidőnek, addig a Kttv. szabályai szerint – összhangban a korábban hatályos közszférára irányadó szabályokkal – *a munkaközi szünetet a munkaidőn belül kell kiadni.*

Megilleti-e a hat órás részmunkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselőt a 30 perc munkaközi szünet?

A Kttv. 94. § (1) bekezdése szerint, ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a kormánytisztviselő részére a munkaidőn belül – a munkavégzés megszakításával – napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után a kormánytisztviselő részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani. E rendelkezés értelmében, amennyiben a munkarend szerint a heti munkaidő egyenlőtlen beosztása alapján a pénteki napon a munkaidő a 6 órát nem haladja meg, a teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselőt a 30 perc munkaközi szünet nem illeti meg.

95. § (1) A kormánytisztviselő részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz óra.

(3) A kormánytisztviselőt a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

(4) A kormánytisztviselőt hetenként két egymást követő pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie (heti pihenőnap).

21.8.7. A napi pihenőidő

A *napi pihenőidő*, vagyis az adott napi munkavégzést követő pihenőidő és a másnap reggeli újabb munkavégzés-kezdés közötti pihenőidőnek legalább egybefüggő tizenegy órának kell lennie. Ennek a rendelkezésnek abban az esetben van jelentősége, ha a munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaz, hiszen az általános munkarendben [Kttv. 89. § (1) bekezdése] ennél jóval hosszabb lesz a napi pihenőidő.

Heti pihenőnapként a kormánytisztviselőnek két egymást követő nap jár. Ha általános munkarendben dolgozik a kormánytisztviselő, akkor ez a két nap a szombat és a vasárnap, ha viszont egyenlőtlen munkaidő-beosztásban, akkor az egyik pihenőnapnak kell vasárnapra esnie, a másik eshet szombatra vagy hétfőre is.

A heti pihenőnap, illetve a heti pihenőidő további részletszabályait a R1. határozza meg. Eszerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Ilyenkor – az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott kormánytisztviselőt kivéve – a kormány-

tisztviselő számára hat munkanapot követően heti egy pihenőnapot be kell osztani. A kormánytisztviselő számára – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő kivételével – havonta legalább heti egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a pihenőnapok kiadása helyett lehetőség van pihenőidő kiadására is: a kormánytisztviselő részére – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. Itt is irányadó az a szabály, hogy a kormánytisztviselő számára a heti pihenőidőt – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Még ennél is rugalmasabb szabályozásra is lehetőséget ad a jogszabály: Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ugyanis – heti negyvennyolc óra pihenőidő helyett és a havi egyszeri vasárnapi pihenőnap kiadására vonatkozó előírás alkalmazása mellett – a kormánytisztviselőnek hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A kormánytisztviselőnek ebben az esetben is a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A rendkívüli munkaidő

96. § (1) Rendkívüli esetben a kormánytisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles munkahelyén munkát végezni.

(2) Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,

b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,

c) az ügyelet tartama, továbbá

d) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig - ha a kormánytisztviselőnek több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig - terjedő időtartam.

(3) Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a kormánytisztviselő az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

(4) A rendkívüli munkaidőt a kormánytisztviselő kérése esetén írásban kell elrendelni. Az ilyen munkavégzés elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának rendjét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg.

(5) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(6) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható kormánytisztviselő számára, vagy

b) az (5) bekezdésben meghatározott esetben

rendelhető el.

(7) A rendkívüli munkaidő elrendelése nem veszélyeztetheti a kormánytisztviselő testi épességét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

(8) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kettőszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(9) A (8) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

a) a kormányzati szolgálati jogviszony év közben kezdődött,

b) határozott időre, illetve

c) részmunkaidőre jött létre.

21.8.8. A rendkívüli munkaidő

A *rendkívüli munkaidőre* vonatkozó szabályokat határozza meg a szakasz. A korábban hatályos szabályok szerinti „rendkívüli munkavégzés” terminológiát váltotta az Mt.-ben és így a Kttv.-ben is a „rendkívüli munkaidő” fogalma. Összhangban ugyanis a munkaidő fogalmával, a rendkívüli-ség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekintette a jogalkotó elsődlegesnek.

Akkor minősül rendkívüli munkaidőnek a munkaidő, ha a kormánytisztviselő beosztás szerinti munkaidején kívüli is köteles munkát végezni. A rendkívüli munkaidő eseteit felsorolja a törvény, rendkívüli munkaidőnek minősül

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő;
- a munkaidőkereten felüli munkaidő;
- az ügyelet tartama, továbbá
- a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a kormánytisztviselőnek több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

A korábban hatályos szabályok szerint a rendkívüli munkaidőt *írásban* kellett elrendelni. Figyelemmel arra, hogy ez az előírás nem volt életszerű, a szabályozás úgy változott, hogy *a rendkívüli munkaidőt a kormánytisztviselő kérése esetén kell csak írásban elrendelni*. Figyelemmel arra, hogy a rendkívüli munkaidőt szigorúan meghatározott feltételek fennállása esetén lehet elrendelni, a Kttv. 115. § (1) bekezdésének a) pontja előírja a rendkívüli munkaidő nyilvántartását. Az ilyen munkavégzés elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának rendjét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg, jellemzően közszolgálati szabályzatban.

A rendkívüli munkaidő felső korlátja évente *kettőszáz óra*, amelyet arányosan kell meghatározni, ha a kormányzati szolgálati jogviszony év közben kezdődött, határozott időre, illetve részmunkaidőre jött létre. Megjegyezzük, hogy a rendkívüli munkaidőt arányosító rendelkezés régi hiányt pótol, ugyanis az MT. erre vonatkozóan nem tartalmazott külön rendelkezést, így csak jogértelmezéssel volt levezethető az arányosítás.

Nem esik ugyanakkor korlátozás alá a rendkívüli munkaidő elrendelése, ha a munkavégzésre *vis maior* esetek miatt van szükség.

Az MT., valamint a Ktjv. alapján is *évi kettőszáz óra* rendkívüli munkavégzés elrendelésére volt lehetőség [amelyet az MT. esetében általános szabály szerint a kollektív szerződés emelhetett fel háromszáz órára], míg a Ktv. alapján évi százhatvan óra extra munkára lehetett a köztisztviselőket utasítani. A Kttv. – ehelyütt nem igazodva az Mt. rendelkezéseire, amely évi kettőszázötven órára emeli az elrendelhető rendkívüli munka mértékét – egységesen, mind a kormánytisztviselő-

lők, mind pedig a köztisztviselők részére évi kettőszáz óra rendkívüli munkavégzést tesz lehetővé.

A munkáltatónak továbbá a következő szempontokat minden esetben mérlegelnie szükséges a rendkívüli munkaidő elrendelése előtt: A rendkívüli munkaidő elrendelése nem veszélyeztetheti a kormánytisztviselő testi épségét, egészségét, illetve nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható kormánytisztviselő számára, vagy az (5) bekezdésben meghatározott, vis maior eseteiben rendelhető el.

Természetesen nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a kormánytisztviselő az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza. Ugyanígy nem minősül munkaidőnek a késés, illetve a munkahelyről a munkaidő vége előtti távozás, valamint a pusztán önszorgalomból végzett munka, illetve a munkaidőn túli, a munkával össze nem függő munkahelyen tartózkodás esete.

Rendkívüli munkaidőnek minősül-e, ha a kormánytisztviselő a munkaidő kezdeténél korábban ér be a munkahelyére?

Önmagában az a körülmény, hogy a kormánytisztviselő a munkaideje kezdeténél korábban ér be a munkahelyére és a munkaideje végénél később távozik, a fent leírtakból következően általában nem minősül munkaidőnek. Ehhez különös körülménynek is fenn kell állnia, például a rendkívüli munkaidő elrendelésének. A rendkívüli munkavégzést alapvetően a munkáltató rendeli el. Kifejezett munkáltatói elrendelés hiányában is rendkívüli munkának minősül azonban a munkavállaló többlet munkavégzése, ha bizonyítható, hogy a munkavégzés a munkáltató érdekében, hallgatólagos tudomásulvételével történt [53. EH]. A rendkívüli munka minősítése szempontjából továbbá irreleváns, hogy azt a kormánytisztviselő a munkaidő kezdete előtt, vagy annak befejezését követően végzi.

Példa rendkívüli munkaidő elrendelésére:

Rendkívüli munkaidő elrendelése az általános munkarendben dolgozó kormánytisztviselők részére reggel 08:00 óra előtt és 16:30 óra után, illetve pénteken 14:00 óra után lehetséges, úgy, hogy a napi munkaidő időtartama egy naptári napon a 12 órát nem haladhatja meg a rendkívüli munkavégzéssel együtt. Tehát a napi 8 óra munkavégzésen túl maximum 4 óra rendkívüli munkavégzést lehet elrendelni egy napon. A rendkívüli munkavégzés éves mértéke kormánytisztviselők esetében maximum évi 200 óra. Minden egyes elrendelt rendkívüli óra csökkenti a 200 órás éves keretet.

Példa:

H	K	SZ	CS	P	SZ	V
08:00-16:30 + 4 óra rk munkavégzés	08:00-16:30	08:00-16:30 + 2 óra rk munkavégzés	08:00-16:30	08:00-14:00	pihenőnap	pihenőnap

Ügyelet és készenlét

97. § (1) Rendkívüli esetben a kormánytisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles meghatározott ideig és helyen a munkavégzésre rendelkezésre állni.

(2) Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, továbbá

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, valamint az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében rendelhető el.

(3) A kormánytisztviselő a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a kormánytisztviselő számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a kormánytisztviselő határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 96. § (4) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - különösen indokolt esetben - eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

(7) Az ügyelet időtartama - a 92. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően - nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes, illetőleg elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(8) A készenlét havi időtartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(9) Készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) időtartama alatt csak a kormánytisztviselő hozzájárulásával rendelhető el, ha az elrendelést megelőző százhatvannyolc órás időszakban a kormánytisztviselő a heti pihenőnapján készenlétet teljesített.

21.8.9. Ügyelet és készenlét

Az ügyelet és a készenlét egyaránt rendelkezésre állási kötelezettséget jelent, amelyek időtartama alatt a kormánytisztviselő köteles megőrizni munkára képes állapotát. Ennek indoka, hogy ha munkavégzési kötelezettség merülne fel a rendelkezésre állás időtartama alatt, a kormánytisztviselő a munkáltató utasítása szerint köteles munkát végezni.

Ügyeletnek tekintendő a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állás, készenlétnek pedig a kormánytisztviselő által megjelölt és a munkavégzés helyére tekintettel elérhető helyen töltendő rendelkezésre állás. Oly módon kell a tartózkodási helyét a kormánytisztviselőnek meghatároznia, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre tudjon állni.

*A Kttv. alapján – igazodva az Mt. rendelkezéseihez – teljes egészében rendkívüli munkaidőnek minősül az ügyelet időtartama, tehát az egy adott évben elrendelhető legfeljebb *kettőszáz óra rendkívüli munkaidőbe az ügyelet időtartama is beszámít*. Megjegyezzük, hogy az MT. szabályai alapján csak az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés minősült rendkívüli munkavégzésnek, maga az ügyelet, a rendelkezésre állás, rendes munkaidőnek minősült.*

Ezzel szemben a *készenlét* – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon – *önmagában nem, de a készenlét alatti munkavégzés időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül*, amit a rendkívüli munkavégzés éves mértéke tekintetében figyelembe kell venni.

A készenlétre az ügyelet [rendkívüli munkaidő] elrendelhető éves mértékére vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni. Készenlét esetén nem éves felső határ került megállapításra, hanem a Kttv. egy hónapon, illetve négyheti időszakban elrendelhető készenlét időtartamát legfeljebb százhatvannyolc órában határozza meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

A kormánytisztviselők érdekében a készenlét heti pihenőnapra [heti pihenőidőre] történő elrendelésének lehetőségét korlátozza a törvény. Csak a kormánytisztviselő hozzájárulásával kerülhet sor készenlét elrendelésére a heti pihenőnap [heti pihenőidő] tartama alatt akkor, ha a megelőző egy héten [168 órás megszakítás nélküli időszakban] a kormánytisztviselő heti pihenőnapján [heti pihenőidejében] már készenlétet teljesített.

Az ügyeletet és a készenlétet megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre kell közölni, de különösen indokolt esetben a munkáltató ettől eltérhet. Mindkettő elrendelhető szóban és írásban egyaránt, de ha a kormánytisztviselő kéri, az írásba foglalás kötelező.

Új szabály, hogy a négy óra időtartamot el nem érő rendelkezésre állást a kormánytisztviselő munkakörébe tartozó feladatok keretei között bármilyen indokból el lehet rendelni. Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás viszont kizárólag a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, továbbá baleset, elemi csapás, súlyos kár, valamint az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében rendelhető el.

Az ügyelet teljesítése esetén a napi munkaidő-beosztás időtartamának általános felső korlátja, a napi tizenkét óra nem érvényesül. Az ügyelet időtartama ugyanis a huszonnégy órát nem haladhatja meg, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes, illetve elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A kormánytisztviselőt a napi munkaidőn túl teljesített ügyeletért, készenlétért legfeljebb annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő illeti meg. Ha az ügyeletre, készenlétre a kormánytisztviselő heti pihenőnapján, illetve munkaszüneti napon kerül sor, részére a Kttv. 98. § (2) bekezdés szerinti szabadidő jár. A szabadidő kiadására, illetve megváltására a rendkívüli munkaidőért járó szabadidő, illetve szabadidő-megváltás szabályait kell alkalmazni, lásd a 98. §-hoz fűzött magyarázatot.

A rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke

98. § (1) A kormánytisztviselőt rendkívüli munkaidő teljesítése esetén annak időtartamával azonos mértékű szabadidő illeti meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a kormánytisztviselőnek

a) a heti pihenőnapon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a munkaidő időtartama kétszeresének,

b) a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a munkaidő időtartama háromszorosának megfelelő mértékű szabadidő jár.

(3) A kormánytisztviselőt a napi munkaidőn túl teljesített ügyeletért, készenlétért legfeljebb annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő illeti meg. Ha az ügyeletre, készenlétre a kormánytisztviselő heti pihenőnapján, illetve munkaszüneti napon kerül sor, részére a (2) bekezdés szerinti szabadidő jár.

(4) A rendszeresen rendkívüli munkaidőt teljesítő kormánytisztviselő számára legfeljebb évi huszonöt munkanap szabadidő-átalány állapítható meg.

(5) A vezetői munkakörben lévő kormánytisztviselő részére akkor jár a rendkívüli munkaidőért szabadidő, illetve szabadidő-átalány, ha ezt a közszolgálati szabályzat megállapítja.

(6) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett kormánytisztviselőt a teljesített munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő illeti meg.

(7) A szabadidőt a rendkívüli munkaidő, illetve a (6) bekezdés szerinti munkaidő teljesítését követően legkésőbb harminc napon belül kell kiadni, ha ez nem lehetséges, meg kell váltani. A megváltás mértéke a kormánytisztviselő kifizetési illetményének a szabadidőre járó arányos összege.

21.8.10. A rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke

A Kttv. általános szabálya szerint – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon – a kormánytisztviselőt rendkívüli munkaidő teljesítése esetén *díjazás nem illeti meg*, ellentételezéseként azonban a rendkívüli munkaidő időtartamával *azonos mértékű szabadidő jár*. Ettől eltérően a *heti pihenőnapon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a munkaidő időtartama kétszeresének, munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként pedig a munkaidő időtartama háromszorosának* megfelelő mértékű szabadidő jár.

A rendelkezésre állás teljesítéséért [ügyeletért, készenlétért] legfeljebb *annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő* illeti meg a kormánytisztviselőt. Emelt mértékű szabadidő jár azonban, ha az ügyeletre, készenlétre a kormánytisztviselő heti pihenőnapján, illetve munkaszüneti napon kerül sor, ugyanis ekkor részére, ha *heti pihenőnapon kerül sor a rendelkezésre állásra, a rendelkezésre állás időtartama kétszeresének, munkaszüneti napon történő rendelkezésre állás esetén pedig a rendelkezésre állás időtartama háromszorosának* megfelelő mértékű szabadidő jár.

Azon kormánytisztviselők részére, akik rendszeresen rendkívüli munkaidőt teljesítenek, legfeljebb évi huszonöt munkanap *szabadidő-átalány* állapítható meg.

A *vezetői munkakörben lévő kormánytisztviselő* részére akkor jár a rendkívüli munkaidőért szabadidő, illetve szabadidő-átalány, ha ezt a *közszolgálati szabályzat megállapítja*. Ez egy új szabály a közszolgálatban, ugyanis a korábban hatályos rendelkezések szerint nem volt lehetőség arra, hogy a vezetők, az általuk teljesített rendkívüli munkaidőért kompenzációban részesüljenek.

Rendelkezni szükséges arról az esetről is, ha munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezik a kormánytisztviselőt [például ügyfélszolgálatot teljesítő kormánytisztviselőt vagy külföldön kiküldetésben lévő kormánytisztviselőt]. Részére a teljesített munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő jár.

A törvény megállapítja a szabadidő kiadásának a határidejét is: A szabadidőt a rendkívüli munkaidő, készenlét, illetve a munkaszüneti napi rendes munkaidő teljesítését követően legkésőbb harminc napon belül kell kiadni. Csak abban az esetben kerülhet sor a szabadidő megváltására, ha nem lehetséges a szabadidő kiadása [például mert olyan nagy a munkateher, hogy nem tudja kiadni a munkáltató a kormánytisztviselő részére a szabadidőt]. A megváltás mértéke a kormánytisztviselő kifizetési idejének a szabadidőre járó arányos összege.

Az egyes kormánytisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

99. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

**a) a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig,
b) a gyermeket egyedül nevelő kormánytisztviselő esetén gyermeke hároméves koráig,
vagy**

c) a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a kormánytisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

(3) Az (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott kormánytisztviselő számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott esetben a kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermeket egyedül nevelő kormánytisztviselő számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 96. § (5) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

21.8.11. Az egyes kormánytisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

A meghatározott oknál fogva védelemben részesítendő kormánytisztviselői csoportokra állapít meg speciális szabályokat a törvény, így az általánostól eltérő szabályok vonatkoznak:

- a várandós kormánytisztviselőre, a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig;
- a gyermeket egyedül nevelő kormánytisztviselőre, gyermeke hároméves koráig, továbbá
- azon kormánytisztviselőre, aki jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatnak van kitéve.

A *speciális szabályok* a következők:

- a fenti körbe tartozó kormánytisztviselők esetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a kormánytisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el;

- a várandós és a gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő számára éjszakai munka nem rendelhető el;
- az egészségkárosító kockázatnak kitett kormánytisztviselő a kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg;
- a gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a vis maior esetét kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

A szabadság

100. § (1) A kormánytisztviselőnek a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,**
- b) a szülési szabadság,**
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdése] első hat hónapjának,**
- d) a hozzátartozó ápolása miatt kapott harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,**
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartamára,**
- f) a 79. § a), b), h) és j) pontjaiban meghatározott esetekben, valamint**
- g) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a kormánytisztviselő illetményre jogosult [144. § (3) bekezdése].**

21.9. A szabadság

A törvény rögzíti, hogy a kormánytisztviselők a munkában töltött idejük alapján minden naptári évben szabadságra jogosultak, amely *alap- és pótszabadságból* áll. Vagyis általános szabály szerint nem illeti meg a kormánytisztviselőt szabadság a jogviszony szünetelésének az idejére. Ugyanakkor bizonyos esetekben akkor is jogosultak a kormánytisztviselők szabadságra, amikor nem végeznek munkát, mikor jogviszonyuk *szünetel*. Figyelemmel arra, hogy ennek garanciális jelentősége van, ennek körét taxatív módon meghatározza a Kttv. Így szabadság jár

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés;
- a szülési szabadság;
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdése] első hat hónapjának;
- a hozzátartozó ápolása miatt kapott harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság;
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartamára;
- a kormánytisztviselő keresőképtelenségének időtartamára, a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára, önkéntes, illetve létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára, továbbá a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára [79. § a), b), h) és j) pontjaiban meghatározott esetekben], valamint
- minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a kormánytisztviselő illetményre jogosult [144. § (3) bekezdése].

A közszolgálat tekintetében korábban alkalmazandó, MT. 130. § (2) bekezdése tágabb körben határozta meg a munkavégzés hiányában is szabadságra jogosító időtartamokat. Így a korábban hatályos szabályok szerint a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartama is szabadságra jogosító időnek minősült. Ezért az Átmeneti tv. 14. §-a úgy rendelkezik, hogy a szabadságra jogosító idők tekintetében a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályait kell alkalmazni, ha a kormánytisztviselő 30 napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadsága legkésőbb 2012. február 29-én kezdődött.

Amennyiben további munkaviszonya is van a kormánytisztviselőnek megilleti-e szabadság minden jogviszonyban?

A kormánytisztviselőt – amennyiben rendelkezik más munkaviszonnyal – a szabadság minden munkaviszonyban, tehát a további munkaviszonya után is megilleti [MK 18.]. Valamint a szabadság abban az esetben is jár, ha a kormánytisztviselő foglalkoztatása részmunkaidőben történik [MK 19.].

Alap- és pótszabadság

101. § (1) A kormánytisztviselőt évi huszonöt munkanap alapszabadság illeti meg.

(2) A kormánytisztviselőnek az alapszabadságon felül besorolásától függően pótszabadság jár.

(3) A felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetén a pótszabadság mértéke évente

- a) fogalmazó besorolásnál három munkanap,
- b) tanácsos besorolásnál öt munkanap,
- c) vezető-tanácsos besorolásnál hét munkanap,
- d) főtanácsos besorolásnál kilenc munkanap,
- e) vezető-főtanácsos besorolásnál tizenegy munkanap.

(4) A középiskolai végzettségű kormánytisztviselő esetén a pótszabadság mértéke évente

- a) előadó besorolásnál öt munkanap,
- b) főelőadó besorolásnál nyolc munkanap,
- c) főmunkatárs besorolásnál tíz munkanap.

(5) A vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőt a (3) bekezdésben szereplő pótszabadság helyett vezetői pótszabadság illeti meg, amelynek mértéke évente

- a) osztályvezetőnél tizenegy munkanap,
- b) főosztályvezető-helyettesnél tizenkét munkanap,
- c) főosztályvezetőnél tizenhárom munkanap.

(6) Ha a föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó kormánytisztviselő naponta legalább három órán keresztül tevékenységét ionizáló sugárzásnak kitett munkakörülmények között végzi, évenként öt munkanap pótszabadságra jogosult. Ha a kormánytisztviselő ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadság illeti meg.

(7) A sugárártalomnak kitett munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül a (6) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a kormánytisztviselőt is, akit rendszeres kettős egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik egészségi ártalom sugárártalom.

102. § (1) A kormánytisztviselőnek a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,

b) két gyermeke után négy,
 c) kettőnél több gyermeke után összesen hét
 munkanap pótszabadság jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a kormánytisztviselő gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(5) A kormánytisztviselőnek, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

21.9.1. Alapszabadság

A kormánytisztviselő – a korábban hatályos szabályokkal egyezően – évi huszonöt munkanap alapszabadságra jogosult.

21.9.2. Pótszabadságok

A kormánytisztviselőknek az alapszabadságon felül különféle jogcímeken pótszabadság is jár, amelyet a Kttv. állapít meg. A kormánytisztviselőt a pótszabadság az alapszabadságon felül illeti meg és a többféle jogcímeken járó pótszabadságokat össze kell adni. Amennyiben a szabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a kormánytisztviselő számára a szabadság arányos részét köteles biztosítani a munkáltató.

A Kttv. a következő pótszabadságokat állapítja meg: *besorolásától függő pótszabadság, vezetői pótszabadság, a föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozónak, valamint a rendszeres kettős egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztattnak járó pótszabadság, szülői pótszabadság, apának járó pótszabadság, egészségkárosodás esetén járó pótszabadság.*

A felsőfokú iskolai végzettségű, valamint a középiskolai végzettségű kormánytisztviselők esetében a pótszabadság mértéke évente a *besorolási osztályokon belüli előmenetel* alapján arányosan emelkedik. A pótszabadság mértéke háromtól tizenegy munkanapig terjedhet.

Vezetői pótszabadság illeti meg a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőket. A pótszabadság mértéke tizenegy munkanaptól tizenhárom munkanapig terjedhet.

A föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó kormánytisztviselő a törvényben meghatározott feltételek szerint évente öt munkanap, illetve ha ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

Szintén pótszabadság illeti meg azt a kormánytisztviselőt is, akit rendszeres *kettős egészségi ártalomnak* kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik egészségi ártalom *sugárárta-*

lom. E pótszabadság mértéke a föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó kormánytisztviselő részére járó pótszabadsághoz igazodik.

Gyermekek után továbbra is *szülői pótszabadság* jár a kormánytisztviselők részére. A kormánytisztviselőnek a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. Az MT., valamint az Mt. rendelkezésihez igazodóan új elem, hogy ennek igénybevételére mindkét szülő jogosult, illetve plusz két nap jár fogyatékos gyermekenként.

A szabályozás módosításának hátterében a következő Európai Unió irányelv áll: A BUSINESS EUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvvel összhangban a férfi és a női munkavállaló egyaránt jogosult igénybe venni a pótszabadságot az adott munkáltatónál fennálló munkaviszonyban történő foglalkoztatására tekintettel.

Nincsen jelentősége tehát annak, hogy melyik szülő vállal nagyobb szerepet a gyermek nevelésében, mint a korábban hatályos szabályozásban. Alapvetően mindkét szülőnek jár a pótszabadság. Nincs jelentősége pl. annak sem, hogy egy háztartásban élnek-e.

Figyelembe kell azonban venni azt, hogy a gyermek nevelésével kapcsolatos feladatok ellátásában részt vállaljon a kormánytisztviselő az irányelv és a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény rendelkezéseivel összhangban. Összeegyeztethetetlen a pótszabadság rendeltetésével, ha a kormánytisztviselő azt igénybe kívánna venni, amikor a gyermek nevelésében egyáltalán nem vesz részt [nem tartja a kapcsolatot a gyerekekkel, nem találkoznak stb.]. Ennek megfelelően kivételes esetben kérheti a munkáltatót, hogy nyilatkozzon a kormánytisztviselő arról, hogy van-e szerepe egyáltalán a gyermek nevelésében. A jóhiszeműség és tisztesség elvéből továbbá az együttműködési kötelezettségből következik, hogy a kormánytisztviselő tájékoztassa a munkáltatót arról, hogy a gyermek nevelésében részt vállal [Kttv. 9. § (2) bekezdés]. Ekkor a kormánytisztviselő köteles a pótszabadság igénybevétele szempontjából indokolt tájékoztatást a munkáltató számára megadni [EBH 1999/41, BH 2001/138, BH 2002/244/II]. Tekintettel azonban arra, hogy a bizonyítás rendkívül nehéz ez esetben, a jogalkotó elsősorban mintegy vélelmezi, hogy valamilyen mértékben részt vállal a kormánytisztviselő a gyermek nevelésében, s jár részére a pótszabadság.

Ehelyütt fontos utalnunk az MK 100. számú állásfoglalására is, amely szerint a pótszabadság a gyermeket örökbe fogadó, illetve azt a gyermeket nevelőt is megilleti, aki állami nevelt gyermek gondozását és nevelését vállalta térítés mellett. Ugyancsak megilleti ez a kedvezmény azt a munkavállalót is, aki gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta. Ha a gondozó jogosult a pótszabadságra, az az anyának [apának] nem jár.

Az *apának gyermeke születésekor pótszabadság* jár. Ezt legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselőnek öt, iker gyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az MT.-ben ez a pótszabadság még munkaidő-kedvezménynek minősült, az Mt. – és ehhez igazodva a Kttv. is - módosította a szabályokat.

Új pótszabadságot állapít meg a törvény a nagyobb regenerációs igényre tekintettel az *egészségkárosodást szenvedett kormánytisztviselők* részére: A kormánytisztviselőnek, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár. Korábban csak a vak kormánytisztviselőnek járt pótszabadság, ehhez képest az Mt., és ezt alapul véve a Kttv. is szélesebb körben teszi lehetővé e pótszabadság igénybe vételét.

A kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje szerint, illetve az iskolai végzettsége alapján a vezető-főtanácsos besorolási fokozatba besorolt kormánytisztviselő kormánytanácsadói munkakörbe helyezése esetén besorolása a kormánytanácsadóra irányadó szabályok szerint – főtanácsos besorolási fokozat – kerül megállapításra. Ennek következtében azonban a vezető-főtanácsos besorolási fokozata után járó évi harminchat nap szabadsága a főtanácsos besorolási fokozata utáni harmincnégy napra csökken. Helyesen jár el a munkáltatói jogkör gyakorlója, ha a szabadságát nem a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött tényleges időtartam, hanem a kormánytanácsadói munkakörhöz rendelt besorolása alapulvételével határozza meg?

A Kttv. 125. § (1) bekezdése szerint a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter által vezetett minisztériumban a miniszter kormány-főtanácsadói és kormánytanácsadói (a továbbiakban együtt: főtanácsadó, tanácsadó) munkaköröket létesíthet. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése kimondja, hogy a főtanácsadói, tanácsadói munkakör betöltésére szóló kinevezés határozatlan időre szól. A főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő – tekintet nélkül a kormánytisztviselői jogviszonyban eltöltött idejére – vezető-főtanácsosi vagy főtanácsosi besorolást kap. A vezető-főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

A Kttv. 100. § (1) bekezdése kimondja, hogy a kormánytisztviselőnek a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A 101. § (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselőt évi huszonöt munkanap alapszabadság illeti meg. A (2) bekezdés szerint a kormánytisztviselőnek az alapszabadságon felül besorolásától függően pótszabadság jár. A (3) bekezdés d)–e) pontjai alapján a főtanácsos, illetve a vezető-főtanácsos besorolású kormánytisztviselő esetén a pótszabadság mértéke évente kilenc, illetve tizenegy munkanap.

Az előzőek alapján ez azt jelenti, hogy a kormánytanácsadói munkakörbe helyezett kormánytisztviselő szabadságát a kormánytanácsadói munkakörhöz rendelt főtanácsosi besorolása alapján kell megállapítani, vagyis a konkrét esetben az érintettet huszonöt munkanap alapszabadság és kilenc munkanap pótszabadság [összesen harmincnégy nap éves szabadság] illeti meg.

A szabadság kiadása

103. § (1) A munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormánytisztviselő igényének megismerése után - a tárgyévben február végéig köteles éves szabadságolási tervet (a továbbiakban: szabadságolási terv) készíteni a szabadságok tárgyévi ütemezéséről, s arról a kormánytisztviselőt tájékoztatja.

(2) A szabadság kiadásának időpontját - a kormánytisztviselő előzetes meghallgatása után - a szabadságolási terv alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

(3) A szabadságot kettőnél több részletben csak a kormánytisztviselő kérésére lehet kiadni.

(4) A kormánytisztviselő kérelmére az alapszabadság kettőötödét - a kormányzati szolgálati jogviszony első három hónapját kivéve - a szabadságotól eltérően a kormánytisztviselő által kért időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselőnek erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a kormánytisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a kormánytisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság kettőötödéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A kormánytisztviselő a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(5) A szabadságotól csak rendkívül indokolt esetben lehet eltérni és ebben az esetben a kormánytisztviselő - kivéve, ha az eltérésre a kormánytisztviselő kérelmére került sor - jogosult az ezzel összefüggésben felmerülő kára, költségei megtérítésére.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója a kormánytisztviselő már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetve a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A kormánytisztviselőnek a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit az államigazgatási szerv köteles megtéríteni.

21.9.3. A szabadság kiadása

A Kttv. – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon – kötelezővé teszi a munkáltató számára éves szabadságotól készítését, valamint részletesen rendelkezik a szabadság kiadásával kapcsolatos szabályokról. E szabályok megalkotását alapvetően az indokolta, hogy a gyakorlati tapasztalatok szerint a kormánytisztviselőknek járó ki nem adott szabadságok felhalmozódását elsősorban a szabadságotól ütemezésének hiánya okozta. Ennek orvoslására a törvény előírja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, a kormánytisztviselő igényének megismerése után, a tárgyévben február végéig köteles szabadságotól tervet készíteni a szabadságok tárgyévi ütemezéséről, s arról a kormánytisztviselőt tájékoztatnia kell. A szabadság kiadásának időpontját – a kormánytisztviselő előzetes meghallgatása után – az éves szabadságotól terv alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg. Fontos garanciális szabály, hogy a szabadságotól kettőnél több részletben csak a kormánytisztviselő kérésére lehet kiadni.

A szabadságotól csak rendkívül indokolt esetben lehet eltérni, és ha a kormánytisztviselőt ezzel összefüggésben kár éri, vagy költség terheli, a közigazgatási szerv köteles azt megtéríteni. Ez alól a közigazgatási szerv csak akkor mentesülhet, ha az eltérésre a kormánytisztviselő kérelmére kerül sor.

A kormánytisztviselő kérelmére az alapszabadság kettőötödét – a kormányzati szolgálati jogviszony első három hónapját kivéve – a szabadságotól eltérően a kormánytisztviselő által kért időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselőnek erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

Fontos, a kormánytisztviselő számára kedvező szabály, hogy ha a kormánytisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára szemé-

lyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a kormánytisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság kettőötödéből összesen három munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A kormánytisztviselő a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

Előfordulhatnak olyan helyzetek, amikor a munkáltató kénytelen szabadságáról visszarendelni a kormánytisztviselőt. A munkáltatói jogkör gyakorlója a kormánytisztviselő már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetve a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A kormánytisztviselőnek a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a közigazgatási szerv köteles megtéríteni.

104. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója

a) szolgálati érdek esetén a szabadságot a tárgyévet követő év január 31-ig, kivételesen fontos szolgálati érdek esetén legkésőbb március 31-ig,

b) a kormánytisztviselő betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

(3) A (2) bekezdés a) pontjában meghatározott szolgálati érdeknek minősül különösen

a) ha a szabadság kiadása miatt nem biztosítható a szervezet alapfeladatainak folyamatos működése, vagy

b) az előre nem tervezhető, rendkívüli feladatok határidőre történő ellátása.

(4) A (2) bekezdés a) pontjában meghatározott kivételesen fontos szolgálati érdeknek minősül az államigazgatási szerv működési körében fellépő veszélyhelyzet (baleset, elemi csapás, súlyos kár).

(5) A tárgyévet követő hónap végéig a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapítja a kormánytisztviselő tárgyévben igénybe vett, illetve ki nem adott szabadságának mértékét. A tárgyévben ki nem adott szabadságot a következő évben járó szabadság mértékéhez hozzászámítja.

(6) A 192. §-ban foglaltaktól eltérően

a) a szabadság kiadására vonatkozó kormánytisztviselői igény a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt nem évül el;

b) a szabadság megváltásával kapcsolatos kormánytisztviselői igény elévülése a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

(7) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

Főszabályként a szabadságot esedékességének évében kell kiadni, s ettől csak szolgálati érdekből vagy kivételesen fontos szolgálati érdekből, valamint a kormánytisztviselő személyét érintő okból lehet eltérni. A 74/2006. (XII. 15.) AB határozat a munkavállalókat megillető szabadság tekintetében a jogkorlátozásra vonatkozó szükségesség és arányosság követelményének érvényesítését szorgalmazta. Az Alkotmánybíróság határozata szerint az MT.-ben egyértelműen rögzíteni kell a gazdasági érdek fogalmát. Figyelemmel arra, hogy a Ktv. hasonló szabályozást tartalmazott, a Ktv-m. pontosította a szolgálati érdek, illetve a kivételesen fontos szolgálati érdek fogalmát és

ezzel eleget tett az AB által meghatározott általános követelménynek. A Kttv. e tekintetben a Ktv.-vel azonos szabályokat tartalmaz. Eszerint *szolgálati érdeknek* minősül különösen, ha a szabadság kiadása miatt nem biztosítható a szervezet alapfeladatainak folyamatos működése, vagy az előre nem tervezhető, rendkívüli feladatok határidőre történő ellátása. *Kivételesen fontos szolgálati érdeknek* pedig minősül az államigazgatási szerv működési körében fellépő veszélyhelyzet (baleset, elemi csapás, súlyos kár) minősül.

Az első esetben legkésőbb a tárgyévet követő január 31-éig, a második esetben a tárgyévet követő március 31-éig kell a szabadságot kiadni.

A másik eset, amikor munkáltató a kormánytisztviselő betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály miatt [tipikus esete mikor a kormánytisztviselő gyermekgondozási szabadságon van] nem tudja kiadni a szabadságot a tárgyéven. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki a szabadságot, ha az esedékesség éve eltelt. Itt is fontos utalni arra, hogy ha a kormánytisztviselő a tárgyévre járó szabadságát a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára nem kapta meg, lehetőség van e szabadság megváltására is. A Kttv. 107. § (2) bekezdése alapján ugyanis a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a kormánytisztviselő a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani.

A Kttv. két garanciális szabályt is tartalmaz arra vonatkozóan, hogy az esetlegesen „felgyülemlett” szabadságok ne évüljenek el. Egyrészt kimondja, hogy a tárgyévet követő hónap végéig a munkáltatói jogkör gyakorlója megállapítja a kormánytisztviselő tárgyévben igénybe vett, illetve ki nem adott szabadságának mértékét. A tárgyévben ki nem adott szabadságot a következő évben járó szabadság mértékéhez hozzá kell a munkáltatónak számítania, s ezzel az évenkénti szabadság-megállapítással megakadályozza a szabadságok elévülését. Másrészt speciális elévülési szabályokat állapít meg az általános, a Kttv. 192. §-ban foglalt szabályokhoz képest. Kimondja, hogy a szabadság kiadására vonatkozó kormánytisztviselői igény a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt *nem évül el*, valamint, hogy a szabadság megváltásával kapcsolatos kormánytisztviselői igény elévülése a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

Gyakran előfordul, hogy a kormánytisztviselők meghosszabbítják az év végi, az ünnepek alatt igénybe vett szabadságukat pár nap szabadsággal január hónapban is, erre vonatkozóan tartalmaz speciális, a jogalkalmazást segítő szabályt a (7) bekezdés, amely szerint az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles nyilvántartani a kormánytisztviselők szabadságának kiadásával, egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat [lásd Kttv. 115. §-ához fűzött magyarázatot is!].

105. § (1) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(2) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a kormánytisztviselő két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(3) Annak a kormánytisztviselőnek, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

A Kttv. alapján – egyező módon az MT. rendelkezéseivel, viszont az Mt. szabályaitól ehelyütt eltérve – a szabadság kiadása (illetve igénybevétele) során napokban – és nem órákban – kell meghatározni és nyilvántartani a kivett, illetve a kiadott szabadság napjainak számát. Tehát – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon – ha az általános munkarendben dolgozó kormánytisztviselő egy pénteki napon vesz igénybe egy nap szabadságot, hiába tartózkodna aznap a munkahelyén csupán hat órát, ezt a napot is a napi munkaideje mértékének, vagyis nyolc órának megfelelő távolléttel kell elszámolni. Ugyanígy, ha például hétfőre kíván elmenni szabadságra, ebben az esetben sem nyolc és fél óra távolléttel tartják nyilván az aznapra kiadott szabadságát, hanem nyolc órával.

Eltérő szabályok vonatkoznak azonban a szabadság kiadására attól függően, hogy a munkarend heti kettőnél több vagy kevesebb pihenőnapot biztosít-e a kormánytisztviselő részére.

A Kttv. 105. § (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a *heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás* esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a kormánytisztviselő két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot. A szabadság kiadása során tehát nem csak a kormánytisztviselő munkaidő-beosztása szerinti munkanapjaira vonatkozóan kell a szabadságot kiadni és elszámolni, hanem – a szabadsággal nem érintett munkanapok kivételével – azokra a „kiegyenlítő” napokra (szabadnapokra) vonatkozóan is, amelyeken a kormánytisztviselő nem végez munkát. „Szabadsággal nem érintett munkanapként” azt a napot kell figyelembe venni, amely a szabadsággal érintett első munkanapot megelőzi, illetve amely az utolsó szabadsággal érintett munkanapot követi.

Ha például a kormánytisztviselőt hétfőre, keddre, csütörtökre és péntekre osztják be munkavégzésre egy adott héten, a szerda kiegyenlítő napnak (szabadnapnak), a szombat és a vasárnap pedig a heti pihenőnapnak tekintendő. Ha a kormánytisztviselő kedden szeretne elmenni szabadságra, figyelemmel arra, hogy a szerda szabadnapnak minősül, a szabadsággal nem érintett következő nap a csütörtök, ezért a munkáltatónak a kedd mellett szerdára is szabadságot kell kiadnia a kormánytisztviselő részére. Amennyiben a kormánytisztviselő csak péntekre kíván szabadságot kivenni – figyelemmel arra, hogy a kormánytisztviselő szombaton és vasárnap pihenőnapját tölti, és ha a következő hét hétfője ismét munkanapnak számít –, úgy a kormánytisztviselő számára csak az általa igényelt pénteki napra kell szabadságot kiadni és elszámolni. Ha a kormánytisztviselő csütörtökre és péntekre kíván szabadságot kivenni, ebben az esetben „szabadsággal nem érintett munkanapnak” a csütörtököt megelőző utolsó munkanap – a kedd – minősül. Tehát a csütörtök és a péntek mellett a kiegyenlítő napnak minősülő szerdára is (tehát összességében három napra) szabadságot kell kiadni. Ha pedig szabadság jogcímén az egész hétre mentesülni kíván a munkavégzési kötelezettség alól, akkor számára öt nap szabadságot kell kiadni.

A Kttv. 105. § (3) bekezdése alapján azonban annak a kormánytisztviselőnek, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók. Vagyis, ha a kormánytisztviselő egy héten úgy dolgozik, hogy még a heti két pihenőnapja sem biztosított, akkor, ha egy heti szabadságot szeretne kivenni és hat napot kellene munkát végezni azon a héten, csak öt nap szabadságot kell kiírnia.

Napokban vagy órákban kell kiadni, illetve nyilvántartani a tisztviselők szabadságát?

A Legfelsőbb Bíróság egyedi ügy kapcsán egyértelműen kimondta, hogy a munkavállaló szabadságát munkanapban kell nyilvántartani. A munkaórában történő nyilvántartás nem felel meg a törvénynek [MT. 131-132. §, 135. §]. A tényállás szerint a munkaügyi ellenőrzés az érintett munkáltatónál [üzemanyagtöltő állomásán] azt állapította meg, hogy a munkáltató hét munkavállaló részére nem adta ki az esedékesség évében a szabadságát, valamint a szabadságokat munkaórában tartotta nyilván. Az éves szabadság mértékét a munkaidő-beosztás szerinti munkaórákban határozta meg és a szabadságnapok igénybevételekor az elszámolás nem napi 8 órával történt. Emiatt a felügyelőség vezetője 250 000 forint munkaügyi bírságot szabott ki. A munkáltató a jogerős közigazgatási határozat hatályon kívül helyezését kérte abban a részében, amelyben az MT. 135. §-ának megsértését állapította meg a szabadság nyilvántartása tekintetében. Álláspontja szerint a szabadság órában és nem munkanapban való nyilvántartása a törvény rendelkezéseivel nem ellentétes.

A Legfelsőbb Bíróság szerint a munkavállalót megillető szabadság mértékét a törvény munkanapban határozza meg, és ennek megfelelően a szabadságot munkanapban rendeli kiadni [MT. 135. § (1) bekezdés]. Ezért határozza meg, hogy mely napokat kell munkanapnak számítani a szabadság kiadásánál, illetve hogyan kell biztosítani az ötnapos munkahétnek megfelelő szabadságidőt, ha a munkaidőt hetente nem öt munkanapra osztják be [MT. 135. § (2)-(3) bekezdés]. Az előbbiekből az következik, hogy a munkanapban meghatározott és kiadott szabadság nyilvántartása is értelemszerűen csak munkanapban történhet, mert a nyilvántartás a munkavállaló szabadsága megállapításának és kiadásának szabályszerű voltát hivatott igazolni. Az ettől eltérő, órákban való nyilvántartás nem felel meg a törvény hivatkozott rendelkezéseinek, és azok betartásának ellenőrizhetőségét nem biztosítja [EBH2003.972, (Mfv.E.10.099/2003.)].

106. § (1) A kormánytisztviselő részére, ha a kormányzati szolgálati jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

(3) Ha a szabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a kormánytisztviselő számára a szabadság arányos része jár.

A szabadság kiadásának számításával összefüggő kiegészítő szabályokat határoz meg a szakasz arra az esetre, ha a szabadság arányosítása válik szükségessé. Így előírja, hogy

- ha a kormányzati szolgálati jogviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár;
- a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít, valamint, hogy

- ha a szabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a kormánytisztviselő számára a szabadság arányos része jár.

Hogyan kell kiszámolni a kormánytisztviselő részére tárgyévre járó szabadságát, ha év közben létesít kormányzati szolgálati jogviszonyt?

H a kormánytisztviselő év közben, például október 1-jével létesített kormányzati szolgálati jogviszonyt, tárgyévre járó szabadságát a következőképpen kell kiszámolni: Ha évi 25 munkanap alap-szabadságra és besorolása alapján – például – 5 munkanap pótszabadságra jogosult, akkor évi 30 nap a szabadsága. Azonban, figyelemmel arra, hogy – mivel a jogviszonya év közben kezdődött – részére a szabadság arányos része jár. Évi 30 munkanap rendes szabadsággal számolva három hónapra elvileg 7,5 munkanap szabadság járna ($30/12 = 2,5 \times 3 = 7,5$). Figyelemmel ugyanakkor arra, hogy ha a szabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék pedig egész munkanapnak számít, részére 8 munkanap szabadság jár a három hónapos kormányzati szolgálati jogviszonya alatt.

107. § (1) A szabadságot - a (2) bekezdést kivéve - megváltani nem lehet.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a kormánytisztviselő a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani.

(3) Ha a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami az államigazgatási szervnél töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett illetményt köteles visszafizetni.

(4) Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a kormányzati szolgálati jogviszony a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősülése miatt, vagy halála, illetve az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg.

(5) Ha a kormánytisztviselő az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült, a kormánytisztviselő a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

A Kttv. általános szabálya szerint a szabadságot természetben kell kiadni, a szabadsággal érintett napokra illetmény jár. A szabadság pénzbeli megváltására csak kivételes esetekben enged lehetőséget a törvény, így a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor. Az MT.-t érintő – de a közszolgálat vonatkozásában is alkalmazandó – módosítás volt, hogy a 2011. évi CV. törvény 2011. augusztus 1-jétől a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról való visszatéréskor is lehetővé tette a szabadság pénzbeli megváltását feltéve, hogy a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg. A szabadság pénzbeli megváltására csak a felek megállapodása alapján kerülhet sor, a munkáltató erről egyoldalúan nem rendelkezhet. Az MK 79. sz. értelmében a munkaviszony megszüntetésének az időpontját a szabadság pénzbeli megváltása nem érinti, tehát nem tolódik ki ezáltal a munkaviszony megszűnésének időpontja. A pénzbeli megváltáskor ugyanis nem a szabadság kiadásáról, hanem kifizetéséről van szó.

Előfordulhat, hogy a kormánytisztviselő több szabadságot vesz igénybe, mint amire jogosult lenne. A munkáltatót emiatt hátrány nem érheti, ezért a különbözetre kifizetett bért köteles a kor-

mánytisztviselő visszafizetni. A visszafizetés alól a (4) bekezdés három esetben mentesíti a kormánytisztviselőt: Nem követelhető vissza a túlfizetés egyrészt, ha a kormányzati szolgálati jogviszony a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősülése miatt, másrészt az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg. Harmadrészt pedig a kormánytisztviselő halála esetén még az örökösöktől sem lehet visszakövetelni a szabadság ellenértékét.

További kisegítő szabályt tartalmaz az (5) bekezdés arra az esetre, ha a kormánytisztviselő az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült. Ekkor a kormánytisztviselő a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

Van-e lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a tisztviselő felmentése esetén a munkavégzés alóli felmentés időtartama alatt a ki nem adott szabadságokat is kiadja?

A Legfelsőbb Bíróság egyedi ügyben hozott döntése értelmében, ha a munkáltatói rendes felmondás [felmentés] esetén a munkavállalót [kormánytisztviselőt] a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló [kormánytisztviselő] igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania [MT. 136. § (1) bekezdés [EBH2007.1638 (Mfv.II.10.007/2006.)]. Tehát, amennyiben a munkáltató a felmentési idő teljes tartamára felmenti a kormánytisztviselőket a munkavégzési kötelezettség alól, e döntésével megszűnik annak a lehetősége, hogy a kormánytisztviselők szabadságát a felmentési időben kiadja. A kormánytisztviselőket ugyanis a felmentési időben munkavégzési kötelezettség már nem terheli, erre az időre illetmény illeti meg őket, vagyis ugyanerre az időre másik jogcímen [szabadság] nem jár szabadidő, illetve illetmény.

Az igazgatási szünet

108. § A Kormány a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként rendeletben megállapíthatja azt az időszakot (igazgatási szünet), amely alatt a rendes szabadságot ki kell adni. Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, a Kormány által megállapított igazgatási szünet időtartamán belül, az egyes szervezeti egységek esetében eltérő időszakban, illetve időtartamban határozhatja meg a szabadság kiadását, illetve kivételét. Az ilyen módon kiadott, illetve kivett szabadság nem haladhatja meg a kormánytisztviselő tárgyévre megállapított alapszabadságának a háromötödét.

21.9.4. Az igazgatási szünet

A Kttv. a Ktjv. korábban hatályos szabályaival gyakorlatilag egyező módon állapítja meg az igazgatási szünet szabályait. A Ktvm. vezette be az ún. igazgatási szünet jogintézményét. Az államigazgatási szervek hatékony és zavartalan működése megvalósításának egyik elengedhetetlen feltétele a közszférában foglalkoztatottak részére járó szabadság kiadásának előre látható ütemezése. Az igazgatási szünet az európai uniós gyakorlatban, illetve a hazai bíróságokon már kialakított szabályozásához hasonlóan lett kialakítva. A jogintézmény alkalmazásával a munkáltató által könnyen áttekinthetővé és racionálisan tervezhetővé válhat a munkavégzés folyamata, illetve elkerülhetők olyan gyakorlati problémák, mint a ki nem adott szabadság több éven át tartó felhalmozódása.

A Kormány rendeletében a központi államigazgatási szervekre, valamint azok területi és helyi szerveire vonatkozóan határozhatja meg az igazgatási szünet időtartamát és az alatta történő szabadságkiadásnak a feltételeit. Az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, a Kormány által megállapított igazgatási szünet időtartamán belül, az egyes szervezeti egységek esetében eltérő időszakban, illetve időtartamban határozhatja meg a szabadság kiadását, illetve kivételét.

A Kttv. maximalizálja az igazgatási szünet időtartamát, ennek megfelelően az e címen kiadott, illetve kivett szabadság nem haladhatja meg a kormánytisztviselő adott évre megállapított alap-szabadságának a háromötödét, vagyis a tizenöt munkanapot. Az államigazgatási szerv vezetője rugalmas módon, a Kormány által megállapított igazgatási szünet időtartamán belül, az egyes szervezeti egységek esetében eltérő időszakban, illetve időtartamban határozhatja meg a szabadság kiadását, illetve kivételét. A Kttv. az önkormányzatok hivatalaiban is lehetővé teszi igazgatási szünet elrendelését. Erre - a Kormány ajánlásának figyelembevételével - a képviselő-testület jogosult.

A törvényi felhatalmazásnak megfelelően a R1. 13-15. §-ai határozzák meg az igazgatási szünet részletszabályait. Ennek megfelelően az igazgatási szünet időtartama nyáron öt egybefüggő naptári hét, amely augusztus 20-át közvetlenül követő vasárnapig tart, télen pedig két egybefüggő naptári hét, amely január 1-jét közvetlenül követő vasárnapig tart. E szabály alapján 2012. évben az igazgatási szünet a 2012. július 23-tól augusztus 26-ig, valamint 2012. december 24-től 2013. január 6-ig terjedő időszak.

Míg a Kttv. előírja, hogy a tárgyévi szabadságból csak tizenöt munkanap adható ki az igazgatási szünet tartama alatt, addig a R1. értelmében az igazgatási szünet időszaka alatt az esedékessége évében ki nem adott szabadság teljes egésze kiadható. Vagyis, ha a kormánytisztviselőnek van korábbi évekről maradt szabadsága, ez korlátozás nélkül kiadható részére az igazgatási szünet időtartama alatt.

A munkáltatónak az igazgatási szünet időszakára figyelemmel kell meghatároznia a szabadságozási terv alapján kiadásra kerülő szabadságot. Vagyis a munkáltatónak a tervezés során elsődlegesen az igazgatási szünet időtartamára kell figyelmet fordítania és ehhez szükséges igazítani a szabadságkiadás ütemezését.

Ugyanakkor a szabadságkiadás garanciális korlátja, hogy az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője az igazgatási szünet alatt a szabadságot úgy kell, hogy kiadja, hogy biztosítsa a zavartalan ügymenetet és feladatellátást, valamint a lakossági ügyfélszolgálattal rendelkező szervek esetében a folyamatos feladatellátást.

Betegszabadság

109. § (1) A munkáltató a kormánytisztviselő számára a betegség miatti keresőképtelenség időtartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség időtartamára.

(3) Év közben kezdődő kormányzati szolgálati jogviszony esetén a kormánytisztviselő a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 105. §-ban foglalt rendelkezéseket kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a kormánytisztviselő a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 106. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

21.9.5. Betegszabadság

A Kttv. alapján – a korábban hatályos jogszabályokkal egyező módon – a kormánytisztviselő számára a betegség miatti keresőképtelensége időtartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság jár. A betegszabadságot a munkáltató adja ki és – szemben a táppénzzel – finanszírozza. Ettől eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti *üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség*, valamint a *várandósság* miatti keresőképtelenség időtartamára, ezen esetekben ugyanis a keresőképtelenség kezdeti időpontjától a társadalombiztosítást terheli a finanszírozási kötelezettség ezen okok miatti ellátásban való részesülés esetén.

A szabadságra vonatkozó szabályozással azonos módon, az év közben kezdődő kormányzati szolgálati jogviszony esetén a kormánytisztviselő a betegszabadság arányos részére jogosult.

A betegszabadság kiadásánál egy fontos eltéréssel érvényesülnek a Kttv. 105. §-ban foglaltak: A törvény ugyanis kimondja, hogy ha a kormánytisztviselő a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni, vagyis erre a napra is jogosult lesz a betegszabadságért járó díjazásra, amely a Kttv. 144. § (4) bekezdése alapján az illetmény 70%-a.

A betegszabadság tekintetében is irányadó az a szabadságnál ismertetett szabály, mely szerint a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

Hány munkanap betegszabadságra jogosult a kormánytisztviselő, ha jogviszonya év közben kezdődött?

Év közben kezdődő kormányzati szolgálati jogviszony esetén a kormánytisztviselő a naptári évre járó betegszabadság időarányos részére jogosult. Ezért a például tárgyév július 1-jével létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetében tárgyévre járó betegszabadságot a következőképpen kell kiszámolni: a tárgyévben 6 hónap jogviszony esetén 7,5 nap ($15/2 = 7,5$) betegszabadságra lenne jogosult a kormánytisztviselő, de – figyelemmel arra a szabályra, hogy ha a betegszabadság kiszámításánál töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít – időarányosan 8 munkanap betegszabadság jár a kormánytisztviselő részére. Arra is figyelemmel kell azonban lenni, hogy csupán elméletileg szerez 8 munkanap betegszabadságra jogosultságot a kormánytisztviselő. Az időarányos rész ugyanis nem lehet több, mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része. Vagyis, ha például a kormánytisztviselő a tárgyév első felében fennállt jogviszonyában már felhasznált 10 munkanap betegszabadságot, a július 1-jével kezdődő jogviszonyában tárgyévben csak 5 munkanap betegszabadságra válik jogosulttá.

Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

110. § (1) Az anya egybefüggő huszonnégyszáz hét szülési szabadságra jogosult.

(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

(3) A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A szülési szabadság időtartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

111. § A kormánytisztviselő a gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

112. § (1) A 110-111. §-ban meghatározott szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság időtartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

113. § (1) A kormánytisztviselőnek gyermeke személyes gondozása érdekében - a 111. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt.

(2) A kormánytisztviselőnek hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(3) A kormánytisztviselőnek fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára.

(4) A kormánytisztviselőnek fizetés nélküli szabadság jár a külszolgálat időtartamára, ha házastársa vagy élettársa külszolgálatot teljesít.

114. § (1) A kormánytisztviselő a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban köteles írásban bejelenteni.

(2) A fizetés nélküli szabadság a kormánytisztviselő által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(3) Az (1) és (2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 113. § (3) bekezdése szerinti fizetés nélküli szabadságra.

21.9.6. Egyéb munkaidő-kedvezmények

A szabadságon kívül a Kttv. szabályoz egyéb olyan eseteket, amikor a kormánytisztviselő a törvény erejénél fogva jogosult a munkavégzéstől távol maradni, ezeket a jogintézményeket összefoglaló néven *munkaidő-kedvezményeknek* hívhatjuk. Figyelemmel arra, hogy ez esetekben a törvény erejénél fogva nem végez munkát a kormánytisztviselő, e jogintézmények munkajogi szabályait indokolt részletesen leszabályozni a törvényben. Ide sorolható a *szülési szabadság, a gyermek személyes gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság, a hozzátartozó ápolására*

szolgáló fizetés nélküli szabadság, valamint a Kttv. 79. §-ában meghatározott, a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülési esetkörök.

Megjegyezzük, hogy – szemben a korábban hatályos szabályozással – a magánérős lakásépítéshez igénybevett fizetés nélküli szabadságot, tekintettel e jogintézmény idejét múltságára, az Mt. és a Kttv. sem szabályozza.

A *szülési szabadságra* vonatkozó rendelkezéseket a Kttv. a korábban hatályos szabályokkal közel azonos módon – az Mt. szabályait követve – határozza meg. Ezek a szabályok a szülési szabadság munkajogi vetületét mutatják be, e jogintézmény „másik lába” az Ebtv.-ben van szabályozva, amely a szülési szabadságra járó juttatás összegét és feltételeit határozza meg.

A kormányzati szolgálati jogviszonyban álló anya egybefüggően *huszonnégy hét* szülési szabadságra jogosult. 2012. január 1-je óta hatályos szabály az MT.-ben és így a közszolgálati szabályozásban is, hogy a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket *örökbefogadási szándékkal* nevelésbe vette. A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni. Szintén 2012. január 1-je óta hatályos szabály, hogy a szülési szabadság időtartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. Ez utóbbi következtetés eddig is levezethető volt a szabályokból, így ennek a konkrét kimondása a törvényben tulajdonképpen a jogalkalmazás segítése érdekében kerülhetett rögzítésre.

A szülési szabadságon lévő kormánytisztviselő *felmentési védelem* alatt áll [Kttv. 70. § (1) bekezdés b) pontja].

Az Ebtv. szabályai szerint *terhességi-gyermekágyi segély* jár a szülési szabadság időtartamára. A terhességi-gyermekágyi segély legfeljebb a gyermek születését követő 168. napig jár, kivéve a koraszülött gyermekek esetében a szülési szabadságra vonatkozó eltérő rendelkezés alkalmazásakor. A terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset 70%-a.

A *gyermek személyes gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság* esetében is - hasonlóan a szülési szabadsághoz - kettős a szabályozás. A munkajogi szabályokat a Kttv. tartalmazza, míg a fizetés nélküli szabadság alatt járó ellátást, illetve támogatást és a jogosultsági feltételeiket a *gyermekgondozási díjra* vonatkozó szabályok tekintetében az Ebtv. a *gyermekgondozási segélyre* vonatkozó szabályok tekintetében pedig a Csttv. tartalmazza.

A korábban hatályos szabályokkal egyező módon a kormánytisztviselő a gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Különbség, hogy a korábban hatályos szabályok szerint a gyermek „otthoni” gondozása érdekében járt a szabadság, a Kttv. – az Mt.-hez igazodva – a gyermek „személyes” gondozásának feltételéhez köti a szabadság igénybevételét. A döntő szempont tehát, hogy mindenképpen személyesen történjen a kisgyermek gondozása. Ez a fizetés nélküli szabadság nem csupán az anyát, hanem – a szülők választása szerint – az apát is megillesheti.

A korábban hatályos szabályokkal egyező módon *felmentési védelem alatt áll* a kormánytisztviselő a gyermek személyes gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a gyermek hároméves koráig akkor is, ha a fizetés nélküli szabadságot megszakítja és visszatér a munkahelyére dolgozni [Kttv. 70. § (1) bekezdés c) pontja]. Figyelemmel arra, hogy mind a két szülő igénybe veheti ezt a fizetés nélküli szabadságot, korlátozó szabály, hogy a felmentési védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette, valamint, hogy a védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi [Kttv. 70. § (4) és (5) bekezdés].

Az Ebtv. alapján a *gyermekgondozási díj* legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély, illetve az annak megfelelő időtartam [168 nap] lejártát követő naptól a gyermeket szülő anyja esetében a szülést, egyéb esetben a jogosultságot megelőző két éven belül megszerzett biztosításban töltött napoknak megfelelő időtartamra, de legfeljebb a gyermek második életévének betöltéséig jár. A gyermekgondozási díj a naptári napi átlagkereset 70 százaléka, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70 százaléka (130.200,- Ft). A gyermekgondozási díj folyósítása alatt a kormánytisztviselő egyéb kereső tevékenységet nem folytathat.

A Csttv. alapján a *gyermekgondozási segély* a gyermek harmadik életévének betöltéséig, ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek tizedik életévének betöltéséig jár. A nagyszülő további feltételek fennállása esetén jogosult gyermekgondozási segélyre. A gyermekgondozási segélyben részesülő személy – ide nem értve egyebek mellett a nagyszülőt – kereső tevékenységet a gyermek egyéves koráig nem folytathat, a gyermek egyéves kora után pedig heti harminc órát meg nem haladó időtartamban folytathat, vagy időkorlátozás nélkül folytathat kereső tevékenységet, ha a munkavégzés az otthonában történik. A gyermekgondozási segélyben részesülő személy a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek egyéves kora után szintén időkorlátozás nélkül folytathat kereső tevékenységet, ikergyermekek esetében pedig a gyermekek egyéves kora után a harminc órára vonatkozó korlátozás nélkül folytathat, azzal, hogy az e pont szerinti feltételekkel keresőtevékenységet folytató személy az ikergyermekek számától függetlenül az egy gyermek után járó összegű gyermekgondozási segélyre jogosult. A kiskorú szülő gyermekének gyermekgondozási segélyben részesülő gyámja időkorlátozás nélkül folytathat kereső tevékenységet.

A gyermekgondozási segély havi összege – függetlenül a gyermekek számától – azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével [2012-ben 28.500,- forint] töredékhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár. A gyermekgondozási segély havi összege ikergyermekek esetén azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének két gyermek esetén 200%-ával, három gyermek esetén 300%-ával, négy gyermek esetén 400%-ával, öt gyermek esetén 500%-ával, hat gyermek esetén 600%-ával. Amennyiben tehát egy családnak ikrei születnek, úgy a nevelési költségek a gyermekek számának megfelelően a többszörösére emelkednek, és egyszerre jelentkeznek, ezt célozza kompenzálni az emelt összegű segély.

A Kttv. meghatározza továbbá a szülési szabadság, valamint a gyermek személyes gondozása érdekében járó fizetés nélküli szabadság megszűnésének körülményeit, illetve garanciális legrövidebb időtartamát.

Fizetés nélküli szabadság jár továbbá a kormánytisztviselőnek gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának idő-

tartama alatt. Ha ugyanis a gyermek tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos, tizedik életének betöltéséig állapítják meg a gyermekgondozási segélyt. Amennyiben ilyen célú fizetés nélküli szabadságon tartózkodik a kormánytisztviselő, *felmentési védelem* alatt áll [Kttv. 70. § (1) bekezdés c) pontja].

A kormánytisztviselőnek *hozzátartozója tartós* – előreláthatólag harminc napot meghaladó – *személyes ápolása céljából*, az ápolás idejére – de legfeljebb két évre – fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. Korábban „közeli hozzátartozó” részére járt ez a munkaidő-kedvezmény.

A Kttv. 6. § 11. pontja alapján *hozzátartozó*: az egyeneságbeli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa.

A hozzátartozó tartós ápolása érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a kormánytisztviselő a Kttv. 71. § (1) bekezdése alapján részesül *felmentési védelemben*, vagyis a fizetés nélküli szabadság alatt a munkáltató ugyan közölheti a felmentést a kormánytisztviselővel, azonban a felmentési idő csak az itt meghatározott időtartamok leteltét követően kezdődhet el.

A kormánytisztviselőnek fizetés nélküli szabadság jár *a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára*. Ahogy utaltunk rá fentebb, a gyakorlati tapasztalatok alapján a törvény megszünteti a magánérszítkezéssel kapcsolatos kötelező fizetés nélküli szabadságot. Lehetővé teszi azonban, hogy az önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartamára a kormánytisztviselő fizetés nélkül szabadságot vegyen igénybe. E fizetés nélküli szabadság alatt a kormánytisztviselő *felmentési védelem* alatt áll [Kttv. 70. § (1) bekezdés e) pontja].

A hatályos szabályokkal azonos módon a kormánytisztviselőnek fizetés nélküli szabadság jár *a külszolgálat időtartamára*, ha házastársa vagy élettársa külszolgálatot teljesít. A korábban hatályos szabályok szerint csak a házastárs volt jogosult erre a fizetés nélküli szabadságra. Ugyanakkor az ezen a jogcímen távol levő kormánytisztviselőt *felmentési védelem nem illeti meg*.

Itt utalunk továbbá a Kttv. 79. §-ára, amely kimerítő módon meghatározza meg azokat az eseteket, amelyekben a kormánytisztviselő *mentesül a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól*. Az itt meghatározott esetek között helyezte el a jogalkotó a szoptatással kapcsolatos távollét lehetőségét biztosító rendelkezéseket is. A törvény jogszerűnek tekinti továbbá például a kormánytisztviselőnek különös méltánylást érdemlő személyi vagy családi ok miatti távollétét is. Erre általában előre nem látható esemény [például hozzátartozó balesete, váratlan megbetegedése] miatt kerülhet sor, amely a kormánytisztviselő személyes jelenlétét, intézkedését igényli.

Fontos, hogy a törvény az egyértelmű jogalkalmazás és annak érdekében, hogy a munkáltató megfelelően fel tudjon készülni, meghatározza a *fizetés nélküli szabadság igénybevételével* kapcsolatos kormánytisztviselői kötelezettségeket:

- az igénybevételt – a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés kivételével – a kormánytisztviselő legalább tizenöt nappal korábban köteles írásban bejelenteni;

- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés kivételével a fizetés nélküli szabadság a kormánytisztviselő által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszűntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

Ha a kormánytisztviselőnek gyermeke születik, hogyan veheti igénybe a gyermek után járó pótszabadságot, illetve, annak igénybevétele függ-e a házastársa szabadságra jogosultságától, valamint kell-e bármilyen nyilatkozatot tennie ezzel kapcsolatban a munkáltatója felé?

A Kttv. 102. § (1) bekezdés a)-c) pontja szerint a kormánytisztviselőnek a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A (3) bekezdés kimondja, hogy a pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

A hivatkozott jogszabályi rendelkezés alapján tehát a gyermek(ek) után a szülőt alanyi jogon illeti meg – a gyermekek számától függően megállapítandó – pótszabadság. Ez a konkrét esetben azt jelenti, hogy az újszülött után először a születésének évében [és utoljára abban az évben, amelyben a tizenhatodik életévét betölti] mindkét szülő jogosult a pótszabadságra, vagyis ugyanazon gyermek után 2-2 nap [összesen 4 nap] pótszabadságot vehetnek igénybe a szülők.

A gyermek születésének tényét, illetve a természetes személyi azonosító adatait a munkáltató felé a kormánytisztviselőnek be kell jelentenie. Ugyanakkor – a korábbi szabályozással ellentétben – a szabadság megállapításakor nem kell nyilatkoznia a szülőknek arról, hogy a gyermek nevelésében melyikük vállalja a nagyobb szerepet. Az új szabályozás ettől függetlenül, alanyi jogon biztosítja mindkét szülőnek a szabadság igénybevételeének lehetőségét.

A munka- és pihenőidő nyilvántartása

115. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani

- a) a rendes és rendkívüli munkaidő,**
- b) a készenlét,**
- c) a szabadság, valamint**
- d) az egyéb munkaidő-kedvezmények**

időtartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pontja szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

21.10. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

A kormánytisztviselők védelme érdekében a Kttv. úgy rendelkezik, hogy a munkáltató *köteles nyilvántartani* a kormánytisztviselők rendes és rendkívüli munkaidejével, készenlétével, szabadságának kiadásával, valamint egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat. A Kttv. tehát nem határozza meg, hogy a munkáltató pontosan milyen formában, illetve módon köteles a munkaidő-nyilvántartás vezetésére, így az lehet akár papír alapú, akár elektronikus nyilvántartás is, a munkáltató döntésétől függően. A nyilvántartásnak formájától függetlenül azonban olyannak

kell lennie, hogy abból az érintett szabályok megtartására vonatkozó egyértelmű következtetést lehessen levonni. Tehát a nyilvántartásból ki kell derülnie, hogy rendes vagy rendkívüli munkaidőről van szó, továbbá ezek kezdetének és befejezésének időpontját is meg kell határozni. Mind ezen túl a nyilvántartásból *naprakészen* megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint készenlét kezdő és befejező időpontjának is. Ezen előírás alól kivétel az az új szabály, mely szerint a rendes és rendkívüli munkaidő nyilvántartás az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

Itt fontos utalni arra, hogy a *munkaügyi ellenőrzést* a Met. alapján a munkaügyi hatóság munkaügyi felügyelői látják el. A munkaügyi ellenőrzés kiterjed a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó rendelkezések megtartására is, amelyet a munkaügyi felügyelők elsődlegesen a munkaidő-nyilvántartásban foglaltakra figyelemmel ellenőriznek. A kiszabható munkaügyi bírság mértéke harmincezer forinttól tízmillió forintig, illetve többféle súlyosító körülmény esetén akár húszmillió forintig terjedhet.

2012. január 1-jétől egy egységes központi hivatal, a *Nemzeti Munkaügyi Hivatal* keretein belül valósul meg a foglalkoztatáspolitikai, a munkavédelmi és a munkaügyi, valamint a szak- és felnőttképzési feladatok ellátása. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere a továbbiakban a Nemzeti Munkaügyi Hivatalból és a munkaügyi központokból áll. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a Foglalkoztatási Hivatal bázisán, annak névmódosulásával jön létre az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet beolvasásával. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal ezen szervezetek általános és egyetemes jogutódává válik, így a munkavédelmi és munkaügyi hatósági tevékenységgel, tájékoztatással kapcsolatos központi közigazgatási feladatokat, valamint a szakképzés és felnőttképzési tevékenység szakmai és módszertani fejlesztését a Nemzeti Munkaügyi Hivatal látja el.

Az előmenetel

116. § A kormánytisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén - a 119. §-ban foglaltak kivételével - iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni.

21.11. Az előmenetel

A kormánytisztviselőt iskolai végzettségének szintje, illetve szolgálati ideje alapján kell besorolni. Ezen túlmenően az ellátandó feladatkör jellegét is figyelembe kell venni, mert a I. és a II. besorolási osztályba csak az ügyintézők sorolhatóak be. Ez azt jelenti, hogy hiába rendelkezik valaki felsőfokú iskolai végzettséggel, ha ügykezelői feladatkört lát el [Kttv. 6. § 14. pont], a I. osztályba nem sorolható be [Kttv. 206. § (3) bek. d) pont]. A Kttv. két besorolási osztályt tartalmaz, az I. osztályba a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőket, a II. osztályba az érettségivel rendelkezőket kell besorolni. A kormánytisztviselő az I. besorolási osztályba csak akkor sorolható, ha a feladatkörére előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséget szerzett [Kkr.]. Ennek megfelelően nem elegendő a felsőfokú iskolai végzettség megszerzése, a magasabb osztályba soroláshoz arra is szükség van, hogy a megszerzett felsőfokú iskolai végzettség az ellátott feladatkör szempontjából szakirányú legyen, vagyis képesítettséget jelentsen.

A besorolható-e a II. besorolási osztályba az, aki ugyan rendelkezik középiskolai végzettséggel, de ügyviteli feladatot lát el?

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a besorolás megalapozottsága vizsgálatkor a köztisztviselő [kormánytisztviselő] és az ügykezelő fogalmának definiálásából kell kiindulni, amely a besorolás alapját képezi. A megkülönböztetés alapja a tevékenység jellege, nem pedig az iskolai végzettség. Amennyiben nem állapítható meg, hogy érdemi ügyintézői feladatok ellátása, vagy a szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre előkészítése, s ehelyett ezek gyakorlásához kapcsolódó, nem érdemi, és nem ügydöntő feladatok ellátása történt, a tevékenység nem minősíthető köztisztviselői érdemi ügyintézői tevékenységnek. A törvénynek a köztisztviselői és ügykezelői minősítésre, valamint az ezzel összefüggő besorolásra vonatkozó kógens szabályaira tekintettel a közszolgálati jogviszonyban (kormányzati szolgálati jogviszonyban) álló személyt a reá irányadó törvényi feltételek, és nem pedig a másik közszolgálati jogviszonyban állóval való összehasonlítás alapján kell besorolni, ezért az egyenlő bánásmódra és az Mt. 5. §-ára hivatkozásnak ebben a körben nincs helye [BH2008. 279].

Mikortól kerülhet sor az I. besorolási osztályba történő átsorolására?

A Kttv. 116. §-a szerint a kormánytisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén – a 119. §-ban foglaltak kivételével – iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni. A Kttv. 119. §-a szerint a kormánytisztviselő az I. besorolási osztályba csak akkor sorolható, ha a feladatkörére előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséget szerzett. A Kttv. 9. § (3) bekezdése kimondja, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a közszolgálat létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. Ennek értelmében a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez és a köztisztviselő besorolásához szükséges, illetve a jogviszony fennállása alatt, azzal összefüggésben keletkezett adatokat és tényeket a köztisztviselőnek igazolnia kell. Ezek alapján az I. besorolási osztályba való átsorolást akkortól kell elvégezni, amikor a felsőfokú szakirányú iskolai végzettség meglétét a köztisztviselő igazolni tudja. Ezért a köztisztviselő legkorábban a diplomája/oklevele munkáltatónak történő bemutatása napjától jogosult az I. besorolási osztályba lépni, a munkáltató pedig e naptól köteles őt oda besorolni.

Elfogadható-e az ECDL bizonyítvány középfokú számítástechnikai szakképesítésként?

Az egységes Európai Számítógép-használói Jogosítvány megszerzését tanúsító bizonyítvány [ECDL] olyan számítógép-használói bizonyítvány, mely nem elsősorban az informatikai, hanem a felhasználói ismereteket, az informatikai írástudást hivatott igazolni, így a számítógép használatát igénylő munkakörök betöltéséhez szükséges tudás meglétét igazolja. Az ECDL bizonyítvány a szakképzési, szakképesítési rendszerbe oly módon épül be, hogy a modulok teljesítését az egyes felsőoktatási szakok tantárgyi követelményeibe a felsőoktatási intézmények beszámítják, illetve az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítések széles köre esetén a szakmai és vizsgakövetelmények teljesítésénél figyelembe veszik. Az ECDL bizonyítvány tehát középfokú számítástechnikai szakképesítésnek nem tekinthető, ezért pl. a belügyi igazgatási feladatkör I. besorolási osztályban történő ellátása szempontjából képesítési követelményként

figyelembe nem vehető. Középfokú számítástechnikai szakképesítés hiányában – kizárólag a felsőfokú iskolai végzettség alapján – a feladatkör betöltésére nem kerülhet sor.

117. § (1) A pályakezdő kormánytisztviselő - a 120. § (2) és (3) bekezdései kivételével - gyakornoki besorolást kap.

(2) A felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő

- a) egy év gyakornoki besorolásban töltött idő után fogalmazó,**
- b) három év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után tanácsos,**
- c) nyolc év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után vezető-tanácsos,**
- d) tizenhat év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főtanácsos,**
- e) huszonöt év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után vezető-főtanácsos**

besorolást kap.

(3) A középiskolai végzettségű kormánytisztviselő

- a) két év gyakornoki besorolásban töltött idő után előadó,**
- b) tizenkét év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főelőadó,**
- c) harmincegy év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főmunkatárs**

besorolást kap.

A I. és a II. besorolási osztály egy-egy előmeneteli pályát tartalmaz, amely besorolási és fizetési fokozatokra oszlik. A kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időtől függően a kormánytisztviselő magasabb besorolási fokozatba lép. Ennek megfelelően a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő

- egy év gyakornoki besorolásban töltött idő után fogalmazó;
- három év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után tanácsos;
- nyolc év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után vezető-tanácsos;
- tizenhat év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főtanácsos;
- huszonöt év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után vezető-főtanácsos besorolást kap.

A középiskolai végzettségű kormánytisztviselő

- két év gyakornoki besorolásban töltött idő után előadó;
- tizenkét év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főelőadó;
- harmincegy év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után főmunkatárs besorolást kap.

A pályakezdő gyakornoki besorolást kap. Pályakezdő: az a közszolgálati tisztviselő, aki a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettségének megszerzését követően egy éven belül első foglalkoztatási jogviszonyként kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyt létesít. A gyakornoki idő alatti felkészítés célja, hogy elősegítse a pályakezdő beilleszkedését, megfelelő specializációját, a szervezeti értékek megismertetését, az önálló munkavégzés elsajátítását, az alapvető ismeretek szerzését a közigazgatási alapvizsgára felkészüléshez.

Bizonyos esetekben a gyakornoki besoroláshoz képest eggyel magasabb besorolási fokozatba kerülhet a kormánytisztviselő. Így azt a kormánytisztviselőt, aki mentesül a közigazgatási alapvizsga alól, a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni, akkor is, ha kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje az e besorolási fokozathoz előírt időtartamot nem éri el. Az mentesül a közigazgatási alapvizsga alól, aki a bolognai képzési rendszerben jogi

és igazgatási képzési területhez tartozó szakon (jogász, igazgatásszervező, nemzetközi igazgatásszervező, igazságügyi igazgatási, bűnügyi igazgatási, stb.) vagy e szakoknak megfeleltethető, korábban létesített szakokon felsőfokú végzettséget szerzett, vagy 2012. szeptember 1-jétől a nemzetvédelmi és katonai képzési területhez tartozó szakon olyan felsőfokú végzettséget szerzett, amely külön jogszabály alapján tartalmazza a közigazgatási alapvizsgának megfelelő képzési- és vizsgakövetelményeket.

Másrészt azt a pályakezdő kormánytisztviselőt is a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába, illetve előadó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni, aki bizonyítványát, oklevelét kiváló vagy annak megfelelő minősítéssel szerezte meg. Mindkét rendkívüli besorolás esetében a kormánytisztviselő mindaddig nem léphet magasabb besorolási fokozatba, ameddig a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje, illetve a munkáltatói intézkedés alapján arra jogosultságot nem szerez.

118. § (1) A kormánytisztviselőt - a 117. §-ban meghatározott kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő megszerzését követően - magasabb besorolási fokozatba kell sorolni, ha

- a) a feladatainak ellátására - a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt év kivételével - megfelelt fokozatú minősítést kap, és
- b) a következő besorolási fokozathoz jogszabályban előírt feltételeket, vagy
- c) az államigazgatási szerv által írásban meghatározott feltételeket teljesítette.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő 117. § szerinti számításánál a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamot - kivéve a sor- és tartalékos katonai, polgári szolgálat idejét, a tizennégy éven aluli gyermek ápolásának, gondozásának céljából, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát - figyelmen kívül kell hagyni.

(3) A kormánytisztviselőnek fogalmazó besorolásához egy éven belül, előadó besorolásához két éven belül kell közigazgatási alapvizsgát tennie. Közigazgatási alapvizsgát - ha jogszabály előírja - nem kormányzati szolgálati jogviszonyban álló is tehet.

(4) A közigazgatási alapvizsga letételére előírt határidőbe nem számít be a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, a keresőképtelenség, továbbá a harminc napot meghaladó hivatalos kiküldetés időtartama.

(5) Ha a gyakornok a közigazgatási alapvizsgát a (3) bekezdésben előírt határidőt követő hat hónapon belül nem teszi le, kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.

(6) A Kormány rendeletben állapítja meg a közigazgatási alapvizsga alóli mentesítés eseteit.

(7) A pályakezdőként kinevezett kormánytisztviselőnek a tanácsos besorolási fokozatba soroláshoz közigazgatási szakvizsgát kell tennie. Közigazgatási szakvizsga hiányában a kormánytisztviselő nem sorolható a tanácsos besorolási fokozatba.

(8) Közigazgatási szakvizsgát az az I. besorolási osztályba sorolt kormánytisztviselő tehet, aki közigazgatási alapvizsgát tett vagy az alól mentesült és közigazgatási szervnél szerzett legalább kétéves gyakorlattal rendelkezik. A vezető kormánytisztviselő közigazgatási szervnél szerzett gyakorlat nélkül is tehet közigazgatási szakvizsgát.

(9) E törvény alkalmazásában közigazgatási szakvizsgával egyenértékű a jogi szakvizsga, valamint az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság (a továbbiakban: OKV) elnöksége által teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat és az annak alap-

ján adott mentesítés. Az OKV elnöksége részben is közigazgatási jellegűnek minősítheti a kormánytisztviselő tudományos fokozatát, ebben az esetben a kormánytisztviselő a közigazgatási szakvizsgának abból a részéből tesz vizsgát, amelyre a mentesítés nem vonatkozik.

(10) Közigazgatási szakvizsgát - ha jogszabály előírja - nem kormányzati szolgálati jogviszonyban álló is tehet, feltéve, ha közigazgatási alapvizsgát tett vagy az alól mentesült.

(11) Az (1) bekezdés c) pontjában említett feltételek a kormánytisztviselő feladatának ellátásához nélkülözhetetlen ismeretek - képzés, továbbképzés, átképzés formájában történő - megszerzésére irányulhatnak.

(12) Az OKV elnöke különösen indokolt esetben engedélyezheti a közigazgatási szakvizsga teljesítését közigazgatási szervnél szerzett kétéves gyakorlat hiányában is.

A törvény meghatározza az előresorolás, vagyis az előmenetel feltételeit. Ennek megfelelően a kormánytisztviselőt a szolgálati ideje alapján [Kttv. 117. §] magasabb besorolási fokozatba kell sorolni, ha

- a feladatainak ellátására - a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt év kivételével - megfelelő fokozatú minősítést kap, és
- a következő besorolási fokozathoz jogszabályban előírt feltételeket, vagy
- az államigazgatási szerv által írásban meghatározott feltételeket teljesítette.

Az érdemeken alapuló előmenetel lényege, hogy a szolgálatban eltöltött időn túlmenően a kormánytisztviselő szakmai követelményeket is teljesítsen a magasabb besoroláshoz. Ezt fejezi ki a törvény azzal, hogy legalább megfelelő fokozatú minősítést kell szereznie, illetve a teljesítenie kell a következő fokozathoz jogszabály, vagy a munkáltató által előírt feltételeket. Az Átmeneti tv 7. §-a alapján, ahol a Kttv. minősítést említ, ott 2012. december 31-ig szakmai munka értékelését kell érteni. A szakmai munka értékelését a munkáltató alakítja ki, akár azt is megteheti, hogy a korábbi [2012. március 1. előtti] minősítési eljárási rendet alkalmazza. Jogszabály általi feltétel a közigazgatási alapvizsga, illetve közigazgatási szakvizsga.

Az előresorolásnál, hasonlóan a jogviszonyban töltött idő megállapításához, a munkavégzési kötelezettséggel nem járó, megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó időtartamot - kivéve a sor- és tartalékos katonai, polgári szolgálat idejét, a tizennégy éven aluli gyermek ápolásának, gondozásának céljából, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő dolgozó házastársa által igénybe vett fizetés nélküli szabadság teljes időtartamát - figyelmen kívül kell hagyni.

A közigazgatási alapvizsga és szakvizsga jogszabály által meghatározott pályán maradási, illetve előmeneteli feltétel. A kormánytisztviselőnek a fogalmazó besorolásához egy éven belül, előadó besorolásához két éven belül kell közigazgatási alapvizsgát tennie. Közigazgatási szakvizsgát az az I. besorolási osztályba sorolt kormánytisztviselő tehet, aki közigazgatási alapvizsgát tett vagy az alól mentesült, közigazgatási szervnél szerzett legalább két éves gyakorlattal rendelkezik. A vezető kormánytisztviselő esetében nem szükséges a törvényben meghatározott közigazgatási gyakorlat megléte. Az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság elnöke szintén mentesítést adhat különösen indokolt esetben a gyakorlat alól. A törvény szerint a közigazgatási szakvizsgával egyenértékű a jogi szakvizsga, továbbá a törvény az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság Elnöksége jogosítványaként határozza meg tudományos fokozat esetén a további mentesítés, vagy részbeni mentesítés megadását. Ha jogszabály előírja közigazgatási alapvizsgát, illetve

szakvizsgát nem kormányzati szolgálati jogviszonyban álló is tehet. Ez utóbbi esetben azonban feltétel a közigazgatási alapvizsga megléte, illetve letétele alóli mentesülés. A közigazgatási alapvizsga mentesítés eseteit kormányrendelet állapítja meg.

A pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtó és áldozatsegítő szolgálatként, valamint kárpótlási hatóságként kijelölt szervnél működő pártfogó felügyelő kormánytisztviselő vagy kormányzati ügykezelő a kinevezéstől számított két éven belül az igazságszolgáltatási ismeretekről is számot adó ügyviteli vizsgát tesz.

119. § A kormánytisztviselő az I. besorolási osztályba csak akkor sorolható, ha a feladatkörére előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséget szerzett.

A törvény a két besorolási osztály közötti átsorolás feltételeiről rendelkezik. A részletes magyarázatot lásd a 116. §-nál!

120. § (1) Ha a kormánytisztviselő a 118. § (1) bekezdés b) vagy c) pontjában meghatározott feltételeket a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási idő lejárta előtt teljesítette, a magasabb besorolási fokozat legalacsonyabb fizetési fokozatába kell sorolni. Ha a vezető-főtanácsos, illetve a főmunkatárs besorolási fokozatba sorolt kormánytisztviselő legmagasabb fokozatú minősítést kap, eggyel magasabb fizetési fokozatba sorolható.

(2) Azt a kormánytisztviselőt, aki mentesül a közigazgatási alapvizsga alól, a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni, akkor is, ha kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje az e besorolási fokozathoz előírt időtartamot nem éri el.

(3) Azt a pályakezdő kormánytisztviselőt, aki bizonyítványát, oklevelét kiváló vagy annak megfelelő minősítéssel szerezte meg, a fogalmazó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába, illetve előadó besorolási fokozat 2-es fizetési fokozatába kell sorolni.

(4) A (2) és (3) bekezdésben meghatározott besorolás esetén a kormánytisztviselő mindaddig nem léphet magasabb besorolási fokozatba, ameddig a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje, illetve a munkáltatói intézkedés alapján arra jogosultságot nem szerez.

A törvény lehetőséget ad a gyorsított előmenetelre, a várakozási idő lerövidítésére. Ennek megfelelően, ha a kormánytisztviselő a törvényben meghatározott feltételeket a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási idő lejárta előtt teljesítette, a magasabb besorolási fokozat legalacsonyabb fizetési fokozatába kell sorolni. Ha a vezető-főtanácsos, illetve a főmunkatárs besorolási fokozatba sorolt kormánytisztviselő legmagasabb fokozatú minősítést kap, eggyel magasabb fizetési fokozatba sorolható. Az alapvizsga alóli mentesülés, valamint a kiváló minősítésű diploma megszerzése esetén történő rendkívüli előresorolás magyarázatát lásd a 117. §-nál!

121. § (1) Ha a kormánytisztviselő megfeleltnél alacsonyabb fokozatú minősítést kap, a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható.

(2) Ha a 118. § (1) bekezdés b) vagy c) pontjaiban meghatározott feltételeket a kormánytisztviselő nem teljesíti az előírt határidőre, magasabb besorolási fokozatba sorolásánál nem vehető figyelembe az előírt határidőtől a feltétel teljesítéséig eltelt időtartam.

Az érdem, illetve az előírt követelmények teljesítésének hiánya a várakozási idő meghosszabbítását eredményezi. Erre tekintettel, ha a kormánytisztviselő a megfeleltnél alacsonyabb fokozatú minősítést kap, a következő besorolási fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható, illetve a magasabb besorolási fokozatba sorolásánál nem vehető figyelembe az előírt határidőtől a feltétel teljesítéséig eltelt időtartam, ha határidőre nem teljesíti az előírt feltételeket.

122. § (1) A nem pályakezdő kormánytisztviselőt kinevezésekor, áthelyezésekor a 116. § rendelkezésének megfelelően kell besorolni.

(2) Az (1) bekezdés szerint kinevezett, áthelyezett kormánytisztviselő a közigazgatási alapvizsgát a 118. § (3) bekezdésében meghatározott idő alatt köteles teljesíteni; ha e kötelezettségének nem tesz eleget, kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.

(3) Ha a nem pályakezdő kormánytisztviselő kinevezésekor, áthelyezésekor, átsorolásakor nem rendelkezik közigazgatási szakvizsgával, akkor a közigazgatási szakvizsgát kinevezésének, áthelyezésének, átsorolásának időpontjától számított három éven belül köteles letenni. A határidő számítására a 118. § (4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott határidő eredménytelen elteltét követően a kormánytisztviselő magasabb fizetési, besorolási fokozatba nem sorolható a közigazgatási szakvizsga teljesítéséig. A közigazgatási szakvizsga teljesítése után a 116. § rendelkezésének megfelelően kell besorolni és illetményét megállapítani.

(5) A kormánytisztviselő az (1)-(3) bekezdésben, a 119. §-ban meghatározott esetekben - a 121. § (1) bekezdés esetét kivéve - a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján jogosult az előmenetelre.

(6) Ha az (1) bekezdés szerint kinevezett, áthelyezett kormánytisztviselő gyakornoki vagy fogalmazói besorolású és kinevezésekor, áthelyezésekor nem rendelkezik közigazgatási szakvizsgával, akkor a (3) bekezdés szerint köteles közigazgatási szakvizsgát tenni, előmenetelére a (4) és (5) bekezdést megfelelően alkalmazni kell.

(7) Ha a 38. § (2) bekezdése alapján határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony időtartama az egy évet meghaladja, a kormánytisztviselő előmenetelére e törvény rendelkezéseit alkalmazni kell. Ha a kormánytisztviselő ismételten határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít, az egyéves határidő számítása szempontjából a határozott idejű jogviszonyok időtartamát össze kell számítani.

A nem pályakezdő kormánytisztviselő szintén köteles egy, illetve két éven belül közigazgatási alapvizsgát tenni, ellenkező esetben kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.

Ha a nem pályakezdő kormánytisztviselő kinevezésekor, áthelyezésekor, átsorolásakor nem rendelkezik közigazgatási szakvizsgával, akkor a közigazgatási szakvizsgát kinevezésének, áthelyezésének, átsorolásának időpontjától számított három éven belül köteles letenni. A határidő eredménytelen elteltét követően a kormánytisztviselő magasabb fizetési, besorolási fokozatba nem sorolható a közigazgatási szakvizsga teljesítéséig. A közigazgatási szakvizsga teljesítése után azonban a jogviszonyban töltött idejének megfelelően kell besorolni és illetményét megállapítani.

Ha a határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony időtartama az egy évet meghaladja, a kormánytisztviselő előmenetelére a törvény rendelkezéseit alkalmazni kell. Ez azt jelenti, hogy alkalmazni kell az előmeneteli szabályokat, ideértve a vizsgakötelezettségre vonatkozó rendelkezéseket is. Ha a kormánytisztviselő ismételten határozott idejű kormányzati szolgálati jogvi-

szonyt létesít, az egyéves határidő számítása szempontjából a határozott idejű jogviszonyok időtartamát össze kell számítani.

123. § A Miniszterelnökség és a minisztériumok kivételével a központi államigazgatási szervek esetében jogszabály a kormánytisztviselő tevékenységének jellegére utaló - a besorolási fokozatot nem érintő - munkaköri megnevezést állapíthat meg.

124. § (1) A pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtó és áldozatsegítő szolgálatként, valamint kárpótlási hatóságként kijelölt szervnél működő pártfogó felügyelő, kormánytisztviselő a kinevezéstől számított két éven belül az igazságszolgáltatási ismeretekről is számot adó ügyviteli vizsgát tesz. A külön jogszabály meghatározott iskolai végzettségű kormánytisztviselő részére a vizsga alól részben vagy egészben felmentést adhat.

(2) A munkáltató a munkakörre előírt ügyviteli vizsga megszerzésének feltétele alól kivételesen indokolt esetben - legfeljebb 3 évre - halasztást engedélyezhet.

Lehetnek olyan kormánytisztviselők, akik a 124. § (1) bekezdése szerinti szervnél dolgoznak, de nem pártfogó felügyelők, viszont nekik is le kell tenniük a vizsgát. A kormányzati ügykezelőknek is szükséges az ügyviteli vizsgát letenniük, de ezt a 210. § rögzíti számukra.

A címek

125. § (1) A Miniszterelnökségen a Miniszterelnökséget vezető államtitkár miniszterelnökségi főtanácsadói, miniszterelnökségi tanácsadói, a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter által vezetett minisztériumban a miniszter kormány-főtanácsadói és kormánytanácsadói, a miniszteri kabinetben a miniszter miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói (a továbbiakban együtt: főtanácsadó, tanácsadó) munkaköröket létesíthet.

(2) A főtanácsadói, tanácsadói munkakör betöltésére szóló kinevezés határozatlan időre szól. A főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő - tekintet nélkül a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idejére - vezető-főtanácsosi vagy főtanácsosi besorolást kap. A vezető-főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak szerint megállapított munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében fel kell tüntetni.

(4) Főtanácsadói munkakör ellátására kinevezést az kaphat, aki feladata ellátásához szükséges egyetemi szintű végzettséggel és szakirányú szakképzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és legalább ötéves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

(5) Tanácsadói munkakör ellátására kinevezést az kaphat, aki felsőfokú iskolai végzettséggel és feladata ellátásához szükséges szakirányú szakképzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és legalább két éves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

(6) Ha a főtanácsadó, illetve tanácsadó kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnésekor - a hivatalvesztés fegyelmi büntetés kivételével - e törvény szerint nyugdíjasként minősül, a kormánytisztviselő jogosult a főtanácsadói, illetve tanácsadói elnevezés „nyugalmazott” jelzővel kiegészített használatára.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú írásba foglalt döntésével a főtanácsadói, tanácsadói munkakört betöltő kormánytisztviselőt az iskolai végzettségének, szakképzettsé-

gének, szakképesítésének megfelelő másik munkakörbe helyezheti át. Ekkor a kormánytisztviselő alapilletményét e munkakörre megfelelően kell megállapítani.

21.12. A címek

A címek között szabályozza a Kttv. a miniszterelnökségi főtanácsadói, a kormány(fő)tanácsadói és a miniszteri főtanácsadói munkakört, valamint a közigazgatási (fő)tanácsadói címet, a szakmai (fő)tanácsadói címet, továbbá a címzetes vezetőtanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi, a címzetes főmunkatársi címet.

21.12.1. Kormány(fő)tanácsadó

A kormánytanácsadóra vonatkozó rendelkezéseket a korábbi törvények is szabályozták. A Ktv-ből 2010-ben a szervezeti hatály miatt a Ktjv-be került szabályozásra. Az évek során folyamatosan változtak a szabályai. Kiemelést érdemel, hogy ugyan a címek között került elhelyezésre a Kttv-ben, azonban a kormánytanácsadó nem cím, hanem *munkakör*.

A hatályos szabályozás alapján kormánytanácsadói munkakör csak meghatározott szerveknél létesíthető, így a köztisztviselőket foglalkoztató szervek esetében kormánytanácsadói munkakör nem hozható létre, azonban a Kttv. 233. §-ában szabályozott főtanácsadói, tanácsadói munkakör hasonló a kormánytanácsadói munkakörhöz, így e szerveknél is lehetőség van erre a speciális munkakör betöltésére. Megjegyezzük a főtanácsadói, tanácsadói munkakör szabályozása 2007-ben került be a Ktv-be [Ktvm.].

A hatályos szabályozás célja az egyes kiemelt államigazgatási szerveknél a nagy szerepet játszó felső szintű szakmai tevékenység presztízsével együtt járó elismerés biztosítása. Ilyen kiemelt államigazgatási szerv a Miniszterelnökség, ahol miniszterelnökségi főtanácsadói, miniszterelnökségi tanácsadói munkakör, a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter által vezetett minisztérium, ahol kormány-főtanácsadói és kormánytanácsadói munkakör, a miniszteri kabinet, ahol miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakör létesíthető.

A szervezetalakítás tervszerűsége és stabilitása céljából a főtanácsadói és tanácsadói munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat [ügyrend] mellékletében fel kell tüntetni. A főtanácsadói, tanácsadói munkakör betöltésére szóló kinevezést *határozatlan időre* kapja a kormánytisztviselő. A főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő vezető-főtanácsosi vagy főtanácsosi besorolást kap, függetlenül a jogviszonyban eltöltött idejére. A vezető-főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású kormánytisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre válik jogosulttá.

A törvény meghatározza a munkakör betöltésének feltételeit is. A főtanácsadói munkakör ellátásához szükséges egyetemi szintű végzettség és szakirányú szakképzettség, jogi vagy közigazgatási szakvizsga, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítés és legalább öt éves szakmai gyakorlat. Tanácsadói munkakör betöltésének feltétele a felsőfokú iskolai végzettség és feladata ellátásához szükséges szakirányú szakképzettség, jogi vagy közigazgatási szakvizsga, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítés és legalább két éves szakmai gyakorlat megléte.

Lényeges kiemelni, hogy e munkakörben meghatározott mértékű szakmai gyakorlat megléte és nem közigazgatási gyakorlat [Kttv. 6. § 16. pont] megléte a fontos. A főtanácsadónak, tanácsadónak, ha jogviszonya megszűnésekor nyugdíjasnak minősül, jogosult nyugalmazott jelzővel a főtanácsadói, tanácsadói elnevezést használni. Ez a rendelkezés nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a kormánytisztviselő akár a Kttv. szerinti besorolására utaló elnevezést [főtanácsos, tanácsos] is használhassa. A munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú írásba foglalt döntésével a főtanácsadói, tanácsadói munkakört betöltő kormánytisztviselőt az iskolai végzettségének, szakképzésének, szakképesítésének megfelelő másik munkakörbe helyezheti át. Ebben az esetben a kormánytisztviselő alapilletményét e munkakörre megfelelően kell megállapítani.

126. § (1) A hivatali szervezet vezetője közigazgatási tanácsadói, illetve közigazgatási főtanácsadói címet adományozhat a (2) és (3) bekezdésben foglalt feltételekkel rendelkező kormánytisztviselőnek. A két adományozható cím együttesen nem haladhatja meg az államigazgatási szerv felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselői létszámának 20%-át.

(2) Közigazgatási tanácsadói cím az I. besorolási osztályba tartozó, legalább ötéves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkező kormánytisztviselőnek adományozható. A közigazgatási tanácsadó a közigazgatási szervezetre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult. Ha a közigazgatási tanácsadó vezetői munkakört tölt be, a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján járó illetménye.

(3) Közigazgatási főtanácsadói cím az I. besorolási osztályba tartozó, legalább tízéves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkező kormánytisztviselőnek adományozható. A közigazgatási főtanácsadó a közigazgatási szervezetre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezetői illetményre jogosult. Ha a közigazgatási főtanácsadó vezetői munkakört tölt be, a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján járó illetménye.

(4) A (2) és (3) bekezdésben foglalt szakmai gyakorlaton a 8. § (5)-(7) bekezdés szerinti jogviszonyt, illetőleg megbízatást kell érteni.

(5) A közigazgatási főtanácsadói, közigazgatási tanácsadói címmel rendelkező kormánytisztviselőt a cím adományozását követően a 130. §-ban meghatározottak szerint minősíteni kell, és legalacsonyabb fokozatú minősítés esetén a címet vissza kell vonni, ebben az esetben a kormánytisztviselő a besorolása szerinti illetményére jogosult.

(6) A közigazgatási főtanácsadói, közigazgatási tanácsadói cím tartós külszolgálatra való kihelyezés esetén a munkáltató döntése alapján a kormánytisztviselő a besorolása szerinti illetményre jogosult. A tartós külszolgálatra való kihelyezés megszűnését követően a kormánytisztviselő - amennyiben ez számára kedvezőbb - a címe alapján fizetett illetményre jogosult.

21.12.2. Közigazgatási (fő)tanácsadó

E cím 2010-be került bevezetésre a Ktjv. szabályozta, a hatályos szabályozással azonos tartalommal. A rendelkezés indokolása szerint azért került bevezetésre ez az új cím az államigazgatásban, hogy a központi államigazgatás vonzerejét növelje, és már a kinevezésétől kezdve magasabb javadalmazást biztosítson a megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkezők számára. A hatályos szabályozás alapján már a teljes közigazgatásban adományozható ilyen cím.

A törvény alapján a hivatali szervezet vezetője [Kttv. 37. § munkáltatói jogkör gyakorlás] adományozhat ilyen címet. A cím kiemelt szerepének megőrzése érdekében az adományozott címek együttesen nem haladhatják meg az államigazgatási szerv felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselői létszámának 20%-át. A törvény meghatározza a cím adományozásának feltételeit. Közigazgatási tanácsadó címet az kaphat, aki az I. besorolási osztályba tartozik, legalább ötéves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkezik. Közigazgatási főtanácsadói cím annak adományozható, aki az I. besorolási osztályba tartozik, legalább tízéves szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkezik.

A közigazgatási tanácsadói, főtanácsadói cím elismerése érdekében az általános szabályokhoz képest magasabb illetményt állapít meg a törvény. A közigazgatási tanácsadó a közigazgatási szervre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezető-helyettesi illetményre, a közigazgatási főtanácsadó a közigazgatási szervre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezetői illetményre jogosult. Ha a közigazgatási főtanácsadó, tanácsadó vezetői munkakört tölt be, a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján járó illetménye. Megjegyezzük, hogy a címmel járó illetmény megegyezik a szakmai tanácsadói, főtanácsadói címmel rendelkezők számára járó illetménnyel. Itt is kiemelés érdemel, hogy a törvény meghatározott idejű szakmai gyakorlatot követel meg és nem közigazgatási gyakorlatot. Továbbá meg kell jegyeznünk azt az eltérést is, ami a közigazgatási tanácsadói, főtanácsadói cím adományozásának feltételei és a szakmai tanácsadói, főtanácsadói cím adományozásának feltételei között van a szakmai gyakorlat szempontjából, míg a közigazgatási tanácsadó, főtanácsadónál meghatározott idejű szakmai gyakorlat a követelmény, addig a szakmai tanácsadónál, főtanácsadónál a törvény nem határoz meg kötelező időtartamot. A cím adományozását követően a Kttv. 130. §-ában foglaltaknak megfelelően minősíteni kell a közszolgálati tisztviselőt. Ha a minősítése legalacsonyabb fokozatú lesz, akkor a *címet vissza kell vonni*. Ha a cím visszavonásra kerül, akkor a közszolgálati tisztviselő ismét a besorolása szerinti illetményre válik jogosulttá. Megjegyezzük, hogy a teljesítményértékelésre, minősítésre vonatkozó részletes szabályokat egy kormányrendelet fogja tartalmazni. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a közigazgatási tanácsadói, főtanácsadói cím adományozásának feltételei és a szakmai tanácsadói, főtanácsadói cím adományozásának feltételei között lényeges eltérés, hogy minősítéssel a közigazgatási tanácsadónak nem kell rendelkeznie a cím adományozásakor, a szakmai tanácsadó, főtanácsadónak azonban igen.

A külszolgálat sajátosságaira figyelemmel a törvény eltérő szabályokat állapít meg: abban az esetben, ha a közszolgálati tisztviselőt tartós külszolgálatra helyezik ki, akkor a munkáltató döntése alapján a besorolása szerinti illetményre lesz jogosult. A tartós külszolgálatra való kihelyezés megszűnését követően a közszolgálati tisztviselő a címe alapján fizetett illetményre jogosult, feltéve, hogy ez a kedvezőbb a számára.

127. § (1) A hivatali szervezet vezetője szakmai tanácsadói, illetve szakmai főtanácsadói címet adományozhat a (2) bekezdésben foglalt feltételekkel rendelkező kormánytisztviselőnek. Az adományozható szakmai tanácsadói, illetve szakmai főtanácsadói címek számát az államigazgatási szerv szervezeti és működési szabályzatában kell meghatározni. Az adomá-

nyozható kétféle cím együttesen nem haladhatja meg az államigazgatási szerv felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselői létszámának 20%-át.

(2) Szakmai tanácsadói cím annak az I. besorolási osztályba tartozó, szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkező kormánytisztviselőnek; szakmai főtanácsadói cím annak az I. besorolási osztályba tartozó, szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkező kormánytisztviselőnek adományozható, aki legmagasabb fokozatú minősítésű.

(3) A szakmai tanácsadó, illetve szakmai főtanácsadó az államigazgatási szervekre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezető-helyettesi, illetve főosztályvezetői illetményre jogosult. A szakmai tanácsadói, szakmai főtanácsadói címmel és vezetői kinevezéssel rendelkező kormánytisztviselő a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján számított illetménye.

(4) A szakmai (fő)tanácsadói címet legalacsonyabb fokozatú minősítés esetén vissza kell vonni, ebben az esetben a kormánytisztviselő a címmel járó illetmény helyett a besorolás szerinti illetményére jogosult.

21.12.3. Szakmai (fő)tanácsadó

A szakmai tanácsadói cím adományozásának lehetősége 1995-ben került be a törvénybe, a 1995. évi XLVIII. törvénnyel, a kiemelkedő szakmai munka elismerésére. A korábbi Ktv-s szabályozással a hatályos szabályozás tartalmilag megegyezik. E cím továbbra is a teljes közigazgatásban adományozható. E címet is – hasonlóan a közigazgatási tanácsadói, főtanácsadói címhez – a hivatali szervezet vezetője adományozhatja. Az adományozható szakmai tanácsadói, illetve szakmai főtanácsadói címek számát az államigazgatási szerv szervezeti és működési szabályzatában kell meghatározni. Az adományozott címek mértéke nem haladhatja meg az államigazgatási szerv felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselői létszámának 20%-át. Az adományozható címek arányát a 2006. évi LXXVII. törvény emelte 15%-ról 20%-ra.

A Kttv. meghatározza a cím adományozás feltételeit: szakmai tanácsadói címet az a közszolgálati tisztviselő kaphat, aki az I. besorolási osztályba tartozik, szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal; szakmai főtanácsadói címet pedig az kaphat, aki az I. besorolási osztályba tartozik, szakmai gyakorlattal és közigazgatási vagy jogi szakvizsgával, illetve teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozattal rendelkezik, és aki a legmagasabb fokozatú minősítésű.

A törvény rögzíti a szakmai tanácsadókat, főtanácsadókat megillető illetmény mértékét is, a szakmai tanácsadók, illetve szakmai főtanácsadók az államigazgatási szervekre vonatkozó szabályok szerint vezetői pótlék nélkül számított főosztályvezető-helyettesi, illetve főosztályvezetői illetményre jogosultak. Ha a szakmai tanácsadó, szakmai főtanácsadó címmel és vezetői kinevezéssel is rendelkezik, akkor a vezetői illetményre jogosult, ha az magasabb, mint a címe alapján számított illetménye.

A szakmai (fő)tanácsadói címet legalacsonyabb fokozatú minősítés esetén vissza kell vonni, ez esetben nincs mérlegelési lehetősége a hivatali szervezet vezetőjének. Ha a címet visszavonják, akkor a közszolgálati tisztviselő a címmel járó illetmény helyett a besorolás szerinti illetményére

jogosult. Minősíteni a Kttv. 130. §-a, illetve a teljesítményértékelésre, minősítésre vonatkozó kormányrendelet szabályai alapján kell.

128. § (1) A hivatali szervezet vezetője a tartósan kiemelkedő munkát végző felsőfokú iskolai végzettségű, közigazgatási szakvizsgával rendelkező kormánytisztviselőnek címzetes vezetőtanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi, a középiskolai végzettségű kormánytisztviselőnek címzetes főmunkatársi címet adományozhat.

(2) Címzetes vezető-tanácsosi cím a legalább öt, címzetes főtanácsosi cím a legalább tizenkettő, címzetes vezető-főtanácsosi cím a legalább húsz, címzetes főmunkatársi cím a legalább tizennyolc év kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idővel rendelkező kormánytisztviselőnek adományozható.

(3) A kormánytisztviselő a címzetes vezető-tanácsosi címmel a vezető-tanácsos besorolási fokozat 7-es fizetési fokozatába, a címzetes főtanácsosi címmel a főtanácsos besorolási fokozat 11-es fizetési fokozatába, a címzetes vezető-főtanácsosi címmel a vezető-főtanácsos besorolási fokozat 14-es fizetési fokozatába, a címzetes főmunkatársi címmel a főmunkatárs besorolási fokozat 14-es fizetési fokozatába kerül. Ha a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján eléri a címmel járó besorolási, fizetési fokozatot, akkor a cím megszűnik és a kormánytisztviselő további előmenetelére az általános szabályok az irányadók.

(4) Ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya nyugdíjazás miatt szűnik meg, a besorolására, valamint a cím viselésére, vezetői beosztására utaló megnevezést nyugdíjasként is viselheti.

21.12.4. Címzetes vezetőtanácsos, címzetes főtanácsos, címzetes vezető-főtanácsos, címzetes főmunkatárs

A karrier-elvű előmeneteli rendszerek a kiszámítható pályaut biztosítása mellett általában arra is lehetőséget biztosítanak, hogy megfelelő érdemek alapján mód nyíljon az általános előmenetel dinamizálására. Ezzel összhangban a Ktv.-ben az előmenetel gyorsítására vonatkozó munkáltatói intézkedések közé tartozott a címadományozás. E címadományozási lehetőség az előmenetel gyorsítása érdekében a jól teljesítő szakemberek ösztönzése és megtartása érdekében már az 1992-es Ktv-ben is benne volt. A hatályos szabályozás, habár az évek során sokat változott, a fenti elvet követve megtartotta ezt a lehetőséget a teljes közigazgatás számára. E címeket is a hivatali szervezet vezetője adományozhatja a tartósan kiemelkedő munkát végző közzolgálati tisztviselőnek. A végzettség alapján a felsőfokú iskolai végzettségű, közigazgatási szakvizsgával rendelkező közzolgálati tisztviselőnek címzetes vezetőtanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi, a középiskolai végzettségű közzolgálati tisztviselőnek címzetes főmunkatársi címet adományozhat. A címek adományozásának fontos feltétele a jogviszonyban töltött idő, a címzetes vezető-tanácsosi cím a legalább öt, címzetes főtanácsosi cím a legalább tizenkettő, címzetes vezető-főtanácsosi cím a legalább húsz, címzetes főmunkatársi cím a legalább tizennyolc év jogviszonyban töltött idővel rendelkező közzolgálati tisztviselőnek adományozható.

A törvény rendezi a címmel járó illetményt is, a közzolgálati tisztviselő a címzetes vezetőtanácsosi címmel a vezető-tanácsos besorolási fokozat 7-es fizetési fokozatába, a címzetes főtanácsosi címmel a főtanácsos besorolási fokozat 11-es fizetési fokozatába, a címzetes vezető-főtanácsosi címmel a vezető-főtanácsos besorolási fokozat 14-es fizetési fokozatába, a címzetes főmunkatársi címmel a főmunkatárs besorolási fokozat 14-es fizetési fokozatába kerül. Amikor a

közszolgálati tisztviselő a jogviszonyban töltött idő alapján eléri a címmel járó besorolási, fizetési fokozatot, akkor a cím a törvény erejénél fogva megszűnik és az általános előmeneteli szabályok válnak irányadóvá.

Az életpálya kialakítását hivatott szolgálni az a rendelkezés, amely szerint a közszolgálati tisztviselő jogviszonyának nyugdíjazás miatti megszűnése esetén, a besorolására, valamint a cím viselésére, vezetői beosztására utaló megnevezést nyugdíjasként is viselheti.

A vezetők

129. § (1) A kormánytisztviselő - külön törvényben írtakon túlmenően - osztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, főosztályvezetői munkakör betöltésére is kinevezhető államigazgatási szerv, illetve a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetésére. A főosztályvezető helyettesítésére - szervezeti egység vezetése nélkül - egy főosztályvezető-helyettesi munkakör tölthető be.

(2) Vezetői kinevezést csak felsőfokú iskolai végzettségű, jogi vagy közigazgatási szakvizsgálással, vagy a szakvizsga alól adott, az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság elnökségének teljes körű mentesítésével rendelkező kormánytisztviselő kaphat.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően, ha a vezetői kinevezéskor a kormánytisztviselő nem rendelkezik jogi vagy közigazgatási szakvizsgálással, azt a kinevezéstől számított két éven belül le kell tennie. Ha szakvizsga-kötelezettségét e határidőn belül a kormánytisztviselő számára felróható okból elmulasztja, kormányzati szolgálati jogviszonya e törvény erejénél fogva megszűnik. A közigazgatási szakvizsga letételére nyitva álló határidőbe nem számít bele a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság vagy keresésképtelenség, továbbá a harminc napot meghaladó kiküldetés időtartama.

(4) Törvény eltérő rendelkezése hiányában a vezetői kinevezés határozatlan időre szól.

(5) Vezetői kinevezés helyettesítés céljából határozott időre is adható. A helyettesítés céljából adott határozott idejű vezetői kinevezés meghosszabbítható.

(6) A tartós külszolgálat időtartamára - a (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően - vezetői kinevezés határozott időre is adható.

(7) Ha a kinevezés módosítása következtében a vezető

a) alacsonyabb vezetői munkakört tölt be, alapilletményét az új vezetői munkaköre szerint,

b) nem vezetői munkakört tölt be, alapilletményét a 116. § megfelelő alkalmazásával, a munkaköre betöltéséhez szükséges iskolai végzettségének, továbbá a 8. § (5)-(7) bekezdés megfelelő alkalmazásával megállapított kormánytisztviselői jogviszonyban eltöltött idejének megfelelő besorolása alapján kell megállapítani.

(8) Az (1) bekezdés szerinti vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre a 116-122. § nem alkalmazható, ide nem értve a közigazgatási alap- és szakvizsgára vonatkozó rendelkezéseket.

(9) A vezetői kinevezéshez kormányrendelet egyéb feltételeket is megállapíthat.

21.13. A vezetők

A vezetőkre vonatkozó szabályozás az évek során számos alkalommal módosult [pl.: kiemelve a 2007-es változást, mikor is egyes szervek esetében csak határozott idejű vezetői megbízást, kinevezést lehetett adni]. A leglényegesebb változást a Ktjv. hozta, amikor is az addigi egységes sza-

bályozáshoz képest a vezetői megbízás helyett az államigazgatásban vezetői kinevezés lett adható, míg a köztisztviselőket foglalkoztató szerveknél maradt a vezetői megbízás adásának lehetősége is. A változás lényege az volt, hogy míg a vezetői megbízás esetében a vezetői megbízás mellett mögöttes jogviszonyként állt egy közszolgálati jogviszony, addig a kinevezett vezető esetében nem beszélhetünk mögöttes jogviszonyról. A Ktjv. átmeneti szabályai alapján a törvény erejénél fogva alakult át a vezetői megbízás vezetői munkakörre. A munkáltatónak erről a tényről egy tájékoztatást kellett átadnia a kormánytisztviselőknek [Kttv. 76. § (3) bekezdés]. A Kttv. ismételtén egységessé teszi a vezetők jogviszonyára vonatkozó szabályozást, a Ktjv-t véve alapul. Így a hatályos szabályozás alapján vezetői megbízás adására nincs lehetőség a továbbiakban a közigazgatásban, kizárólag kinevezés adható vezetői munkakörre. A szabályozás a Ktjv-hez hasonlóan azzal a megoldással élt, hogy a köztisztviselőket foglalkoztató szerveknél meglévő vezetői megbízások a törvény erejénél fogva átalakulnak vezetői munkakörre, s a munkáltatónak erről tájékoztatást kell adnia az érintettek számára [Átmeneti tv. 10. §].

A Kttv. rögzíti létesíthető vezetői szintek számát. A közigazgatás hatékony működésének egyik legfőbb akadálya a vezetői szintek elszaporodása, amely gyakran áttekinthetlenné teszi a szervezet működését. A vezetői szintek korlátozását jelenti, hogy államigazgatási szerv, illetve a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetésére, kizárólag három szinten lehet vezetői munkaköröket létrehozni. Az osztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, valamint főosztályvezetői jogállás intézményesítésével a jogalkotó egységesen e vezetői szinteket tekinti olyannak, amelyek által a szervezetben a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység hozható létre. A szervezeti egység megítélése szempontjából azt kell irányadónak tekinteni, hogy a vezető mellett legalább két- három beosztott köztisztviselő kell, hogy dolgozzon. A Kttv. a rugalmasság biztosítása érdekében lehetőséget biztosít arra, hogy a főosztályvezető helyettesítésére egy főosztályvezető-helyettesi munkakör is betölthető legyen, szervezeti egység vezetésére nélkül. ez akkor látszik indokoltnak, ha pl. a főosztály létszáma, illetve belső szervezeti tagozódása ezt szükségessé teszi.

A törvény meghatározza a vezetői kinevezés feltételeit, vezető csak felsőfokú iskolai végzettségű, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a szakvizsga alól adott, az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság elnökségének teljes körű mentesítésével rendelkező kormánytisztviselő lehet. A Kttv. lehetőséget biztosít arra, hogy abban az esetben, ha a kormánytisztviselő a vezetői kinevezésekor nem rendelkezik jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, akkor azt a későbbiekben pótolja, mégpedig a kinevezéstől számított *két éven belül*. Azonban, ha ezen határidőn belül nem tesz eleget a szakvizsga-kötelezettségének neki felróható okból, akkor a jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. A fent említett határidőbe vannak olyan időtartamok, amelyek nem számítanak be, ilyen a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság vagy keresőképtelenség, továbbá a harminc napot meghaladó kiküldetés időtartama. A törvény a vezetői kinevezés adásához további, egyéb feltételek megállapítását is lehetővé teszi kormányrendeleti úton.

A vezetői kinevezés határozatlan idejű, feltéve, hogy törvény eltérően nem rendelkezik. Lehetőség van arra, hogy helyettesítés céljából határozott időre kapja a vezető a kinevezését. A határozott idő ebben az esetben meghosszabbítható. A törvény a külszolgálat speciális igényeit is figyelembe véve állapítja meg azt a rendelkezést, amely alapján a tartós külszolgálat időtartamára is adható határozott idejű vezetői kinevezés.

A Kttv. a vezetők esetében kizárja az előmeneteli szabályok alkalmazását, kivéve a közigazgatási alap- és szakvizsgára vonatkozó rendelkezéseket. Megjegyezzük a vezetői megbízás esetében épp

ellenkező volt a helyzet, a köztisztviselő vezetői megbízásának ideje alatt is magasabb besorolási fokozatba lépett, alkalmazandóak voltak az előmeneteli szabályok, figyelemmel arra, hogy egy esetleges vezetői megbízás visszavonását követően a megfelelő fokozatba lehessen sorolni.

A vezetői munkakör közös megegyezéssel módosítható. A törvény a kinevezés módosítás esetét rendezve kimondja, hogy, ha a vezető alacsonyabb vezetői munkakört tölt be, akkor az alapilletményét az új vezetői munkaköre szerint, ha nem vezetői munkakört tölt be, akkor az alapilletményét az általános besorolási szabályok alkalmazásával, a munkaköre betöltéséhez szükséges iskolai végzettségének, továbbá a jogviszonyban eltöltött idejének megfelelő besorolása alapján kell megállapítani. Megjegyezzük a Kttv. alapján lehetősége van a munkáltatónak az egyoldalú kinevezés-módosításra is.

Meg kell említeni, hogy a Kttv. speciális vezetői munkakört is szabályoz, a kabinetfőnököt [Kttv. 205. §]. Szintén kiemelés érdemel, hogy a kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelők esetében a fentiekől eltérő szabályok alkalmazandóak. A köztisztviselők esetében pedig a vezetők illetményére vonatkozó sajátos rendelkezések vonatkoznak [Kttv. 236. §]. A jegyző esetében szintén találunk speciális rendelkezéseket.

Teljesítményértékelés, minősítés

130. §

21.14. Teljesítményértékelés, minősítés

A teljesítményértékelésre, minősítésre vonatkozó szabályok 2012. július 1-jén lépnek hatályba. A részletszabályokat egy kormányrendelet fogja tartalmazni. A 2012. évre vonatkozó átmeneti szabályokat az Átmeneti tv. rendezi, hogy a Kttv-ben a minősítéshez kötött intézkedések értelmezhetőek legyenek. Az átmeneti rendelkezés szerint ahol a Kttv. minősítést említ, ott 2012. december 31-ig szakmai munka értékelését kell érteni.

Díjazás, illetmény

131. § (1) A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya alapján havonta illetményre jogosult. Az illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani. A kerekítés nem minősül munkáltatói intézkedésen alapuló, az általánostól eltérő illetmény-megállapításnak.

(2) Az illetmény a 133. § (1) bekezdése szerint megállapított alapilletményből, valamint - az e törvényben meghatározott feltételek esetén - illetménykiegészítésből és illetménypótlékból áll.

(3) Az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie.

(4) A garantált bérminimum összegét és hatályát a Kormány állapítja meg.

(5) Havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell

a) általános teljes napi munkaidő esetén: 174 órával,

b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: 174 óra időarányos részével.

(6) A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzé-

tett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

(7) A felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselőt az I. a középiskolai végzettségű kormánytisztviselőt a II. osztályba kell besorolni (a továbbiakban: besorolási osztály). A besorolási osztály fizetési fokozatokból áll.

21.15. Díjazás, illetmény

A Kttv. a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszony keretében végzett munkavégzését az eddigi közszolgálati szabályokhoz hasonlóan alapvetően illetmény fizetésével ellentételezi. A kormánytisztviselő kinevezésekor meg kell állapítani az illetményét is. A részmunkaidőben foglalkoztatott köztisztviselő illetményét munkaidejével arányosan csökkentett összegben állapítja meg a munkáltató. A Kttv. sajátos illetményrendszer keretében szabályozza a kormánytisztviselő díjazására vonatkozó szabályokat. Az illetményrendszerre vonatkozó szabályozás magában foglalja az egyes illetményelemekre, az azokkal kapcsolatos jogosultságra és az illetményelemek mértékére vonatkozó általános és különös rendelkezéseket. Tekintettel a besorolásra és az illetményrendszerre vonatkozó nagyszámú kógens szabályra, a Kttv. szabályait vizsgálva az eddigi közszolgálati szabályozáshoz hasonló kötött előmeneteli és illetményrendszerről beszélhetünk. Ugyanakkor számos – az eddigiekben is működő – törvényi előírás hivatott ezt a kötöttséget oldani [pl. alapilletmény eltérítés, gyorsított előmenetel, címadományozás, stb.].

21.15.1. Az illetmény elemei

Az illetményrendszert a kormánytisztviselők esetében *három illetményelem* alkotja, az *alapilletmény*, az *illetménykiegészítés* és az *illetménypótlék*. A Kttv. meghatározza az egyes illetményelemek alkalmazási körét, jogcímét és mértékét. Ezekkel a kérdésekkel a későbbiekben részletesen foglalkozunk, de itt érdemel említést a korábbi főtisztviselők illetményének kérdése. E személyi kör a korábbi törvényi szabályozás szerint egyösszegű illetményre volt jogosult. A jogintézményt megszüntető Ktvm. 45. § (1) bekezdése alapján a korábban főtisztviselői kinevezéssel rendelkező köztisztviselőt beosztásának megfelelően be kellett sorolni, illetményét meg kellett állapítani azzal, hogy az illetménye - ide nem értve az illetmény-eltérítésre vonatkozó szabályokat - nem lehetett kevesebb, mint a számára megállapított főtisztviselői illetménye. Az Átmeneti tv. 4. § (3) bekezdése szerint a volt főtisztviselőt az előbb ismertetett szabályok alapján megállapított illetménye a Kttv. hatálybalépését követően abban a munkakörben illeti meg, amelyben a Kttv. hatálybalépését megelőzően foglalkoztatták. A kormánytisztviselő munkakörének módosítása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegeli, hogy továbbra is a Ktvm. alapján meghatározott illetményére vagy besorolása szerinti illetményére jogosult az érintett.

21.15.2. Az illetmény számításának technikai szabályai

Az illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani. A törvénynek ez a szabálya kizárólag a célszerűséget szolgáló, technikai jellegű előírás, ezért is rendelkezik úgy a törvény, hogy a kerekítés nem minősül munkáltatói intézkedésen alapuló, az általánostól eltérő illetmény-megállapításnak. A kerekítés szabályát az illetmény összegének megállapításakor kell alkalmazni, az nem vonatkozik az egyes illetményelemek összegére. Az illetmény összege a kinevezési okmány kötelező tartalmi eleme [Kttv. 43. § (1) bekezdés b) pont], azt illetményelemekre bontva

kell feltüntetni és a kerekítés nélküli, valamint a kerekített összeg közötti különbözetet meg kell jelölni.

A Kttv. általános jelleggel meghatározza az egy órára járó illetmény kiszámításának technikai szabályait. Lényegében a 174 óra a teljes napi munkaidő alapulvételével valamennyi hónapra egységesen megállapított fix szám, mely független a munkanapok egyes hónapokban eltérő számától. Az ily módon megállapított illetményösszeg képezi a további illetményszámítások alapját, pl. az éjszakai pótlék Kttv. 140. § (3) bekezdés szerinti megállapításánál.

21.15.3. Az illetmény minimális és maximális összege

A kormánytisztviselő *alapilletményének és illetménykiegészítésének együttes összege a közigazgatásban sem lehet kisebb a garantált bérminimumnál.* Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő illetménye nem lehet alacsonyabb, mint a garantált bérminimum, még akkor sem, ha a besorolás szerint számított illetmény összege kisebb annál. A kötelező legkisebb munkabér [minimálbér] és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet szerint a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2012. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 108 000 forint. Fontos kiemelni, hogy a garantált bérminimumot az alapilletmény és illetménykiegészítés együttes összegének kell elérnie, vagyis a pótlékok nem vehetők figyelembe a számításnál. Ebből következően a pótlékösszegre a garantált bérminimumon felül lehet jogosult a kormánytisztviselő.

Amellett, hogy a Kttv. a garantált bérminimum összegében állapítja meg a kormánytisztviselő illetményét, éves szinten kereseti plafont is előír. Ez egyben a *havi illetmény felső korlátját* is jelenti. Megjegyezzük, hogy a bérplafonra vonatkozó rendelkezések 2010-ben kerültek be a közszolgálati törvényekbe is. A törvényalkotó célja a bérplafon bevezetésével a jövedelmek teljesítményarányosabbá és igazságosabbá tétele volt. Ez összhangban állt a 2010. június 8-án bejelentett első kormányzati gazdasági akciótervvel, amelynek egyik eleme volt a közszféra bérkiadásainak átalakítása, *havi bruttó 2 millió forint fizetési plafon* bevezetése az állami költségvetési szférában. Gyakorlatilag ez azt jelentette, hogy az állami költségvetési pénzből gazdálkodó intézményeknél, azoknál is, amelyek autonómiával rendelkeznek, miután többségében közpénzt használnak fel, 2 milliós havi bruttó fizetési plafon lépett életbe. A bérkorlát bevezetését az indokolta, hogy az elmúlt években, évtizedekben a tág értelemben vett közszférában egyes területeken, illetve munkakörökben - sokszor nem átlátható módon - irreálisan magas fizetések alakultak ki. Ezek kezelésére korábban ugyan történt már kísérlet, de átfogó, hatékony megoldást nem sikerült elérni. Meg kell azonban jegyezni, hogy a klasszikus közszférára (közalkalmazottak, köztisztviselők, szolgálati jogviszonyok) nem jellemzőek a 2 millió forintot elérő illetmények.

Kereseti korlátként a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét írja elő a Kttv. is. A nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset összege tekintetében a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) erre vonatkozó hivatalos közleménye irányadó. 2011-ben ez az összeg 211.300 Ft. volt. A havi bruttó illetmény *felső korlátjaként 2012-ben 2.113.000 Ft-ot* kell figyelembe venni.

Az illetménykorlát a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetményre irányadó. A törvényalkotó az előbb említett időszak meghatározásánál

figyelemmel volt arra, hogy egyrészt ekkorra állnak rendelkezésre a munkáltatók számára a szükséges KSH adatok, másrészt az illetményt érintő munkáltatói intézkedéseket is meg kell hozni.

21.15.4. Az alapilletmény

Az alapilletmény összege a kormánytisztviselő besorolásának (fizetési osztályának, fizetési fokozata szorzószámának), valamint az illetményalap nagyságának a függvénye. A Kttv. a besorolással kapcsolatosan úgy rendelkezik, hogy a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselőt az I., a középiskolai végzettségű kormánytisztviselőt pedig a II. besorolási osztályba köteles a munkáltató besorolni. Jelentős változás a Ktv. szabályozásához képest, hogy a Kttv. megszüntette az ügykezelők besorolására szolgáló a III. besorolási osztályt.

Mindkét besorolási osztályt fizetési fokozatok alkotják. A besorolási osztályokat és a fizetési fokozatokat a Kttv. 1- melléklete tartalmazza.

132. § Az illetményalap összegét évente az állami költségvetésről szóló törvény állapítja meg úgy, hogy az nem lehet alacsonyabb, mint az előző évi illetményalap.

A kormánytisztviselők illetményalapját az éves állami költségvetési törvény határozza meg. Változás a Ktv. szabályozásához képest, hogy az illetményalap összegének meghatározásakor nem kell a közszolgálati érdekegyeztető fórumok állásfoglalását megkérni és figyelembe venni. Az illetményalap összege 2012-ben 38.650 Ft [2011. évi CLXXXVIII. tv. 56. § (1) bekezdés].

Az illetményalap mértéke közvetlenül befolyásolja a kormánytisztviselő illetményét, annak valamennyi egyéb elemeit, így az alapilletmény, az illetménykiegészítés, továbbá az illetménypótlék nagyságát. Emellett az illetményalaphoz igazodik a cafetéria keret-összege is.

133. § (1) Az egyes osztályok emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok tartoznak. A szorzószám és az illetményalap szorzata határozza meg az egyes osztályok különböző fokozataihoz tartozó alapilletményt.

(2) A besorolási osztályokat és a fizetési fokozatokat e törvény 1. melléklete tartalmazza.

(3) A hivatali szerv vezetője - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - át nem ruházható hatáskörében, a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül a tárgyévet megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján - ide nem értve, ha a kormánytisztviselő végleges áthelyezésére kerül sor - a tárgyévre vonatkozóan a kormánytisztviselő besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét - a hivatali szervezet vezetője esetében a kinevezésre jogosult - december 31-éig terjedő időszakra legfeljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg. Az eltérítésről a hivatali szervezet vezetője minden év február 28-áig dönt. Az így megállapított eltérítés mértéke - a (6) bekezdésben foglaltakon túl - a tárgyévből egy alkalommal a megállapítástól számított hat hónapot követően a teljesítményértékelés alapján módosítható, azzal a feltétellel, hogy a kormánytisztviselő korábban már megállapított alapilletménye legfeljebb 20%-kal csökkenthető.

(4) A főosztályvezető alapilletményének eltérítésére a (3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni azzal, hogy a főosztályvezető alapilletményét - minősítésüktől, ennek hiányában teljesítményértékelésüktől függően - át nem ruházható hatáskörében legfeljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg:

a) költségvetési fejezetet irányító szervnél - ideértve a társadalombiztosítási költségvetési szerveket is - a szerv vezetője tekintetében a kinevezésre jogosult, egyéb esetben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - a hivatali szervezet vezetője,

b) egyéb esetben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - a szerv vezetője.

(5) A (3) és (4) bekezdést azzal az eltéréssel kell alkalmazni a minisztériumok, Miniszterelnökség esetében, hogy az eltérítés maximum mértéke 30% lehet.

(6) A (3) bekezdés szerint megállapított alapilletmény-eltérítés a tárgyévben akkor módosítható, ha a tárgyévben a kormánytisztviselő vezetői kinevezést kap, vagy azt tőle visszavonják, illetve miniszterelnökségi főtanácsadói, miniszterelnökségi tanácsadói, kormányfőtanácsadói, kormánytanácsadói, miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakörbe helyezik, vagy e munkakörét módosítják, illetve címadományozásra, vagy annak visszavonására, vagy a 119. § szerinti átsorolásra kerül sor. A módosítás eredményeként az alapilletmény nem lehet alacsonyabb, mint e törvény alapján az eltérítés nélkül meghatározott összeg.

(7) A kormánytisztviselő év közben történő végleges áthelyezése esetén - eltérő megállapodás hiányában - a korábbi munkáltató által megállapított eltérítés mértékére jogosult az áthelyezést kérő szervnél is.

(8) A fővárosi és megyei kormányhivatal esetében a (3) bekezdést azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szakigazgatási szerv kormánytisztviselője tekintetében az alapilletmény-eltérítésre a szakigazgatási szerv vezetője tesz javaslatot. A szakigazgatási szerv vezetőjének javaslata alapján az alapilletmény-eltérítésről a kormány megbízott dönt.

(9) Az illetmény-összetevők - ide nem értve az illetménypótlékokat - változása esetén, így különösen az illetményalap emelkedése, a besorolási vagy fizetési fokozat változása során a kormánytisztviselő illetményét újra meg kell állapítani.

A Kttv. illetményrendszerében az egyes fizetési osztályokat, besorolási fokozatokat, azokon belül fizetési fokozatokat alkotják, amelyekhez szorzószámok kapcsolódnak. A fizetési fokozatok – igazodva a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő tartamához – emelkedő számúak, és szorzószámok fokozatosan növekednek. A *szorzószám és az illetményalap szorzata határozza meg* az egyes besorolási osztályok különböző fokozataihoz tartozó *alapilletményt*. A Kttv. 1. melléklete tartalmazza a besorolási osztályokat és a fizetési fokozatokat. Fontos változás, hogy a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó előmeneteli és illetménytábla kikerült a törvényből, ennek következtében illetményük megállapítása a Kttv. 208. §-a alapján történik.

A Kttv. az illetményrendszer kötöttségekből adódó hátrányok kezelése érdekében továbbra is lehetőséget biztosít az *alapilletmény-eltérítésére*. Az eltérítés alkalmazásának azonban számos törvényi korlátja van.

Az alapilletmény-eltérítésről – fő szabály szerint – csak a *hivatali szervezet vezetője jogosult dönteni*, a hivatali szervezet vezetője esetében pedig a kinevezésre jogosult személyt illeti meg a döntés joga. E döntési jogkörét a hivatali szervezet vezetője nem ruházhatja át. Speciális szabály vonatkozik a főosztályvezetői jogállású vezetők alapilletmény-eltérítéséről döntéshozatalra jogosultak körére. A költségvetési fejezetet irányító szervnél – ideértve a társadalombiztosítási költségvetési szerveket is – a szerv vezetője tekintetében a kinevezésre jogosult, egyéb esetben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - a hivatali szervezet vezetője dönthet az eltérítésről. egyéb esetben – törvény eltérő rendelkezésének hiányában – a szerv vezetője jogosult döntést hozni. Ugyancsak eltérő szabály irányadó fővárosi és megyei kormányhivatal szakigazgatási

szervénél foglalkoztatott kormánytisztviselőkre. Esetükben az alapilletmény-eltérítésre a szakigazgatási szerv vezetője tesz javaslatot. A szakigazgatási szerv vezetőjének javaslata alapján az alapilletmény-eltérítésről a kormány megbízott hoz döntést.

Az eltérítést a közigazgatási szerv személyi juttatásokra rendelkezésre álló keretéből lehet csak finanszírozni, más költségvetési forrás nem használható fel.

Fő szabály szerint a kormánytisztviselő alapilletményének eltérítésére csak az érintett *tárgyévet megelőző minősítése, annak hiányában teljesítményértékelése alapján* kerülhet sor. Fontos megjegyezni, hogy eddig a Ktv. a megelőző év szakmai munkájának értékeléséhez kötötte az eltérítés alkalmazhatóságát. Ez a gyakorlatban meglehetősen formálissá tette az eltérítésről szóló döntés előkészítését, mivel a szakmai munka értékelésének módját nem szabályozta a Ktv. A Kttv. ugyanakkor 2012. július 1-jétől egyértelműen szabályozza a minősítés és teljesítményértékelés főbb kérdéseit, a részletszabályok megalkotására ugyanakkor a Kormány kapott felhatalmazást.

Az alapilletmény-eltérítésről a hivatali szervezet vezetője – fő szabály szerint – legkésőbb *február 28-áig* köteles dönteni. Ettől eltérő időpontban kerülhet sor azonban a döntésre, ha a kormánytisztviselő végleges áthelyezésére kerül sor. Jelentős változás, hogy amíg a Ktv. az évközben történő kinevezés esetén általában tette lehetővé az alapilletmény-eltérítést, erre a Kttv. alapján már csak végleges áthelyezéskor kerülhet sor. Figyelemmel arra, hogy az áthelyezés háromoldalú megállapodáson alapuló munkáltatói intézkedés a Kttv. rendelkezése szerint a kormánytisztviselő év közben történő végleges áthelyezése esetén - eltérő megállapodás hiányában - a korábbi munkáltató által megállapított eltérítés mértékére jogosult az áthelyezést kérő szervnél is az érintett kormánytisztviselő. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az alapilletmény-eltérítéssel kapcsolatosan nem egyoldalú munkáltatói döntésre, hanem konszenzusos megállapodásra van szükség. Amennyiben a felek e kérdésben nem állapodnak meg az új munkáltatónál is jogosult marad a kormánytisztviselő az előző munkáltatójánál megállapított eltérítésre.

Fő szabály szerint az alapilletmény-eltérítés mértékét a Kttv. + 50 %-os, illetve – 20 %-os mértékben határozza meg. Ettől eltérően a minisztériumok, Miniszterelnökség esetében az eltérítés maximális mértéke csak 30 % lehet. Fontos kiemelni, hogy a Ktv. – a főosztályvezetők kivételével – az egész közigazgatásban egységesen + 50 %-os alapilletmény-eltérítésre adott lehetőséget. Mivel a 2012. évre vonatkozóan az eltérítésről szóló döntést már február végéig meg kellett hozni, előfordulhat, hogy + 30 %-nál magasabb mértékű eltérítést állapítottak meg a kormánytisztviselőnek. Az Átmeneti tv. garanciális szabálya erre tekintettel kimondja, hogy a 2012. évre megállapított alapilletmény-eltérítések mértéke a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen a tárgyévben meghaladhatja a 30 %-os korlátot. Itt kell azonban megjegyezni, hogy a Kttv. 142. §-a – új pótlékfajtaként – lehetőséget biztosít *munkaköri pótlék* megállapítására. E pótlék alkalmazásáról a hivatali szervezet vezetője a Kormány által meghatározott rendben jogosult dönteni. Az Átmeneti tv. ezzel kapcsolatban úgy rendelkezik, hogy a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen bevezetésre kerülő munkaköri pótlék fizetéséhez szükséges munkakörelemzéseket és értékeléseket, valamint a pótlékre javasolt munkaköröket legkésőbb 2012. május 31-ig kell a személyügyi központ részére megküldeni. A KIM miniszter egyetértése esetén fizethetők ki a munkaköri pótlékok 2012. július 1-jétől 2012. december 31-ig terjedő időszakra. Ha a kormánytisztviselő számára munkaköri pótlék kerül megállapításra, akkor a munkáltató döntése alapján az érintett kormánytisztviselő alapilletmény-eltérítésének mértéke teljesítményértékelés hiányában is csökkenthető, azzal a feltétellel, hogy a kormánytisztviselő számára megállapított alapilletmény az eltérí-

téssel megállapított alapilletmény összege alá nem csökkenhet [Átmeneti tv. 8. §]. E szabály azt hivatott garantálni, hogy a munkaköri pótlék megállapítására hivatkozással végrehajtott alapilletmény-eltérítés mértékének csökkentése ne eredményezhesse a kormánytisztviselő illetményének csökkenését. Lényegében az a kormánytisztviselő, akinek munkaköri pótlékot állapítanak meg, ne kerülhessen kedvezőtlenebb helyzetbe az eltérítés mértékének csökkentése miatt.

A Kttv. több rendelkezése is lehetőséget ad az alapilletmény-eltérítés évközi felülvizsgálatára az előbb említett csak a minisztériumokat és a Miniszterelnökséget érintő eseten kívül is. A törvény ide vonatkozó rendelkezése szerint az alapilletmény-eltérítés mértéke a tárgyévben egy alkalommal a megállapítástól számított hat hónapot követően a teljesítményértékelés alapján módosítható. Megjegyezzük, hogy az Átmeneti tv. e szabály alkalmazására mára 2012. évre megállapított alapilletmény-eltérítések esetében is lehetőséget biztosít [Átmeneti tv. 8. § (3) bekezdés].

Lehetőség nyílik az alapilletmény eltérítés módosítására akkor is, ha a tárgyévben:

- a kormánytisztviselő vezetői kinevezést kap;
- a kormánytisztviselő vezetői kinevezését visszavonják;
- a kormánytisztviselőt miniszterelnökségi főtanácsadói, miniszterelnökségi tanácsadói, kormány-főtanácsadói, kormánytanácsadói, miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakörbe helyezik;
- a kormánytisztviselő miniszterelnökségi főtanácsadói, miniszterelnökségi tanácsadói, kormány-főtanácsadói, kormánytanácsadói, miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakörét módosítják;
- a kormánytisztviselőnek címet adományoznak;
- a kormánytisztviselőtől a címet visszavonják;
- a kormánytisztviselő felsőfokú végzettségére tekintettel átsorolják az I. besorolási osztályba.

Garanciális szabály, hogy az alapilletmény eltérítés mértékének módosítása következtében a kormánytisztviselő alapilletmény nem lehet alacsonyabb a besorolása alapján őt megillető összegnél.

Az alapilletmény eltérítésre vonatkozó döntés csak a tárgyév december 31-éig szólhat. Ebből következően nem hozható olyan munkáltatói intézkedés, amely, a tárgyévet követő időszakra vonatkozóan is alapilletmény-eltérítést állapítana meg. A tárgyévet követő január 1-jén az alapilletmény összege *automatikusan visszaáll a 100 %-os beállási szintre.*

A kormánytisztviselőt megillető illetmény összetevő elemeinek változása esetén (illetményalap emelkedése, besorolási vagy fizetési fokozat változása) – fő szabály szerint – a munkáltató köteles a kormánytisztviselő illetményét újra megállapítani. Ez a kötelezettség nem terheli a munkáltatót, ha a változás csak az illetménypótlékokat érinti.

134. § (1) A Miniszterelnökségen, a minisztériumokban, a Kormányzati Ellenőrzési Hivatalnál, a költségvetési fejezetet irányító szerveknél - a Központi Statisztikai Hivatal területi szervezeti egységei kivételével és ide nem értve a Nemzeti Adó- és Vámhivatalt -, a Magyar Államkincstár Központjában, valamint a Budapesti és Pest Megyei Igazgatóságánál, a Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatalnál, a Nemzeti Földalapkezelő Szervezetnél, a Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatalnál - a területi szervezeti egységei kivételével -, a Földmértési és Távérzékelési Intézetnél, az Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóságnál, a

Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézetnél, a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Igazságügyi Szolgálatánál, a Nemzeti Nyomozó Irodánál, a Nemzeti Külgazdasági Hivatalnál, továbbá jogszabály által országos hatáskörű szervnek nyilvánított, a Kormány közvetlen felügyelete alatt álló, illetve a Kormány által irányított központi költségvetési szerveknél, valamint - a belső igazgatási szervei kivételével - az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóságnál és az Országos Egészségbiztosítási Pénztárnál, továbbá a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségnél az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 50%-a, középfokú végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 15%-a.

(2) Az (1) bekezdésben nem említett központi államigazgatási szervnél, a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a katasztrófavédelem szervezeteinél, valamint a megyei, fővárosi kormányhivatalnál, továbbá az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság központi igazgatási szerveinél az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 35%-a, középfokú végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 15%-a.

(3) A központi államigazgatási szerv legalább megyei illetékességű területi szervénél, valamint a rendőrség, a katasztrófavédelem és a büntetés-végrehajtás, a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár legalább megyei illetékességű belső igazgatási szerveinél az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 30%-a, a középfokú végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 10%-a.

(4) A (3) bekezdésben felsorolt államigazgatási szerv, továbbá a megyei, fővárosi kormányhivatalok helyi és körzeti (nem megyei) illetékességű, valamint az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár legalább helyi illetékességű belső szerveinél az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselő esetében az alapilletményének 10%-a.

21.15.5. Az illetménykiegészítés

Az illetményrendszer másik fő eleme, az illetménykiegészítés, amelynek mértéke a közigazgatási szervek közötti igazgatási szintbeli különbséget fejezi ki. Az illetménykiegészítés mértéke szervtípusonként és igazgatási szintenként és a köztisztviselő iskolai végzettségének szintjétől függően változik. Ennek következtében illetménykiegészítésre nem jogosult a teljes kormánytisztviselői kar (pl. helyi államigazgatási szerveknél foglalkoztatott középfokú végzettségűek). Ugyanakkor a törvény szerinti jogosultaknak alanyi jogon épül be az illetményébe ez az illetményelem. Fontos kiemelni, hogy az illetménykiegészítés mértékét a Kttv. az alapilletmény meghatározott százalékában állapítja meg, ennek következtében az illetménykiegészítés konkrét összegét jelentősen befolyásolja az alapilletmény összege. Így pl. két azonos időtartalmú kormányzati szolgáltatási jogviszonnyal rendelkező közül a felsőfokú végzettségű kormánytisztviselő illetménykiegészítésének összege nem csak azért magasabb középfokú végzettségű munkatársáénál, mert a törvény magasabb mértékben állapítja meg az illetménykiegészítést, hanem azért is, mivel már az alapilletménye is nagyobb illetményszorzóval kerül megállapításra. Ebből is látható, hogy az illetménykiegészítés összege jelentős hatással lehet a kormánytisztviselő illetményére.

A Kttv. hatályba lépéséig a Ktjv. rendelkezései alapján a Kormány rendeletben is kijelölhetett olyan államigazgatási szervet, amelynek kormánytisztviselői 50, illetve 15 %-os illetménykiegészítésre voltak jogosultak (pl. Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal, Gyógyszerészeti és Egészség-

ügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézet, Nemzeti Innovációs Hivatal, Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság). A Kttv. megszüntette ezt a lehetőséget. Erre tekintettel a Kttv. garanciális okokból kimondja, hogy a Kttv. hatálybalépését megelőzően a Kormány által rendeletben kijelölt államigazgatási szerv esetében külön kormányrendeletben megállapított illetménykiegészítés mértéke 2012. évben nem csökkenhet. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az érintett kormánytisztviselő 2012. december 31-éig jogosult az illetménykiegészítésre [Átmeneti tv. 4. § (4) bekezdés].

Az Átmeneti tv. szintén garanciális szabályt tartalmaz azokra a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségnél foglalkoztatott kormánytisztviselőkre, akik 2010. július 6-án, vagyis, a Ktjv. hatályba lépésekor még a Ktv. rendelkezései alapján 80, illetve 35 %-os illetménykiegészítésre voltak jogosultak. E személyi kör illetménye nem csökkenthető azon jogviszonya fennállásáig, amely alapján a Ktjv. hatálybalépése előtti illetményre jogosultságot szerzett. A Kttv. illetménykiegészítésre vonatkozó szabályai – a Ktjv. rendelkezéseire is tekintettel – a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségnél 2010. július 6-ától kinevezett kormánytisztviselőkre irányadóak. Ezek a kormánytisztviselők már csak 50, illetve 15 %-os illetménykiegészítésre jogosultak.

135. § (1) A 134. § (3) bekezdésében felsorolt szervnél - ide nem értve a szerv vezetőjét - legfeljebb kettő, fővárosi illetékességű szervnél legfeljebb három, a 134. § (4) bekezdésében felsorolt szervnél - ide nem értve a szerv vezetőjét - legfeljebb egy vezetői szint létesíthető. Ha törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik, a 134. § (3) bekezdésében felsorolt szerv vezetője főosztályvezetői, szervezeti egységének vezetője főosztályvezető-helyettesi vagy osztályvezetői, fővárosi illetékességű szervnél a szervezeti egység vezetője főosztályvezetői vagy főosztályvezető-helyettesi, vagy osztályvezetői, a 134. § (4) bekezdésében felsorolt szerv vezetője főosztályvezetői, szervezeti egységének vezetője osztályvezetői alapilletményre jogosult. A főváros területére kiterjedő illetékességgel rendelkező, a 134. § (3) bekezdésében felsorolt szerv vezetője a 30%-os vezetői illetménypótlékre jogosult.

(2) Törvény felhatalmazása alapján a felügyeletet ellátó miniszter a 134. § (3) és (4) bekezdésben felsorolt szerveknél az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően legfeljebb további két vezetői szintet is megállapíthat. Az egyes vezetői szintek között a vezetői pótlék tekintetében a legalacsonyabb vezetői szinthez képest 10%-os mértékű különbség állhat fenn. Ha a fővárosi illetékességű államigazgatási szervnél a szerv vezetője vezetői beosztásának szintje megegyezik a szervezeti egység vezetői beosztásának szintjével, a vezetői pótlék tekintetében 10%-os mértékű különbség állhat fenn.

(3) A 134. § (3) bekezdésében felsorolt szervnél, amennyiben a szervezet legalább tízezer főt foglalkoztat - ide nem értve a szerv vezetőjét - négy vezetői szint létesíthető. A szerv vezetője - ha törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik - főosztályvezetői, szervezeti egységének vezetője főosztályvezetői vagy főosztályvezető-helyettesi, vagy osztályvezetői alapilletményre jogosult. A szerv vezetője és helyettese a 30%-os vezetői illetménypótlékre jogosult.

21.15.6. Vezetőkkel kapcsolatos illetménymegállapítási szabályok

A Kttv. követve a közszolgálati szabályozás eddigi gyakorlatát az államigazgatás hierarchikus felépítéséhez igazodóan meghatározza a létrehozható vezetői szintek számát. Így például a központi államigazgatási szerv legalább megyei illetékességű területi szervénél a szerv vezetőjénél

kívül – fő szabály szerint – csak két vezetői szint hozható létre. Ugyanakkor a központi államigazgatási szerv fővárosi illetékességű területi szervénél már három vezető szint alakítható ki.

A vezetői szintek szabályozása azért kulcsfontosságú kérdés, mert a közigazgatás eredményes működésében mindig a középpontba tartozó kérdés a vezetői tevékenység. Az államigazgatás hatékony működésének egyik akadályává válhat a vezetői szintek túlburjánzása, amely egyrészt indokolatlanul bürokratikusá teszi a működést, másrészt áttekinthetlenné teszi a szervezet működését. A vezetői szintek kialakításának korlátozását jelenti a Kttv. szabályozásában az is, hogy a törvény három vezetői szintet különböztet meg (osztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, valamint főosztályvezetői jogállású vezetői munkakör). További korlát, hogy vezetői munkakör fő szabály szerint, csak a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetésére hozható létre. A Kttv. nem szabályozza ugyanakkor a szervezeti egység fogalmát, a gyakorlatban azonban akkor beszélhetünk önálló szervezeti egységről, ha legalább két-három beosztottja van a vezetőnek.

A Ktt. meghatározza a vezetői szintek szerinti alapilletményt, illetve a vezetői pótléokra vonatkozó speciális rendelkezéseket is tartalmaz, de e törvényi rendelkezésektől a Kormány rendelettel egyes esetekben eltérhet.

A szabályozás merevségéből adódó problémákat hivatott kezelni a Kttv.-nek az a rendelkezése, hogy törvényi felhatalmazás alapján a felügyeletet ellátó miniszter a központi államigazgatási szerv legalább megyei illetékességű területi szervénél, valamint a rendőrség, a katasztrófavédelem és a büntetés-végrehajtás, a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár legalább megyei illetékességű belső igazgatási szerveinél, továbbá a megyei, fővárosi kormányhivatalok helyi és körzeti (nem megyei) illetékességű, valamint az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár legalább helyi illetékességű belső szerveinél legfeljebb további két vezetői szintet is megállapíthat. A törvény meghatározza az így kialakított vezetői szintekben foglalkoztatott kormánytisztviselők vezetői pótlékának megállapítására vonatkozó szabályokat is. Ezek szerint az egyes vezetői szintek között a vezetői pótlék tekintetében a legalacsonyabb vezetői szinthez képest 10%-os mértékű különbség állhat fenn. Amennyiben a fővárosi illetékességű államigazgatási szervnél a szerv vezetője vezetői beosztásának szintje megegyezik a szervezeti egység vezetői beosztásának szintjével, legfeljebb 10%-os mértékű lehet a különbség.

Az egyes igazgatási szervek közötti integráció a gyakorlatban az átlagost jóval meghaladó foglalkoztatotti létszámot eredményez. Ennek tipikus példája az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, valamint Vám- és Pénzügyőrség összevonásával létrehozott Nemzeti Adó- és Vámhivatal, melynek létszáma meghaladja a 20.000 főt. A Kttv. erre tekintettel előírja, hogy amennyiben a szervezet legalább tízezer főt foglalkoztat, a szerv vezetőjén kívül négy vezetői szint alakítható ki és speciális rendelkezések irányadóak a vezetők alapilletményére, valamint a szerv vezetője és helyettese a 30%-os vezetői illetménypótléokra jogosult.

A Kttv. szerint legfeljebb kettő főosztályvezető-helyettesi megbízás – a főosztályvezető helyettesítésére – szervezeti egység vezetése nélkül is adható, ha a főosztályvezetőt a főosztály vezetésén túlmenően egyéb rendszeres feladat ellátásával is megbízták, vagy a főosztály létszáma, illetve belső szervezeti tagozódása ezt indokoltá teszi. Egyéb rendszeres feladat lehet, pl. tárcaközi bizottságban, munkacsoportban való részvétel, illetve nemzetközi, lakossági, civil szervezetekhez

kötődő kapcsolatokból eredő feladat ellátása. A belső szervezeti tagozódás általában akkor teszi indokolttá a helyettesítést, ha a főosztály osztályokra, illetve azokon belül csoportokra tagozódik, s emiatt válik szükségessé a főosztályvezető személyéhez kapcsolódó helyettesítés.

136. § (1) Testület által vezetett szerv esetében a testület elnökének és tagjainak az illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg azzal, hogy az illetmény az illetményalap huszonnyolcszorosát nem haladhatja meg. A megyei, fővárosi kormányhivatal főigazgatójának és igazgatójának az illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg azzal, hogy a főigazgató esetében az illetmény az illetményalap huszonhatszorosát, igazgató esetében az illetmény az illetményalap huszonnégyszeresét nem haladhatja meg.

(2) A Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv vezetőjének az illetményét a kinevezési jogkör gyakorlója - a kormány megbízott javaslatára - állapítja meg azzal, hogy az illetmény az illetményalap huszonhatszorosát nem haladhatja meg. A Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv vezető-helyettesének az illetményét a kinevezési jogkör gyakorlója - az intézményfenntartásra kijelölt szerv vezetőjének a javaslatára - állapítja meg azzal, hogy az illetmény az illetményalap huszonnégyszeresét nem haladhatja meg.

(3) A regionális államigazgatási szerv, valamint a megyei, fővárosi kormányhivatal szakigazgatási szerve

a) vezetőjének illetményét az államigazgatási szervet közvetlenül irányító vagy felügyelő miniszter, ennek hiányában a kinevezési jogkör gyakorlója - a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter egyetértésével - legfeljebb az illetményalap huszonkétszörösében,

b) vezető-helyettesének illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója legfeljebb az illetményalap tizenhatszörösében, a szervezet feladat- és hatásköreinek, létszámának, valamint az általa vezetett szervezeti egységek számának figyelembevételével állapítja meg.

(4) E §-ban meghatározott illetményre jogosultak esetében pótlék nem fizethető.

A Kttv. szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében dönt a testület által vezetett szerv esetében a testület elnökének és tagjainak illetményének összegéről. A törvény ugyanakkor az illetmény felső korlátjául az illetményalap huszonnyolcszorosát (2012-ben 931. 800 Ft) állítja.

Ugyancsak felső korlát meghatározásával szabályozza a Kttv. a megyei, fővárosi kormányhivatal főigazgatójának és igazgatójának az illetményét. A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult megállapítani az illetményt azzal, hogy a főigazgató esetében az illetmény az illetményalap huszonhatszorosát (2012-ben 1.004.900 Ft), igazgató esetében az illetmény az illetményalap huszonnégyszeresét (2012-ben 927.600 Ft) nem haladhatja meg.

A Kttv. a Megyei Intézményfenntartó Központ vezetőjének és vezető-helyettesének az illetményét a kinevezési jogkör gyakorlójának a jogkörébe utalja. A szerv vezetőjének illetményére a kormány megbízott tesz javaslatot. A javasolt összeg nem haladhatja meg az illetményalap huszonhatszorosát (2012-ben 1.004.900 Ft). A vezető-helyettes illetményének összegére a Megyei Intézményfenntartó Központ vezetője tesz javaslatot, annak figyelembe vételével, hogy az összeg nem haladhatja meg az illetményalap huszonnégyszeresét (2012-ben 927.600 Ft).

A megyei, fővárosi kormányhivatal szakigazgatási szerve vezetőjének illetményét az államigazgatási szervet közvetlenül irányító vagy felügyelő miniszter, ennek hiányában a kinevezési jogkör gyakorlója jogosult megállapítani, de az összeg nem haladhatja meg az illetményalap huszonnégyeszeresét (2012-ben 850.300 Ft). Az illetményről szóló döntéshez be kell szerezni a KIM miniszter egyetértését. Az illetmény összegének megállapításkor törvényi szempont a szervezet feladat- és hatásköre, létszáma, valamint a vezetett szervezeti egységek száma.

A regionális államigazgatási szerv, valamint a megyei, fővárosi kormányhivatal szakigazgatási szerve vezető-helyettesének illetményének összegéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt, annak figyelembevételével, hogy az legfeljebb az illetményalap tizenhétszerese lehet (2012-ben 657.050 Ft). A szervezet feladat- és hatáskörét, létszámát, valamint a vezetett szervezeti egységek számát szintén figyelembe kell venni.

Az előzőekben említett személyi kör esetében a törvény egyösszegű illetmény megállapításról rendelkezik, ennek megfelelően a megállapított összeg felül az érintett kormánytisztviselő pótlékra nem jogosult.

137. § (1) A vezetői illetménypótlék mértéke a 134. § (1) bekezdésében meghatározott államigazgatási szervnél:

- a) főosztályvezető esetén az alapilletmény 30%-a,
- b) főosztályvezető-helyettes esetén az alapilletmény 20%-a,
- c) osztályvezető esetén az alapilletmény 10%-a.

(2) A 134. § (2) és (3) bekezdésben meghatározott államigazgatási szervnél a vezetői illetménypótlék mértéke a vezető alapilletményének:

- a) főosztályvezető esetén az alapilletmény 25%-a,
- b) főosztályvezető-helyettes esetén az alapilletmény 15%-a,
- c) osztályvezető esetén az alapilletmény 10%-a.

(3) A 134. § (4) bekezdésben meghatározott államigazgatási szervnél a vezetői illetménypótlék mértéke a vezető alapilletményének:

- a) főosztályvezető esetén az alapilletmény 20%-a,
- b) osztályvezető esetén az alapilletmény 10%-a.

A Kttv. hasonlóan az eddigi közszolgálati szabályozáshoz, vezetői pótlékot is megállapít a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőnek. E pótlék is a vezetőt az alapilletménye [Kttv. 139. §] mellett illeti meg. A vezetői pótlék jellegzetessége, hogy az egyéb pótlékoktól eltérően nem az illetményalaphoz, hanem az alapilletményhez igazodóan kerül megállapításra. A pótlék mértéke az alapilletmény 10-30 %-a.

A vezetői pótlék törvényi rendszerét vizsgálva megállapítható:

- az azonos munkakört ellátó vezetők vezetői pótlékának mértékét befolyásolja a közigazgatási szerv szervezeti hierarchiában elfoglalt helye;
- az azonos munkakört ellátó vezetők vezetői pótlékának mértéke az adott közigazgatási szervnél megegyezik;
- magasabb vezető munkakörhöz magasabb mértékű vezetői pótlék kapcsolódik;
- kizárólag a vezetői munkakör szintje határozza meg a vezetői pótlék mértékét, vagyis azt a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időtartam nem befolyásolja.

138. § Integrált ügyfélszolgálati pótlékra jogosult az a kormánytisztviselő, aki a fővárosi és megyei kormányhivatalokon belül működő integrált ügyfélszolgálati irodán ügyfélszolgálati feladatok ellátásával összefüggő munkakört tölt be. A pótlék mértéke az alapilletmény 20%-a.

Magyarázatot lásd a 21.15.7. pont alatt!

139. § A vezető alapilletménye:

- a) főosztályvezető esetében az illetményalap 8-szorosa,**
- b) főosztályvezető-helyettes esetében az illetményalap 7,5-szerese,**
- c) osztályvezető esetében az illetményalap 7-szerese.**

A Kttv. alapján a vezető alapilletményét az illetményalap és a törvény által meghatározott szorzószám szorzata adja. A vezetői alapilletmény számítására vonatkozó szabályok nem változtak a Ktv.-hez képest. Így a vezető alapilletménye:

- főosztályvezető esetében az illetményalap 8-szorosa (2012-ben 309.200 Ft);
- főosztályvezető-helyettes esetében az illetményalap 7,5-szerese (2012-ben 289.875 Ft);
- osztályvezető esetében az illetményalap 7-szerese (2012-ben 270.550 Ft).

A vezetők alapilletményére vonatkozó szabályokat vizsgálva megállapítható:

- az azonos szolgálati idővel rendelkező vezetői megbízással nem rendelkező kormánytisztviselő alapilletményénél is magasabb összegű a legalacsonyabb szintű vezető (osztályvezető) alapilletménye;
- az azonos munkakört ellátó vezetők alapilletményét nem befolyásolja az államigazgatási szerv szervezeti hierarchiában elfoglalt helye;
- az azonos munkakört ellátó vezetők alapilletménye az adott államigazgatási szervnél megegyezik;
- magasabb vezető munkakörhöz magasabb összegű alapilletmény kapcsolódik;
- kizárólag a vezetői munkakör szintje határozza meg a vezető alapilletményét, vagyis azt a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időtartam nem befolyásolja.

Fontos kiemelni, hogy a vezetői munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő alapilletményének összege eltéríthető. A minisztériumok, Miniszterelnökség esetében az eltérítés maximális mértéke csak 30 % lehet [Kttv. 133. §]. Speciális szabály vonatkozik a főosztályvezetői jogállású vezetők alapilletmény-eltérítéséről döntéshozatalra jogosultak körére. A költségvetési fejezetet irányító szervnél – ideértve a társadalombiztosítási költségvetési szerveket is – a szerv vezetője tekintetében a kinevezésre jogosult, egyéb esetben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - a hivatali szervezet vezetője dönthet az eltérítésről. egyéb esetben – törvény eltérő rendelkezésének hiányában – a szerv vezetője jogosult döntést hozni.

Tekintettel arra, hogy a 2012. évre vonatkozóan az eltérítésről szóló döntést már február végéig meg kellett hozni, előfordulhat, hogy + 30 %-nál magasabb mértékű eltérítést állapítottak meg a kormánytisztviselőnek. Az Átmeneti tv. garanciális szabálya erre tekintettel kimondja, hogy a 2012. évre megállapított alapilletmény-eltérítések mértéke a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen a tárgyévben meghaladhatja a 30 %-os korlátot.

A Kttv. alapján a vezető az alapilletmény mellett illetménykiegészítésre és vezetői pótléokra alanyi jogon, míg egyéb pótlékokra jogosult lehet.

140. § (1) Az e törvényben meghatározottak alapján a kormánytisztviselő illetménypótléokra jogosult.

(2) Az illetménypótlék mértékét az illetményalap százalékában kell meghatározni.

(3) Éjszakai pótlékra az jogosult, aki a munkaidő beosztása alapján 22.00 és 6.00 óra között végez munkát. A pótlék mértéke óránként az illetményalap 0,45%-a. Abban az esetben, ha a munkaidő-beosztás részben esik 22.00 és 6.00 óra közé, az éjszakai pótlék idóarányosan jár.

(4) Ha a kormánytisztviselő rendszeresen hivatali gépjárművet vezet és ezáltal külön gépjárművezető foglalkoztatása szükségtelen, gépjármű-vezetési pótlékra jogosult. A pótlék mértéke az illetményalap 13%-a.

(5) A kormánytisztviselő illetménypótlékra jogosult, ha a munkavégzésre munkaideje nagyobb részében egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy egészségének védelme csak olyan egyéni védőeszköz állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a kormánytisztviselő számára fokozott megterhelést jelent. A pótlék mértéke az illetményalap 45%-a.

(6) A (4) és (5) bekezdésben meghatározott illetménypótlékra jogosító munkaköröket a hivatali szervezet vezetője állapítja meg.

21.15.7. Illetménypótlékok

A Kttv. illetményrendszerének harmadik fő eleme – hasonlóan a Ktv. szabályozásához – az illetménypótlék. Az illetménypótlék az illetmény részét képezi. A törvény többféle jogcímen állapít meg illetménypótlékot. Az illetménypótlékok körébe tartozik az alapilletményhez kötöttségükre tekintettel már korábban tárgyalt vezető pótlék és integrált ügyfélszolgálati pótlék. További pótlékok:

- éjszakai pótlék;
- gépjármű-vezetési pótlék;
- egészségkárosító kockázat miatti pótlék;
- idegennyelv-tudási pótlék;
- képzettségi pótlék;
- munkaköri pótlék;
- integrált ügyfélszolgálati pótlék.

A Kttv. meghatározza a pótlékra vonatkozó jogosultság feltételeit és a pótlék mértékét. A pótlékok a munkakörülményekben meglévő különbségeket, a speciális ismereteket, illetve felkészültséget hivatottak a díjazásban elismerni.

Általában elmondható, az illetménypótlék mértékét a Kttv. az alapilletményhez hasonlóan az illetményalaphoz képest határozza meg, azzal a különbséggel, hogy az alapilletmény esetében szorzószámban, az illetménypótlék esetében százalékban állapítja meg az illetményalaphoz viszonyított arányukat. Ez abból is látható, hogy míg az alapilletmények megállapítása besorolási fokozatonként eltérő mérték szerint történik, ezzel szemben az illetménypótlék esetében besorolástól, vezetői munkakörtől függetlenül azonos mértéket kell alkalmazni. A pótlékok egy része alanyi jogon, más része munkáltatói mérlegelés alapján illeti meg a kormánytisztviselőt.

Az éjszakai munka fogalmát a Kttv. 6. § 5. pontja határozza meg. *Éjszakai pótléokra* az a kormánytisztviselő jogosult, aki a munkaidő beosztása alapján 22.00 és 6.00 óra között végez munkát. A pótlék mértékét a Kttv. a Ktv.-hez képest felemelte óránként az illetményalap 0,45%-ra. Az emelést az indokolta, hogy rendkívül alacsony volt az éjszakai pótlék mértéke, így annak az Mt. szerinti éjszakai pótlék mértékéhez való igazítása szükségessé vált. Az Mt 146. § (1) bekezdése szerint éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti. A Kttv. által megállapított éjszakai pótlék mértéke körülbelül 200.000 Ft-os munkabér alapján számított éjszakai pótléknak felel meg.

A Kttv. szerint a kormánytisztviselő munkaideje heti 40 óra, hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30, pénteken 14.00 óráig tart [Kttv. 89. §-ának (1) bekezdése]. A munkaidő-beosztás szabályait a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult megállapítani a heti 40 órás munkaidőkereten belül. Amennyiben a kormánytisztviselő munkaidő-beosztása csak részben esik 22.00 és 6.00 óra közé, az éjszakai pótléokra jogosító időtartamnak megfelelő arányban állapítható meg a pótlék mértéke.

Ha a kormánytisztviselő rendszeresen hivatali gépjárművet vezet és ezáltal külön gépjárművezető foglalkoztatása szükségtelen, *gépjármű vezetési pótléokra* jogosult. A pótlék mértéke az illetményalap 13%-a. Saját gépjármű hivatali célra történő használata esetén nem állapítható meg gépjármű-vezetési pótlék.

A kormánytisztviselő *illetménypótlékra* jogosult, ha a munkavégzésre munkaideje nagyobb részében egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy egészségének védelme csak olyan egyéni védőeszköz állandó vagy tartós használatával valósítható meg, amely a tisztviselő számára fokozott megterhelést jelent. A pótlék mértéke az illetményalap 45%-a. A pótlék megállapítása és folyósítása nem mentesíti az államigazgatási szervet az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításának kötelezettsége alól.

A gépjármű vezetési és az egészségkárosító kockázat miatti illetménypótlékra jogosító munkaköröket a hivatali szervezet vezetője állapítja meg.

141. § (1) Ha a kormánytisztviselő olyan munkakört tölt be, amelyben idegen nyelv használata szükséges, idegennyelv-tudási pótlékra jogosult.

(2) Az idegennyelv-tudást az államilag elismert nyelvvizsga eredményét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű okirattal kell igazolni.

(3) A képzés nyelve szempontjából államilag elismert nyelvvizsga nélkül is komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsgának minősül a kormánytisztviselő külföldön szerzett felsőfokú végzettsége és közigazgatási tárgyú szakképzettsége, vagy az azt kiegészítő szakosító továbbképzési, illetve vezetőképzési végzettsége, ha a képzés időtartama az egy évet eléri vagy meghaladja.

(4) Az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító nyelveket és munkaköröket a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

(5) A pótlék mértéke nyelvvizsgánként

a) komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 50%-a, a szóbeli vagy írásbeli nyelvvizsga esetében 25-25%-a;

b) komplex középfokú (B2) nyelvvizsga esetében az illetményalap 30%-a, a szóbeli vagy írásbeli nyelvvizsga esetében 15-15%-a.

(6) A (4) és (5) bekezdéstől eltérően az angol, francia és német nyelvek tekintetében a pótlék alanyi jogon jár, amelynek mértéke nyelvvizsgánként

- a) komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 100%-a,
- b) komplex középfokú (B2) nyelvvizsga esetében az illetményalap 60%-a,
- c) komplex alacsonyfokú (B1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 15%-a.

(7) Ha a kormánytisztviselő a (6) bekezdésben meghatározott idegen nyelvekből szóbeli vagy írásbeli nyelvvizsgával rendelkezik, az (5) bekezdésben foglalt komplex nyelvvizsgára meghatározott mérték szerint jogosult a nyelvpótlékra.

(8) Ha a kormánytisztviselő ugyanazon idegen nyelvből azonos típusú, de különböző fokozatú, illetve különböző típusú és különböző fokozatú nyelvvizsgával rendelkezik, a magasabb mértékű pótlékokra jogosult.

(9) Ha az államigazgatási szerv - kivéve a felsőfokú szaknyelvi vizsgát - tanulmányi szerződés alapján pénzügyi támogatást nyújt a nyelvvizsga megszerzéséhez, a kormánytisztviselő a (6) bekezdésben meghatározott idegennyelv-tudási pótlékokra mindaddig nem jogosult, amíg a havonta fizetendő pótlék együttes összege nem éri el a tanulmányi szerződés alapján kifizetett pénzügyi támogatás mértékét.

(10) A 40. § (1) bekezdésében előírt idegennyelv-ismerethez kötött munkaköröket a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

Idegennyelv-tudási pótlékokra jogosult az a kormánytisztviselő, aki olyan munkakört tölt be, amelyben idegen nyelv használata szükséges. Az idegennyelv-tudást a kormánytisztviselőnek igazolnia kell. Erre szolgálhat az államilag elismert nyelvvizsga eredményét igazoló bizonyítvánnyal vagy az azzal egyenértékű okirattal.

A képzés nyelve szempontjából államilag elismert nyelvvizsga nélkül is komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsgának minősül:

- a kormánytisztviselő külföldön szerzett felsőfokú végzettsége és közigazgatási tárgyú szak-képzettsége;
- a kormánytisztviselő külföldön szerzett felsőfokú végzettsége és az azt kiegészítő szakosító továbbképzési, illetve vezetőképzési végzettsége, amennyiben a képzés időtartama az egy évet eléri vagy meghaladja.

A munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult megállapítani egyrészt az idegennyelv-tudási pótlékokra jogosító nyelveket, másrészt munkaköröket. A nyelvpótlékokra való jogosultság a munkáltató által meghatározott munkakörhöz, s nem a kormánytisztviselő személyéhez kötődik. A pótlék mértéke nyelvvizsgánként

- komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 50 %-a, az A vagy B típusú nyelvvizsga esetében 25-25 %-a;
- komplex középfokú (B2) nyelvvizsga esetében az illetményalap 30 %-a, az A vagy B típusú nyelvvizsga esetében 15-15 %-a.

A munkáltatói jogkör gyakorlója által megállapítható nyelvpótlékok mértéke:

Nyelvvizsga foka\ típusa	A	B	C
felsőfokú	25%	25%	50%
középfokú	15%	15%	30%
alapfokú	–	–	–

Az angol, francia és német nyelvek esetében a jogosultságra és a mértékre vonatkozó szabályok egyaránt eltérnek. E nyelvek esetében függetlenül attól, hogy szükséges-e a munkakörben a nyelv használata, jár a pótlék, a munkáltató nem mérlegelhet. A pótlék mértéke nyelvvizsgánként

- komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 100 %-a;
- komplex középfokú (B2) nyelvvizsga esetében az illetményalap 60 %-a;
- komplex alapfokú (B1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 15 %-a.

Amennyiben a kormánytisztviselő az angol, francia és német nyelvekből szóbeli vagy írásbeli nyelvvizsgával rendelkezik, komplex felsőfokú nyelvvizsga esetében az illetményalap 50 %-ára, komplex középfokú nyelvvizsga esetében az illetményalap 30 %-ára jogosult. Ha a köztisztviselő ugyanazon idegen nyelvből azonos típusú, de különböző fokozatú, illetve különböző típusú és különböző fokozatú nyelvvizsgával rendelkezik, a magasabb mértékű pótlékra jogosult.

A kiemelt nyelvek után járó nyelvpótlékok mértéke:

Nyelvvizsga foka\ típusa	A	B	C
felsőfokú	50%	50%	100%
középfokú	30%	30%	60%
alapfokú	–	–	15%

A közigazgatási szerv – kivéve– tanulmányi szerződés alapján pénzügyi támogatást nyújthat a nyelvvizsga megszerzéséhez. Ilyen támogatás esetén – a felsőfokú szaknyelvi vizsgát kivételével – a kormánytisztviselő az idegennyelv-tudási pótlékra mindaddig nem jogosult, amíg a havonta fizetendő pótlék együttes összege a tanulmányi szerződés alapján kifizetett pénzügyi támogatás mértékét nem éri el.

A kormánytisztviselő német nyelvből középfokú C típusú sportszakmai nyelvvizsgával, valamint német nyelvből középfokú (B2) kétnyelvű írásbeli OECONOM közgazdasági szaknyelvi vizsgával rendelkezik. A megszerzett szaknyelvi nyelvvizsgák birtokában a kormánytisztviselőt megilleti-e az idegennyelv-tudási pótlék, tekintettel arra, hogy a Kttv. a szaknyelvi nyelvvizsgát külön nem nevesíti?

A Kttv. 141. § (1) bekezdése szerint, ha a kormánytisztviselő olyan munkakört tölt be, amelyben idegen nyelv használata szükséges idegennyelv-tudási pótlékra jogosult. A (2) bekezdés kimondja, hogy az idegennyelv-tudást az államilag elismert nyelvvizsga eredményét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű okirattal kell igazolni. A (4) bekezdés szerint az idegennyelv-

tudási pótléokra jogosító nyelveket és munkaköröket a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A (6) bekezdés úgy rendelkezik, hogy a (4)-(5) bekezdéstől eltérően az angol, francia és német nyelvek tekintetében a pótlék alanyi jogon jár, amelynek mértéke nyelvvizsgánként komplex felsőfokú (C1) típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 100%-a, komplex középfokú (B2) típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 60%-a, komplex alapfokú (B1) típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 15%-a. Az államilag elismert nyelvvizsga fogalmát az Inyr. határozza meg. Az Inyr. 1. § (1) bekezdése szerint államilag elismert nyelvvizsgának minősül az e rendelet szabályai alapján akkreditált vizsgarendszer szerint, és vizsgáztatási joggal felruházott szervezet által lefolytatott, a nyelvismeret tanúsítására szolgáló nyelvvizsga. Ugyanezen szakasz (4) bekezdés a) pontjának aa) alpontja, illetve ab) alpontja szerint a nyelvvizsga fajtája szerint lehet általános nyelvi – amennyiben a mindennapi élethelyzetekben történő idegennyelvi kommunikációhoz szükséges nyelvismeret meglétét minden készségben méri –, illetve szaknyelvi – amennyiben szakmai tevékenység során történő idegennyelvi kommunikációhoz szükséges szaknyelvi nyelvismeret meglétét minden készségben méri.

Az Inyr. 2. § (6) bekezdése alapján a magyarországi államilag elismert, akkreditált nyelvvizsgafokokat KER (Európa Tanács Közös Európai Referenciakeret) szerinti megfeleltetése a következő: az alapfok megfelel a KER küszöbszintjének (B1), a középfok a KER középszintjének (B2), a felsőfok pedig a KER haladószintjének (C1).

Mindezek alapján megállapítható, hogy az érintett a német nyelvből szerzett sportszakmai nyelvvizsgálója alapján a nyelvvizsgáztatás régi rendszere szerinti német középfokú komplex (vagyis a régi megjelöléssel „C” típusú) nyelvvizsgálóval, valamint a német nyelvből szerzett OECONOM közgazdasági szaknyelvi vizsgálója alapján a nyelvvizsgáztatás új rendszerében szerzett szaknyelvi német középfokú (B2) írásbeli típusú nyelvvizsgálóval rendelkezik.

A hivatkozott jogszabályhelyek együttes értelmezése alapján a szaknyelvi nyelvvizsga olyan államilag elismert nyelvvizsga, amely a szakmai tevékenység során történő idegennyelvi kommunikációhoz szükséges szaknyelvi nyelvismeret meglétét minden készségben méri.

A Kttv. idegennyelv-tudási pótlék megállapításáról szóló rendelkezése az államilag elismert nyelvvizsgák fajtája [általános nyelvi vagy szaknyelvi] szerinti megkülönböztetést nem tartalmaz. Ennek megfelelően az idegennyelv-tudási pótlékra jogosultság elbírálásakor, illetve a pótlék megállapítása során a szaknyelvi vizsga esetében is ugyanazon szabályok szerint kell eljárni mint az általános nyelvi vizsga esetében.

A Kttv. 141. § (8) bekezdése kimondja, hogy, ha a kormánytisztviselő ugyanazon idegen nyelvből azonos típusú, de különböző fokozatú, illetve különböző típusú és különböző fokozatú nyelvvizsgálóval rendelkezik, a magasabb mértékű pótlékra jogosult. Ennek megfelelően a törvény kizárja az azonos típusú, de különböző fokozatú nyelvvizsgák esetében a pótlékok halmozódását és a magasabb mértékű pótlékra jogosultságot határozza meg. Azokban az esetekben, amikor a kormánytisztviselő ugyanazon idegen nyelvből több nyelvvizsgálóval is rendelkezik, az idegennyelv-tudási pótlékra jogosultság megítélésének szintén e rendelkezés az alapja. Az ugyanazon idegen nyelvből azonos fokozatú, de különböző típusú, nyelvvizsgálóval rendelkező esetében – figyelemmel a jogalkotó szándékára, valamint a szabályozás elvére – az idegennyelv-tudási pótlék a magasabb mértékű pótlékra jogosító nyelvvizsga után jár. Ez azt jelenti, hogy a Kttv. 141. § (7) bekezdése értelmében a szaknyelvi német középfokú (B2) írásbeli típusú nyelv-

vizsga, amelynek a régi rendszer szerinti elnevezéssel német középfokú „B” típusú nyelvvizsga megfelel, az illetményalap 30%-ának megfelelő pótlékra jogosít, a német nyelvből szerzett sportszakmai nyelvvizsga az illetményalap 60%-ának megfelelő idegennyelv-tudási pótlékra jogosít, vagyis az érintett ez utóbbi, magasabb mértékű pótlékra jogosító nyelvvizsga után jogosult az idegennyelv-tudási pótlékra.

A kormánytisztviselő angol nyelvből államilag elismert felsőfokú C típusú nyelvvizsga bizonyítvánnyal rendelkezik, jogosult-e és milyen mértékben az idegennyelv-tudási pótlékra?

Az idegennyelv-tudási pótlékról a Kttv. 141. §-a rendelkezik. E szakasz (1) bekezdése szerint, ha a kormánytisztviselő olyan munkakört tölt be, amelyben idegen nyelv használata szükséges idegennyelv-tudási pótlékra jogosult. A (2) bekezdés kimondja, hogy az idegennyelv-tudást az államilag elismert nyelvvizsga eredményét igazoló bizonyítvánnyal vagy azzal egyenértékű okirattal kell igazolni. A (4) bekezdés szerint az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító nyelveket és munkaköröket a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A (6) bekezdés úgy rendelkezik, hogy a (4) és (5) bekezdéstől eltérően az angol, francia és német nyelvek tekintetében a pótlék alanyi jogon jár, amelynek mértéke nyelvvizsgánként komplex felsőfokú (C1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 100%-a, komplex középfokú (B2) nyelvvizsga esetében az illetményalap 60%-a, komplex alapfokú (B1) nyelvvizsga esetében az illetményalap 15%-a.

Az államilag elismert nyelvvizsga fogalmát az Inyr. határozza meg. Az Inyr. 1. § (1) bekezdése szerint államilag elismert nyelvvizsgának minősül az e rendelet szabályai alapján akkreditált vizsgarendszer szerint, és vizsgáztatási joggal felruházott szervezet által lefolytatott, a nyelvismert tanúsítására szolgáló nyelvvizsga. Ugyanezen szakasz (4) bekezdés a) pontjának aa) alpontja, illetve ab) alpontja szerint a nyelvvizsga fajtája szerint lehet általános nyelvi – amennyiben a mindennapi élethelyzetekben történő idegennyelvi kommunikációhoz szükséges nyelvismeret meglétét minden készségben méri –, illetve szaknyelvi – amennyiben szakmai tevékenység során történő idegennyelvi kommunikációhoz szükséges szaknyelvi nyelvismeret meglétét minden készségben méri.

Az Inyr. 2. § (6) bekezdése alapján a magyarországi államilag elismert, akkreditált nyelvvizsgafokozatok KER [Európa Tanács Közös Európai Referenciakeret] szerinti megfeleltetése a következő: az alapfok megfelel a KER küszöbszintjének (B1), a középfok a KER középszintjének (B2), a felsőfok pedig a KER haladószintjének (C1). Ennek alapján a C típusú nyelvvizsga a nyelvvizsgáztatás régi rendszere szerinti „komplex” vagyis szóbeli és írásbeli vizsgarészek együttes meglétét jelenti. Az R. szerinti C1 nyelvvizsga, a KER szerinti haladószintet, vagyis a régi elnevezéssel a felsőfokú nyelvvizsga meglétét jelenti. Ez utóbbi esetben ugyanis az elnevezés nem a nyelvvizsga típusát, hanem KER szerinti megnevezését jelöli, a típust a korábbi „C” megjelölés helyett a „szóbeli” vagy „írásbeli” jelző adja meg.

Az a kormánytisztviselő, aki a nyelvvizsgáztatás korábbi rendszerében angol, francia, német nyelvből szerzett „C” típusú nyelvvizsgát, a pótlék mértéke a nyelvvizsga szintjétől [alap-, közép-, felsőfok] függően az illetményalap 15%, 60%, 100%-a. Az előzőektől eltérően – a nyelvpótlékra nem alanyi jogon jogosító idegennyelv esetében –, vagyis amikor az idegennyelv-tudási pótlékra jogosultságot a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében eljárva állapítja meg, a nyelvpótlék mértéke a felsőfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 50%-a, a középfokú C típusú nyelvvizsga esetében az illetményalap 30%-a. Mindezekre tekintettel az

adott esetben a kormánytisztviselő az államilag elismert felsőfokú C típusú angol nyelvvizsgája után alanyi jogon, az illetményalap 100%-ának megfelelő összegben jogosult az idegennyelvtudási pótléokra, mivel a nyelvvizsgája a nyelvvizsgáztatás új rendszerében a KER C1 fokozatának, vagyis haladószintjének felel meg.

142. § A hivatali szervezet vezetője a Kormány által meghatározott rendben képzettségi, illetve munkaköri pótlékot állapíthat meg.

A Kttv. lehetővé teszi, hogy hivatali szervezet vezetője képzettségi, illetve munkaköri pótlékot állapíthat meg a kormánytisztviselő részére. A képzettségi pótléokra vonatkozó szabályokat, már a Ktv. is tartalmazta, ezzel szemben a munkaköri pótlék új jogintézmény.

A Ktv szabályai szerint a képzettségi pótlék a feladatkör szakszerűbb ellátását biztosító tudományos fokozat, valamint a feladatkörön belüli szakosodást elősegítő további szakképesítés, szakképzettség elismerését szolgálta. Ugyancsak képzettségi pótlékot lehetett megállapítani annak a tisztviselőnek is, aki a besorolásánál figyelembe vett iskolai végzettségénél magasabb szintű szakképesítéssel, szakképzettséggel rendelkezett, feltéve, hogy az a munkaköre ellátásához szükséges volt. A képzettségi pótlék mértékét differenciált módon szintén a Ktv. szabályozta. A Kttv. a képzettségi pótlékkal kapcsolatos részletszabályok megalkotására a Kormányt hatalmazza fel.

A Kttv. díjazásra vonatkozó rendelkezései alapvetően megőrzik a klasszikus karrier-rendszer előnyeit, ugyanakkor megteszik az első lépéseket a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodásra is. A rugalmas alkalmazkodást mindenekelőtt azzal lehet elérni, ha fokozatosan a munkakör kerül a személyügyi gazdálkodás középpontjába. A közszolgálat működtetésében úgy érhető el nagyobb hatékonyság, ha a munkaköri sajátosságok határozzák meg a személyzeti gazdálkodás funkcióit (kiválasztást, díjazást, képzést és továbbképzést, karrier-gondozást, stb.).

A munkaköri rendszer alapja a munkaköri specifikáció. A munkaköri specifikáció az adott közszolgálati munkakör betöltéséhez szükséges mentális és fizikai követelményeket vizsgálja, és a munkaköri leírások alapján készül. Segítségével meghatározhatóak a munkaköri célok, fő felelőségek, teljesítménymutatók, és a munkakör betöltéséhez szükséges minimális követelmények, ismeretek, valamint készségek. A munkaköri specifikáció alapozza meg az összes további személyügyi tevékenységet.

A munkaköri rendszer kialakítása azonban hosszabb folyamat. A munkaköri rendszer kialakításával a jövőben az egyéni életpályák és karrier-utak is felépíthetőek, amelyeknek köszönhetően az új életutak valódi karrier-tartalommal tölthetőek meg.

A munkaköri rendszer kiépítése irányába tett első lépésének tekinthető a munkaköri pótlék jogintézményének létrehozása, a részletszabályok megalkotására a Kormány kapott felhatalmazást.

Figyelemmel arra, hogy a munkaköri pótlék alkalmazásáról a hivatali szervezet vezetője a Kormány által meghatározott rendben jogosult dönteni az Átmeneti tv. rendelkezése szerint a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen bevezetésre kerülő munkaköri pótlék fizetéséhez szükséges munkakörelemzéseket és értékeléseket, valamint a pótléokra javasolt munkaköröket legkésőbb 2012. május 31-ig kell a személyügyi központ részére megküldeni. A KIM miniszter egyetértése esetén fizethetők ki a munkaköri pótlékok 2012. július 1-jétől 2012. december 31-ig terjedő idő-

szakra. Ha a kormánytisztviselő számára munkaköri pótlék kerül megállapításra, akkor a munkáltató döntése alapján az érintett kormánytisztviselő alapilletmény-eltérítésének mértéke teljesítményértékelés hiányában is csökkenthető, azzal a feltétellel, hogy a kormánytisztviselő számára megállapított alapilletmény az eltérítéssel megállapított alapilletmény összege alá nem csökkenthető [Átmeneti tv. 8. §]. E szabály azt hivatott garantálni, hogy a munkaköri pótlék megállapítására hivatkozással végrehajtott alapilletmény-eltérítés mértékének csökkentése ne eredményezhesse a kormánytisztviselő illetményének csökkenését.

A fővárosi és megyei kormányhivatalokról szóló 288/2010. (XII. 21.) Korm. rendelet szerint a fővárosi és megyei kormányhivatal integrált ügyfélszolgálatot működtet. Az integrált ügyfélszolgálat lehetőséget biztosít arra, hogy az ügyfél az egészségügyi szolgáltatásra jogosultak nyilvántartásában róla nyilvántartott adatokat megismerje, az ingatlan-nyilvántartásból az ingatlanok adatait nem hiteles és elektronikusan hitelesített tulajdoni lap másolat lekérdezésével, valamint térképmásolat lekérdezésével külön jogszabályban megállapított igazgatási szolgáltatási díj megfizetése ellenében megismerje. Ennek érdekében az integrált ügyfélszolgálat a rendeletben meghatározott kérelmekkel összefüggő ügyekben tájékoztatja az ügyfelet az eljárás menetéről, valamint az eljárással kapcsolatos jogairól és kötelezettségeiről. A kormányablak emellett segítséget nyújt az ügyfélnek a kérelem kitöltésében. Ugyancsak a rendeletben meghatározott ügyekben az integrált ügyfélszolgálat tájékoztatást nyújt az ügyfélnek az eljárás menetéről, valamint az eljárással kapcsolatos ügyféli jogokról és kötelezettségekről.

Az integrált ügyfélszolgálaton foglalkoztatott kormánytisztviselő munkaköri feladatainak összetettségét és a munkaterhelését hivatott a Kttv. integrált ügyfélszolgálati pótléokra vonatkozó rendelkezése anyagilag ellentételezni. E pótléokra kizárólag az a kormánytisztviselő jogosult, aki a fővárosi és megyei kormányhivatalokon belül működő integrált ügyfélszolgálati irodán ügyfélszolgálati feladatok ellátásával összefüggő munkakört tölt be. Ebből következően más államigazgatási szervek által üzemeltetett ügyfélszolgálatokon nem fizethető e pótlék.

Az integrált ügyfélszolgálati pótlék – a vezetői pótlékhoz hasonlóan – nem az illetményalaphoz, hanem az alapilletményhez igazodóan kerül megállapításra. A pótlék mértéke egységesen az alapilletmény 20 %-a. Ennek megfelelően az említett munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselők között a pótlék mértéke nem differenciálható.

Jogosult-e az integrált ügyfélszolgálati pótlékra a kormányhivatalokon belül működő integrált ügyfélszolgálati iroda vezetője, illetve annak helyettese?

A Kttv. 138. §-a szerint integrált ügyfélszolgálati pótlékra jogosult az a kormánytisztviselő, aki a megyei, fővárosi kormányhivatalokon belül működő integrált ügyfélszolgálati irodán ügyfélszolgálati feladatok ellátásával összefüggő munkakört tölt be. A pótlék mértéke az alapilletmény 20%-a. Figyelemmel arra, hogy az ügyfélszolgálati irodák vezetői, illetve a vezetők helyettesei ügyfélszolgálati feladatok ellátásával összefüggő munkát végeznek, a vezetői jelenlét az ügyfélszolgálati irodák teljes nyitvatartási ideje alatt szükséges, ezért az integrált ügyfélszolgálati pótlékra jogosultak.

143. § (1) A kormánytisztviselőt az e törvény 131-142. §-a alapján megillető illetmény kifizetése a kormánytisztviselő által választott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.

(2) Az illetmény fizetési számlára történő átutalása és egyszeri felvétele, illetve az illetménykifizetés a kormánytisztviselő részére költségtöbbletet nem okozhat.

21.15.8. Illetmény fizetése számlára történő utalással

A Kttv. hasonlóan az eddigi közszolgálati szabályozáshoz úgy rendelkezik, hogy a kormánytisztviselőt megillető illetmény kifizetése a tisztviselő által választott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában készpénzkifizetés kézbesítésével történik. Garanciális jellegű szabálya a törvénynek, hogy nem okozhat költségtöbbletet a kormánytisztviselőnek az illetmény fizetési számlára történő átutalása és az egyszeri pénzfelvétel, illetve az illetmény-kifizetés.

Díjazás munkavégzés hiányában

144. § (1) A kormánytisztviselőt, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) illetmény illeti meg.

(2) A kormánytisztviselőt, ha a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(3) A kormánytisztviselőt illetmény illeti meg

a) a szabadság,

b) 79. § c)-g) és i) pontjaiban meghatározott esetekben,

c) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő

d) a munkaszüneti nap miatt kiesett időre.

(4) Az illetmény 70%-a jár a betegszabadság tartamára.

21.15.9. Díjazás munkavégzés hiányában

A törvény felsorolja azon eseteket, mikor a kormánytisztviselőt munkavégzés hiányában is díjazás illeti meg. Így a kormánytisztviselőt – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon –, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (*állásidő*) illetmény illeti meg. Ilyen eset lehet például, ha az államigazgatási szervnél áramszünet van vagy elzárják a vizet és – figyelemmel arra, hogy a megfelelő munkavégzés feltételei nem biztosítottak – a munkáltató még munkaidőben hazaengedi a kormánytisztviselőket. Ebben az esetben – mivel a munkáltató működési körében merült fel az ok, amely miatt nem tud a kormánytisztviselő munkát végezni – a munkáltató köteles erre az időtartamra is illetményt fizetni. Megjegyezzük, hogy az Mt. szigorította az állásidőre vonatkozó szabályokat, a Kttv. e tekintetben nem követte az Mt. szabályait. Az Mt. szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg. Tehát két szempontból is szűkíti az Mt. az állásidőre járó díjazásra való jogosultságot: egyrészt csak a beosztás szerinti munkaidő esetében írja elő a díjfizetési kötelezettséget, másrészt az elháríthatatlan okból bekövetkező foglalkoztatási akadály esetében (például villámcsapás miatt van áramszünet a munkáltatónál) nem lesz köteles a munkáltató állásidőre járó díjazást fizetni.

Ezzel szemben, ha a kormánytisztviselő a *munkáltató engedélye* alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. Itt, figyelemmel arra, hogy a munkáltató engedélye szükséges a távolléthez, csak akkor jár díjazás, ha ebben a felek megállapodnak.

A törvény kimerítő módon meghatározza azokat az eseteket, amikor a kormánytisztviselő illetményre válik jogosulttá munkavégzés hiányában is, ezek az esetek a következők:

- a szabadság időtartama;
- a kötelező orvosi vizsgálata időtartamára;
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra;
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén naponta kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára;
- hozzátartozója halálakor két munkanapra;
- a 80. § (1) bekezdése szerinti továbbképzésben, valamint a 81. §-ban foglaltak szerint a képzésben való részvételhez szükséges időre;
- bíróság vagy hatóság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra;
- ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő;
- a munkaszüneti nap miatt kiesett időre.

Az i) pont szerint tehát távolléti díj jár a kormánytisztviselő részére a munkaszüneti nap miatt kiesett időre. E rendelkezés értelmében a kormánytisztviselő csak akkor jogosult a munkaszüneti napra járó díjazásra, ha a munkavégzési kötelezettsége – a munkaszüneti nap „hiányában” – a rá irányadó munkaidő-beosztás értelmében e napon is fennállna, vagyis ha a munkaszüneti nap miatt keresetvesztesége lenne a kormánytisztviselőnek. Tehát, ha a kormánytisztviselőnek a munkaidő-beosztása alapján munkaszüneti napra esik a heti pihenőnapja, függetlenül attól, hogy ez hétvége-e, vagy sem, nem jár számára díjazás, mivel ez a nap nem tekinthető „munkaszüneti nap miatt kiesett időnek”. Így például egy általános munkarendben foglalkoztatott kormánytisztviselő részére nem jár illetmény május 1-jére, ha május 1-je szombatra esik, viszont azon egyenlőtlen munkaidő-beosztásban foglalkoztatott kormánytisztviselő részére jár, aki május 1-jére, szombatra munkavégzésre lenne beosztva, de a munkaszüneti nap miatt mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A betegszabadság időtartamára – a korábban hatályos szabályokkal egyező módon – az illetmény 70%-a jár a kormánytisztviselők részére.

Az illetmény védelme

145. § (1) Az illetményt - külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni.

(2) Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

21.15.10. Az illetmény védelme

A Kttv. az *illetmény védelmére* vonatkozó korábbi szabályokat lényeges változtatások nélkül veszi át, ugyanakkor néhány, mára elavulttá vált szabályt, vagy a közszolgálat vonatkozásában nem releváns MT.-s, illetve Mt.-s szabályt a Kttv. elhagy a szabályozásából. Így például, figyelemmel arra, hogy a közszférában kizárólag bankszámlára utalással történhet az illetmény kifizetése, nem releváns már az a rendelkezés, amely meghatározza, hogy mi a teendő abban az esetben, ha a kormánytisztviselő nem tartózkodik a munkahelyén bérfizetési napon.

Az illetményt – a külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – jogszerűen továbbra is csak *magyar törvényes pénznemben* lehet megállapítani és kifizetni. Az illetményt *utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában* kifizetni továbbra is *kizárt*, noha ez nem zárja ki az ilyen módon meghatározott illetményen felül juttatások biztosítását. Jellemzően ebben a formában kapják kézhez ugyanis a kormánytisztviselők például a cafetéria-juttatásokat.

Az illetmény kifizetésének szabályai

146. § (1) A kormánytisztviselő részére járó illetményt havonta utólag, egy alkalommal kell elszámolni és kifizetni. Ha a jogviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, az illetményt a jogviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkáltató a kormánytisztviselő illetményét a 131. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

(3) Az illetményt a tárgyhónapot követő ötödik napig ki kell fizetni.

(4) Az illetmény bankszámlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárnia, hogy a kormánytisztviselő illetményével a bérfizetési napon rendelkezhessen.

(5) Az illetményt a kormánytisztviselőnek kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, illetőleg bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

(6) Ha a jogviszony a kifizetés előtt megszűnt, az illetményt a munkáltató köteles az esedékesség napján a kormánytisztviselő által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a munkáltatót terhelik.

(7) Az illetményt, ha az illetményfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.

21.15.11. Az illetmény kifizetésének szabályai

Az illetmény kifizetésére vonatkozó szabályok szerint a kormánytisztviselő részére járó illetményt *havonta utólag, egy alkalommal – a tárgyhónapot követő ötödik napig –* kell elszámolni és kifizetni, abban az esetben azonban, ha a jogviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, az illetményt a jogviszony végén kell elszámolni és kifizetni. Fontos garanciális rendelkezés, hogy az illetmény *bankszámlára utalással történő kifizetése* esetén a munkáltatónak úgy kell eljárnia, hogy a kormánytisztviselő illetményével a bérfizetési napon már rendelkezhessen. Ahogy a 145. §-hoz fűzött magyarázatnál már utaltunk rá, a közszférában a Kttv. kötelezővé tette a bankszámlára utalással történő illetmény-kifizetést.

A korábban hatályos szabályok szerint – az MT. szabályaihoz igazodva – az illetményt elvileg a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kellett kifizetni. A közigazgatásban azonban évek óta bevett gyakorlat volt, hogy a tárgyhót követő ötödik munkanapon már megkapták a kormány-

tisztviselők az illetményüket. Ezt a közszolgálat gyakorlatában irányadó szabályt vette át a Kttv. szabályozása is, szemben az MT., valamint az Mt. szabályaival.

Ha a jogviszony a kifizetés előtt megszűnt, az illetményt a munkáltató köteles az esedékesség napján – a munkáltató költségére – a kormánytisztviselő által megadott címre elküldeni. Ha az illetményfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni. Az illetményt általános szabály szerint a kormánytisztviselőnek kell kifizetni. Ez alól csupán az jelenthet kivételt, ha a kormánytisztviselő erre mást felhatalmaz, vagy ha ebben bírósági vagy más hatósági határozat korlátozza.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozó kormánytisztviselő esetén a munkáltatónak a kormánytisztviselő illetményét a Kttv. 131. § (5) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki. Eszerint havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell általános teljes napi munkaidő esetén: 174 órával, általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: 174 óra időarányos részével.

147. § A késelem idejére a késeleembe esés időpontjától kezdve a késelelemmel érintett naptári félét megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni.

A törvény továbbra is fenntartja az illetmény késelemes kifizetése esetén a *késeelmi kamat* fizetésére vonatkozó szabályt, és kimondja, hogy a késelem idejére a késeleembe esés időpontjától kezdve a késelelemmel érintett naptári félét megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni. Ez a szabály egyrészt a kormánytisztviselőt védi, hiszen ez garantálja, hogy a munkáltató késelemes bérfizetése esetén se érhesse őt hátrány. Másrészt viszont, amennyiben a kormánytisztviselő teljesíti késelemesen valamely, a munkáltató felé fennálló fizetési kötelezettségét, őt ugyanúgy kamatfizetési kötelezettség terheli.

Elszámolás

148. § A kormánytisztviselő részére illetményéről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a kormánytisztviselő a kiszámítás helyességét, valamint az illetményből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés jogcímén kifizetett díjazást is.

21.15.12. Elszámolás

A Kttv. továbbra is tartalmazza azt a fontos, a kormánytisztviselők érdekeit védő garanciális szabályt, mely szerint a kormánytisztviselő részére az illetményéről *részletes írásbeli elszámolást* kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a kormánytisztviselő a kiszámítás helyességét, valamint az illetményből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. Emellett – amennyiben a kormánytisztviselő részére rendkívüli munkavégzést rendeltek el – a rendkívüli munkaidő jogcímén kifizetett díjazást is tartalmaznia kell az elszámolásnak.

Illetményből való levonás

149. § (1) Az illetményből való levonásnak - a levonásmentes illetményrészig - jogszabály, végrehajtható határozat alapján van helye.

(2) A munkáltató a követelését a kormánytisztviselő hozzájárulása alapján, illetve, ha az előlegnyújtásból ered - a levonásmentes illetményrészig - az illetményből levonhatja.

(3) Tilos az olyan illetménylevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a kormánytisztviselő jogviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

(4) Egyebekben az illetményből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(5) E rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is.

(6) Az illetménnyel szemben beszámításnak nincs helye.

(7) A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a kormánytisztviselőnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(8) A munkáltató a kormánytisztviselő jogviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti.

(9) A kormánytisztviselő az illetményére vonatkozó igényéről - az egyezséget kivéve - előre nem mondhat le.

(10) A levonásmentes illetményrész nem engedményezhető.

21.15.13. Illetményből való levonás

A törvény a korábbi szabályozással lényegében azonos módon határozza meg az illetményből való levonás szabályait, a jogalap nélkül kifizetett illetmény visszakövetelésére vonatkozó rendelkezéseket, valamint a munkáltató kormánytisztviselő jogviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló írásbeli felszólítás lehetőségét.

Az illetményből való levonásra három esetben kerülhet sor:

- jogszabály rendelkezése alapján,
- végrehajtható határozat alapján,
- a kormánytisztviselő hozzájárulása alapján.

A Kttv. általános jelleggel kimondja, hogy az illetményből való levonásra a Kttv.-ben szabályozottakon túl egyebekben a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

Jogszabály, pl. a Tbj. vonatkozó rendelkezései alapján vonja le a munkáltató az illetményből a munkáltató által fizetendő TB járulékokat, valamint a biztosított kormánytisztviselő által fizetendő TB járulékokat, továbbá az Szja tv. rendelkezései alapján a kormánytisztviselő által fizetendő személyi jövedelemadó előleget. Ugyancsak jogszabály, maga a Kttv. rendelkezik úgy, hogy *előlegnyújtásból eredő követelés esetén* a munkáltató a követelését – akár a kormánytisztviselő hozzájárulása hiányában is – levonhatja az illetményből. Ennek korlátja a levonásmentes illetményrész.

Az illetményből való levonásra másik esetben *végrehajtható határozat* alapján kerülhet sor. Ez lehet bíróság vagy más hatóság határozata, de lehet akár a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő igény alapján a munkáltató által hozott végrehajtható határozat is. A Kttv. rendelkezései

alapján végrehajtható határozatnak minősül például a fegyelmi ügyben, valamint a kártérítési ügyben hozott határozat. 2012. július 1-jéig – a Kormánytisztviselői Döntőbizottsággal kapcsolatos rendelkezések hatályba lépéséig – a Kttv. 238. §-a alkalmazandó a kormánytisztviselők jogvitáiban is. A fegyelmi, illetve a kártérítési határozat kézbesítésétől számított harminc napon belül a kormánytisztviselő a bírósághoz fordulhat [Kttv. 238. § (3) bekezdés d) pontja]. Amennyiben pedig a kormánytisztviselő a fegyelmi vagy a kártérítési határozattal szemben a bírósághoz fordul, a sérelmezett intézkedés a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre. Figyelemmel arra, hogy a fegyelmi ügyben hozott határozat esetében nem kerül sor illetményből való levonásra, az illetményből levonás tekintetében csak a *kártérítési határozat* lehet releváns. Így, ha a kormánytisztviselő a kártérítési határozat közlésétől számított harminc napon belül nem támadja meg a határozatot, ebben az esetben a határozat végrehajthatóvá válik és munkáltató – a levonásmentes illetményrészig – levonhatja a kormánytisztviselő illetményéből a kártérítésre kötelezés összegét.

Az illetményből végrehajtható határozat alapján való levonás részletszabályait [mértékét, sorrendjét és egyéb kérdéseit] a Vht. rendelkezései határozzák meg. A Vht. 55. §-ban szabályozott munkavállalói munkabérből való levonás szabályait rendeli alkalmazni a Vht. a közszolgálati jogviszony alapján járó illetmény [ideértve a betegszabadság idejére járó díjazást, a végkielégítést, valamint a jutalmat] esetében is [Vht. 66. § a) pontja]. Eszerint a kormányzati szolgálati jogviszony alapján kapott illetményből legfeljebb 33%-ot lehet levonni. A levonás az illetmény legfeljebb 50%-áig terjedhet a tartásdíj-követelés, az adóssal szemben fennálló illetmény-követelés, valamint a jogalap nélkül felvett illetmény és társadalombiztosítási ellátás esetében. Több letiltás esetén a levonás a munkavállalói munkabérnek legfeljebb 50%-áig terjedhet.

A végrehajtás során a munkabérből történő levonásnál azt az összeget kell alapul venni, amely a munkabért terhelő, abból a külön jogszabály szerint levonással teljesítendő adónak [adóelőlegnek], egészségbiztosítási és nyugdíjjáruléknak, magánnyugdíj-pénztári tagdíjnak, továbbá egyéb járuléknak a levonása után fennmarad.

A levonás során mentes a végrehajtás alól a havonta kifizetett illetménynek az a része, amely megfelel az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének. Ez a mentesség azonban nem áll fenn a gyermektartásdíj és a szüléssel járó költség végrehajtása esetén [Vhtv. 62. § (1) bekezdése].

A Vht. szabályai szerinti levonás után fennmaradó összegből azonban korlátozás nélkül végrehajtás alá vonható a havonta kifizetett illetménynek az a része, amely meghaladja az öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének ötszörösét [Vht. 63. §].

A Vht. szabályozza továbbá a levonás sorrendjét, ha több követelés áll fenn.

A kormánytisztviselő hozzájárulása alapján akkor van mód a levonásra, ha megbízást ad a munkáltatónak arra, hogy illetményéből bizonyos összeget levonjon és meghatározott helyre utalja. Ilyen megbízás lehet például a *szakszervezeti tagdíj levonására* adott megbízás. A Tagdíj tv. szerint a munkavállalónak megbízást kell adnia a levonásra és az átutalásra, megjelölve a tagdíj összegét és az érdek-képviselői szervet. A közszolgálat tekintetében itt fontos korlát azonban, hogy a Tagdíj tv.-től eltérően az államigazgatási szerv a kormánytisztviselők illetményéből a szakszervezeti tagdíjat csak az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő erre vonatkozó megállapodása esetén vonhatja le [Kttv. 197. § (6) bekezdés].

A kormánytisztviselők kiszolgáltatott helyzetbe hozásának megakadályozását célozza az a rendelkezés, mely szerint *tilos az olyan illetménylevonás*, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a kormánytisztviselő jogviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

21.15.14. *Jogalap nélkül kifizetett illetmény*

A Kttv. előírja, hogy a jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a kormánytisztviselőnek a kifizetés aaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

A korábban hatályos szabályok szerint az illetmény jogalap nélküli kifizetése esetén, ezt a kormánytisztviselőtől hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehetett visszakövetelni. Ezzel szemben az általános elévülési időn belül lehetett visszakövetelni a jogalap nélkül kifizetett illetményt, ha a kormánytisztviselőnek a kifizetés aaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő [MT. 162. § (1) és (2) bekezdés]. Vagyis valójában a korábban hatályos rendelkezések és az új rendelkezés ugyanaz, csak a Kttv. összevonta egy bekezdésbe a korábban két külön bekezdésben szereplő szabályt.

A korábban hatályos szabályozással egyező módon a munkáltató a kormánytisztviselő jogviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló *igényét írásbeli felszólítással érvényesítheti*. Vagyis, ha a munkáltató vissza kívánja követelni a kormánytisztviselőtől például a részére jogalap nélkül kifizetett illetményt, ezt – a fenti határidőkre is figyelemmel – írásbeli felszólítással teheti meg. Ez ellen a kormánytisztviselő jogvitát indíthat. A fizetési felszólításnak tartalmaznia kell a követelés összegét, jogcímét és ki kell oktatni a kormánytisztviselőt a jogorvoslatról.

A Pp. XXIII. fejezete határozza meg a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek szabályait. A Pp. 349. § (1) bekezdése alapján a közszolgálati jogviszonyból származó perekben is e fejezet rendelkezései az alkalmazandóak. A Pp. 349. § (4) bekezdése úgy szól, hogy a fél a pénzkövetelés iránti igényét *fizetési meghagyás* útján is érvényesítheti, kivéve, ha a per tárgya a jogviszony keletkezése, módosulása, megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény. A fentiekre tekintettel tehát a közszolgálat vonatkozásában is irányadó ez az értelmezés, vagyis a munkáltató fizetési felszólítással vagy jogvita keretében egyaránt élhet a visszakövetelés lehetőségével. Ezt az értelmezést erősíti a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásának, valamint az általa okozott kárnak a megtérítésére irányuló igény érvényesítéséről 1/2001. számú Munkaügyi jogegységi határozat is, amely kimondja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő tartozásának, valamint az általa okozott kárnak a megtérítésére irányuló igényét – választása szerint – munkaügyi jogvitában is érvényesítheti.

Itt jegyezzük meg, hogy az *Mt. ettől eltérően szabályozza* a visszakövetelés formáját. A munkáltató általános szabály szerint bírósághoz fordulhat a munkavállalóval szembeni a munkaviszonyból vagy az *Mt.*-ből származó igényei érvényesítése érdekében. A munkavállalóval szemben a *munkaviszonnyal összefüggő* és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosát meg nem haladó *igényét* ugyanakkor fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni [Mt. 285. § (2) bekezdés]. Vagyis ugyan összeghatárral korlátozva, de bármilyen jellegű, a

munkaviszonyból származó igény kapcsán fordulhat a írásbeli felszólítással a munkavállaló felé. Ezzel szemben a Kttv. csak a jogviszonnyal összefüggő *tartozások* esetén teszi lehetővé a munkáltatói fizetési felszólítást. Az Mt. és a Kttv. is azonosan szabályozza a gyengébb fél igényérvényesítési lehetőségeit: munkavállaló és a kormánytisztviselő csak bíróságon érvényesítheti a munkáltatóval szembeni munkaviszonyból, illetve kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényeit.

Mindebből az is következik, hogy a rövidebb elévülési idő a kormánytisztviselő egyéb tartozásaira [például külföldi kiküldetés elszámolása után adott dologi előleggel való elszámolás, tanulmányi szerződés megszegéséből eredő visszafizetési kötelezettség, ruhapénz elszámolásából eredő tartozás] nem vonatkozik, ezeket az általános elévülési időn belül lehet visszakövetelni.

21.15.15. Illetményről való előre lemondás tilalma, az engedményezés korlátja

Szintén a kormánytisztviselőt védő garanciális szabály, amely szerint a kormánytisztviselő illetményére vonatkozó igényéről – az egyezséget kivéve – előre nem mondhat le, vagyis behatárolja – a kormánytisztviselő védelme érdekében – az illetménnyel való rendelkezés jogát. Ennek indoka, hogy a munkáltató ne kényszeríthessen ki a kormánytisztviselőktől a jövőre nézve joglemondó nyilatkozatokat. Fontos, hogy az egyezésre nem vonatkozik a tilalom, valamint, hogy csak az előre történő lemondást korlátozza a törvény, természetesen miután kézhez kapta a kormánytisztviselő az illetményét, szabadon rendelkezhet vele.

Tiltott joglemondás miatt semmis a munkaszerződésnek az a rendelkezése, amely szerint a személyi alaphér a többletmunkaidő ellentételezését is magában foglalja, ha a többletmunkavégzés alkalmasszerűen történik [EBH2002. 788.].

A Kttv. a kormánytisztviselő hozzájárulásával is megengedi az illetményből történő levonást. Ennek korlátja a Kttv. 149. § (10) bekezdése, amely megtiltja a végrehajtási szabályok szerinti levonásmentes munkabérrész engedményezhetőségét. A végrehajtási szabályok szerinti *levonásmentes illetményrész* tehát nem ruházható át, hiszen az a kormánytisztviselő és családja tényleges megélhetéséhez szükséges.

Egyéb juttatások

150. § (1) A kormánytisztviselő 25, 30, 35, illetve 40 évi kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után jubileumi jutalomra jogosult. A jubileumi jutalom az említett kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő betöltésének a napján esedékes.

(2) A jubileumi jutalom

- a) 25 évi jogviszony esetén kéthavi,
- b) 30 évi jogviszony esetén háromhavi,
- c) 35 évi jogviszony esetén négyhavi,
- d) 40 évi jogviszony esetén öthavi

illetménynek megfelelő összeg.

(3) A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál

a) az e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.), a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közszolgálati és kormánytisztviselői jogviszonyban eltöltött időt,

b) a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,

c) a hivatásos szolgálati jogviszony időtartamát, továbbá

d) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban, valamint

e) a hivatásos nevelő szülői jogviszonyban,

f) az e törvény, a Ktv., Ktjv., illetőleg a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,

g) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

(4) A kormánytisztviselő nem jogosult jubileumi jutalomra, ha másik foglalkoztatási jogviszonyban azt már megkapta.

21.16. Egyéb juttatások

A Kttv. szabályozza a kormánytisztviselőket megillető egyéb juttatásokra vonatkozó főbb szabályokat.

21.16.1. Jubileumi jutalom

A Kttv. bár megőrizte a jubileumi jutalom jogintézményét vonatkozó szabályait, a Ktv.-ben foglaltakhoz képest lényeges módosítást hozott a jogosító idő meghatározása tekintetében és emellett megszüntette az előre hozott [kedvezményes] jubileumi jutalom jogintézményét.

A kormánytisztviselő 25, 30, 35, illetve 40 évi kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után jubileumi jutalomra jogosult. A jubileumi jutalom az említett jogviszonyban töltött idő betöltésének a napján esedékes.

A jubileumi jutalom a kormánytisztviselő:

- 25 évi kormányzati szolgálati jogviszony esetén kéthavi;
 - 30 évi kormányzati szolgálati jogviszony esetén háromhavi;
 - 35 évi kormányzati szolgálati jogviszony esetén négyhavi;
 - 40 évi kormányzati szolgálati jogviszony esetén öthavi
- illetményének megfelelő összeg.

A Kttv. a Ktjv. szabályainak alapul vételével szabályozza a jubileum jutalomra jogosító idő számítását. Ezáltal alapvetően megváltoztak a köztisztviselőkre és ügykezelőkre vonatkozó számítási szabályok is.

A jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál csak az alábbi időtartamok vehetők figyelembe:

- a Kttv., a Ktv. és a Ktjv. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közszolgálati és kormánytisztviselői jogviszonyban eltöltött idő;
- a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő;
- a hivatásos szolgálati jogviszony időtartama, továbbá
- a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban töltött idő;
- a hivatásos nevelő szülői jogviszonyban töltött idő;

- az e törvény, a Ktv., Ktjv., illetőleg a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatói jogviszonyban töltött idő, valamint
- az állami vezetői szolgálati jogviszonyban töltött idő.

Jelentős változás a köztisztviselők tekintetében, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő számításánál – a kormánytisztviselőkhöz hasonlóan – *figyelmen kívül kell hagyni azt a munkaviszonyban töltött időtartamot, amelyet a tisztviselő nem a Ktv., a Ktjv, illetve a Kjt. hatálya alá tartozó szerv jogelőd szervénél töltött munkaviszonyban.* A jogosító idő tekintetében további korlátozást fogalmaz meg a törvény, amikor kimondja, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni. Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 1. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya a bíróságokkal, az Országos Bírósági Hivatallal, valamint az igazságügyi szakértői intézménnyel létesített szolgálati jogviszonyra terjed ki. A Kttv. a Ktv. rendelkezéséhez képest az lasz. hatálya alá tartozók tekintetében szűkíti a jubileumi jutalom szempontjából figyelembe vehető időtartamot azáltal, hogy e személyi körből kizárólag a bíróságnál alkalmazásban álló igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya időtartamát rendeli figyelembe venni.

A Ktv. szabályaihoz képest a jogosító időtartamok körének kismértékű bővítésére is sor került azzal, hogy a Kttv. egyrészt a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban töltött időt beszámítani rendeli, másrészt a Kttv. 47. §-ában meghatározott ösztöndíjas jogviszony időtartama is beszámít a jubileumi jutalomra jogosító időbe.

A Kttv. hatálybalépését követően – az Átmeneti tv. 5. § (1) bekezdésében foglaltakra is tekintettel – a fentieknek megfelelően kell a köztisztviselők jubileumi jutalomra jogosító idejét megállapítani. Ez az érintett köztisztviselők esetében azt jelenti, hogy a jogosultság, illetve az irányadó jubileumi jutalom kifizetésének esedékessége későbbi időpontra tolódik, illetve az időtartamok körének bővítése okán előrébb kerül.

Jogalkalmazási kérdésként vetődik fel, hogy a városi és megyei tanácsnál, illetve a járási hivatalnál történő foglalkoztatás időtartamát figyelembe lehet-e venni jubileumi jutalomra jogosító időként?

A vonatkozó szabályozás szerint a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál – többek között – a Kttv. és a Ktv., valamint a Ktjv. hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közszolgálati és kormánytisztviselői jogviszonyban, továbbá a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt kell figyelembe venni. Ennek megfelelően a jogosító idő számításakor a Ktv., a Ktjv., illetve a Kjt. hatálya alá tartozó szerveknél jogviszonyban töltött időt, valamint a szervezeti jogutódlásra tekintettel e szervek jogelőd szerveinél munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

A Ktv. 1992. július 1-jei – ezzel egyidejűleg az Mt., illetve a Kjt.– hatálybalépését megelőzően valamennyi munkaviszony tekintetében egységes szabályozást adott az MT. Ez utóbbi jogszabály által a különböző munkaszervezetek eltérő jellege miatt a munkaviszonyok három nagyobb területe került megkülönböztetésre. Így a nyereségérdekeltségi rendszerekben működő szervezetek [szövetkezetek, társulások, vállalatok], a költségvetési szervekkel és az államigazgatási, valamint az igazságszolgáltatási szervekkel létrejövő munkaviszonyok. A munkaviszonyok eltérő szabá-

lyozását az MT. végrehajtási szabályai, az egyes szervezetek belső szabályzatai, esetenként pedig kollektív szerződések tartalmazzák. Az állam a maga államhatalmi, államigazgatási funkcióit munkaviszonyban álló dolgozók közreműködésével fejtette ki, ezért a közszolgálati alkalmazottak munkaviszonya sajátos problémát jelentett. E személyi körre vonatkozóan tartalmazott speciális szabályokat az Ádr., amelynek 2. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya kiterjedt az államhatalmi szervek hivatalai, a minisztériumok, a Minisztertanács felügyelete alá tartozó országos hatáskörű államigazgatási szervek, az egyéb államigazgatási szervek, valamint ezek központi, területi és helyi szervei, továbbá a fővárosi, a megyei, a helyi tanácsok és ezek végrehajtó bizottságainak szakigazgatási szervei és az irányításuk alá tartozó államigazgatási szervek, a járási és megyei városi kerületi hivatalok, a bíróságok és az ügyészségek [államigazgatási és igazságszolgáltatási szervek] dolgozóira. Ennek megfelelően – többek között – a városi és megyei tanács végrehajtó bizottságai dolgozóinak, illetve a járási hivatalok dolgozóinak e szerveknél munkaviszonyban töltött idejét is figyelembe kell venni a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál.

A kormánytisztviselő nem jogosult jubileumi jutalomra, ha másik foglalkoztatási jogviszonyban már megkapta. E szabály a közszolgálati jogállási törvényeknek a jubileumi jutalomra jogosító időtartamok számítására vonatkozó eltérő szabályozásából eredő ellentmondásokat hivatott kezelni.

A hatósági állatorvosként végzett tevékenységének időtartamát a jubileumi jutalom számításánál figyelembe kell-e venni, ha kormánytisztviselő tevékenységét a Megyei Állategészségügyi Állomás határozata alapján, de üzemi állatorvosként munkavégzési kötelezettséget magában foglaló termelőszövetkezeti tagsági viszony keretében látta el?

A Kttv. 150. § (3) bekezdés a)-b) pontja kimondja, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál – többek között – a Ktv. hatálya alá tartozó szerveknél közszolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban töltött időt, továbbá a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt kell figyelembe venni.

E jogszabályhely alapján a jogosító idő számításakor a Ktv., illetve a Kjt. hatálya alá tartozó szerveknél jogviszonyban, valamint – tekintettel a szervezeti jogutódlásra – ezek jogelőd szerveinél munkaviszonyban töltött időt kell figyelembe venni. Ennek megfelelően, tehát figyelmen kívül kell hagyni azt az időtartamot, amelyet a kormánytisztviselő nem a Ktv. illetve Kjt. hatálya alá tartozó szervnél, illetve annak jogelőd szervénél, a törvényben megjelölt jogviszonyban töltött. A hivatkozott jogszabályi rendelkezés a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyt nem sorolja fel, az nem a Ktv., illetve a Kjt. hatálya alá tartozó szerv jogelőd szervénél munkaviszonyban töltött idő, vagyis a kormánytisztviselői jubileumi jutalomra jogosító idő számításakor a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszonyt figyelmen kívül kell hagyni.

A kormánytisztviselő 1983-1986 között önkormányzati fenntartású kórházzal állt munkaviszonyban. Kérdés, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő számításánál figyelembe lehet-e venni ezt az időszakot, mint a Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt?

A kórházra kiterjedt az MT. költségvetési szerveknél történő végrehajtásáról szóló 14/1967. (XI. 9.) MüM rendelet hatálya. Ennek alapján, azon időpontig, amíg az intézmény költségvetési szervként működött, az e szervnél munkaviszonyban töltött időt – mint a Kjt. hatálya alá tartozó szerv jogelőd szervénél munkaviszonyban töltött időt – a jubileumi jutalomra jogosító idő számításánál figyelembe kell venni.

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor a kormánytisztviselő által a munkáltatónak átadott igazolások alapján meghatározásra került a jubileumi jutalom kifizetésének esedékességi időpontja. Időközben azonban a kormánytisztviselő újabb igazolásokat nyújtott be, amelyek alapján a jubileumi jutalom kifizetésének időpontja egy múltbeli időpontra esik. Hogyan kell eljárnia a munkáltatónak ebben az esetben?

A Kttv. 150. § (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselő 25, 30, 35, illetve 40 évi kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő után jubileumi jutalomra jogosult. A jubileumi jutalom az említett kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő betöltésének a napján esedékes.

A Kttv. 9. § (3) bekezdése értelmében a kormánytisztviselő köteles minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját, amely a közszolgálat létesítése, valamint a Kttv.-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

Tehát a jogviszonnyal összefüggő – így a jubileumi jutalomra jogosító, annak számítása során figyelembe vehető – *tények, adatok igazolása a kormánytisztviselő kötelessége*. A benyújtott újabb igazolások alapján ezért a munkáltatónak a jubileumi jutalomra jogosító időtartamot újra meg kell határoznia, s amennyiben ezáltal az esedékesség időpontja egy, már elmúlt időpontra esik, a jubileumi jutalmat ki kell fizetnie. A jubileumi jutalom összegének meghatározásakor azonban a kormánytisztviselőnek az adott időpontban irányadó, és nem a megállapításkori illetményét kell figyelembe venni.

Tekintettel arra, hogy a kifizetés nem a munkáltatónak felróható okból maradt el, ezért a kormánytisztviselő a jubileumi jutalommal kapcsolatban egyéb igényt – megállapításkori illetmény figyelembe vételével történő számítás, késedelmi kamat, elmaradt jövedelem megtérítése – nem támaszthat.

Hogyan kell eljárni a jubileumi jutalomra jogosító idő számításánál abban az esetben, ha a kormánytisztviselőnek részmunkaidős kormánytisztviselői jogviszonya volt?

A Kttv. 150. §-a rendelkezik a kormánytisztviselő jubileumi jutalmáról. E jogszabályhely (3) bekezdése kimondja, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapításánál – többek között – a Kttv. hatálya alá tartozó munkáltatónál kormánytisztviselői jogviszonyban eltöltött időt kell figyelembe venni. A jogszabály e feltételeken túl a jubileumi jutalomra jogosító idő számítása tekintetében további követelményt nem támaszt. A jogosító idő szempontjából a figyelembe ve-

hető jogviszony időtartamát kell beszámítani, tekintet nélkül arra, hogy a foglalkoztatásra teljes-, vagy részmunkaidőben került-e sor.

A kormánytisztviselőt megillető jubileumi jutalom tekintetében illetményként számítható-e be a helyettesítési díj?

A Kttv. 150. § (2) bekezdése alapján a jubileumi jutalom mértéke a jubileumi jutalomra jogosító idő számításánál figyelembe vehető idő időtartamához igazodva kettő-, három-, négy-, illetve öt havi illetménynek megfelelő összeg. A Kttv. 131. § (2) bekezdése szerint az illetmény alapilletményből, valamint illetménykiegészítésből és illetménypótlékból áll. A Ktv. 52. § (2) bekezdése kimondja, hogy a helyettesítési díj az illetményen felüli külön díjazás. Az előzőek alapján, mivel a helyettesítési díj az illetménynek nem része, ezért a jubileumi jutalom összegének meghatározásánál azt figyelembe venni nem lehet.

151. § (1) A kormánytisztviselő cafetéria-juttatásként - választása szerint, az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztáráról szóló 1993. évi XCVI. törvényre is figyelemmel - a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. § (1) bekezdés a)-f) pontjában és (3) bekezdésében meghatározott juttatásokra, legfeljebb az ott meghatározott mértékig és feltételekkel a Kormány által meghatározott rendben jogosult. A kormánytisztviselőt megillető cafetéria-juttatás éves összege nem lehet alacsonyabb az illetményalap ötszörösénél. A cafetéria-juttatás éves összege biztosít fedezetet az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterhek megfizetésére is.

(2) Nem jogosult cafetéria-juttatásra a tartós külszolgálaton lévő, az 57. § (1) és (2) bekezdés szerinti szakértői tevékenységet ellátó kormánytisztviselő, továbbá a kormánytisztviselő azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. A harminc napot meghaladó távollét esetében a kormánytisztviselőt a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A távollétek időtartamát - a jogosultság szempontjából - nem lehet összeszámítani.

(3) A hivatali szervezet vezetője a közszolgálati szabályzatban rendelkezik a cafetéria-juttatás igénybevételének részletes szabályairól, elszámolásának rendjéről és visszatérítésének szabályairól.

21.16.2. Cafetéria-juttatás

A Kttv. továbbra is biztosítja a kormánytisztviselők számára a cafetéria-juttatást. A cafetéria-juttatások körét és mértékét az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztáráról szóló 1993. évi XCVI. törvényre is figyelemmel – az Szja tv. 71. § (1) bekezdés a)-f) pontja és (3) bekezdése határozza meg. Megszűnt annak a lehetősége, hogy a miniszter utasításban a vezetése vagy az irányítása alá tartozó szervek vonatkozásában, egyéb szervek esetében pedig a hivatali szervezet vezetője a közszolgálati szabályzatban további választható juttatásokat is meghasson, illetve az egyes juttatások választható mértékét magasabban is meghatározza. A Kttv. lényegében egységesítette a kormányzati tisztviselőknek adható cafetéria-juttatások körét és mértékét. A Kttv. évközben történő hatálybalépésére tekintettel az Átmeneti tv. 18-19. §-ai arról rendelkeznek, hogy amennyiben a miniszter vagy a hivatali szervezet vezetője a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályai alapján további választható cafetéria-juttatásokat is meghatározott, illetve az egyes juttatások választható mértékét magasabban határozta meg, akkor az ily módon 2012. évre meghatározott cafetéria-juttatásokat a Kttv. hatálybalépése nem érinti. A Kttv. hatálybalépését

megelőzően, a Ktv. felhatalmazó rendelkezése alapján kiadott cafetéria-juttatásokra vonatkozó szabályzatok, utasítások a Kttv. hatálybalépését követően 2012. december 31-ig alkalmazhatóak.

A választható cafetéria-juttatásokat mutatja be a következő táblázat:

juttatás	kedvezményes adózású mérték	Szja tv. jogszabályhely	megjegyzés
munkáltató tulajdonában, vagyonkezelésében lévő üdülőben nyújtott üdülési szolgáltatás	minimálbér/év [minimálbér: 93.000 Ft - 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet]	Szja tv. 71. § (1) bek. a) pont	Közeli hozzátartozónak is adható.
munkahelyi (üzemi) étkeztetés	12.500 Ft/hó	Szja tv. 71. § (1) bek. ba) pont	Csak a munkáltató saját telephelyén lévő üzemi étkezdében használható fel.
fogyasztásra kész étel vásárlására jogosító Erzsébet-utalvány („hideg utalvány”)	5.000 Ft/hó	Szja tv. 71. § (1) bek. bb) pont	2012-ben meleg étkezési szolgáltatást nyújtó elfogadó helyeken is felhasználható.
Széchenyi Pihenő Kártya - szálláshely alszámla Kormányrendeletben meghatározott szálláshely-szolgáltatásra használható fel.	225.0000 Ft/év	Szja tv. 71. § (1) bek. ca) pont	Részletszabályok a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 55/2011. (IV. 12.) Korm. rendeletben
Széchenyi Pihenő Kártya - vendéglátás alszámla Melegkonyhás vendéglátóhelyeken - ideértve a munkahelyi étkeztetést is - kormányrendeletben meghatározott étkezési szolgáltatásra használható fel.	150.000 Ft/év	Szja tv. 71. § (1) bek. cb) pont	
Széchenyi Pihenő Kártya – szabadidő alszámla A szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló, kormányrendelet-	75.000 Ft/év	Szja tv. 71. § (1) bek. cc) pont	

ben meghatározott szolgáltatásra használható fel.			
iskolakezdési támogatás	minimálbér 30%-a/év/gyermek [2012-ben: 27.900 Ft/év]	Szja tv. 71. § (1) bek. e) pont	
a munkáltató nevére szóló számlával megvásárolt, kizárólag a munkavállaló helyi utazására szolgáló bérlet	bérlet ára/év	Szja tv. 71. § (1) bek. f) pont	
iskolarendszerű képzés költsége a munkáltató által történő átvállalása révén juttatott jövedelemből	minimálbér 2,5szerese/év [2012-ben: 232.500 Ft/év]	Szja tv. 71. § (1) bek. g) pont	Ezt a juttatást a közszféra cafetéria szabályozása nem tartalmazza alanyi jogon választható juttatásként.
önkéntes kölcsönös nyugdíjpénztárba átutalt támogatás	minimálbér 50%-a/hó [2012-ben: 46.500 Ft/hó]	Szja tv. 71. § (3) bek. a) pont	
önkéntes kölcsönös egészségpénztár/önsegélyező pénztárba átutalt támogatás	együtt a minimálbér 30 %-a/hó [2012-ben: 27.900 Ft/hó]	Szja tv. 71. § (3) bek. b) pont	
foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató intézménybe átutalt támogatás	minimálbér 50%-a/hó [2012-ben: 46.500 Ft/hó]	Szja tv. 71. § (3) bek. c) pont	

A kormánytisztviselő jogosult választani a cafetéria-juttatások közül. Amennyiben a kormánytisztviselő az Szja tv.-ben meghatározott mértéknél magasabb mértékben kéri az adott juttatást az általános szabályok szerinti közterhekkel növelt mértékben kell csökkenteni az éves cafetéria keretét. A cafetéria-juttatásokra vonatkozó részletszabályok megállapítására a Kormány jogosult.

Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII. törvény 56. §-ának (3) bekezdése szerint a „költségvetési szervek által foglalkoztatottak éves cafetéria-kerete 2012. évben nem haladhatja meg a bruttó 200.000 forintot”. Így a közszolgálati tisztviselők teljes köre is maximum 200.000 Ft cafetéria-juttatásra jogosult. A Kttv. ugyanakkor meghatározza a cafetéria-juttatás egy évre járó minimális összegét, ez az illetményalap ötszöröse. A cafetéria-juttatás éves összege biztosít fedezetet az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterhek megfizetésére is. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a cafetéria-keret összegből kell az egyes juttatások közterheit is megfizetni.

A kormánytisztviselő nem jogosult cafetéria-juttatásra, ha tartós külszolgálaton van. Szintén nem jogosult az érintett a juttatásra, arra az időtartamra, amelyre illetményre sem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. Amennyiben többször van távol a kormánytisztviselő a távollétek időtartamát a munkáltató nem számolhatja össze.

Új jogosultság kizáró szabálya a Kttv-nek, hogy ugyancsak nem jogosult a cafetéria-juttatásra a kormánytisztviselő arra az időtartamra, amíg az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programok keretében szakértői tevékenységet lát el, továbbá az európai uniós intézménynél nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás időtartamára.

A cafetéria-juttatás igénybevételének részletes szabályairól, elszámolásának rendjéről és visszatérítésének szabályairól a hivatali szervezet vezetője a *közzszolgálati szabályzatban* rendelkezik. A Kttv. e szabállyal csökkentette a cafetéria-juttatásra vonatkozó szabályozási szintek számát. A törvényi keretszabályozás és a Kormányrendeleti részletszabályozás mellett kizárólag a közzszolgálati szabályzat állapíthat meg a helyi körülményeknek megfelelő további előírásokat. A gyakorlatban megszűnt a kizárólagosan erre a kérdéskörre vonatkozó miniszteri utasítás formájában történő szabályozás lehetősége.

152. § (1) A kormánytisztviselő részére további, visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő szociális jóléti, kulturális, egészségügyi juttatás biztosítható. Ilyen juttatás lehet, különösen:

- a) lakhatási, lakásépítési és -vásárlási támogatás,
- b) albérleti díj hozzájárulás,
- c) családalapítási támogatás,
- d) szociális támogatás,
- e) illetményelőleg,
- f) tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt juttatás mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a hivatali szervezet vezetője állapítja meg.

21.16.3. További, visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő szociális jóléti, kulturális, egészségügyi juttatások

A cafetéria-juttatások mellett a Kttv. hasonlóan a Ktv.-hez egyéb juttatások megállapítását is lehetővé teszi. Ezek körébe tartoznak a visszatérítendő és vissza nem térítendő szociális, kulturális, jóléti, egészségügyi juttatások, így a törvény által is nevesítve a lakhatási-lakásépítési-vásárlási támogatás, az albérleti díj hozzájárulás, a családalapítási-szociális támogatás, az illetményelőleg, a tanulmányi ösztöndíj és a továbbképzési nyelvtanulási támogatás. A Kttv. csak legtipikusabb juttatási típusokat nevesíti, ennek megfelelően nincs akadálya annak, hogy a munkáltató más juttatásokat is biztosítson a kormánytisztviselő számára. Az egyes juttatások mértékére, feltételeire, az elbírálás és elszámolás rendjére, valamint a visszatérítés szabályait a hivatali szervezet vezetője állapítja meg. E kérdéskörökről az államigazgatási szerveknél a közzszolgálati szabályzatában kell rendelkezni [Kttv. 75. § (5) bekezdés].

153. § (1) Ha a kormánytisztviselő lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt állami kamattámogatású kölcsön összege meghaladja e lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének a hitelintézet által meghatározott legmagasabb arányát, a különbözetre az állam

készfizető kezességet vállal. A kormánytisztviselő az állami kezességvállalást - az erre az állammal szerződésben kötelezettséget vállaló - hitelintézetten keresztül veheti igénybe.

(2) Az állam készfizető kezességet az (1) bekezdésben foglaltakon túl annál a kormánytisztviselőnél vállalhat, aki:

- a) határozatlan időre létesített kormányzati szolgálati jogviszonyt,
- b) legalább hároméves közigazgatási gyakorlattal rendelkezik,
- c) felmentési vagy lemondási idejét nem tölti,
- d) ellen nem folyik fegyelmi eljárás, vagy
- e) nem áll - a magánindítvány vagy pótmagánvádló vádindítványa alapján indult eljárás kivételével - büntetőeljárás hatálya alatt, és
- f) az (1) bekezdés szerinti kezességvállalással biztosított hitelrész a hitelintézetnek kiengedte, illetve a vele közös háztartásban élő házastárs - az igénylés időpontjában - állami kezességvállalással biztosított lakáscélú hitel törlesztésére nem kötelezett.

21.16.4. Állami kezességvállalás lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt - a lakáscélú állami támogatásokról szóló jogszabály szerint kamattámogatott - kölcsönért

A Kttv. a kormánytisztviselőket megillető támogatások között szabályozza lakhatási feltételek megteremtését, illetve javítását szolgáló juttatásokat. Az ide vonatkozó törvényi előírások szerint, ha a kormánytisztviselő által lakás építéséhez, vásárlásához hitelintézettől igényelt - a lakáscélú állami támogatásokról szóló jogszabály szerint kamattámogatott - kölcsön összege meghaladja a lakásingatlan hitelbiztosítéki értékének a hitelintézet által meghatározott legmagasabb arányát, a különbözetre az állam készfizető kezességet vállal. A kormánytisztviselő az állami kezességvállalást - az erre az állammal szerződésben kötelezettséget vállaló - hitelintézetten keresztül veheti igénybe.

Az állami kezességvállalást azonban a Kttv. feltételekhez köti, nevezetesen:

- határozatlan időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony fennállása;
- legalább három éves közigazgatási gyakorlattal rendelkezés;
- a kormánytisztviselő felmentési, vagy lemondási idejét ne töltse;
- ne folyjon a kormánytisztviselő ellen fegyelmi eljárás vagy,
- a kormánytisztviselő ne álljon büntetőeljárás alatt, és
- a korábbi kezességvállalással biztosított hitelrész - feltéve, ha van ilyen - kiegyenlítésre kerüljön;
- a kormánytisztviselővel közös háztartásban élő házastárs - az igénylés időpontjában - állami kezességvállalással biztosított lakáscélú hitel törlesztésére ne legyen kötelezett.

A munkáltató tájékoztatja a kölcsönt nyújtó hitelintézetet arról, ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya saját kezdeményezésére vagy neki felróható okból szűnik meg. A hitelintézet megállapítja, és nyolc napon belül írásban közli a köztisztviselővel a 2%-os kezességvállalási díj összegét. A köztisztviselő a hitelintézeti értesítés kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles az összeget megfizetni. Amennyiben a köztisztviselő a fizetési kötelezettségének nem tesz eleget, úgy a hitelintézet erről, valamint a köztisztviselő adatairól nyolc napon belül értesíti az állami adóhatóságot. A készfizető kezességvállalás alapján az állam által beváltott kezesség és a meg nem fizetett egyszeri kezességvállalási díj a Magyar Állammal szembeni köztartozásnak minősül. E köztartozásokat az állami adóhatóságnak kell beszednie.

154. § (1) A kormánytisztviselő az adott közszolgálati feladat kiemelkedő teljesítéséért, illetve feladatainak hosszabb időn át történő eredményes végzéséért a teljesítményértékelése alapján a Kormány által meghatározottak szerint elismerésben, jutalomban részesíthető.

(2) A hivatali szervezet vezetője - ide nem értve a helyettesítést - rendkívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a kormánytisztviselő részére, amelynek teljesítése a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet jelentősen meghaladja (a továbbiakban: célfeladat). A hivatali szervezet vezetője a célfeladat eredményes végrehajtásáért - a kormánytisztviselő illetményén felül, írásban, a célfeladat megállapításakor vagy teljesítésének igazolásakor - céljuttatást határoz meg a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül.

(3) A hivatali szervezet vezetője a (2) bekezdésben foglaltakon túl célfeladatot állapíthat meg - az érintett hivatali szervezet vezetőjének egyetértésével - más államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselő részére. A céljuttatást a célfeladatot tűző hivatali szervezet vezetője állapítja meg a kormánytisztviselő részére.

21.17. Jutalom, céljuttatás

A Kttv. keret jelleggel szabályozza a kormánytisztviselő tevékenysége elismerésnek, illetve jutalmazásának rendjét. A kormánytisztviselő akkor részesíthető elismerésben, illetve jutalomban, ha

- közszolgálati feladatait kiemelkedően teljesíti, vagy
- feladatait hosszabb időn át eredményesen végzi.

A törvényalkotó e szabályozási megoldással megteremtette a kiemelkedő eredménnyel végzett feladatok alapján, valamint a hosszabb távon eredményes feladatellátás miatti elismerés, illetve jutalmazás jogalapját.

Az elismerésre, jutalmazásra mindkét esetben csak teljesítményértékelés alapján, a Kormány által meghatározott eljárási rendben kerülhet sor. Kiemeljük, hogy a Kttv. teljesítményértékelésre és minősítésre vonatkozó szabályai csak 2012. július 1-jétől lépnek hatályba, így az Átmeneti tv. 7. §-a szerint ahol a Kttv. minősítést említ ott 2012. december 31-ig szakmai munka értékelését kell érteni. Ennek megfelelően 2012-ben elismerésre, jutalmazásra csak a kormánytisztviselő szakmai munkájának értékelését követően kerülhet sor.

A kormánytisztviselő részére rendkívüli, célhoz kötött feladatot (célfeladat) állapítható meg Ktv. és a Ktjv. szabályozásához hasonló szabályok alapján. A törvény azonban csak főbb szabályokat állapítja meg, a részletszabályok megalkotására a Kormány kapott felhatalmazást.

A célfeladat megállapítására a hivatali szervezet vezetője jogosult. A Kttv. bizonyos feladatok ellátására vonatkozóan nem teszi lehetővé célfeladat kitzűzését. Ennek megfelelően a célfeladat egyrészt nem lehet azonos helyettesítési teendők ellátásával másrészt a célfeladat a teljesítményértékelés során a kormánytisztviselő részére megállapított feladattal sem lehet azonos. A célfeladat teljesítésének minden esetben jelentősen meg kell haladnia a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet.

A kormánytisztviselőt a célfeladat eredményes végrehajtásáért az illetményén felül céljuttatás illeti meg. A céljuttatás összegét a hivatali szervezet vezetője jogosult meghatározni. A céljuttatás forrása a közigazgatási szerv számára megállapított személyi juttatások előirányzata, vagyis az egyéb költségvetési forrásból nem finanszírozható. A céljuttatás csak akkor fizethető ki a köz-

tisztviselő részére, ha a célfeladat eredményesen teljesült és azt a hivatali szervezet vezetője igazolta.

Fegyelmi felelősség

155. § (1) Fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkeesen megszegi.

(2) A fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) a megrovás;
- b) az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása;
- c) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal;
- d) az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal;
- e) az e törvény szerinti címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés;
- f) hivatalvesztés.

(3) A (2) bekezdés b) pontja szerinti meghosszabbítás időtartama legfeljebb 2 év lehet.

(4) A kormánytisztviselő a fegyelmi büntetés hatálya alatt áll

a) a (2) bekezdés b) pontjában meghatározott büntetésnél a várakozási idő meghosszabbításának ideje alatt;

b) a (2) bekezdés c), d) pontjában meghatározott büntetésnél a visszavetés időpontja szerinti fokozat ismételt eléréséig;

c) a (2) bekezdés e) pontjában meghatározott büntetés végrehajtásától számított 2 évig;

d) a (2) bekezdés f) pontjában meghatározott büntetésnél 3 évig.

Az időtartam elteltével a fegyelmi büntetést minden nyilvántartásból törölni kell.

(5) A kormánytisztviselő a hatályos fegyelmi büntetéséről a kormányzati szolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. Ha a kormányzati szolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél három évig nem alkalmazható.

22. Fegyelmi felelősség

22.1. Általánosságban a fegyelmi eljárásról

A kormánytisztviselők fegyelmi felelősségére vonatkozó szabályokat egyrészt a Kttv. határozza meg, másrészt pedig a R6.

A Kttv. 155–159. §-ai rögzítik a fegyelmi felelősség legalapvetőbb, garanciális szabályait, így meghatározzák:

- a fegyelmi vétség fogalmát;
- a fegyelmi büntetések körét;
- a fegyelmi büntetések hatályát;
- a fegyelmi eljárás megindításával kapcsolatos főbb rendelkezéseket, a fegyelmi eljárás megindítására nyitva álló határidőt;
- a megrovás fegyelmi büntetés kiszabásának feltételeit fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül;
- az állásból való felfüggesztés szabályait;
- fegyelmi eljárás megszüntetésének szabályait, valamint
- fegyelmi határozat végrehajtására vonatkozó szabályokat.

A R6. meghatározza a fegyelmi eljárás (vizsgálat, majd a tárgyalás) részletszabályait. Így meghatározza:

- fegyelmi eljárás általános szabályait (mely határidők hosszabbíthatók meg, mi minősül lényeges eljárási szabálysértésnek, hogyan alakulnak a költségviselés szabályai, mikor lehet felüggeszteni az eljárást, stb.);
- hogy a tisztviselőt értesíteni kell az eljárás megindításáról;
- hogy a vizsgálat lefolytatására a vizsgálóbiztos köteles, rögzíti a vizsgálóbiztos kijelölésének, összeférhetetlenségének garanciális szabályait;
- a vizsgálat lefolytatásának részletes szabályait (a határidejét, a fontosabb cselekményeket, a képviselőt);
- valamint a tárgyalási szakasz szabályait (a fegyelmi tanács összetételére, összeférhetetlenségére, eljárására, a tárgyalásra, a határozatra vonatkozó részletszabályokat).

A R6. továbbá meghatározza azokat a szabályokat, hogy mely speciális szabályok alkalmazandók a fegyelmi eljárás vonatkozásában a kormányzati ügykezelőkre, a szakmai vezetőkre és a közszolgálati jogviszonyban állókra.

22.2. A fegyelmi vétség fogalma

A fegyelmi vétség definíciója szerint fegyelmi vétséget követ el a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A kormánytisztviselő tehát a következő feltételek együttes fennállása esetén vonható felelősségre fegyelmi vétség elkövetése miatt:

- ha kormányzati szolgálati jogviszonyban áll;
- ha a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségét szegte meg;
- a kötelezettségszegő magatartása vétkes volt, valamint
- a munkáltató eljárása során fegyelmi felelősségre vonás szabályait betartva jár el.

Vagyis megállapítható, hogy a Kttv. szerinti fegyelmi felelősség csak kormányzati szolgálati jogviszonyban álló kormánytisztviselő vonatkozásában állhat fenn, az államigazgatási szervvel egyéb, például polgári jogi jogviszonyban álló személlyel szemben nem.

A fegyelmi vétség elkövetésének két feltétele tehát egyrészt *a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségszegés*, másrészt pedig *a vétkesség*. Mind a két feltétele fennállását a munkáltatónak kell bizonyítania.

A Kttv.-ben számtalan helyen találunk olyan rendelkezést, amely a kormánytisztviselő számára előírja a követendő magatartásmódot, ezen rendelkezések megszegése pedig megalapozhatja a kormánytisztviselő fegyelmi felelősségét. Így – egyebek mellett – a Kttv. meghatározza a Közös szabályok között az *általános magatartási követelményeket*, amelyek a teljes Kttv. vonatkozásában érvényesítendőek [jóhiszeműség, tisztesség, együttműködés, tájékoztatási kötelezettség, rendeltetészerű joggyakorlás, minősített adat megtartásának kötelezettsége], az *összeférhetetlenségi szabályokat*, részletesen szabályozza a *kormánytisztviselő kötelezettségeit* [pártatlan, igazságos, kulturált ügyintézési kötelezettség, szakmai lojalitás, személyes munkavégzés, munkaképes állapot megőrzése, utasítások végrehajtása], felsorolja továbbá a *kormánytisztviselői hivatás etikai alapelveit*. Az előírt munkavégzés szándékos megtagadása például súlyos megítélés alá esik, különösen olyan esetben, amikor a teljesítésnek nincs számba vehető akadálya. Erre figyelemmel a

bíróság nem sért jogszabályt, ha elutasítja a fegyelmi határozat hatálytalanítására irányuló keresetet [BH1999. 532]. Hangsúlyozandó továbbá, hogy a kormánytisztviselőnek nem csupán a Kttv. szabályait kell betartania, hanem általában a jogszabályoknak megfelelően köteles eljárni [Kttv. 76. § (1) bekezdése], vagyis bármely jogszabályba ütköző cselekedete, bármely jogszabály megsértése – amennyiben a kormányzati szolgálati jogviszonyából ered – kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségzegésnek minősül.

A fegyelmi vétség megállapíthatóságához szükséges a kormánytisztviselői magatartás *vétkessége* is. A vétkesség megvalósulhat *szándékosság* vagy *gondatlanság* formájában. Szándékosság akkor állapítható meg, ha valaki előre látja cselekményének [mulasztásának] következményeit, és azokat kívánja [*közvetlen szándék*], vagy azokba belenyugszik [*eshetőleges szándék*]. Gondatlanságról pedig akkor beszélhetünk, ha valaki előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában [*súlyos gondatlanság*], vagy magatartásának következményeit azért sem látja előre, mert elmulasztja a tőle elvárható gondosságot [*enyhe gondatlanság*]. A vétkesség tehát azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő nem úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben *tőle elvárható lett volna- figyelemmel a köz szolgálatának elsődlegességére és a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartására is* -, holott tudnia kellett, hogy mi a helyes magatartás. A vétkesség fokozatát azért érdemes megállapítani, mert a kiszabandó fegyelmi büntetés súlyosságánál mindenképp jelentőséggel bír a vétkesség foka.

Megállapítható-e a fegyelmi felelősség, ha egy adott cselekmény előkészülete nem bűncselekmény?

A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében megállapította, hogy a kötelezettségzegés büntetőjogi elbírálásának eredménye figyelembevételével a köztisztviselő fegyelmi felelőssége a jogviszonyára vonatkozó rendelkezések alapján akkor is megállapítható, ha az adott cselekmény előkészülete nem bűncselekmény [BH2011.317 (Mfv.II.10.113/2011.)]. Az ügyben az ügyészség magántitok jogosulatlan megismerésének büntette miatt az IT csoportvezető munkakörű köztisztviselő és a munkáltatói jogkört gyakorló hivatalvezető ellen indult bűnügyben a nyomozást arra tekintettel megszüntette, hogy a fenti büntett előkészületét a Btk. nem minősíti bűncselekménynek. Az új hivatalvezető a köztisztviselővel szemben fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja miatt fegyelmi eljárást rendelt el, amelynek eredményeként a köztisztviselőt hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtotta, tekintettel arra, hogy az ügyészség határozatából megállapíthatóan közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegte, amennyiben bűncselekmény elkövetésében nyújtott segítséget. A köztisztviselő a fegyelmi határozatot a kötelezettségzegés felfedezésétől számított három hónapos határidő elmulasztására, vétkességének hiányára és a tényállás feltáratlanságára hivatkozva vitatta. A munkáltató szerint a tudomásszerzést az új hivatalvezető hivatalba lépésétől kell számítani, mivel a korábbi hivatalvezető a büntetőeljárás elsőszámú gyanúsítottja volt. A nyomozás megszüntetéséről szóló határozatnak a köztisztviselőre vonatkozó tényállítása a nyomozás során feltárt adatokon nyugszik.

A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint a fegyelmi eljárás tárgyát képező cselekmény tekintetében nemcsak a köztisztviselő, hanem a felette akkor munkáltatói jogkört gyakorló hivatalvezető ellen is büntetőeljárás indult, következésképpen a hivatalvezető Ktv. 51. § (1) bekezdése szerinti tudomásszerzése [a kötelezettségzegés felfedezése] nem értelmezhető, a szubjektív határidő az új hivatalvezetőnek a nyomozás során született határozatról való tudomásszerzésével kezdődik. A nyomozás megszüntetésére nem a tények bizonyítottságának hiánya miatt, hanem azért került sor,

mert a gyanúsítottak terhére rótt cselekmény nem volt büntetendő cselekmény. Az ügyészégi határozatból megállapíthatóan a köztisztviselő a bűncselekmény előkészületében részt vett, mindezekből okszerűen és a logikusan következik a fegyelmi határozatban felrótt kötelezettség-szegés bizonyítottsága.

22.3. A fegyelmi büntetések rendszere

A fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben a fegyelmi tanács a következő fegyelmi büntetéseket szabhatja ki:

- megrovás;
- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása;
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal;
- az előmeneteli rendszerben visszavetés egy besorolási fokozattal;
- az e törvény szerinti címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés;
- hivatalvesztés.

A Kttv. megfogalmazásából következik, hogy – amennyiben megállapítja a fegyelmi tanács a fegyelmi vétség elkövetését – ki kell szabnia a fegyelmi büntetést. Ez alól egy kivétel van a R6.-ban, eszerint nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan [R6. 8. § (3) bekezdése].

Figyelemmel továbbá arra, hogy a Kttv. nem rendelkezik arról, hogy egymás mellett kiszabható-e a fegyelmi büntetések, megítélésünk szerint nem lehet a szankciókat együttesen kiszabni.

A *megrovás* a legenyhébb, erkölcsi jellegű büntetés.

Az *előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása* legfeljebb két évig tarthat és – mivel a törvény nem korlátozza be – mind a besorolási mind pedig a fizetési fokozatban alkalmazható. Következésképpen az, hogy a kormánytisztviselő legközelebbi előlépési ideje a büntetés jogerőre emelkedésétől számítottan a büntetésben megjelölt időtartammal meghosszabbodik. Mivel a Kttv. a várakozási idő meghosszabbításának legrövidebb időtartamát sem határozza meg, erről a fegyelmi tanács a körülmények mérlegelése alapján és a büntetés céljának szem előtt tartásával dönt.

Az *egy fizetési, vagy besorolási fokozattal való visszavetés* következményeiben viszont már jelentősen különböző büntetés. A besorolási fokozatban való visszavetés egy I. besorolási osztályba sorolt kormánytisztviselőnél akár négy fizetési fokozattal való visszasorolást is eredményezhet, míg egy II. besorolási osztályba sorolt kormánytisztviselőnél adott esetben akár hét fizetési fokozattal történő visszasorolást is eredményezhet.

Az e törvény szerinti *címtől megfosztás* a Kttv. szerint megállapított címetől való megfosztás lehetőségét jelenti. Fegyelmi büntetésként tehát megvonható a kormánytisztviselőtől a közigazgatási [szakmai] tanácsadói és a közigazgatási [szakmai] főtanácsadói cím, továbbá a címzetes vezetőtanácsosi, címzetes főtanácsosi, címzetes vezető-főtanácsosi, valamint a címzetes főmunkatársi cím. Figyelemmel arra, hogy e címek magasabb besorolási fokozattal járnak, a címek megvonásával a kormánytisztviselőt az általános szabályok szerint újra be kell sorolni.

Fegyelmi büntetésként sor kerülhet továbbá a *vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezésre* is.

A legsúlyosabb fegyelmi büntetés a *hivatalvesztés*. Ennek következménye, hogy a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik és az ilyen büntetéssel sújtott kormánytisztviselő *három évig nem alkalmazható* a Kttv. hatálya alá tartozó szerveknél. Mivel a hivatalvesztés a legsúlyosabb fegyelmi büntetés, kiszabása a legsúlyosabb kötelelességszegések esetére indokolt, amikor az elkövető méltatlanná vált kormányzati szolgálati jogviszonya fenntartására. Általában azok a kötelelességszegések minősíthetők különösen súlyosnak, amelyek egyidejűleg bűncselekmény törvényi tényállását is megvalósítják, különösen, ha azok a közszolgálat ellátásával függnek össze.

22.4. A fegyelmi büntetések hatálya

A Kttv. meghatározza, hogy az egyes fegyelmi büntetések mennyi ideig áll fenn az adott fegyelmi büntetés hatálya. Ez azért jelentős, mert a kormánytisztviselő a hatályos fegyelmi büntetéséről a kormányzati szolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. A fegyelmi büntetés hatályának leteltével azonban a fegyelmi büntetést minden nyilvántartásból törölni kell.

A *megrovás* fegyelmi büntetésnek hátrányos következményei nincsenek, nem értelmezhető a büntetés hatálya ebben az esetben. Erről számot adni a kormánytisztviselő nem köteles, nyilvántartásaiban e büntetés nem tüntethető fel.

A *várakozási idő meghosszabbítása* büntetés hatálya a meghosszabbított várakozási idő leteltéig terjed.

A *visszavetés büntetés* a visszavetés időpontja szerinti fokozat ismételt elérésének idejéig tart.

A *címtől való megfosztás*, valamint a *vezetői munkakör elvesztése* fegyelmi büntetés hatálya a büntetés végrehajtásától számított *két évig* tart. Megjegyezzük, hogy e büntetések hatályának leteltével a kormánytisztviselő természetesen nem tarthat igényt újra arra a címre, illetve arra vezetői munkakörre, amelytől megfosztották. Új címet, illetve vezetői munkakört azonban adhat a munkáltató részére.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszony *hivatalvesztés* miatt szűnt meg, a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél *három évig nem alkalmazható*.

156. § (1) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén - ide nem értve a méltatlanság, illetve a bizalomvesztés miatti felmentést, valamint a hivatásetikai elvek megsértését - a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást - a (2) bekezdés esetét kivéve - megindítani. Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlója megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, amennyiben a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a kormánytisztviselő elismeri.

(3) Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelőségét, a három hónapos határidőt az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat államigazgatási szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.

(4) Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

22.5. A fegyelmi eljárás megindítása

A munkáltatói jogkör gyakorlója – a törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – köteles a fegyelmi eljárást megindítani, amennyiben fennáll a fegyelmi vétség elkövetésének az *alapos gyanúja*. Vagyis, ha fennáll az alapos gyanú arra vonatkozóan, hogy a kormánytisztviselő olyan kötelezettséget szegte meg, amely kormányzati szolgálati jogviszonyból származik, valamint, hogy ez a kötelezettségszegés vétkesen történt, a munkáltatói jogkör gyakorlójának nincs mérlegelési lehetősége, meg kell indítania a fegyelmi eljárást.

A fenti általános szabály alól három kivétel van. Nem kell megindítani ugyanis a fegyelmi eljárást a következő esetekben:

- Egyrészt a *méltatlanság*, illetve a *bizalomvesztés* miatti felmentés esetében, hiszen amennyiben a kormánytisztviselővel szemben fennállnak az e jogcímenen való felmentési okok, nincs szükség fegyelmi eljárás lefolytatására a kormánytisztviselő kormányzati jogviszonya megszüntetéséhez [lásd a Kttv. 64. §-ához, illetve a 66. §-ához fűzött magyarázatot!].
- Másrészt a *hivatásetikai elvek* megsértése esetén. A Kttv. külön kiemeli, hogy a kormánytisztviselő feladatait – egyebek mellett – a hivatásetikai elveknek megfelelően köteles ellátni [Kttv. 76. § (1) bekezdés a) pontja], valamint meghatározza a hivatásetikai alapelveket [Kttv. 83. §]. Így különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem minősül hivatásetikai alapelveknek. Mindezen túlmenően a vezetőkkal szemben további etikai alapelvek különösen a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség. Amennyiben felmerül a gyanú, hogy a kormánytisztviselő megsértette a hivatásetikai alapelveket, első körben az MKK jogosult *etikai eljárás* lefolytatására. Ezt követően – az etikai eljárás eredménye alapján, amennyiben fegyelmi vétség elkövetésének gyanúja merül fel a kormánytisztviselővel szemben – az MKK fegyelmi eljárást kezdeményezhet a kormánytisztviselő munkáltatójánál.
- Harmadrészt pedig abban az esetben, ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a kormánytisztviselő elismeri, a munkáltatói jogkör gyakorlója *megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat*. A tényállás megítélése akkor tekinthető egyszerűnek, ha külön bizonyítási eljárás lefolytatása nélkül is egyértelműen meg lehet állapítani a fegyelmi büntetést megalapozó kötelezettségszegést. Itt fontos megjegyezni, hogy ha a kormánytisztviselő kinevezése testület hatáskörébe tartozik, a kinevezést, a felmentést és az összeférhetlenség megállapítását, továbbá a fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés kiszabását – a fegyelmi eljárás lefolytatása nélküli megrovás büntetés esetét kivéve – a testület nem ruházhatja át [Kttv. 37. § (3) bekezdése].

Itt kell megjegyezni továbbá, hogy a R6. 3. §-a az eljárás megindításával kapcsolatban még arról rendelkezik, hogy a kormánytisztviselőt a fegyelmi eljárás megindításáról – a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg – a munkáltatói jogkör gyakorlójának *írásban értesítenie kell*. Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell, hogy mely kötelezettségszegéssel gyanúsítják. Ez a szabály a korábban hatályos szabályokban nem szerepelt, azonban jelentőséggel bír és fontos, hogy a munkáltatók ennek megfelelően járjanak el, mert például a Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntésé-

ben kimondta, hogy a fegyelmi eljárás alá vont közalkalmazottal összefoglaló módon általában közölni kell az eljárás megindításáról szóló határozatban, hogy mely vétség elkövetését róják a terhére. Ha azonban ez nem történt meg, azt kell megvizsgálni, hogy ez a közlés a vizsgálóbiztos részére megtörtént-e, és a közalkalmazott a vizsgálóbiztostól és a vizsgálat során megtudhatta-e, milyen vétkes cselekmény miatt kívánják elmarasztalni [Kjt. 47. § (3) bekezdés, BH 1995/436.]. A R6. 2. § (3) bekezdése ezért külön is kimondja, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha a 3. §-ban meghatározott értesítési kötelezettséget megsértik.

22.6. A fegyelmi jogkör gyakorlója

A fegyelmi eljárást a *munkáltatói jogkör gyakorlójának* kell megindítania. A kormánytisztviselők felett a munkáltatói jogokat – törvény vagy a KIM miniszter rendeletének eltérő rendelkezése hiányában – az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, vagy testület gyakorolja. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása állami vezetőre vagy vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre írásban átruházható [Kttv. 37. § (1)-(2) bekezdés]. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább. Ebből következően a fegyelmi jogkör gyakorlása is átruházható másra. Ha ez történik, ezt nyilvánvalóan a megfelelő módon a kormánytisztviselők tudomására kell hozni. Ehhez kapcsolódóan fontos utalni arra, hogy a R6. értelmében a fegyelmi eljárással összefüggésben *lényeges eljárási szabálysértésnek* minősül egyrészt, ha a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendeli el, másrészt ha a fegyelmi tanács elnökének, valamint a tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolja. Továbbá fontos szabály, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye, a vizsgálóbiztos személye, valamint a fegyelmi tanács összetétele a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőnek a fegyelmi eljárás megindításának időpontjában betöltött munkaköréhez [kormánytisztviselő vagy vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő] és besorolásához igazodik [R6. 2. § (1) bekezdés, 2. § (3) bekezdés a)-b) pontjai]. Ez utóbbi rendelkezések a bírói gyakorlatból kerültek a R6.-ba. A vonatkozó bírói gyakorlat szerint ugyanis a fegyelmi jogkör gyakorlójának személye nem a vétség elkövetésekor helyzethez igazodik, hanem az eljárás megindításakor fennálló állapothoz [EBH 2001/478.]. Ugyanezen az állásponton volt a Legfelsőbb Bíróság egy másik esetben is, amikor megállapította, hogy a fegyelmi eljárás megindítására és a fegyelmi tanács összetételére vonatkozó rendelkezések szempontjából az eljárás megindításának, nem pedig a kötelezettségszegés elkövetésének időpontja az irányadó [EBH 2001/579.].

22.7. A fegyelmi eljárás megindításának határideje

A Kttv. úgy rendelkezik, hogy legfeljebb a kötelezettség felfedezésének időpontjától számított három hónapon belül lehet fegyelmi eljárást indítani [szubjektív határidő]. A Kttv. meghatározza ugyanakkor az objektív korlátot is az eljárás megindítása vonatkozásában. Eszerint nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt. Vagyis, ha a kötelezettségszegés elkövetése óta eltelt három év és ezt követően fedezi fel a munkáltató a kötelezettségszegést, akkor már egyáltalán nincs lehetőség arra, hogy fegyelmi eljárást indítsanak a kormánytisztviselővel szemben. Ez alól az általános szabály alól kivétel, hogy ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a kormánytisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt ebben az esetben az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat államigazgatási szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt az eljárás jogerős befejezésétől kell számítani.

További speciális szabály, hogy a külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

Az MK 62. számú állásfoglalás a következőképpen magyarázza az eljárás megindításának határidejére vonatkozó rendelkezéseket:

- a köztisztviselővel szemben a fegyelmi eljárás megindítására a Ktv. alapján nyitva álló s a kötelezettségszegés [a továbbiakban: fegyelmi vétség] elkövetésétől számított háromévi, illetve a felfedezéstől kezdődő háromhavi határidő folyását nem módosíthatják azok a körülmények, amelynek az elévülési idő nyugvásával vagy megszakadásával járnak;
- a fegyelmi vétség elkövetésétől számított háromévi határidő akkor veszi kezdetét, amikor az elkövető a cselekményt befejezte;
- a fegyelmi vétség akkor tekinthető felfedezettnek, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vétségről, s egyszersmind arról is tudomást szerzett, hogy ki az a köztisztviselő, aki a vétség elkövetésével alaposan gyanúsítható.

157. § (1) A vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A hivatalvesztés büntetéssel - az erről szóló határozat jogerőre emelkedéséig - a felfüggesztés együtt jár.

(2) Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

(3) A felfüggesztés idejére illetmény jár, ennek azonban 50%-át a felfüggesztés megszűntetéséig vissza kell tartani. A teljes illetményt vissza kell tartani a hivatalvesztést kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve, annak jogerőre emelkedéséig.

(4) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni, kivéve, ha a hivatalvesztést kimondó határozat vált jogerőssé.

158. § (1) Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

- a) annak tartama alatt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik;**
- b) a fegyelmi eljárás megindítására az 156. § (1), (3) és (4) bekezdésekben meghatározott határidő után kerül sor;**
- c) a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható;**
- d) felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.**

(2) A fegyelmi eljárás megszüntetéséről az (1) bekezdés a) pontja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója, a b)-d) pontok esetében a fegyelmi tanács dönt.

159. § (1) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig - a hivatalvesztés büntetés kivételével - végrehajtani nem szabad. Ha azonban a kormánytisztviselő a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelté vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a kormányzati szolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik.

(2) Ha a kormányzati szolgálati jogviszony a 155. § (2) bekezdés b)-d) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a kormánytisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül ismételt kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít.

A Kttv. a továbbiakban csak a leghangsúlyosabb garanciális szabályokat tartalmazza, úgymint az állásból való felfüggesztés szabályait, a fegyelmi eljárás megszüntetésének az eseteit és a fegyelmi határozat végrehajtására vonatkozó szabályokat. A fegyelmi eljárás részletes menetét a R6. határozza meg, az eljárás részletes ismertetése során kerül sor a Kttv. ezen szakaszainak ismertetésére.

22.8. A fegyelmi eljárás szakaszai

A fegyelmi eljárás két szakasza a vizsgálat és a tárgyalás.

22.8.1. A vizsgálat

A fegyelmi eljárás első szakasza a vizsgálat, amelynek lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindításától számított három munkanapon belül írásban *vizsgálóbiztost kell, hogy kijelöljön*. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy – a korábban hatályos szabályoktól eltérően – egyes eseteken hosszabb eljárási határidőket állapít meg a kormányrendelet, így vizsgálóbiztos kijelölésére vonatkozó határidő is – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – meghosszabbítható. A meghosszabbításról a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt [R6. 2. § (2) bekezdése].

A vizsgálóbiztost az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselői közül kell kijelölni. Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetén az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselői közül kell kijelölni a vizsgálóbiztost.

Ha az államigazgatási szervnél a fenti feltételeknek megfelelő kormánytisztviselő nincs, az államigazgatási szerv irányítását, illetve felügyeletét ellátó államigazgatási szerv vezetője – ilyen szerv hiányában a KIM miniszter – a fenti feltételeknek megfelelő kormánytisztviselőjét jelölheti ki a vizsgálóbiztosi feladatok ellátására. Testület által kinevezett kormánytisztviselő fegyelmi ügyében a testület jelöli ki a – a fenti szabályok megtartásával – a vizsgálóbiztost [R6. 4. § (1)-(2) és (4) bekezdés].

A R6. megállapítja a vizsgálóbiztosi tisztség összeférhetlenségére vonatkozó szabályokat is. Így nem lehet vizsgálóbiztos

- az eljárás alá vont kormánytisztviselő hozzátartozója;
- akit a vizsgálat során, mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, illetve meghallgatása szükséges, valamint
- akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el [R6. 4. § (3) bekezdés].

Ehelyütt kell utalni a R6. 2. § (3) bekezdésének c) pontjára, amely kimondja, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha az összeférhetlenségi szabályokat megsértik.

A R6. nem határoz meg további feltételeket a vizsgálóbiztos személyével összefüggésben, de mindenképpen hozzá kell tennünk, hogy a jogszabályi feltételeken túl a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kijelölés során figyelemmel kell lennie arra is, hogy olyan kormánytisztviselőt jelöljön ki, aki mind szakmailag mind pedig emberileg megfelelő kvalitásokkal rendelkezik a vizsgáló-

lóbiztosi feladatok ellátására. Így például célszerű lehet vizsgálóbiztosnak olyan személyt választani, akinek egyrészt van jogi egyetemi végzettsége, másrészt kellő szakmai tapasztalattal rendelkezik.

A vizsgálóbiztosnak a vizsgálóbiztosi feladatai ellátásáért külön nem jár díjazás [R6. 4. § (5) bekezdés]. Más kérdés, hogy amennyiben a vizsgálóbiztos – a vizsgálóbiztosi tisztséggel együtt járó, a munkaköri feladatain kívüli egyéb feladatai miatt – rendkívüli munkavégzésre kényszerül, ezt a munkáltató köteles figyelembe venni és a rendkívüli munkavégzése ellenértékéért a Kttv.-ben szabályozott szabadidőt, illetve ha ezt nem tudja a munkáltató kiadni, akkor ennek pénzbeni megváltását köteles számára biztosítani.

A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított *tíz munkanapon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni*. Megjegyezzük, hogy a vizsgálat lefolytatására nyitva álló határidőt a munkáltatói jogkör gyakorlója – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – meghosszabbíthatja [R6. 2. § (2) bekezdése].

A vizsgálat időtartama alatt a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás tárgyát képező eredeti kötelezettségszegés mellett – az eredeti kötelezettségszegéssel összefüggő – egyéb kötelezettségszegésre is kiterjeszheti a fegyelmi eljárást. A kötelezettségszegést írásban kell közölni a kormánytisztviselővel. Ehelyütt kell utalni a R6. 2. § (3) bekezdésének e) pontjára, amely kimondja, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha olyan kötelezettségszegés miatt szabnak ki fegyelmi büntetést, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója nem közölt írásban a kormánytisztviselővel a vizsgálat során.

A vizsgálóbiztos alapvető feladata a vizsgálat során az, hogy kiderítse: a kormánytisztviselő elkövette-e a terhére rótt kötelezettségszegést, ha elkövette, akkor ez a kötelezettségszegés a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettsége volt-e, valamint, hogy vétkes volt-e a kötelezettségszegés. Mindennek érdekében a vizsgálat során a *vizsgálóbiztos*

- köteles a kötelezettségszegés elkövetésével alaposan gyanúsított kormánytisztviselőt meghallgatni;
- a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat;
- közölnie kell a kormánytisztviselővel a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehesen és további bizonyítást javasolhasson.

A *kormánytisztviselő* jogai a vizsgálat során a következők:

- joga van az ügy iratainak megtekintésére;
- kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokra és azok bizonyítékaira észrevételt tehet és további bizonyítást javasolhat;
- jogi képviselőt vehet igénybe;
- kérelmére a fegyelmi eljárás során az államigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv, illetve az MKK képviselőjének részvételét, illetve képviseleti jogának gyakorlását lehetővé kell tenni;
- meghallgatását úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője, illetve – a kormánytisztviselő ilyen irányú kérését követően – az érdekképviseleti szerv, illetve az MKK képviselője is jelen lehessen.

A kormánytisztviselő védekezéséről, a lefolytatott bizonyításról, valamint arról, ha a kormánytisztviselő valamely eljárási cselekményen nem jelenik meg, jegyzőkönyvet kell felvenni.

Itt kell utalni a R6. 2. § (3) bekezdésének i) pontjára, amely kimondja, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha a vizsgálat során az 5. § (4) bekezdésében foglaltakat nem tartják be.

Nem akadály a ugyanakkor a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a kormánytisztviselő – a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként közölt értesítés ellenére – nem jelenik meg a meghallgatáson, illetve vizsgálat során fogantatott egyéb eljárási cselekményen

Ha a kormánytisztviselő meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségzegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni, és nyolc napos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő. A munkáltatói jogkör gyakorlója – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – ezt a határidőt is meghosszabbíthatja [R6. 2. § (2) bekezdése]. Nem akadály a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a kormánytisztviselő védekezését határidőben nem terjeszti elő.

A munkáltatói jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a fegyelmi eljárást felfüggesztheti – legfeljebb az akadály megszűnéséig –, ha a kormánytisztviselő önhibáján kívüli okból védekezését tartós akadályoztatása miatt nem tudja előterjeszteni. Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását [R6. 2. § (6) bekezdése].

A vizsgálatot – a fegyelmi eljárás felfüggesztésének esetét kivéve – a fegyelmi eljárás megindításától számított hatvan napon belül be kell fejezni. Ez egy objektív határidő, vagyis a vizsgálóbiztos – ha élt a határidők meghosszabbításának a lehetőségével – az eljárás megindításától számított hatvan napon belül köteles a vizsgálatot befejezni.

A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezárásától számított nyolc napon belül köteles továbbá megküldeni az ügy összes iratát saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – ezt a határidőt is meghosszabbíthatja [R6. 2. § (2) bekezdése].

Új szabály, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül – a hivatalvesztés kivételével bármely más fegyelmi büntetést a tárgyalás nélkül is kiszabhat, a következő feltételek együttes fennállása esetén:

- ha a kormánytisztviselő a kötelezettségzegést a vizsgálat során elismeri és a tárgyalásról lemond és
- ha a tényállás megítélése egyszerű, valamint
- ha a büntetés célja tárgyalás nélkül is elérhető.

22.8.2. Tárgyalás

A fegyelmi eljárás második szakasza a tárgyalás, amely során az ügy érdeméről háromtagú fegyelmi tanács határoz. A fegyelmi tanács elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója. A fegyelmi tanács elnöke a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül írásban kijelöli a tanács tagjait, akik a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású, illetve vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselők lehetnek. Vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetén az államigazgatási szervnek a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselői közül kell kijelölni a fegyelmi tanács tagjait.

Ha az államigazgatási szervnél nincs a fent meghatározottaknak megfelelő kormánytisztviselő, az államigazgatási szerv irányítását, illetve felügyeletét ellátó államigazgatási szerv vezetője - ilyen szerv hiányában a KIM miniszter - a fent meghatározott feltételeknek megfelelő kormánytisztviselőjét jelölheti ki fegyelmi tanácstagnak.

A fegyelmi tanács összeférhetlenségére a következő szabályok vonatkoznak:

A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában elnökként, tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

- az ügyben vizsgálatot folytatott vizsgálóbiztos, illetve annak hozzátartozója;
- az eljárás alá vont kormánytisztviselő hozzátartozója;
- akit a vizsgálat során, mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, illetve meghallgatása szükséges, valamint
- akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben áll fenn valamely összeférhetlenségi ok, az államigazgatási szerv irányítását, illetve felügyeletét ellátó államigazgatási szerv vezetője – ilyen szerv hiányában a KIM miniszter – saját vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőjét jelöli ki a fegyelmi tanács elnökének. Ehelyütt kell ismételtén utalni a R6. 2. § (3) bekezdésének c) pontjára, amely kimondja, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha az összeférhetlenségi szabályokat megsértik.

Testület által kinevezett kormánytisztviselő fegyelmi ügyében a fenti szabályoktól kicsit eltérő szabályok érvényesülnek. Ez esetben a testület gyakorolja a fegyelmi tanács jogkörét vagy – választása szerint – a R6. szabályaira figyelemmel a testület tagjaiból háromtagú fegyelmi tanácsot alakít. Ez utóbbi esetben a testület a fegyelmi tanács határozatát nem változtathatja meg.

A fegyelmi tanács a tanács kijelölésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A munkáltatói jogkör gyakorlója – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – ezt a határidőt is meghosszabbíthatja [R6. 2. § (2) bekezdése]. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell vezetni. A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal korábban megkapják, amely határidő nem rövidíthető le.

A tárgyaláson az államigazgatási szervet az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a kormánytisztviselő jogi képviselőt is igénybe vehet, vagy kérelmére az államigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv, illetve az MKK képviselőjének a részvételét, illetve képviseleti jogának gyakorlását lehetővé kell tenni.

Ha a kormánytisztviselő vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a kormánytisztviselőt vagy képviselőjét szabályszerűen értesítették. Az eljárás akkor is lefolytatható, ha a kormánytisztviselő vagy képviselője előzetesen bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhethet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

Amennyiben az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani. A munkáltatói jogkör gyakorlója – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetészerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – ezt a határidőt is meghosszabbíthatja [R6. 2. § (2) bekezdése].

A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárást az akadályoztatás okának megszűnéséig felfüggesztheti, ha a kormánytisztviselő tartós akadályoztatása miatt önhibáján kívül nem tud részt venni a tárgyaláson. Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a fegyelmi tanács elnöke haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását.

A fegyelmi tanács – az eljárás felfüggesztésének eseteit kivéve – az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül, zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja. Ez – hasonlóan a vizsgálat lezárására vonatkozó határidővel - egy objektív határidő, vagyis a fegyelmi tanács az első tárgyalástól számított harminc napon belül – akkor is, ha élt a határidők meghosszabbításának a lehetőségével – köteles határozatot hozni. Ehelyütt kell utalni a R6. 2. § (3) bekezdésének f)-h) pontjaira, amelyek kimondják, hogy a fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül, ha a fegyelmi tanács nem a zárt ülésén hozza meg a határozatot, illetve, ha a fegyelmi tanács zárt ülésén a tanács tagjain és a jegyzőkönyvvezetőn kívül más is részt vesz, valamint, ha a fegyelmi határozat nem jelöli meg az elkövetett konkrét kötelezettségzegéseket, illetve a határozat nem tartalmaz indokolást, vagy indokolása nem tartalmazza a tényállás leírását.

A Kttv. 158. §-ban foglaltak esetén az eljárást megszüntető határozatot kell hozni, valamint nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan.

A Kttv. alapján meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

- annak tartama alatt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik;
- a fegyelmi eljárás megindítására a Kttv.-ben meghatározott határidő után kerül sor;
- a kormánytisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható;
- felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.

Abban az esetben, ha a fegyelmi eljárás tartama alatt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik, a munkáltatói jogkör gyakorlója szünteti meg az eljárást, a többi esetben az eljárás megszüntetéséről a fegyelmi tanács dönt.

2012. július 1-jéig – a Kormánytisztviselői Döntőbizottsággal kapcsolatos rendelkezések hatályba lépéséig – a Kttv. 238. §-a alkalmazandó a kormánytisztviselők jogvitáiban is. A fegyelmi, illetve a kártérítési határozat kézbesítésétől számított harminc napon belül a kormánytisztviselő a bírósághoz fordulhat [Kttv. 238. § (3) bekezdés d) pontja]. Amennyiben a kormánytisztviselő a fegyelmi határozattal szemben nem fordul bírósághoz, a határozat végrehajthatóvá válik. Ha azonban a kormánytisztviselő a fegyelmi határozattal szemben a bírósághoz fordul, a sérelmezett intézkedés – a hivatalvesztés büntetés kivételével - a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre. Ha azonban a kormánytisztviselő a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a kormányzati szolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik.

A Kttv. arra az esetre is tartalmaz szabályozást, hogy ha a kormányzati szolgálati jogviszony a 155. § (2) bekezdés b)-d) pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik. Ebben az esetben a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát államigazgatási szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a kormánytisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül ismételt kormányzati szolgálati jogviszonyt létesít.

22.8.3. Közös szabályok a fegyelmi eljárásban

Ehelyütt összefoglaljuk azokat a szabályokat, amelyek a fegyelmi eljárás mindkét szakaszára irányadó rendelkezéseket tartalmaznak.

Előfordulhat, hogy a kormánytisztviselőt olyan súlyos, illetve olyan jellegű kötelezettségszegéssel gyanúsítják, hogy szükségessé válhat bizonyos ideig a munkahelyétől való eltávolítása. Ennek érdekében a Kttv. lehetővé teszi, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a fegyelmi eljárás alá vont kormánytisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig *állásából felfüggeszthesse*, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távollétet indokolja. Nem mérlegelhet a munkáltatói jogkör gyakorlója a hivatalvesztés büntetés esetében – az erről szóló határozat jogerőre emelkedéséig ugyanis – a felfüggesztés együtt jár. Ugyanakkor garanciális szabály, hogy azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

A felfüggesztés idejére továbbra is jogosult illetményre az eljárás alá vont, ennek azonban ötven százalékát a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. A teljes illetményt vissza kell tartani a hivatalvesztést kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve, annak jogerőre emelkedéséig. A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni, kivéve, ha a hivatalvesztést kimondó határozat vált jogerőssé.

A R6. 2. § (8) bekezdése szerint, ha a kormánytisztviselő elháríthatatlan ok miatt tartósan nem tud munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve munkavégzési kötelezettségét teljesíteni, az ok megszűnéséig nem lehet a kormánytisztviselőt a Kttv. 157. § szerint állásából felfüggeszteni. Vagyis, ha például a kormánytisztviselő tartósan keresőképtelen vagy előzetes letartóztatásban van, ebben az esetben nem lehet állásából függeszteni. A keresőképtelenség idejére ugyanis betegszabadságra járó díjazás, majd táppénz jár, így nem indokolt illetmény fizetése, amely az állásból való felfüggesztéssel járna együtt. Nem jár ugyanakkor egyáltalán illetmény abban az esetben, ha a kormánytisztviselő előzetes letartóztatásban van. A Kttv. 79. § j) pontja alapján mente-

sül a kormánytisztviselő a rendelkezésre állási, valamint munkavégzési kötelezettség alól az elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára. Ilyennek minősül egyértelműen az előzetes letartóztatás időtartama. A Kttv. 144. § (3) bekezdése rendelkezik azokról az esetekről, amikor a kormánytisztviselőt díjazás illeti meg munkavégzés hiányában is. Ezek az esetek azonban nem tartalmazzák a Kttv. 79. § j) pontját. Mindebből következően tehát nem illeti meg díjazás a kormánytisztviselőt az előzetes letartóztatás időtartamára.

A költségviseléssel kapcsolatban a korábban hatályos szabályokhoz képest az új szabályok anynyiban változtak, hogy ugyan továbbra is az államigazgatási szerv viseli a fegyelmi eljárás lefolytatásával összefüggő költségeket, de a Kttv. egyértelműen kimondja, hogy a fegyelmi eljárás lefolytatásával összefüggő költségeket *mindenki maga előlegezi*. A korábban hatályos szabályokkal azonos módon kimondja a törvény, hogy ha a kormánytisztviselő fegyelmi felelősségét jogerősen megállapították, a kormánytisztviselő viseli az általa indítványozott eljárási cselekmények, illetve a részéről igénybe vett jogi képviselő költségeit. Új szabály ugyanakkor, mely szerint a *munkáltatói jogkör gyakorlója méltányosságból mérsékelheti vagy elengedheti* a kormánytisztviselőt terhelő költségek viselését [R6. 2. § (4) bekezdés].

A fegyelmi eljárás során felmerült költségek különösen a következők lehetnek:

- a felek költségei, a tárgyaláson való megjelenéssel felmerült kiadások, a képviselő készkiadásai, valamint díja;
- a fegyelmi eljárás alá vontnak a fegyelmi eljárás során felmerült költsége, keresetvesztesége;
- a tanuk megjelenésével járó költségek;
- a szakértő díja és költsége;
- a szemle lebonyolításának költségei.

Ha a fegyelmi eljárás során a vizsgálóbiztos, illetve a fegyelmi tanács tekintetében *személycsere* válik szükségessé, a munkáltatói jogkör gyakorlójának e rendelet szabályainak megfelelő alkalmazásával kell az új személyeket kijelölnie [R6. 2. § (5) bekezdés].

A munkáltatói jogkör gyakorlója - a vizsgálóbiztos javaslatára - a *fegyelmi eljárást felfüggesztheti*, ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult - legfeljebb az eljárás jogerős befejezéséig -, feltéve, ha e nélkül a tényállás nem tisztázható. Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását [R6. 2. § (6) bekezdés b) pont].

22.9. Átmeneti szabályok

Figyelemmel arra, hogy a R6. megváltoztatta a fegyelmi eljárás szabályait, a jogalkotónak átmeneti szabályokat kellett alkotnia az új szabályok hatályba lépésével érintett fegyelmi vétségekkel kapcsolatos eljárásokra. A rendelet szabályait a 2012. március 10-én és azt követően indult fegyelmi eljárásokban kell alkalmazni, függetlenül a kötelezettségszegés elkövetésének időpontjától [R6. 14. § (2) bekezdés].

Kártérítési felelősség
Kormánytisztviselő kártérítési felelőssége

160. § (1) A kormánytisztviselő, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a kormánytisztviselő négyhavi illetményét vagy a tartósan külföldön foglalkoztatott kormánytisztviselő négyhavi ellátmányát. Szándékos és súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A munkáltató vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, ha a kár olyan utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított kormánytisztviselő az utasítást adó figyelmét - a 78. § (4) bekezdésében meghatározott módon - előzőleg felhívta.

23. Kártérítési felelősség

23.1. A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége

23.1.1. Vétkességi felelősség

A Kttv. a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének általános alakzataként fenntartja a *vétkességi felelősséget*. Ennek megfelelően a kormánytisztviselő, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, az általa a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelesegeinek megszegésével szándékos vagy gondatlan magatartással a munkáltatónak okozott kárt köteles megtéríteni. A gondatlanság két alakzata tehát a súlyos gondatlanság és az enyhe gondatlanság. Az MK 25. számú állásfoglalás értelmében a kormánytisztviselő szándékosan okoz kárt, ha előre látja cselekményének [mulasztásának] károsító következményeit, és azokat kívánja [közvetlen szándék], vagy azokba belenyugszik [eshetőleges szándék]. Gondatlan a károkozásról pedig akkor beszélhetünk, ha a kormánytisztviselő előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában [súlyos gondatlanság], vagy magatartásának következményeit azért sem látja előre, mert elmulasztja a tőle elvárható gondosságot [enyhe gondatlanság].

A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség

- a kár;
- a kormánytisztviselői magatartás (köteleességszegés) *felróhatósága* (vagyis, hogy nem úgy járt el a kormánytisztviselő, ahogy az adott helyzetben általában elvárható), valamint
- a kár és a kormánytisztviselői magatartás közötti *okozati összefüggés* tekintetében.

A Kttv. tehát a bizonyítási teher tekintetében nem változtat a kárfelelősség Ktv. szerinti szemléletén.

A kormánytisztviselői kárfelelősség szubjektív elemére, a *vétkességre* vonatkozó új szabályok eltérnek a korábban hatályos rendelkezésektől: A Ktv. alapján – az MT.-vel azonos módon – a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség *vétkes megszegésével okozott*

kárért tartozott kártérítési felelősséggel. A Ktv. idézett szabálya azt jelentette, hogy a vétkesség akkor volt megállapítható, ha a kormánytisztviselő *nem úgy járt el, ahogy az tőle, az adott helyzetben elvárható lett volna*, holott tudnia kellett volna, hogy az adott helyzetben mi a helyes magatartás. Az új szabályok ezzel szemben – az adott kormánytisztviselő személyétől elvonatkoztatva – csak *az adott helyzetben általában elvárhatóságot* határozzák meg, mint a vétkesség feltételét.

Nem a Kttv. kártérítési felelősségi szabályai irányadóak akkor, ha a kormánytisztviselő más jogviszonyból származó kötelezettségét szegi meg. Ebből következően nem a Kttv. szabályai, hanem a Ptk. szabályai irányadóak a kárfelelősség tekintetében, ha a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya mellett létesített polgári jogi jogviszonyból [jellemzően megbízási jogviszony] eredő kötelezettségeit szegi meg. Ugyanígy például a tanulmányi szerződésre, illetve illetményelőlegre, lakástámogatásra vonatkozó szerződés megkötése esetén is az általános polgárjogi szabályokat kell irányadónak tekinteni.

Ugyanakkor a Kttv. kárfelelősségi szabályai irányadóak akkor is, ha a kormánytisztviselő feladatát kirendelés kapcsán más munkáltatónál teljesíti. Az alapvető munkáltatói jogok kivételével a kirendelt kormánytisztviselő felett a munkáltatói jogokat azon államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője gyakorolja, amelyhez a kormánytisztviselőt kirendelték [Kttv. 53. § (4) bekezdés]. Figyelemmel arra, hogy a Kttv. 6. § 1. pontja alapján a kártérítési eljárás megindítása alapvető munkáltatói jognak minősül, a kirendelő munkáltató jogosult és köteles a kártérítési eljárás megindítására.

A kártérítési, illetve anyagi felelősség egységes, valamennyi kormánytisztviselőre hivatali besorolásától függetlenül azonos feltételekkel és követelményekkel érvényesül. Nincs különbség vezetők és ügyintézők kárfelelősségének törvényi szabályai között. Attól is függetlenül érvényesül továbbá, hogy a kormánytisztviselőt főállásban, teljes munkaidőben, vagy részmunkaidőben foglalkoztatják. Ugyanakkor adott helyzetben más lehet az elvárhatóság egy vezetővel, illetve egy beosztottal szemben, figyelemmel arra, hogy a vezetői munkakört betöltő személy felelőssége, feladatai, kompetenciái eltérnek a beosztotti munkakörben lévő kormánytisztviselőétől.

A Kttv. a *kártérítés mértékét* a következőképpen határozza meg: a Kttv. ugyan nem szünteti meg a kormánytisztviselő törvényben korlátozott kártérítési felelősségét az enyhe gondatlansággal okozott károk körében, így kimondja, hogy az *enyhe gondatlansággal okozott károk* esetében a kártérítés mértéke *nem haladhatja meg a kormánytisztviselő négyhavi illetményét* vagy a tartósan külföldön foglalkoztatott kormánytisztviselő négyhavi ellátmányát. A *szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás* esetén azonban a *teljes kár* megtérítését írja elő.

A Kttv. az Mt. szabályaihoz igazodik a kártérítésre vonatkozó szabályok tekintetében. Az új szabályok – különösen a kártérítés mértéke tekintetében – jelentősen eltérnek a korábban hatályos rendelkezésektől: *Gondatlan károkozás* esetén – vagyis *mind az enyhe mind pedig a súlyosan gondatlan károkozás esetén* – a kártérítés mértéke mindössze a köztisztviselő *egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát* nem haladhatta meg. E kártérítés mértékét a kinevezés legfeljebb *másfél havi átlagkeresetig* határozhatta meg [MT. 167. § (3) bekezdés]. A Ktv. szabályai kiegészítették az MT. szabályokat, eszerint *gondatlan elkövetés* esetén a kormánytisztviselő háromhavi illetménye erejéig, a tartósan külföldön foglalkoztatott kormánytisztviselő – a külszolgálat alatt – háromhavi ellátmánya erejéig felelt, amennyiben

- a közigazgatási szerv gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével, vagy
- az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével, vagy
- hatósági intézkedés során a jogszabályok megsértésével kárt okozott, vagy
- a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítása teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított köztisztviselő előzőleg a figyelmét felhívta.

A köztisztviselő *kizárólag a szándékos károkozása esetén* volt köteles a teljes kárt megtéríteni.

Az új szabályokkal összevetve a korábban hatályos rendelkezéseket egyértelműen megállapítható, hogy a hatályos szabályokban jelentős eltérés mutatkozik a kormánytisztviselők hátrányára a korábban irányadó rendelkezésekhez képest.

További korlátozó szabályokat is meghatároz a Kttv. a kártérítés mértéke vonatkozásában: egyrészt előírja, hogy nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezte a károkozás idején nem volt előrelátható. Az *előreláthatósági szabály* lényege, hogy a kormánytisztviselő azt a kárt köteles megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, azaz a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett [ezért általa általában előre nem látható, ún. következményi] károkat azonban nem. E szemlélet mind a gondatlanul, mind a szándékosan okozott károk esetében érvényesül.

Kármegosztásra vezet *a munkáltató vétkes közrehatása*, valamint *a munkáltatói kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztása*. A munkáltató vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, és így nem kell megtéríteni a kárt, ha a kár olyan utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított kormánytisztviselő az utasítást adó figyelmét – a Kttv. 78. § (4) bekezdésében meghatározott módon – előzőleg felhívta. Eszerint a kormánytisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba vagy a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a kormánytisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg. A kormánytisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti.

Itt kell még megemlíteni továbbá a Kttv. 166. §-át, amely szerint *a kormánytisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti*. A bíróság ennek során különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladat-végrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

161. § (1) A kormánytisztviselő vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentésül a kormánytisztviselő a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(3) A kormánytisztviselőt az (1) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján aláírásával igazoltan vette át. A dolog több kormánytisztviselő részére megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő kormánytisztviselőnek alá kell írnia. A kormánytisztviselő meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdés szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) Az (1) és (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a kormánytisztviselő mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

23.1.2. Megőrzési felelősség

A Kttv. lényegében változatlan tartalommal tartja fenn a kormánytisztviselő ún. *megőrzési felelősségének* szabályait, ideértve e felelősségi alakzat jogalapi elemeit.

A megőrzési felelősségi szabályok – azonosan a korábbi szabályokkal – *csak az őrzött dologban bekövetkezett hiány* esetére alkalmazandók, vagyis a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban [például szerszám, termék, áru, anyag] bekövetkezett hiány esetén, amelyeket a kormánytisztviselő állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Ilyen tárgy lehet jellemzően például a hivatali mobiltelefon, notebook, egyéb elektronikai eszközök. Ekkor a kormánytisztviselő *vétkességére tekintet nélkül* a teljes kárt köteles megtéríteni.

A munkáltató bizonyítja

- egyrészt, hogy *a megőrzési felelősséghez szükséges feltételek teljesültek*, vagyis, hogy a kormánytisztviselő a megőrzésében lévő, hiánnyal érintett dolgot
- *visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel* vette át;
- *állandóan őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli*, valamint
- *jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan* vette át. Ehhez kapcsolódó további feltétel, hogy a dolog több kormánytisztviselő részére megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő kormánytisztviselőnek alá kell írnia. A kormánytisztviselő meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye. Itt kell utalni arra, hogy *pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.*

A jegyzék, illetve elismervény vonatkozásában az MK 113. számú állásfoglalása olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek még a hatályos szabályok vonatkozásában is irányadóak. Eszerint a munkavállalónak megőrzési felelőssége esetén a jegyzéket vagy elismervényt az átadás-átvétel tényének utólagos igazolása nem pótolja. Továbbá, ha a munkavállaló az átadás-átvétel időpontjában a dolgot kifogás nélkül vette át és utóbb arra hivatkozik, hogy az átvett dolog mennyisége és közölt minősége eltéréseket mutat, vagy a dolog nem azonos az átvételi jegyzéken vagy elismervényen feltüntetett dologgal, mindezek hitelt érdemlő bizonyítása őt terheli.

- *másrészt a kár [jelen esetben hiány] bekövetkeztét és mértékét.*

A Kttv. lehetőséget ad a kormánytisztviselőnek arra, hogy kimentse magát a felelősség alól: Mentesül a kormánytisztviselő a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy

- a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

A megőrzési felelősség hatálya alá tartozó dolgok esetén a dologban bekövetkezett *egyéb károsodás [rongálódás]* felmerülésekor a kormánytisztviselői kárfelelősség *vétkességi alapú* a kormánytisztviselő bizonyítási kötelezettsége mellett, eltérően a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó általános szabálytól. Vagyis – szemben a Kttv. 160. §-ánál írt általános vétkességi felelősségi szabálytól – ebben az esetben nem a munkáltatót, hanem a kormánytisztviselőt terheli a bizonyítási kötelezettség arra vonatkozóan, hogy úgy járt, ahogy az általában elvárható. A munkáltatónak kell bizonyítania ugyanakkor a kár bekövetkeztét és mértékét, továbbá, hogy a dolgot visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vette át a kormánytisztviselő, továbbá azt állandóan őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli, valamint, hogy azt jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át a kormánytisztviselő. Ebben az esetben is irányadó az a szabály, mely szerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

162. § (1) Leltárhiány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készletben) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány. Azon anyagok körét, amelyek után természetes mennyiségi csökkenés, kezeléssel járó veszteség nem számolható el, valamint a csökkenés és a veszteség alsó és felső határát a hivatali szervezet vezetője határozza meg. Egy leltári időszakra a természetes mennyiségi csökkenés, illetve a kezeléssel járó veszteség változó mértékben is megállapítható.

(2) Az a kormánytisztviselő, akinek kinevezési okiratában rögzített munkaköri feladatai közé tartozik a részére szabályszerűen átadott és átvett anyag, áru (leltári készlet) kezelése, a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül felel.

(3) A leltárhiány miatt való felelősséget csak abban az esetben lehet érvényesíteni, ha

a) a kormánytisztviselő kinevezési okirata tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét;

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént;

c) a leltárhiányt az államigazgatási szerv által meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítják meg.

(4) Ha a leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős kormánytisztviselő olyan munkakörben, illetve olyan munkahelyen dolgozik, ahol az átvett leltári készletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel.

(5) A leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős, valamint a leltári készletet kezelő többi kormánytisztviselő a leltárhiányért illetményük arányában felelnek.

(6) Leltározásnál a kormánytisztviselő, illetve akadályoztatása esetén képviselője jelenlétének feltételét biztosítani kell. Ha a kormánytisztviselő a képviselőről nem gondoskodik, az államigazgatási szerv e feladat ellátására szakmailag alkalmas, érdektelen képviselőt köteles kijelölni.

(7) A kormánytisztviselő a leltárfelvétel során, illetve a leltárfelvétel után a leltározással kapcsolatban észrevételt tehet.

(8) A leltárhiányért fennálló felelősség megállapítására a 165. §-ban foglaltak az irányadók azzal az eltéréssel, hogy a felelősséget a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon belül el kell bírálni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának kézbesítését követő nappal kezdődik. A határidő

eltelte után a leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős kormánytisztviselőt kártérítésre nem lehet kötelezni.

23.1.3. Leltárhiányért való felelősség

A leltárhiányért való felelősség a kormánytisztviselő megőrzési [objektív] felelősségének az egyik sajátos esete, melynek lényeges feltételei változatlanok [leltári készlet fogalma, leltárhiány fogalma], illetve a felelősség érvényesítéséhez változatlanul az szükséges, hogy egyrészt a kormánytisztviselő kinevezési okirata tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét, másrészt hogy a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörténjen, harmadrészt pedig, hogy a leltárhiányt az államigazgatási szerv által meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítsák meg.

A Kttv. – szintén a korábban hatályos szabályokkal azonos módon – meghatározza a különbséget a felelősség tekintetében akkor, ha a leltári készletet egy, illetve több kormánytisztviselő kezeli: Eszerint, ha a leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős kormánytisztviselő olyan munkakörben, illetve olyan munkahelyen dolgozik, ahol az átvett leltári készletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel. A leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős, valamint a leltári készletet kezelő többi kormánytisztviselő a leltárhiányért illetményük arányában felelnek.

A Kttv. – ugyancsak a korábban hatályos szabályokkal azonos módon – részletesen meghatározza továbbá a leltárfelvételi eljárás során a kormánytisztviselő jogait. Eszerint leltározásnál a kormánytisztviselő, illetve akadályoztatása esetén képviselője jelenlétének feltételét biztosítani kell. Ha a kormánytisztviselő a képviselétéről nem gondoskodik, az államigazgatási szerv e feladat ellátására szakmailag alkalmas, érdektelen képviselőt köteles kijelölni. A kormánytisztviselő a leltárfelvétel során, illetve a leltárfelvétel után jogosult arra, hogy a leltározással kapcsolatban észrevételeket tegyen.

A törvény rögzíti továbbá az eljárási határidőket a leltárhiányért fennálló felelősség érvényesítése tekintetében: A kormánytisztviselő leltárfelelősségének megállapítására aR6.-ban meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy itt szoros határidők érvényesülnek, mivel a felelősséget a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon belül el kell bírálni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a nyomozó hatóság, illetve a bíróság jogerős határozatának kézbesítését követő nappal kezdődik. A határidő eltelte után pedig a leltárhiányért kinevezési okirata alapján felelős kormánytisztviselőt kártérítésre nem lehet kötelezni.

163. § (1) Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. A kárt a kormánytisztviselők egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(2) A megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén a kormánytisztviselők illetményük arányában felelnek.

(3) Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

23.1.4. Együttes károkozás

A Kttv. előírja, hogy több kormánytisztviselő általi együttes károkozás esetén a kárt a *vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában* viselik. A kárt a kormánytisztviselők *egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás aránya nem állapítható meg*. A kormánytisztviselők egyetemleges kötelezésére csak szándékos károkozás esetében van lehetőség. A *megőrzési felelősség mellett a vétkességarányos felelősségi szabály nem alkalmazható*, ezért a Kttv. fenntartja a korábban hatályos megoldást, ilyenkor a *kormánytisztviselők illetményük arányában* felelnek.

Az MK 35. számú állásfoglalás az egyetemleges kötelezéssel összefüggésben tartalmaz a Kttv. vonatkozásában is érvényesülő iránymutatást: Az MT. 171. §-ának (2) bekezdésében foglaltak szerinti – csakúgy, mint a Kttv. 163. § (3) bekezdésében foglaltak szerinti – egyetemleges felelősség megállapítása esetén bármelyik kötelezettől az egész tartozás behajtható. Ilyen esetben sor kerülhet arra, hogy az egyik egyetemleges kötelezett megtérítési igényt támaszt egyetemlegesen kötelezett adóstársával szemben azon az alapon, hogy az egymás közötti viszonyra [felróhatóságra, közrehatás arányára] tekintettel őt a munkáltatónak kifizetett összegnél kisebb összeg terheli. A munkavállalók [kormánytisztviselők] egymás közötti viszonyában a megtérítési igény tárgyában keletkezett vita nem minősül munkaügyi jogvitának. A kormánytisztviselők közti vita a kártérítési alapeljárástól független.

164. § (1) A kárért felelős kormánytisztviselő köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig ez nem lehetséges, vagy a munkáltató azt alapos okból nem kívánja, köteles a munkáltató vagyoni és nem vagyoni kárát megtéríteni.

(2) Kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a munkáltató vagyonában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a munkáltatót ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

(3) A kárt pénzben kell megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár természetben való megtérítését indokolják.

(4) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást - ideértve az üzemviteli költséget is - és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell - az avulásra is tekintettel - figyelembe venni.

23.1.5. A kártérítés módjai

A Kttv. meghatározza a kár megtérítésére vonatkozó szabályokat. Itt jegyezzük meg, hogy az Mt. nem tartalmaz kifejezetten a kár megtérítésére vonatkozó szabályokat, hanem egy utaló szabállyal a felelősség módja, a kártérítés mértéke című Ptk. XXXI. fejezetét rendeli alkalmazni [Mt. 177. §, 179. § (5) bekezdés]. A Kttv.-nek kár megtérítésére vonatkozó főbb szabályai ugyan a kormánytisztviselő kártérítési felelőssége körében lettek elhelyezve, de *ezek a rendelkezések az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége tekintetében is alkalmazandóak* [Kttv. 167. § (5) bekezdése]. Vagyis az alábbi szabályok értelemszerűen az államigazgatási szerv által a kormánytisztviselőnek okozott károk esetében is megfelelően alkalmazandóak.

A Kttv. a megtérítésére vonatkozó szabályok között rendelkezik azon módokról, amelyekkel a bekövetkezett károsodás kiküszöbölhető. A törvény a *kártérítési módok* között sorrendet állapít meg, amelytől eltérni csak indokolt esetekben lehetséges.

A kárért felelős személy elsősorban az *eredeti állapotot* köteles helyreállítani, s csak abban az esetben köteles a károsult *vagyoni és nem vagyoni kárát* megtéríteni, ha az eredeti állapot helyreállítása nem lehetséges, vagy a károsult azt alapos okból nem kívánja. Az eredeti állapot helyreállítására értelemszerűen elsősorban akkor kerülhet sor, ha erre fizikai lehetőség van, továbbá, ha a helyreállításhoz szükséges költség olyan összegű, hogy megéri a helyreállítást választani.

A Kttv. – összhangban a Ptk. szabályaival – a kár két fajtáját különbözteti meg: *a vagyoni és a nem vagyoni kárt*. A kárt pedig elsősorban *pénzben* kell megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár *természetben* való megtérítését indokolják. A Ptk. a természetbeni megtérítést igazoló körülményekhez további magyarázatot is ad, eszerint a kár természetben való megtérítése különösen akkor lehet indokolt, ha a kártérítés tárgyát a károkozó maga is termeli, vagy az egyébként rendelkezésére áll [Ptk. 355. § (2) bekezdés]. Ha az első fordulat nem is, de a második irányadó lehet a közszolgálat vonatkozásában is. A pénzbeni kártérítés is lehet *egyösszegű*, illetve *járadék* formájában biztosított, illetve akár a kettő *kombinációja*. Járadék formájú kártérítés megállapítására azonban jellemzően a munkáltató által a kormánytisztviselőnek okozott károk vonatkozásában kerül sor [lásd a Kttv. 172. §-ához fűzött magyarázatot!].

23.1.6. A kár elemei

A Kttv. teljes mértékben átvette a Ptk. kárfogalmát: Kártérítés címén a károkozó körülmény folytán a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget kell megtéríteni, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

Vagyis a kárnak négy elemét különböztethetjük meg: *a vagyonban beállott értékcsökkentést, az elmaradt vagyoni előnyt, a kárpótlást vagy költséget, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges*, ezek együtt az ún. *vagyoni károk*, valamint ezen túl megkülönböztetjük a *nem vagyoni kárt* is.

A *vagyonban beállott értékcsökkenés* [a tényleges kár, *damnum emergens*] azt jelenti, hogy a károsult valamely dolga megsemmisül, megsérül, eltűnik, elveszik. Ilyenkor a kár összege a dologban, közvetett módon pedig a károsult vagyonában bekövetkezett értékcsökkenés. *Elmaradt vagyoni előnyről* [*lucrum cessans*] van szó, ha a károkozással összefüggésben keresetvesztés vagy jövedelemvesztés merül fel a károsult oldalán. Ide tartozik a kiségitő – például alkalmi – jövedelmek elmaradása is.

Az *a kárpótlás vagy költség, amely a károsultat ért vagyoni és nem vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges* olyan költségek, amelyek a káreseménnyel összefüggésben járulékosan merülnek fel. Ezek már nem állnak okozati összefüggésben magával a károkozással, mert már magának a károsodásnak a bekövetkezése után merülnek fel – szükséges módon – a károsultnál, annak érdekében, hogy az őt ért hátrányt kiküszöbölje, vagy csökkentse. Például, ha a balesetet szenved valaki, ezzel összefüggésben a sérült ápolásával, rehabilitációjával összefüggésben felmerülő költségek [például kezelések díja, gyógyszerek ára, szállítási költség, speciális

gyógyászati segédeszközök ára, diétás ételek ára] jöhetnek szóba. Dologi kár esetén pedig ilyen költség általában a sérült dolog megjavítására szánt költség. Természetesen a felmerült költségeket a károsultnak szükséges bizonyítania [például számlákkal, tanúkkal]. .

Fontos hangsúlyozni, hogy a kártérítés következtében a károsult előnyösebb helyzetbe sem kerülhet a károsodást megelőző helyzeténél, ennek indoka a *kárnszerzés tilalma*. Kárnszerzésnek minősülnek például a társadalombiztosítási szolgáltatások, így ezeket is le kell vonni a kártérítés összegéből. Ha a károkozó a károsult részére teljes kártérítést fizet - vagyis nem csak a dologban keletkezett értékcsökkenést fizeti meg, hanem a dolog teljes értékét -, a maradványt a károsult köteles a károkozónak kiadni. A surrogatum olyan érték, amelyet a károsult harmadik személytől, nem pedig a kártérítésért felelős személytől kap. A kárnszerzés tilalmának megfelelően a surrogatum értékét le kell vonni a kártérítés összegéből. Surrogatumnak minősül például a biztosítási összeg, amelyet a biztosító intézet a biztosítási esemény (a kár) bekövetkezése esetén fizet a károsult részére.

A nem vagyoni kár, illetve a hozzá kapcsolódó kártérítés az általános személyiségvédelem eszköze. A nem vagyoni kártérítés megfizetésére vonatkozó igény jogalapja valamely *személyhez fűződő jog* megsértése. Nem vagyoni kár a közszolgálati munkajogban például egy balesetből eredő testi és – bizonyos esetekben – lelki sérülés felmerülésekor jelentkezik, s az ilyen sérülésből eredő hátrányokat fejezi ki.

A személyhez fűződő jogokra jellemző, hogy általános szabályként kizárólag a *természetes személyeket* illetik meg [ilyen például jellemzően a becsület és az emberi méltóság, testi épség, egészség], de bizonyos személyhez fűződő jogok ugyanakkor *jogi személyeket* is megillethetnek [például névviseléshez való jog]. Ezért – amennyiben a jogérvényesítés feltételei fennállnak – a jogi személyek is sikeresen érvényesíthetik nem vagyoni kártérítés iránti igényeiket.

A Ptk. nem határozza meg a *nem vagyoni kár* fogalmát, illetve azokat az eseteket, amelyekben ilyen jellegű kár felmerülhet, így a Kttv. sem ad további támpontot a nem vagyoni kár, illetve kártérítés értelmezéséhez.

Korábban a Ptk. 354. §-a kimondta, hogy a károkozó köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát, ha a károkozás a károsultnak a társadalmi életben való részvételét, vagy egyébként életét tartósan vagy súlyosan megnehezíti, illetve a jogi személynek a gazdasági forgalomban való részvételét hátrányosan befolyásolja. Az MT. kihirdetési szövege szintén így szólt: Meg kell téríteni a munkavállalónak azt a kárát is, amely azzal összefüggésben merül fel, hogy a károkozás nyomán a munkavállaló társadalmi életben való részvétele vagy egyébként élete tartósan vagy súlyosan megnehezül [nem vagyoni kár] [MT. 177. § (1) bekezdése]. Az AB 34/1992. (VI.1.) AB határozata nyomán a Ptk. jelenleg csupán azt mondja ki, hogy a kárért felelős személy köteles megtéríteni a károsult nem vagyoni kárát [Ptk. 355. § (1) bekezdés]. Ugyanezt a csonka mondatot tartalmazta az MT. 177. § (2) bekezdése is. Az AB a határozat indoklásában kifejtette, hogy a polgári jog a személyek vagyoni viszonyainak szabályozásán túl a személyiségi jogok védelmére is hivatott. Ebben a körben indokolatlan különbséget tenni a súlyosabb és a kevésbé súlyos sérelmek között oly módon, hogy a nem vagyoni kártérítést csupán a kirívóan súlyos esetekben lehet követelni. Ezért a határozat eltörölte a nem vagyoni kártérítés fent ismertetett szigorú előfeltételeit, és elvileg mindenféle – akár csekélyebb súlyú – személyiségi jogsértés esetére is lehetővé tette ezen jogintézmény alkalmazását. Más kérdés, hogy az így hatályban maradt fél mondat rendkívül kevés e jogintézmény tartalommal való kitöltésére, a részletes szabályok pedig a mai

napig nem kerültek megalkotásra. Ebből következően a bírói gyakorlat alakította, illetve alakítja a nem vagyoni kártérítés megváltozott gyakorlatát.

Tekintettel arra, hogy a nem vagyoni kártérítés személyiségvédelmi eszköz, így személyhez kötött jellegéből adódóan csak személyesen érvényesíthető.

A nem vagyoni kár esetében tehát alapvető nehézséget okoz, hogy egyfelől nehezen körülhatárolható azon események köre, amely okot ad a nem vagyoni kártérítés megítélésére, másfelől a kár természetéből fakadóan annak mértéke – különösen pénzügyben kifejezve – nem bizonyítható. Figyelemmel arra, hogy a nem vagyoni hátrányok igen sokfélék lehetnek és a konkrét tényállásokban változatos formákban és összefüggésekben jelennek meg, nem lehet általános iránymutatást adni az összegszerűség meghatározásához. A kártérítés összegének meghatározása során tekintettel kell lenni a jogsértés súlyára és annak tartósságára is.

23.1.7. A kár összege

Iránymutatást ad a törvény továbbá abban a tekintetben is, hogy a kár összegének meghatározásánál milyen tényezőket szükséges figyelembe venni:

- abban az esetben, ha a károsult a megrongálódott dolog kijavítása mellett döntött, figyelembe kell venni a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét;
- ha azonban a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni.

165. § (1) A kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítására a fegyelmi eljárásra kormányrendeletben meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően, ha a kormánytisztviselő kormányzati jogviszonya megszűnik, a munkáltató a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítása érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat.

23.1.8. Eljárási szabályok

A gyakorlatban a fegyelmi és a kártérítési eljárás sokszor egybekapcsolódik, így a kárfelelősség mellett a fegyelmi felelősség ügyében is dönt a fegyelmi, illetve a kártérítési tanács, de a két eljárás önállóságát megtartja. Nincs ugyanis akadálya annak, hogy a munkáltató egy eljárás keretében tisztázza a fegyelmi és a kártérítési felelősséget, közös fegyelmi és kártérítési tanácsot alakítson az ügy érdemének elbírálására. Az ilyen elbírálás elősegíti a kötelezésszegés körülményeinek alaposabb tisztázását és a mindkét irányú felelősség érvényesítésének összehangolásával a kötelezésszegés hatékony szankcionálását. Ezért is rendelkezik úgy a Kttv., - a korábban hatályos szabályokkal egyező módon –, hogy a *kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítására a fegyelmi eljárásra kormányrendeletben meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.* Vagyis, a fegyelmi eljárásra irányadó szigorú határidőktől eltérően az eljárás megindításának elrendelésére a kár bekövetkezésétől számított *három éven belül* kerülhet sor. Az elévülés szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a kötelezésszegés eredményeként bekövetkezett

kár mikor jutott a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására. Ha azonban a kárt bűncselekménnyel okozták, az elévülési idő öt év, illetve, ha a cselekmény büntethetőségének elévülési ideje ennél hosszabb, az ennek megfelelő idő.

Az elévülési időt – figyelemmel arra, hogy az elévülés szabályai alkalmazandók rá – egyebek mellett megszakítja a kártérítési igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igényeknek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti békéltető vagy közvetítő igénybevételének kezdeményezése, az egyezségkötés, valamint a kárért felelős kormánytisztviselő elismerő nyilatkozata. Figyelemmel a megszakítás természetére, a megszakítással az elévülési idő újra kezdődik.

A fentieknek megfelelően tehát a R6. által meghatározott eljárási szabályok szerint történik a kormánytisztviselők kártérítési felelősségének megállapítása.

A Legfelsőbb Bíróság az MK 20. sz. állásfoglalásában kifejtette, hogy a köztisztviselő fegyelmi és kártérítési felelőssége egymás mellett és egymástól függetlenül érvényesülhet. Ha a köztisztviselő a közigazgatási szervnek anyagi kárt is okozott, és a köztisztviselővel szemben a fegyelmi eljárás rendjén anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetést szabtak ki, ez nem akadályozza a köztisztviselő kártérítési felelősségre vonását. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy „az anyagi hátránnyal járó fegyelmi büntetések alkalmazása nem zárja ki, illetve egymagában nem teszi mellőzhetővé a kárt is okozó köztisztviselő kártérítési felelősségre vonását. Az anyagi hátránnyal is járó fegyelmi büntetés nem jelent egyet a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettség vétkes megsértésével okozott kár megtérítésével. A két jogintézmény együttes alkalmazásának nincs akadálya. A köztisztviselőnek a kártérítési felelősségét nem szünteti meg az, hogy vele szemben olyan fegyelmi büntetést szabnak ki, amely közvetlen anyagi hátrányt is jelent. A reparációt és prevenciót több eszköz szolgálja. Ezen eszközök hatékonyságát fokozza az, ha kellően differenciáltak és együttesen is alkalmazhatók. A kiemelt jogi szabályozás éppen a többirányú védelmet kívánja biztosítani azzal, hogy károkozás esetére a kártérítésre kötelezés mellett egyéb jogkövetkezmények [pl. fegyelmi büntetés] alkalmazását is lehetővé teszi.”

Főbb hasonlóságok, illetve különbségek e két felelősségi alakzatnál:

	<i>Fegyelmi felelősség</i>	<i>Kártérítési felelősség</i>
kötelezettség-szegés	kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettség megszegése esetén áll fenn	
felróhatóság	<i>tőle elvárhatóság</i> alapján – vétkes kötelezettség-szegés	<i>általában elvárhatóság</i> alapján – vétkes kötelezettség-szegés, nem úgy járt el ahogy általában elvárható
károkozás	jogellenesnek kell lennie (így például a végszükség, jogos védelem, sértett beleegyezés esetén hiányzik a jogellenesség)	
	nem feltétlenül van kár	mindig van kár

A R6. szabályait a fegyelmi eljárásnál részletesen bemutattuk, e szabályok megfelelően alkalmazandók a kártérítési eljárás esetében is, így a R6. határozza meg a kártérítési eljárás (vizsgálat, majd a kártérítési tanács eljárásának) részletszabályait is, amelyek ezért ugyanazok, mint a fegyelmi eljárásnál, így például

- a vizsgálat lefolytatására a vizsgálóbiztos köteles, rögzíti a vizsgálóbiztos kijelölésének, összeférhetetlenségének garanciális szabályait;
- meghatározza a vizsgálat lefolytatásának részletes szabályait (a határidejét, a fontosabb cselekményeket, a képviselőket, a vizsgálat felfüggesztésének a feltételeit);
- meghatározza a kártérítési tanács összetételére, összeférhetetlenségére, eljárására, a tárgyalásra vonatkozó részletszabályokat, valamint
- rögzíti a kártérítési eljárással összefüggő általános szabályok (például költségviselés) szabályait.

A R6. továbbá meghatározza, hogy mely speciális szabályok alkalmazandóak a kártérítési eljárás vonatkozásában a szakmai vezetőkre és a közszolgálati jogviszonyban állókra.

A Kttv. szerinti kártérítési felelősség szabályai természetesen csak akkor alkalmazandóak, ha a károkozás időpontjában a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya fennáll. Ezt követően már nem a Kttv., hanem szintén a polgári jogi szabályok szerint kell elbírálni a felelőséget. Ha viszont a károkozás a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt történt, azonban ezt követően a jogviszony megszűnt és a munkáltató – figyelemmel arra, hogy később szerzett tudomást az okozott kárról – még nem érvényesítette a kárigényét vele szemben, ezt a Kttv. szabályai szerint teheti meg. Ebben az esetben azonban természetesen nem a R6. szabályai szerint tudja a munkáltató a kárigényét érvényesíteni, hanem közvetlenül bírósághoz fordulhat.

23.1.9. Átmeneti rendelkezések

Itt kell megemlíteni, hogy figyelemmel arra, hogy a kártérítési szabályok jelentősen változtak az új törvény hatályba lépésével, az Átmeneti tv. 3. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a 2012. február 29-éig okozott károk tekintetében a felelősség alapja és a kártérítés mértéke vonatkozásában a Ktv.-nek a Kttv. hatálybalépését megelőzően hatályos szabályait [Ktv. 57-58. §-ait, Ktv. 71. § (2) bekezdését] kell alkalmazni, míg a kártérítési igény érvényesítésére a Kttv., valamint a R6. szabályait kell alkalmazni. Vagyis elválasztja egymástól az alkalmazandó szabályokat. A felelősség alapja és a kártérítés mértéke vonatkozásában a Ktv. szabályait rendeli alkalmazni, amelyek kedvezőbbek a kormánytisztviselő számára mind az általa okozott károk vonatkozásában, mind pedig a munkáltató által okozott károk vonatkozásában. Ezzel szemben a kártérítési igény érvényesítésére a Kttv. szabályokat, valamint a R6. szabályait rendeli alkalmazni.

166. § A kormánytisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladatvégrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

23.1.10. Bírósági mentesítés

A Kttv. – összhangban az Mt., valamint a Ptk. szabályaival – kimondja, hogy a kormánytisztviselőt *rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények* alapján bíróság a kártérítés alól *részben mentesítheti*. A mentesítés lehetőségének megítéléséhez szempontokat is biztosít a törvény, eszerint a bíróságnak különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladatvégrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, továbbá a kártérítés teljesítésének következményeit kell értékelnie. Ez tehát kivétel az alól

az elv alól, hogy – a Kttv.-ben írt egyéb, a kártérítés mértékére vonatkozó korlátokat is figyelembe véve (például enyhe gondatlanság esetén a kártérítés mértékének korlátozása) – a kormánytisztviselőt teljes kártérítésre kell kötelezni.

Államigazgatási szerv kártérítési felelőssége

167. § (1) A munkáltató a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentесül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni

a) azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,

b) a kárnak azt a részét, amelyet a kormánytisztviselő vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a kormánytisztviselő kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(4) A kormánytisztviselő bizonyítja, hogy a károkozás a kormányzati szolgálati jogviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A kár megtérítésére a 164. § (1)-(3) bekezdésében foglalt rendelkezéseket megfelelően kell alkalmazni.

(6) A kormánytisztviselő kirendelése, kormányzati érdekből történő kirendelése vagy határozott idejű áthelyezése esetén a munkáltatók felelőssége egyetemleges.

23.2. Az államigazgatási szerv kártérítési felelőssége

A Kttv. az államigazgatási szerv (munkáltató) kártérítési felelősségének körében fenntartja a munkáltatói objektív – vétkességtől független – felelősséget, és kimondja, hogy a munkáltató a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. A *bizonyítási teher* a következőképpen alakul: *a kormánytisztviselőnek kell bizonyítania*, hogy

- kára keletkezett;
- a kár összegét, valamint azt, hogy
- a károkozás a kormányzati szolgálati jogviszonyával okozati összefüggésben következett be.

A munkáltató számára kétféle *kimentési lehetőség* adódik. Akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy
- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Az a) ponthoz:

A Kttv. a munkáltató számára – a munkajog eddigi szemléletéhez képest – új kimentési okot határoz meg, az Mt. rendelkezéseivel összhangban. A Kttv. hatályba lépéséig a „működési körön kívül eső elháríthatatlan ok” eredményezett mentesülést. Ehelyett a Kttv. szerint már az „ellenőrzési körön kívül eső körülmény” is megalapozza a felelősség alóli mentesülést. A Kttv. ezzel a

módosítással – az Mt.-hez igazodva – szűkítette a bírói gyakorlatban kialakult rendkívül széles körű munkáltatói kártérítési felelősséget. A rendelkezésből egyrészt az következik, hogy a munkáltató nem tudja kimenteni magát az ellenőrzési körében bekövetkezett károk megtérítése alól, azaz felelősége minden esetben fennáll. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények [munkavégzési eszközök, munkavégzés helye, feltételei, munkavállalók], amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van. Ha a kárt ellenőrzési körön kívüli olyan körülmény okozta, további két – együttes – feltétel szükséges a mentesüléshez: Mentesülésre csak olyan károkozó körülmény bekövetkezése esetén kerülhet sor, amellyel – általános megítélés szerint – nem számolhattott és nem is volt elvárható, hogy e károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa. A Kttv. az Mt. rendelkezésein alapul, amely lényegében az új Ptk. szakértői javaslatának koncepcióját érvényesíti [Ptk. koncepció 5:118. §].

A b) ponthoz:

Az a) pontban foglaltaktól függetlenül mentesül továbbá a felelősség alól a munkáltató, ha a kárt kizárólag a károsult *elháríthatatlan magatartása* okozta. A mentesüléshez nem elegendő, hogy a kárt a kormánytisztviselő kizárólagos magatartása idézze elő, ehhez az is szükséges, hogy az a munkáltató részéről elháríthatatlan legyen.

A Kttv. meghatározza az ún. *kármegosztásra* alapul szolgáló körülményeket. A Kttv. az Mt. szabályait veszi alapul, amely az új Ptk. szakértői javaslatának megoldását alkalmazza [5:119. §] az ún. előreláthatóság tekintetében és ugyanígy a kármegosztás szabályozásában is [5:121. §]. Így a Kttv. rögzíti, hogy nem kell megtéríteni

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,
- a kárnak azt a részét, amelyet a kormánytisztviselő vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a kormánytisztviselő kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kár munkáltató általi megtérítésére a Kttv. megfelelően rendeli alkalmazni a kormánytisztviselői kártérítésre vonatkozó szabályokat, így a kár esetén azokat a módokat, amelyekkel a bekövetkezett károsodás kiküszöbölhető, a kártérítés címén előterjeszhető igényeket, valamint a kár megtérítésének a módját [Kttv. 164. § (1)–(3) bekezdés].

Míg a Kttv. új szabályként lehetőséget biztosít arra, hogy bíróság a kormánytisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítse, erre nem ad lehetőséget a munkáltatói károkozás esetében.

Garanciális védő szabály a kormánytisztviselők szempontjából, hogy a kormánytisztviselő kirendelése, kormányzati érdekből történő kirendelése vagy határozott idejű áthelyezése esetén a munkáltatók felelősége egyetemleges, vagyis bármely munkáltatótól a teljes kár összegét jogosult követelni. Ebben az esetben a kormánytisztviselő másik munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve teljesíti a jogviszonyából származó kötelezségeit. Ez a körülmény alapozza meg a munkáltatók egyetemleges kártérítési felelősségét.

Hogyan alakul a kármegosztásnak kérdése, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettségzegések állapíthatók meg?

A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében kimondta, hogy a munkavállalóra terhesebb kármegosztásnak nincs helye, ha a munkáltató terhére lényeges, alapvető kötelezettségzegések állapíthatók meg [MT. 174. §, BH2008.310, (Mfv.I.10.140/2007.)]. A jogesetben a baleset oka a munkavállaló figyelmetlen, szakszerűtlen tevékenysége volt, amelyhez hozzájárult a baleset környezetének rendezetlensége és a munka szervezetlensége. A munkavállaló kifejezett utasítás hiányában kezdett a munkafolyamathoz anélkül, hogy a munkavédelmi követelmény betartása érdekében intézkedett volna. Ugyanakkor a munkáltató védőburkolat nélkül működtette a szállítószalagot, a szakvezető megfelelő eligazítást nem tartott, illetve nem oldotta meg a közlekedési útvonal tisztán tartását.

A munkáltató kártérítési felelősségét aszerint kell megállapítani, amilyen arányban a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben keletkező egészség-károsodása a kár bekövetkezéséhez hozzájárult. A kármegosztás helyes arányánál abból kell kiindulni, hogy a munkáltatót a munkavállaló vétkessége nélkül is kárfelelősség terheli, ezért a munkáltató vétkessége szükségképpen csökkenteni a munkavállaló vétkes közrehatásának súlyát, ami kihatással van a kárviselés arányára. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a Legfelsőbb Bíróság 80%-20%-os kármegosztást állapította meg a munkáltatóra terhesebben. A munkahelyi baleset miatt egészségkárosodott munkavállaló nem vagyoni kára megtérítésére irányuló igénye elbírálásakor azt kell értékelni, hogy a sérelem hozzávetőleges ellentételezésére milyen mértékű vagyoni szolgáltatás nyújt körülbelül egyenértékű más nemű kompenzációt a nehezített életvitelhez. A kártérítési összeg meghatározásakor figyelemmel kell lenni egyrészt a káronszerzés tilalmára, illetve a kellő mértéktartás elvén alapuló bírói gyakorlatra, másrészt a sérelem által előállt konkrét, egyedileg megállapítható hátrányokra és azok súlyára. A gyakorlatilag használhatatlanná vált bal kéz, a felszabadult életvitelt akadályozó fájdalmak, az eredeti munkakörre végleges alkalmatlanság, a fizikai tevékenységek végzésében fennálló korlátozottság olyan hátrányok, amelyek a középkorú, gépszerelői képzettséggel rendelkező és ebben a munkakörben több évtizedes gyakorlattal bíró munkavállaló számára a baleset következményeként nyilvánvalóan súlyos hátrányt jelentenek.

168. § (1) A munkáltatót a 167. § szerint terheli a felelősség a kormánytisztviselő munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

Általános szabály szerint a Kttv. az általános – objektív – munkáltatói kárfelelősségi szabályt rendeli alkalmazni a kormánytisztviselő munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban keletkezett károk megtérítésére. Vagyis a munkáltató a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel. Akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkáltatónak azonban lehetősége van arra, hogy korlátozza a munkahelyre bevihető dolgok körét és így korlátozza a saját felelősségét is:

- előírhatja, hogy a munkahelyre bevitt dolgokat megőrzőben kell elhelyezni;
- előírhatja azt is, hogy be kell jelentenie a kormánytisztviselőnek, hogy milyen dolgokat szeretne bevinni a munkahelyre;
- a munkavégzéshez nem szükséges dolgok pedig csak a munkáltató engedélyével vihetők be, vagyis ezen dolgok bevételét korlátozhatja a munkáltató, illetve akár meg is tilthatja. A kormánytisztviselő által a szokásos életvitel körében használt dolgok munkahelyre való bevételét azonban a munkáltató nem tilthatja meg. A fenti lehetőség csak olyan dolgok tekintetében áll fenn, amelyek e körön kívül esnek.

Amennyiben a közigazgatási szerv ilyen előírásokat tett, a kormánytisztviselő pedig ezek ellenére cselekedett, a közigazgatási szerv csak akkor felel a munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károkért, ha ebben szándékossága megállapítható.

169. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és azon rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(3) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a kormánytisztviselő a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el, valamint a kormánytisztviselőnek azt a kárát is, amely nem vagyoni kár.

(4) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

(5) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(6) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

A következő szakaszok a kormánytisztviselőt megillető kártérítés összegének meghatározására irányadó szabályokat tartalmazzák. A Kttv. – az Mt. szabályaihoz igazodva – e körben nem változtatott a 2012. március 1-je előtt hatályos szabályokon és az azok alapján kialakult bírói gyakorlaton.

A Kttv. 169. § (1) bekezdése meghatározza, hogy amennyiben a kár az illetmény, illetve jövedelem elmaradásában jelentkezik, mely elemek vehetők figyelembe az elmaradó jövedelem megállapításánál. Először is azt kell megvizsgálni, hogy ha a károsodás nem következett volna be, milyen jövedelmek illetnék meg a kormánytisztviselőt. A törvény nem korlátozza csupán a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó jövedelemre a figyelembe vehető jövedelmek körét, hanem a kormányzati szolgálati jogviszonyon kívüli elmaradt jövedelmek figyelembe vételét is lehetővé teszi. Erre vonatkozóan korlátot fogalmaz meg a Kttv. 169. § (2) bekezdése, amely elmaradt (megtérítendő) jövedelemként a kormánytisztviselőnek csak azokat a kormányzati szolgálati jogviszonyon kívüli jövedelmeit ismeri el, amelyeket a kormánytisztviselő jogszerűen szerzett meg. Vagyis kizárja a törvény e jövedelmek köréből azokat, amelyekhez a kormánytisztviselő

lő a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megszegésével folytatott tevékenység révén jutott hozzá. Azt is szükséges megvizsgálni továbbá, hogy a jövedelem-kiesés valóban a károkozással áll-e okozati összefüggésben.

Az MK 30. számú állásfoglalás kiemeli: Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül az MT. 174. §-a alapján a teljes kárért felel.

A munkavállalók egészségi állapota nem azonos, a teljesen egészséges munkavállalókon kívül vannak olyanok is, akik többé-kevésbé betegek, vagy akiknek valamilyen testi fogyatkozásuk, különleges szervezeti adottságuk van. A munkavállalóknak az MT. 174. §-ára alapított kártérítési igénye tekintetében azonban nem lehet különbséget tenni aszerint, hogy az egyik munkavállaló gyengébb szervezetű, beteges, túlérzékeny, valamilyen testi fogyatkozása van (pl. félszemű), vagy különleges szervezeti adottságú (pl. rendellenes koponyaalkatú), a másik munkavállaló pedig teljesen ép szervezetű, illetve teljesen egészséges. Az MT.-nek a munkavállalók érdekeit védő szabályai minden munkavállalóra egyaránt kiterjednek, ilyen különbségtételt nem tűrnek. Az MT. 174. §-án alapuló anyagi felelősség mérve aszerint alakul, hogy a keresetvesztést okozó munkaképtelenség vagy munkaképesség-csökkenés a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben történt balesete vagy megbetegedése folytán következett-e be. Ha a munkavállaló keresetvesztése az említett sérelem következménye, a munkáltató kártérítési felelősségének mértéke szempontjából nincs jelentősége annak, hogy maga a sérelem - a munkavállaló testi állapotától, testi fogyatkozásától és szervezeti adottságától függetlenül - orvosi szempontból milyen mérvű (hány százalékos) munkaképesség-csökkenést eredményezett. Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága önmagában nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése az életének, testi épségének vagy egészségének a munkaviszonnyal összefüggésben történt megsértése folytán állott elő, a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a teljesen egészséges, ép testű munkavállalónál a hasonló sérelem kisebb mérvű károsodásra vezetett volna. A munkáltató tehát - az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül - ilyen esetben is a munkavállaló teljes káráért felel. Ha például a félszemű munkavállaló - aki munkakörét rendszeren, a munkakörének megfelelő teljes díjazás mellett el tudta látni - munkaviszonyával összefüggésben történt baleset folytán a másik szemét is elvesztette, és ennek folytán teljesen munkaképtelenné vált, a munkáltató a teljes kárt köteles megtéríteni. Ilyenkor nem lehet arra az álláspontra helyezkedni, hogy a munkáltató felelőssége csak olyan mérvű, amilyenek az orvosszakértői gyakorlat a munkaképesség-csökkenés szempontjából egy szem elvesztését minősíti. Ez a mérték ugyanis nyilvánvalóan csak az ép szemű emberre irányadó. Végeredményben tehát az a döntő, hogy a nem teljesen egészséges vagy különleges szervezeti adottságú avagy testi fogyatkozású munkavállaló a sérelem bekövetkezése előtt munkakörét rendszeren el tudta-e látni, és a sérelem folytán mennyivel csökkent a keresete.

Az elmaradt jövedelem számításánál a Kttv. további szempontokat is meghatároz. Így előírja, hogy azt a kárt is meg kell téríteni, amelyet a kormánytisztviselő a sérelemből eredő jelentős fogyatékosága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el, valamint a kormánytisztviselőnek azt a kárát is, amely nem vagyoni kár. Nem kell ugyanakkor megtéríteni azon juttatások érté-

két, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címen kapott összeget.

Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a jogalkotó nem vette át a korábban hatályos szabályokból azt a rendelkezést, mely szerint az elmaradt jövedelem megállapításánál olyan jövőbeni változásokat is figyelembe kell venni, amelyre biztosan számíthatott a kormánytisztviselő [pl. a káresemény bekövetkezése előtt a kormánytisztviselő meghatározott későbbi időponttól kezdődően vezetői ki nevezést kapott, de a vezetői munkakört sosem látta el, mert a kár bekövetkezése ezt megakadályozta].

A vagyoni kár összegének megállapításakor jelentőséggel bír, hogy mely szempontok irányadóak a dologi kár, illetve a természetbeni juttatások összegének meghatározása során.

A Kttv. szabályozza, hogy a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonya alapján járó, de a kár miatt elmaradt természetbeni juttatásait, valamint a károkozással kapcsolatban keletkezett dologi kárát a kártérítés megállapításakor fogyasztói árak alapján kell megállapítani. Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a kormánytisztviselő károkozása esetén a kormánytisztviselőnek a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói ár figyelembe vételével kell a dologi kár értékét megtéríteni. A dologi kár összegét továbbá az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

Ha például a munkáltató kártérítési felelőssége fennáll azért, hogy a kormánytisztviselő mobiltelefonja, amelyet egy éve vásárolt, teljesen tönkrement, akkor a kár összegét a kártérítés megállapításakor ár alapján, a jelenlegi fogyasztói áron – az avulásra is tekintettel – kell figyelembe venni. Ha a mobiltelefon csak eltört és az megjavítható úgy, hogy továbbra is rendeltetészerűen használható, akkor csak a mobiltelefon javításának költségét kell vagyoni kárként figyelembe venni.

A károsult családjában előfordult tragikus események mely körülmények fennállása esetén alapozhatják meg a nem vagyoni kártérítésre való igényt?

A jogesetben érintett közterület-gondozó munkakörű testvérére munkája közben méhek támadtak, a támadás eredményeként légzésbénulás következtében elhunyt. A családban ezt megelőzően több haláleset is történt. Az érintett a testvére halált okozó munkahelyi balesetével összefüggésben keletkezett pszichés megbetegedésére tekintettel nem vagyoni kártérítést követelt. A munkáltató álláspontja szerint nem bizonyított az érintett pszichés megbetegedésének a baleseti halál esettel való összefüggése, megbetegedését feltehetően a korábbi halálesetek okozták. A néhai T. J. kizárólagos okozója volt a balesetnek, illetve legalábbis közrehatott abban, mivel 1,67 ezrelékes alkoholos befolyásoltság alatt állt, valamint a méhcsípésre vonatkozó allergiáját sem jelezte az üzemorvosnak. Az érintett vitatta, hogy a korábbi halálesetek okozták a depresszióját, mivel az öccse haláláig nem szorult orvosi kezelésre, továbbá az is valótlan, hogy az öccse allergiás volt a méhcsípésre. Hivatkozott még állapota romlására, a rendszeres gyógyszeres kezelés szükségességére.

A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a rendelkezésre álló okiratok szerint az érintett öccse a baleset napján munkahelyén az óvoda udvarán dolgozott, ennek során a bejárati kapu mellett hagyott 3-4 taligányi falevelet, füves szemetet kellett munkatársával a kistraktor pótkocsijára

felrakni. Ezt a munkát kézi villával végezte, és a második fogás alkalmával a villával beleszúrt a rakatban lévő méhraj fészkebe, ami kívülről nem volt látható. A kirepülő méhek megtámadták a két munkást, az elhunyt nem tudott elmenekülni, a halálát a méhcsípések következtében előállt anaphylaxiás sokkos állapot okozta. A méhszúrások és a halál között közvetlen ok-okozati kapcsolat állt fenn. A halál bekövetkeztében tehát nem hatott közre az elhunyt állított közepesen alkoholos befolyásoltsága, allergiájára vonatkozóan adat nem merült fel. Mindezekre tekintettel a munkáltató minden alapot nélkülözően hivatkozott arra, hogy a balesetet az elhunyt kizárólagosan okozta, illetve abban közrehatott. Az egybehangzó tanúnyilatkozatok, az érintett kezelőorvosának írásbeli nyilatkozata, valamint az igazságügyi pszichológus szakértői vélemény aggálymentesen alátámasztotta, hogy az érintett pszichés állapotromlása öccse halála miatt alakult ki, testvérenek elvesztése egy családi veszteségsorozat utolsó eseménye volt, ami különösen megnövelte a családi tragédia jelentőségét. A feldolgozatlan haláleset komplikált gyászreakcióhoz és depresszióhoz vezetett, amiben spontán javulás nem várható, az érintett pszichoterapiás és gyógyszeres kezelésre szorul. Az A. Kórház-rendelőintézet lelete az érintett depresszióját súlyosnak minősítette, kezelése szükséges, mivel a „relapsus veszélye igen nagy”.

A Legfelsőbb Bíróság tehát megállapította, hogy a károsult családjában előfordult tragikus események – halálesetek – után a testvér munkahelyi baleset miatt bekövetkező halála az életben maradt testvér nem vagyoni kártérítés iránti követelését megalapozza, különösen, ha a feldolgozatlan haláleset miatt fennálló betegség folyamatos orvosi kezelést tesz szükségessé. Nem vagyoni kártérítésként a károsultat ért hátrány csökkentéséhez, kiküszöböléséhez szükséges kárpótlásként olyan összeget kell megállapítani, amely arányban áll az elszenvedett sérelemmel. Az érintettet a testvére halála az átlagnál mélyebben megrázta, mivel utolsó közeli hozzátartozóját veszítette el. Bátyja is balesetben hunyt el, öccse tragikus halála édesanyja halála után számára feldolgozhatatlanná vált [MT. 177. § (2) bekezdés, BH2009.27, Mfv.I.10.655/2007.].

170. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a kormánytisztviselő hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(2) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a kormánytisztviselő meghal, az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

Az államigazgatási szerv nem csupán a kormánytisztviselőnek okozott kárt köteles megtéríteni, hanem a kormánytisztviselő hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is meg kell térítenie. Hozzátartozónak minősül az egyeneságbeli rokon és annak házasrésze; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házasrészes, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házasrészesnek, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házasrésze, bejegyzett élettársa.

Ha a károkozással összefüggésben a kormánytisztviselő meghal, az eltartott hozzátartozója ezen felül olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja. Ez esetben indokolt költségként merülhet fel továbbá a temetéssel összefüggő költség is.

171. § A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást;
- b) amit a kormánytisztviselő megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;
- c) amihez a kormánytisztviselő (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

Ugyan a munkáltató a teljes kár megtérítésére köteles, a Kttv. – a korábbi szabályokkal, valamint az Mt. szabályaival azonos módon – meghatározza azokat a tételeket, amelyek kártérítés összegét csökkentik. Ennek megfelelően a kártérítés összegének kiszámításából le kell vonni

- a társadalombiztosítás (például táppénz) vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást;
- amit a kormánytisztviselő megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (vagyis fennáll egyfajta kárenyhítési kötelezettsége a kormánytisztviselőnek);
- amihez a kormánytisztviselő (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;
- amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

172. § (1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a kormánytisztviselő vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

(2) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

A pénzbeli kártérítést nem csupán egy összegben, hanem *járadék formájában* is meg lehet állapítani. Járadék formájában rendszerint akkor kell a kártérítést megállapítani, ha a kártérítés a kormánytisztviselő, vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetve tartásának kiegészítését hivatott biztosítani, mert értelemszerűen a járadék ennek a célnak sokkal jobban megfelel, mint az egyösszegű kártérítés. Ebből következően nem indokolt például járadékot megállapítani dologi kár esetében.

Itt kell utalni arra, hogy a járadékigény hat hónapnál régebbi időre visszamenően csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetve a közigazgatási szerv a kárigény előterjesztésére vonatkozó felhívási kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadékigény ilyen esetben sem érvényesíthető.

Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, a munkáltató olyan összegű *általános kártérítés* megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas. Általános kártérítés járadékként is megállapítható. Akkor van általános kártérítés megállapítására lehetőség, ha az okozott kár mértéke pontosan nem számítható ki, de a kár a jövőben biztosan bekövetkezik és az általános kártérítéssel károsultat teljes mértékben kárpótolni lehet anyagilag.

A Legfelsőbb Bíróság egyik elvi bírósági határozatában kimondta, hogy általános kártérítés jövedelemkiesés miatt csak akkor állapítható meg, ha az elmaradt jövedelem, vagy annak egy része nem számítható ki [EBH2001. 572].

173. § (1) A károsult, a munkáltató, vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(2) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetmény-változás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetmény-változás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységénél megvalósult átlagos éves illetmény-változást kell figyelembe venni.

(3) A (2) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők, ilyen kormánytisztviselők hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetmény-változás mértéke az irányadó.

(4) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a kormánytisztviselőtől, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(5) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítását megalapozó illetmény-változást hajtott végre.

Természetesen, amennyiben a megállapított kártérítés alapjául szolgáló körülményekben bármilyen irányú *lényeges változás következik be*, ennek következményei lehetnek a kártérítés összegére. A kormánytisztviselői károk keletkezésének jellegzetes tényállása, hogy a kár a kormánytisztviselő egészségkárosodása, munkavégző, illetve jövedelemszerző képességének csökkenése révén keletkezik. A kormánytisztviselő körülményeinek [egészségi állapotának, jövedelmi viszonyainak, iskolai végzettségének stb.] lényeges változása az – elsősorban járadék formájában megállapított – kártérítés összegét annak megállapítása után érintheti. Ezért a károsult, a munkáltató, illetve a munkáltatói kár megtérítéséért a felelősségbiztosítás alapján helytálló biztosító is igényelheti a kártérítés összegének módosítását. Így például a teljes kártérítés elvéből következik, hogy a munkáltató a kormánytisztviselőnek azt a kárát is köteles megtéríteni, amely elmaradt jövedelemként jelenik meg. Az elmaradt jövedelem összege ugyanakkor mind a károsult, mind a károkozó körülményeiben bekövetkezett változás esetében megváltozhat.

Ezzel összefüggésben jegyezzük meg, hogy a felek a körülményeikben beálló lényeges változásról elvileg – a Kttv. általános magatartási követelményeikben meghatározottak szerint – kötelesek egymást tájékoztatni. A Kttv. ugyanakkor a kártérítés szabályai között speciális szabályokat is előír az ezzel összefüggő tájékoztatási kötelezettségre, így rendelkezik egyrészt arról, hogy a munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a kormánytisztviselőtől, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet. Másrészt előírja, hogy a munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítását megalapozó illetmény-változást hajtott végre. Az MK 111. számú állásfoglalása szerint a munkavállaló járadékának felemelését csak olyan béremelkedésre alapozottan érvényesítheti, amely őt is érintette volna, ha a munkaviszonyával összefüggésben nem éri egészségkárosodás.

Általában ritkább a kártérítés összegét befolyásoló illetmény-csökkenés, a Kttv. mégis általános jelleggel illetmény-változást, nem pedig növekedést említ, utalva arra is, hogy a – tipikusan járadékszerű – kártérítés összege csökkenhet is az időmúlással, illetve a körülmények változásával, hiszen csökken az a jövedelem, amelyet a kormánytisztviselő a károsodás hiányában (a jogviszony fennállása esetében) elérhetett volna.

A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetmény-változás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetmény-változás mértéke az irányadó. Azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves illetmény-változást kell figyelembe venni. Ha e szervezeti egység megszűnik, a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos munkakört betöltő kormánytisztviselők, ilyen kormánytisztviselők hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetmény-változás mértéke az irányadó. Itt is megjegyezendő, hogy - az Mt.-ben foglaltakkal azonos módon – ehelyütt is illetmény-változás szerepel és nem illetmény-fejlesztés figyelemmel arra a lehetőségre, hogy az illetmények akár csökkenhetnek is.

174. § A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

A Kttv. fenntartja azt a korábban hatályos szabályt, miszerint a munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. Ha ezt a munkáltató elmulasztja, a kormánytisztviselőnek lehetősége nyílik arra, hogy kártérítési járadékigényét akár hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg is érvényesítse [Kttv. 175. § (3) bekezdés].

A kormánytisztviselő által előterjesztett kárigényre pedig az államigazgatási szervnek kell tizenöt napon belül írásban indokolt választ adnia. Ha az államigazgatási szerv elmulasztja megválaszoló kötelezettségét, a kormánytisztviselő igénye érvényesítése érdekében a munkaügyi bírósághoz fordulhat. Amennyiben az államigazgatási szerv ugyan írásbeli választ ad, de a kormánytisztviselő az államigazgatási szerv írásbeli választát, illetve intézkedését sérelmesnek tartja, a kormánytisztviselő szintén a munkaügyi bírósághoz fordulhat.

175. § (1) Az elévülés (192. §) szempontjából önállóan kell tekinteni

- a) az illetmény és a táppénz,**
- b) az illetmény és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint**
- c) az illetmény és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás**

különbözetének megtérítése iránti igényt.

Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(2) Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

- a) a táppénz első fizetésének napjától,**

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

(3) Járadéki igény hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetőleg a munkáltató a 174. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadéki igény nem érvényesíthető.

A kártérítési igény elévülésére a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igények elévülésére vonatkozó általános szabályok [Kttv. 192. §] alkalmazandók. Tehát az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik, időtartama pedig három év. A kártérítés esedékessé válását a törvény egyértelműen meghatározza: A kártérítés – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a károsítás bekövetkeztekor nyomban esedékes [Kttv. 192. § (3) bekezdés]. Ilyen eltérő rendelkezés pedig pont a 175. §-ban szabályozott *szakaszos elévülés* jogintézménye.

Ha a jogosult igényének érvényesítésében akadályozva van, menthető okból azt érvényesíteni nem tudja, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra [*elévülés nyugvása*]. Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételenek kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetve az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg [*elévülés megszakadása*].

Az államigazgatási szerv kártérítési felelősségének elévülésére azonban különös rendelkezések is vonatkoznak. Ha ugyanabból a károsításból több kártérítési igény keletkezik, ezek elévülési ideje egymástól függetlenné válik és önállóan érvényesíthető [*szakaszos elévülés*]. Így az elévülés szempontjából önállóan kell tekinteni

- az [elmaradt] illetmény és a táppénz;
- az [elmaradt] illetmény és a sérelem folytán csökkent kereset;
- az [elmaradt] illetmény és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás

különbözetének megtérítése iránti igényt.

Ha tehát a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigeny származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

Az elévülési idő a fentiek szerinti megkülönböztetéssel

- a táppénz első fizetésének napjától kezdődik,
- attól az időponttól kezdődik, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,
- illetve a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától kezdődik.

Garanciális szabály, hogy a járadékigényt visszamenőleg csak szűkebb időbeli korlátokkal lehet érvényesíteni, mint az általános elévülési határidő. Járadékigény hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetve a munkáltató a 174. §-ban meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Ez utóbbi két esetben sem lehet azonban járadékigényt három évnél régebbi időre visszamenőleg érvényesíteni.

Adatkezelés

176. § (1) A munkáltató köteles a kormánytisztviselőt tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a kormánytisztviselőre vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a kormánytisztviselő hozzájárulásával közölhet.

(2) A kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a kormánytisztviselő személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a kormánytisztviselőt előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A kormánytisztviselőre vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.

(4) A szakmai vezetők és a kormánytisztviselők önéletrajza tartalmazza az 5. mellékletben meghatározott kötelező adatköröket, valamint az önéletrajzhoz csatolandó, az önéletrajzban foglaltakat igazoló mellékleteket, illetve tartalmazhat egyéb kiegészítő információkra vonatkozó adatokat.

24. Adatkezelés

24.1. Általános szabályok

A Kttv. szabályozza a közszolgálati adatkezelésre vonatkozó legfontosabb – garanciális jellegű – szabályokat. Ez nem előzmény nélküli, hiszen már a Ktv. is meghatározta az alapvető adatkezelési előírásokat. A munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli a kormánytisztviselő személyes adatainak kezelésével kapcsolatosan.

Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (2)-(3) bekezdései szerint mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez. A személyes adatok védelméhez és a közérdekű adatok megismeréséhez való jog érvényesülését sarkalatos törvénnyel létrehozott, független hatóság ellenőrzi.

Az Infotv. 3. § 2. és 10. pontjai szerint személyes adat az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. *Adatkezelésnek minősül az alkalmazott eljárástól függetlenül az adatokon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így különösen gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adatok további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang-*

vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők rögzítése. A munkáltató köteles bármilyen az előzőekben említett adatkezelési tevékenységről a kormánytisztviselőt tájékoztatni.

Az Infotv. 4. §-a alapján személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Kizárólag olyan személyes adat kezelésére kerülhet sor, amely elengedhetetlen az adatkezelés céljának megvalósulásához, és alkalmas a cél elérésére. További törvényi korlát, hogy a személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető. Fontos kihangsúlyozni, hogy a személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításához szükségesek. Törvényi alapkövetelmény, hogy az adatkezelés során biztosítani kell az adatok pontosságát, teljességét és - ha az adatkezelés céljára tekintettel szükséges - naprakészségét, valamint azt, hogy az érintettet csak az adatkezelés céljához szükséges ideig lehessen azonosítani.

Az Infotv. arról is rendelkezik, hogy személyes adat – fő szabály szerint – akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli, vagyis kötelező adatkezelésre kerül sor. Ehhez a rendelkezéshez kapcsolódóan a Kttv. kimondja, hogy a munkáltató a kormánytisztviselőre vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a kormánytisztviselő hozzájárulásával közölhet. Harmadik személy minden olyan természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely nem azonos az érintettel, az adatkezelővel vagy az adatfeldolgozóval. Hozzájárulásnak minősül az érintett kormánytisztviselő akaratának olyan önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez, illetve harmadik személlyel történő közléséhez.

A Kttv. felhatalmazza a munkáltatót arra, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a kormánytisztviselő személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – *adatfeldolgozó számára* átadhatja. Napjainkra egyre nagyobb szerepet kapnak a közszolgálatban is az integrált személyügyi rendszerek, amelyek korszerű informatikai háttérkapacitás nélkül nem képesek hatékonyan működni. Ezek részére a munkáltató adatfeldolgozási célból átadhatják a kormánytisztviselő személyes adatait. Az adatátadáskor meg kell jelölni az adatszolgáltatás célját. Az adatátadásra csak az érintett kormánytisztviselő előzetes tájékoztatását követően kerülhet sor.

A Kttv. lehetővé teszi a kormánytisztviselőre vonatkozó személyes adatok statisztikai célra történő felhasználását. A munkáltató e törvényi rendelkezés alapján statisztikai feldolgozásokat készíthet az adatokból. Adatfeldolgozás az adatkezelési műveletekhez kapcsolódó technikai feladatok elvégzése, függetlenül a műveletek végrehajtásához alkalmazott módszertől és eszköztől, valamint az alkalmazás helyétől, feltéve hogy a technikai feladatot az adatokon végzik.

A Kttv. előírásai alapján a kormánytisztviselőre vonatkozó személyes adatok – az érintett hozzájárulása nélkül – statisztikai célú felhasználásra más szervnek is átadhatóak. Garanciális szabály, hogy az átadásra csak személyazonosításra alkalmatlan módon kerülhetnek az adatok.

A Kttv. új elemként meghatározza a kormánytisztviselők és a szakmai vezetők *önéletrajzának* tartalmi elemeit. Ezek a törvény 5. mellékletében található kötelező adatkörök, valamint az önéletrajzhoz csatolandó, az önéletrajzban foglaltakat igazoló mellékletek, illetve a kiegészítő információkra vonatkozó adatok. A kötelező tartalmú önéletrajz a Ktjv. rendelkezései alapján eddig csak a Miniszterelnökség és a minisztériumok kormánytisztviselőire vonatkozott, a Kttv. azonban jóval szélesebb körben írja elő kötelező forma alkalmazását. A Kormány által előírt formában kell az önéletrajzot benyújtaniuk azoknak, akik pályázati eljárásban vesznek részt, illetve felvételüket kérik a toborzási adatbázisba, továbbá ilyen tartalmú önéletrajz szükséges valamennyi kormányzati szolgálati jogviszonyban, illetve közszolgálati jogviszonyban álló esetében. Ennek megfelelően valamennyi közszolgálati tisztviselőként foglalkoztatottnak, akiről személyi anyagot vezetnek, rendelkeznie kell az új típusú önéletrajzzal is. E személyi körbe tartoznak a kormánytisztviselők, a kormányzati ügykezelők, a köztisztviselők, a közszolgálati ügykezelők, a politikai (fő)tanácsadók, az önkormányzati (fő)tanácsadók, a szakmai vezetők, a kabinetfőnökök és a jegyzők.

Meg kell jegyezni, hogy a köztisztviselőknek és kormánytisztviselőknek eddig is kellett önéletrajzot készíteniük, azt a személyi anyag tartalmazza. Ugyanakkor a jogszabályok ez idáig nem határozták meg ilyen széles körben az önéletrajz tartalmi, formai elemeit. Ennek eredményeként szervenként, de még ugyanazon szerven belül is más és más formájú és tartalmú önéletrajzok születtek. Az egységes személyzetpolitika megköveteli, hogy a munkáltatói intézkedésekhez valamennyi közigazgatási szervnél ugyanazok az adatok álljanak rendelkezésre az egyes munkatársakról. Kiemelendő továbbá az is, hogy nem pusztán arról van szó, hogy új önéletrajzokat kell kitölteni, hanem az adatokat rendszerezetten, az uniós minta [Europass] alapján kell megjeleníteni.

A R3. 8. §-a szerint a Kttv. alapján önéletrajz benyújtására kötelezett személy a rendelet 1. mellékletben meghatározott önéletrajzot nyújt be az őt foglalkoztató, vagy a pályázati eljárást lefolytató közigazgatási szervnek, vagy a toborzási adatbázist kezelő személyügyi központnak. Megjegyezzük, hogy a kötelező önéletrajz-forma kiegészítő információkra vonatkozó elemei a saját háztartásban nevelt, gondozott gyermekek számára vonatkozó adattal kibővül, mivel a Kttv. 45. § (6) bekezdése alapján a kiválasztási során előnyben részesíthetők azok a pályázók, akik több gyermeket nevelnek.

Az Infotv. megkülönbözteti a *közérdekű adat* és a *közérdekből nyilvános adat* fogalmát. Közérdekű adatnak minősül az állami vagy helyi önkormányzati feladatot, valamint jogszabályban meghatározott egyéb közfeladatot ellátó szerv vagy személy kezelésében lévő és tevékenységére vonatkozó vagy közfeladatának ellátásával összefüggésben keletkezett, a személyes adat fogalma alá nem eső, bármilyen módon vagy formában rögzített információ vagy ismeret, függetlenül kezelésének módjától, önálló vagy gyűjteményes jellegétől, így különösen a hatáskörre, illetékeségre, szervezeti felépítésre, szakmai tevékenységre, annak eredményességére is kiterjedő értékelésre, a birtokolt adatfajtákra és a működést szabályozó jogszabályokra, valamint a gazdálkodásra, a megkötött szerződésekre vonatkozó adat. Ugyanakkor közérdekből nyilvános adat a közér-

dekú adat fogalma alá nem tartozó minden olyan adat, amelynek nyilvánosságra hozatalát, megismerhetőségét vagy hozzáférhetővé tételét törvény közérdekből elrendeli;

Az Infotv. felhatalmazása alapján a Kttv. közérdekből nyilvános adatnak minősíti:

- a kormánytisztviselő nevét;
- a kormánytisztviselő állampolgárságát;
- a kormánytisztviselőt alkalmazó államigazgatási szerv nevét;
- a kormánytisztviselőt alkalmazó államigazgatási szervnél a kormányzati szolgálati jogviszony kezdetének időpontját;
- a kormánytisztviselő jelenlegi besorolását, besorolásának időpontját;
- a kormánytisztviselő munkakörének megnevezését és a betöltés időtartamát;
- a kormánytisztviselő vezetői kinevezésének és s vezetői kinevezés megszűnésének időpontját;
- a címadományozás adatait;
- a kormánytisztviselő illetményét.

Az Infotv. ugyanakkor korlátozza is a közérdekből nyilvános adat megismerhetőségét. A közérdekből nyilvános adat egyrészt nem ismerhető meg, ha az a minősített adat védelméről szóló törvény szerinti minősített adat.

Másrészt a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jogot – az adatfajták meghatározásával – törvény honvédelmi, nemzetbiztonsági, környezet- vagy természetvédelmi, központi pénzügyi vagy devizapolitikai érdekből, bűncselekmények üldözése vagy megelőzése érdekében, továbbá külügyi kapcsolatokra, nemzetközi szervezetekkel való kapcsolatokra, bírósági vagy közigazgatási hatósági eljárásra, illetve a szellemi tulajdonhoz fűződő jogra tekintettel korlátozhatja.

Fontos kiemelni, hogy az Infotv. előírásai szerint a közérdekből nyilvános adat megismerése iránt szóban, írásban vagy elektronikus úton bárki igényt nyújthat be. A közérdekből nyilvános adat megismerésére irányuló igénynek az adatot kezelő közigazgatási szerv az igény tudomására jutását követő legrövidebb idő alatt, legfeljebb azonban 15 napon belül köteles eleget tenni. Amennyiben az adatigénylés jelentős terjedelmű, illetve nagyszámú adatra vonatkozik az említett határidő egy alkalommal 15 nappal meghosszabbítható. Erről azonban az igénylőt az igény kézhezvételét követő 8 napon belül tájékoztatni kell. A törvény lehetőséget biztosít arra is, hogy a közérdekből nyilvános adatokat tartalmazó dokumentumról vagy dokumentumrészről, annak tárolási módjától függetlenül az igénylő másolatot kapjon, a közigazgatási szerv azonban az azzal kapcsolatban felmerült költség mértékéig terjedően költségtérítést állapíthat meg. A költség összegéről az igénylőt az igény teljesítését megelőzően tájékoztatni kell.

Előfordulhat, hogy a közérdekből nyilvános adatot tartalmazó dokumentum az igénylő által meg nem ismerhető adatot is tartalmaz. Ebben az esetben a másolaton a meg nem ismerhető adatot felismerhetetlenné kell tenni.

Amennyiben a személyes adatok kezelésével, illetve a közérdekű adatok vagy a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez fűződő jogok gyakorlásával kapcsolatban jogsérelem következett be, vagy annak közvetlen veszélye fennáll a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál bárki vizsgálatot kezdeményezhet [Infotv. 28-30. §].

177. § (1) Az államigazgatási szerv a kormánytisztviselőről az e törvény 2. mellékletében meghatározott adatkörre kiterjedő nyilvántartást vezet (a továbbiakban: közszolgálati alapnyilvántartás). A 2. mellékletben nem szereplő körben - törvény eltérő rendelkezésének hiányában - adatszerzés nem végezhető, ilyen adatot nyilvántartani nem lehet.

(2) A közszolgálati alapnyilvántartás célja a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatok kezelésének biztosítása a kormányzati szolgálati jogviszony alanyai számára.

(3) A közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint a 178. § (1) bekezdésében, továbbá a 181. §-ban előírt adatszolgáltatásokért - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a kormánytisztviselőt alkalmazó államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője felelős.

(4) Közszolgálati adatvédelmi szabályzatban (a továbbiakban: szabályzat) kell meghatározni az iratok, az adatok kezelésének adatvédelmi, adatbiztonsági szabályait, így különösen a kormánytisztviselő saját adataival történő rendelkezési joga biztosításának, a harmadik személy részére történő adattovábbításnak, a betekintési jog gyakorlásának, valamint az adatkezelésben részt vevő kormánytisztviselő felelőségének és az adatokhoz történő hozzáférése terjedelmének szabályait.

(5) Az államigazgatási szerv közszolgálati alapnyilvántartási rendszere törvény felhatalmazásának hiányában más adatrendszerrel nem kapcsolható össze.

24.2. *Közszolgálati alapnyilvántartás*

A Kttv. megszüntette a közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó kétszintű nyilvántartást. A jövőben az államigazgatási szerv csak közszolgálati alapnyilvántartást köteles vezetni az általa foglalkoztatott kormánytisztviselőkről. A központi közszolgálati nyilvántartás, közismert nevén KÖZIGTAD megszűnt. A Kttv. szerint az alapnyilvántartás vezetésének elsődleges célja, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony alanyai számára biztosítsa a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatok kezelését.

Az alapnyilvántartás adatköreit a Kttv., míg az adattartalmat a R3. határozza meg. Az alapnyilvántartás tartalmazza a közszolgálati tisztviselő:

- családi és utónevét (születési családi és utónevét), nemét, születési helyét, idejét, anyja születési családi és utónevét, lakóhelyét, lakáscímét, tartózkodási helyét, telefonszámát, családi állapotát, adóazonosító jelét, társadalombiztosítási azonosító jelét, fizetési számlaszámát, email címét, fényképét, önéletrajzát, eltartott gyermekei családi és utónevét, születési helyét, idejét, anyja születési családi és utónevét, lakóhelyét, lakáscímét, tartózkodási helyét, adóazonosító jelét, társadalombiztosítási azonosító jelét;
- legmagasabb iskolai végzettségét, illetve végzettségeit (oktatási intézmény/kar/szak megnevezése; végzettséget igazoló oklevél, bizonyítvány száma, kelte; a képesítés megnevezése; végzettség szintje, szakiránya);
- szakképzettségét, illetve szakképzettségeit, illetve szakirányú továbbképzésben szerzett végzettség adatait (oktatási intézmény/kar/szak megnevezése; végzettséget igazoló oklevél, bizonyítvány száma, kelte; a képesítés megnevezése; végzettség szintje, szakiránya);
- iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítését, illetve szakképesítéseit) valamint meghatározott munkakör betöltésére jogosító okiratok adatait (a szaktanfolyam, szakvizsga, vizsga megnevezése; a szakképesítés megnevezése; okirat száma, kelte);

- tudományos fokozatát (fokozat szintje, igazoló okirat száma, kelte);
- idegennyelv-ismeretét (idegen nyelv megjelölése; állami nyelvvizsga fokozata; igazoló okirat száma, kelte; idegennyelv-tudási pótlékra jogosultság jelölése);
- képzésére, továbbképzésére, vezetőképzésére, átképzésére vonatkozó adatait (a képzés/továbbképzés időpontja, időtartama, jellege; a képzést/továbbképzést szervező intézmény megnevezése, a képzés/továbbképzés típusa, tartalma, témája; a képzéshez/továbbképzéshez biztosított költségtérítés összege, a költségtérítés forrása, tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatás mértéke);
- korábbi foglalkoztatására vonatkozó adatait (a munkahely megnevezése, jogviszony típusának megnevezése, beosztás, besorolás, munkakör, jogviszony kezdő/befejező dátuma, a megszűnés módja);
- szolgálati jogviszonya kezdetére, a kiszámításánál figyelmen kívül hagyandó időtartamokra vonatkozó adatokat (távollét jogcíme, időtartama; igazolás időtartama);
- állampolgársági adatait;
- bünyügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványának számát, keltét;
- közigazgatási alapvizsga adatait (teljesítés esetén: vizsgabizonyítvány száma, kelte; eredménye; vizsgakötelezettség előírásakor: a vizsga letételének határideje; a vizsga tervezett időpontja; vizsgáztatásra jogosult szerv megnevezése);
- közigazgatási szakvizsga adatait (teljesítés esetén: vizsgabizonyítvány száma, kelte, eredménye; vizsgakötelezettség előírásakor: a vizsga letételének határideje; a vizsga tervezett időpontja, vizsgáztatásra jogosult szerv megnevezése);
- jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamokat;
- esküokmányának számát, keltét;
- közigazgatási versenyvizsga adatait (vizsgabizonyítvány száma, kelte, eredménye);
- a munkaköri alkalmassági vizsgálata eredményének adatait (vizsgálat megnevezése, időpontja; alkalmasság minősítése);
- munkáltatójának nevét, székhelyét, statisztikai számjelét;
- a munkáltató szervnél a szolgálati jogviszony kezdetére vonatkozó adatokat;
- jelenlegi besorolását, besorolásának időpontját;
- munkakörének, illetve munkaköreinek megnevezését és a betöltés időtartamára vonatkozó adatait, FEOR-számát;
- vezetői kinevezésének és megszűnésének adatait (vezetői kinevezés megnevezése, időtartamának kezdete, megszűnés módja, időpontja);
- címadományozásának, jutalmazásának, kitüntetésének adatait (az adományozott cím megnevezése, az adományozás időpontja, a cím visszavonása; jutalom megnevezése, jutalom kifizetésének időpontja, jutalom összege; jubileumi jutalmak esedékességének évei; kitüntetés, dicséret megnevezése, kitüntetés, dicséret ideje);
- minősítésének, illetve minősítéseinek időpontját (a minősített alkalmasságának megítélése);
- hatályos fegyelmi büntetését (megnevezése; jogerőre emelkedésének időpontja; a fegyelmi büntetés hatályának lejáratí időpontja; a határozat iktatószáma);
- pályázatának adatait (pályázat kiírásának időpontja, elbírálás időpontja, eredménye);
- kompetenciaadatait (munkaköri feladatok ellátásához nélkülözhetetlen - vezető által meghatározott - kompetenciák megjelölése);
- próbaidejének adatait (próbaidő kezdetének és leteltének időpontja);
- statisztikai azonosítóját;
- kulcsszámát;
- nyugdíjfolyósítás kezdetét (év, hó);

- részmunkaidejére, teljes munkaidejére vonatkozó adatok;
- besorolás szerinti illetménye jogcímét;
- besorolás szerinti illetménye összegét;
- munkából való távollétének jogcímét és időtartamát (szabadság megállapítása; távollétben töltött napok számának megjelölése jogcímenként, tartós távollét jogcíme, időtartamának kezdete, megszűnésének várható időpontja, a megszűnés időpontja);
- kormányzati kirendelésének adatait (munkáltatói utasítás kelte, száma; kirendelés időtartama; kirendelés helye szerinti központi államigazgatási szerv megnevezése; kirendelt kormánytisztviselő munkavégzésének helye, munkahelyi elérhetősége; kirendelés időpontjában tisztviselőt megillető illetmény, külön és egyéb juttatások összege; a kirendelés helye szerinti szervnél a kormánytisztviselőt megillető illetmény, külön és egyéb juttatások összege;)
- szolgálati jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és határozott idejű áthelyezés időpontját, módját, a végkielégítés adatait (szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja, módja; visszahelyezés időpontja határozott idejű áthelyezésből; közigazgatási szervhez határozott időre történő áthelyezés időtartama; a fogadó közigazgatási szerv típusa; végleges közigazgatási áthelyezés időpontja; a fogadó közigazgatási szerv típusa; más foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabály hatálya alá tartozó szervhez történő áthelyezés időpontja; a fogadó költségvetési intézmény típusa; a végkielégítés mértékének meghatározásához figyelembe vehető kormányzati szolgálati jogviszony időtartama; a végkielégítés kifizetésének időpontja; végkielégítés mértéke /..... havi/, összege)..... forint;
- felmentési időtartamának adatait (felmentési idő kezdetének és leteltének időpontja);
- összeférhetlenséggel összefüggő adatait (a Kttv. 85. § (4) bekezdés a) pontjában meghatározott tevékenységének megnevezése, kapcsolódó adatok; a Kttv. 85. § (4) bekezdés b) pontja alapján pártban milyen tisztséget visel, milyen közszereplést vállal, összeférhetlenség bejelentésének időpontja; a Kttv. 85. § (4) bekezdés c) pontja alapján a gazdasági társaság, betöltött vezetői tisztség, illetve felügyelő bizottsági tagság megnevezése; a Kttv. 87. § (1) bekezdésében meghatározottak alapján a tevékenység megnevezése, a Kttv. 84. § (1) bekezdése szerint mely hozzátartozójával és milyen (irányítási, felügyeleti, ellenőrzési vagy elszámolási) kapcsolatba kerül, az összeférhetlenség megszüntetését igazoló vagy az összeférhetlenségi helyzet alól felmentést igazoló dokumentum kelte, száma, tárgya, kiállító megjelölése, összeférhetlenség megszüntetésének vagy az összeférhetlenség alól felmentés időpontja;
- állami készfizető kezességvállalással összefüggő adatai (hitelszerződést kötő pénzügyintézet neve, címe, az állami kezességvállalással biztosított hitel nagysága, a hitel lejártának időpontja).

Törvény eltérő rendelkezésének hiányában az ismertetetteken kívüli adatszerezés nem végezhető, és ilyen adat sem tartható nyilván.

AR3. szabályait vizsgálva megállapítható, hogy a közszolgálati alapnyilvántartás adatkezelési szabályai lényegesen egyszerűsödtek, a közszolgálati alapnyilvántartás adatlapjának tartalma és formája nem került részletesen meghatározásra. Az adatlap vezetésére vonatkozó szabályozás nem változik, azaz továbbra is hagyományosan, vagy számítógépes módszerrel vezethető. Fontos kiemelni, hogy az elektronikusan vezetett közszolgálati alapnyilvántartásból a szolgálati jogviszony megszűnése esetén haladéktalanul és véglegesen törölni kell a közszolgálati tisztviselő személyazonosító adatait. Ugyanakkor statisztikai adatfeldolgozás vagy adatszolgáltatás céljából a személyazonosításra alkalmatlan adatok továbbra is felhasználhatók.

Nem változott az a szabály, hogy a közigazgatási szerv köteles a közszolgálati tisztviselő kinevezésekor, illetve fő szabály szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásakor a tisztviselő számára *technikai azonosító kódot* megállapítani. A technikai azonosító első hat számjegye a szervazonosító kód, az utolsó öt számjegye pedig a közszolgálati tisztviselő egyéni azonosítására szolgáló egyéni azonosító. *A szervazonosítót a KIM miniszter állapítja meg* a közigazgatási szerv által kitöltött szervezeti adatok alapján. Az egyéni azonosítót a közigazgatási szerv jogosult megállapítani.

A Kttv. – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a kormánytisztviselőt alkalmazó államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetőjét teszi felelőssé a közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint a törvényben meghatározott előírt adatszolgáltatások teljesítéséért. A hivatali szerv vezetője közszolgálati adatvédelmi szabályzatot köteles kiadni, amelyben rendelkezni kell az iratok és az adatok kezelésének adatvédelmi, adatbiztonsági szabályairól. A Kttv. meghatározza az adatvédelmi szabályzat főbb tartalmi elemeit is. Ezek a következők:

- a kormánytisztviselő saját adataival történő rendelkezési joga biztosításának szabályai;
- a harmadik személy részére történő adattovábbítás szabályai;
- a betekintési jog gyakorlásának szabályai;
- az adatkezelésben részt vevő kormánytisztviselő felelősségének szabályai;
- adatokhoz történő hozzáférése terjedelmének szabályai.

Garanciális szabályként a Kttv. – fő szabály szerint – tiltja a közszolgálati alapnyilvántartás más adatrendszerrel történő összekapcsolását. Törvényi felhatalmazás azonban e tilalom alól felmentést adhat.

A Kttv. – hasonlóan a Ktv. eddigi szabályozásához – meghatározza a *közszolgálati alapnyilvántartásba betekintésre és abból adatátvitelre jogosultak* körét. A kormánytisztviselő saját adataiba korlátozás nélkül betekinthez, és azokról másolatot kérhet.

Más jogosultak csak az eljárásukban indokolt mértékig - jogosult betekinteni az alapnyilvántartásba, illetőleg abból adatokat átvenni. E körbe tartozik:

- a kormánytisztviselő felettese
- a kormánytisztviselő minősítését végző vezető,
- a törvényességi ellenőrzést végző,
- a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy,
- munkaügyi per kapcsán az eljáró bíróság,
- feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a közszolgálati jogviszonyal összefüggésben indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,
- az ügyészi törvényességi feladatkörében eljárva az ügyész,
- a személyes adatok kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke,
- a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, a Kttv.-ben tételesen meghatározott adatkörökből a kormánytisztviselő illetményének számfejtése, illetve annak ellenőrzése céljából,
- a közszolgálati statisztikai adatgyűjtéssel összefüggésben a KIM miniszter és a fővárosi, megyei kormányhivatal kormánytisztviselője feladatkörében,

- a feladatai ellátásához szükséges mértékig adategyezés, adatösszevetés, adatkorrigálás érdekében a minisztériumokra, illetve a Miniszterelnökségre vonatkozó adatok tekintetében, valamint az államigazgatási szervek kormánytisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával kapcsolatos feladatai ellátásához a személyügyi központ vezetője, valamint az általa meghatározott körben, az általa feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy.

Megjegyezzük, hogy a személyügyi központ létrehozásáig a betekintési jogosultságot a Nemzeti Közigazgatási Intézet gyakorolja.

A Kttv. a kormánytisztviselő jogai között nevesíti, hogy

- kérheti a róla nyilvántartott helytelen adat helyesbítését;
- kérheti a jogellenesen nyilvántartott adat törlését;
- megtagadhatja a jogellenesen kért adat közlését.

Az adatkezelő köteles a helytelen adat haladéktalan helyesbítéséről, illetve törléséről gondoskodni. A R3. szerint a közokirat, illetve a munkáltató döntése alapján bejegyzett adatok helyesbítését vagy törlését csak közokirat, illetve a munkáltató erre irányuló nyilatkozata vagy döntésének az illetékes szerv által történt megváltoztatása alapján lehet kérni. A kormánytisztviselő az adataiban bekövetkező változásokról nyolc napon belül köteles tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki a változás tudomására jutásától számított nyolc napon belül köteles intézkedni az adatok aktualizálásáról. A munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése alapján:

- az adatlapra haladéktalanul rá kell vezetni a személyi iraton átvezetett és igazolt adatváltozásokat;
- gondoskodni kell a hatályát veszített fegyelmi büntetés teljes és végleges törléséről mind a számítógépes adatállományból, mind a közszolgálati alapnyilvántartás adatlapjáról.

A Kttv. felhatalmazza a személyügyi központot arra, hogy a jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végezzen. Ezekkel az adatfeldolgozásokkal kapcsolatos garanciális szabály, hogy az adatfelhasználást dokumentálni kell.

178. § (1) A közszolgálati alapnyilvántartás alapadatairól és azok változásairól, továbbá az államigazgatási szerv szervezeti adatairól évente a Kormány által rendeletben meghatározottak szerint az államigazgatási szervek - személyazonosításra alkalmatlan módon - adatszolgáltatást végeznek a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter részére.

(2) A kormánytisztviselőknek, valamint az államigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalóknak létszám- és illetményadatait, kereseti adatait a központi létszám- és bérgazdálkodási statisztikai információs rendszer a Kormány által meghatározott rendben átadja a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter részére a (3) bekezdés b) pontjában előírtak, valamint az államigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók adatainak elemzése céljából.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben meghatározott statisztikai célú adatgyűjtés (a továbbiakban: közszolgálati statisztikai adatgyűjtés) célja:

a) a Kormány közszolgálati személyzetpolitikájának kialakításához és megvalósításához szükséges, a kormánytisztviselői életpályával összefüggő adatok és elemzések biztosítása;

b) a kormánytisztviselői életpálya előmeneteli- és illetményrendszerének országos működtetéséhez szükséges létszám- és illetményadatok elemzése az illetményalapra vonatkozó országgyűlési döntést előkészítő illetékes kormányzati szervek, illetve országgyűlési bizottságok részére;

c) a nemzetközi kapcsolatokkal összefüggő esetenkénti adatszolgáltatás biztosítása az illetékes szervek számára;

d) a Kormány által meghatározott körben a közvélemény tájékoztatása a kormánytisztviselői életpályával összefüggő adatokról.

24.3. Közzolgálati statisztikai adatgyűjtés és adatszolgáltatás a tartalékállomány részére

A Kttv. megszüntette a korábbi központi közzolgálati nyilvántartást. Ugyanakkor a közzolgálati rendszert érintő kormányzati döntések meghozatala elképzelhetetlen megfelelő adatbázis nélkül. Az adatbázis kiépítését és karbantartását hivatott szolgálni a KSA, amely a korábbi eKözigta adatszolgáltatást váltja fel 2012-től. A Kttv. adatszolgáltatásra vonatkozó keretszabályozása csak arról rendelkezik, hogy az adatszolgáltatásra évente egy alkalommal kerül sor. A KIM részére teljesítendő adatszolgáltatásnak a közzolgálati alapnyilvántartás alapadataira és azok változásaira, továbbá az államigazgatási szerv szervezeti adataira kell kiterjednie. Az adatszolgáltatás részletes adattartamának, az adatszolgáltatás időpontjának, valamint az adatszolgáltatás technikai részletszabályainak a meghatározására a Kormány kapott felhatalmazást.

Az államigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók létszám- és illetményadatait, továbbá kereseti adatait a Magyar Államkincstár és területi szervei tartják nyilván. Ezt figyelembe véve Kttv. előírja, hogy a kincstár az előbb említett adatokat a Kormány által meghatározott rendben átadja a KIM miniszter részére a közigazgatás személyi állományát érintő döntések, továbbá az államigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók adatainak elemzése céljából.

A KSA, illetve a kincstári adatszolgáltatás adatköreinek meghatározásakor figyelembe kellett venni, hogy azok komplex módon:

- biztosítsák a Kormány közzolgálati személyzetpolitikájának kialakításához és megvalósításához szükséges, a kormánytisztviselői életpályával összefüggő adatokat és elemzéseket;
- elemzésre alkalmasak legyenek az illetményalapra vonatkozó országgyűlési döntést előkészítő illetékes kormányzati szervek, illetve országgyűlési bizottságok részére;
- biztosítsák a nemzetközi kapcsolatokkal összefüggő esetenkénti adatszolgáltatást;
- tájékoztassák a közvéleményt a Kormány által meghatározott a kormánytisztviselői életpályával összefüggő tendenciákról.

A KSA információforrása, adatszolgáltatója a Kttv. hatálya alá tartozó valamennyi közigazgatási szerv. A KSA-ba történő bejelentkezést új közigazgatási szerv létrehozása esetén az alapító okirat aláírásával, illetve a létrehozásról szóló jogszabály kihirdetésével egy időben kell teljesíteni. A bejelentkezést közvetlenül a KIM miniszterhez kell továbbítani, aki a szervei adatok feldolgozását követően a közigazgatási szervet szervazonosító kóddal látja el és azt megküldi a bejelentkező számára.

A R3. meghatározza az adatgyűjtésre vonatkozó technikai szabályokat és az adatgyűjtés keretében a közigazgatási szervek által szolgáltatandó adatok körét. Az adatszolgáltatást elektronikusan, a KIM által kifejlesztett és működtetett informatikai rendszerben kell teljesíteni. Az adat-

szolgáltatás teljesítéséről a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője köteles gondoskodni.

Az informatikai rendszerbe a közszolgálati statisztikai adatgyűjtési bejelentkezési kóddal és jelszóval kell bejelentkezni. A közigazgatási szerv a tárgyév január 1-jei állapotnak megfelelően legkésőbb tárgyév március 31-éig köteles a következő adatokat megküldeni:

- a közigazgatási szerv szervezeti adatai (neve, székhelye, megye kódja, típusjele, bejelentkezési kódja);
- az adatgyűjtés évére (tárgyévre) vonatkozóan szolgáltatandó adatok:
 - a jogviszonyban állók létszáma,
 - a jogviszonyban állók életkora,
 - a jogviszonyban állók munkaideje,
 - a jogviszonyban állók besorolása,
 - a jogviszonyban állók vezetői munkaköre,
 - a jogviszonyban álló besorolásánál figyelembe vett felsőfokú iskolai végzettsége képzési terület szerinti megoszlása,
 - alapilletmény-eltérítésben részesülők száma, az alapilletmény-eltérítés mértéke, besorolás (állománykategória) szerinti megoszlása,
 - személyi illetményben részesülők száma besorolás (állománykategória) szerinti megoszlása;
- a tárgyévet megelőző évre vonatkozóan szolgáltatandó adatok:
 - a jogviszony létesítésére és megszűnésére vonatkozó adatok,
 - a pályázat útján betöltött álláshelyek száma,
 - az összes álláshely betöltés száma (függetlenül attól, hogy pályázat útján vagy nem).

Az államkincstár által a következő létszám és illetmény, valamint kereseti adatokat szolgáltatja:

- a közigazgatási szerv neve, címe, munkajogi létszáma (közszolgálati tisztviselők és munkavállalók, illetve teljes és részmunkaidősök szerinti bontásban);
- a közszolgálati tisztviselők (teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak szerinti bontásban)
- alapilletmény összegének átlaga besorolási osztályonként;
- alapilletmény-eltérítés mértéke (pozitív és negatív irányban), átlagos összege besorolási osztályonként;
- illetménykiegészítés mértéke, átlagos összege besorolási osztályonként;
- vezetői pótlék összege vezetői szintenként;
- körjegyzői pótlék összege;
- idegennyelv-tudási pótléokra jogosultak száma, a pótlék átlagos összege besorolási osztályonként;
- gépjárművezetői pótléokra jogosultak száma, a pótlék átlagos összege besorolási osztályonként;
- képzettségi pótlékra jogosultak száma, a pótlék átlagos összege besorolási osztályonként;
- éjszakai pótlékra jogosultak száma, a pótlék átlagos összege besorolási osztályonként;
- egészségügyi pótlékra jogosultak száma, a pótlék átlagos összege besorolási osztályonként;
- az illetmény átlagösszege besorolási osztályonként;
- jutalomban részesülők száma és a jutalom átlagos összege besorolási osztályonként;
- céljuttatásban részesülők száma és a céljuttatás átlagos összege besorolási osztályonként;
- cafetéria összege;

- közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók (teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak szerinti bontásban);
- személyi alapbér átlagos összege;
- pótlékban részesülők száma és a pótlékok átlagos összege pótléktípusonkénti bontásban;
- jutalomban részesülők száma és a jutalom átlagos összege;
- egyéb juttatások átlagos összege.

A 2012. évi KSA adatszolgáltatással összefüggésben fontos kiemelni, hogy figyelemmel a Kttv. évközből történő hatályba lépésére, az adatszolgáltatást a 2012. január 1-jei állapotnak megfelelően legkésőbb a 2012. május 31-éig kell teljesíteni a közigazgatási szerv szervezeti adataira, valamint a közszolgálati jogviszonyban állók létszámára, életkorára, munkaidejére, besorolására és vezetői beosztására, valamint a közszolgálati jogviszony létesítésére és megszűnésére vonatkozóan.

179. § Közérdekből nyilvános adatnak minősül

- a) a kormánytisztviselő neve,
- b) a kormánytisztviselő állampolgársága,
- c) a kormánytisztviselőt alkalmazó államigazgatási szerv neve,
- d) a c) pontban meghatározott szervnél a kormányzati szolgálati jogviszony kezdete,
- e) a kormánytisztviselő jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja,
- f) a kormánytisztviselő munkakörének megnevezése és a betöltés időtartama,
- g) a kormánytisztviselő vezetői kinevezésének és megszűnésének időpontja,
- h) címadományozás adatai,
- i) a kormánytisztviselő illetménye.

A magyarázatot lásd a 24.1. pont alatt!

180. § (1) Az államigazgatási szervnél vezetett közszolgálati alapnyilvántartásba - eljárásában indokolt mértékig - jogosult betekinteni, illetőleg abból adatokat átvenni:

- a) saját adataiba a kormánytisztviselő,
- b) a kormánytisztviselő felettese,
- c) a minősítést végző vezető,
- d) a törvényességi ellenőrzést végző,
- e) a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy,
- f) munkaügyi per kapcsán az eljáró bíróság,
- g) feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a közszolgálati jogviszonnyal összefüggésben indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,
- h) az ügyészi törvényességi feladatkörében eljárva az ügyész,
- i) a személyes adatok kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke,
- j) a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, e törvény 2. mellékletének I/A., I/B., II., IV., V., VII., VIII. és X. pontokban foglalt adatkörökből a kormánytisztviselő illetményének számfejtése, illetve annak ellenőrzése céljából,

k) a közszolgálati statisztikai adatgyűjtéssel összefüggésben a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter és a fővárosi, megyei kormányhivatal kormánytisztviselője feladatkörében,

l) a feladatai ellátásához szükséges mértékig adategyezés, adatösszevetés, adatkorrigálás érdekében a minisztériumokra, illetve a Miniszterelnökségre vonatkozó adatok tekintetében, valamint az államigazgatási szervek kormánytisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával kapcsolatos feladatai ellátásához a személyügyi központ vezetője, valamint az általa meghatározott körben, az általa feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy.

(2) A kormánytisztviselő jogosult a róla nyilvántartott helytelen adat helyesbítését, a jogellenesen nyilvántartott adat törlését kérni, a jogellenesen kért adat közlését megtagadni. Az adatkezelő köteles a helytelen adatot haladéktalanul helyesbíteni, illetve törölni.

(3) A személyügyi központ - az adatfelhasználás dokumentálásával - jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végezhet.

A magyarázatot lásd a 24.2. pont alatt!

181. § A tartalékállományba helyezett kormánytisztviselőknek a 3. melléklet szerinti adatairól az államigazgatási szerv folyamatos adatszolgáltatást végez a Kormány által meghatározott rendben a személyügyi központ részére.

A Kttv. 73. §-ánál már részletesen foglalkoztunk a tartalékállomány jogintézményével, amelynek hatékony működtetése elképzelhetetlen egy korszerű informatikai háttértámogatás nélkül. A Kttv. erre tekintettel kötelezi folyamatos adatszolgáltatásra a közigazgatási szerveket a tartalékállományba helyezettekkel kapcsolatosan.

Az informatikai rendszerrel kapcsolatos alapkövetelmény, hogy képes legyen egyszerre naprakészen nyilvántartani a közigazgatás létszámigényeit és a létszám felettivé vált kormánytisztviselők adatait. Emellett kapcsolja össze a „kínálati és kereseti oldal” adatait.

Az adatszolgáltatásra vonatkozó technikai szabályokat az R3. tartalmazza. A tartalékállományba helyezéséről a felmentésre vonatkozó munkáltatói intézkedésben kell rendelkezni. A tartalékállományba kerülő tisztviselőnek a Kttv. 3. mellékletében meghatározott adatait a munkáltató köteles rögzíteni az informatikai rendszerbe. Rögzítésre kerül a kormánytisztviselő:

- családi és utóneve;
- technikai azonosítója;
- születési ideje;
- lakcímadatai (lakóhelye, tartózkodási helye), telefonszáma;
- iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi);
- képző intézmény megnevezése (kar, szak megjelölésével), képzés időtartama, végzés időpontja;
- szakképzettségei;
- iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítései;
- tudományos fokozata;
- idegennyelv-ismerete (szintje, típusa);
- közigazgatási alapvizsga, közigazgatási szakvizsga és közigazgatási versenyvizsga megszerzésének időpontja, oklevélszáma;

- jelenlegi munkáltatójának megnevezése, tevékenységi területe;
- korábbi közigazgatási jellegű munkáltatójának megnevezése, tevékenységi területe, valamint az ott jogviszonyban töltött időtartamok, szakmai tapasztalata, beosztása, besorolása, feladatkörének, munkakörének megnevezése, célja, feladatköréhez, munkaköréhez tartozó főbb feladatok, foglalkoztatási jogviszonya megszűnésének módja;
- jelenlegi munkáltatójának címe;
- tartalékállományba helyezésének időpontja;
- tartalékállományba helyezésének időtartama;
- kompetencia-vizsgálatának adatai;
- kormányzati szolgálati jogviszonyának időtartama;
- besorolási osztálya, fokozata;
- fizetési fokozata;
- illetménye;
- adományozott címe.

2012. augusztus végéig az informatikai rendszer üzemeltetésével kapcsolatos feladatokat a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium. A személyügyi központ 2012. szeptember 1-jétől veszi át az informatikai rendszer üzemeltetésével kapcsolatos teendőket.

A R3. alapján a tartalékállományba helyezés időtartama alatt a közigazgatási szerv vezetője megkeresheti a rendszerüzemeltetőt, hogy a tartalékállományba helyezetttek között *keresést* végezzen. Ehhez a Kttv. 3. melléklete alapján kell a betöltendő álláshelyre vonatkozó adatokat kitölteni.

A rendszerüzemeltető – a megadott szempontok alapján - *ajánlati listát* állít össze az álláshely betöltésére alkalmas tartalékállományba helyezettokról. A lefolytatott keresésről értesíti a közigazgatási szerv vezetőjét, és ezzel egyidejűleg a keresést kérő közigazgatási szerv vezetője számára hozzáférhetővé teszi az ajánlati listán szereplő tartalékállományba helyezett tisztviselőknek a Kttv. 3. számú mellékletében adatait.

Eredményes állásközvetítés esetén a kormánytisztviselőt *át kell helyezni* az új munkáltatóhoz és törölni kell a tartalékállományból. Az informatikai rendszerből való törlést a rögzítést végrehajtó munkáltatónak kell elvégeznie.

Amennyiben a kormánytisztviselő a tartalékállomány időtartama alatt kéri a tartalékállományból való törlését szintén a rögzítést végrehajtó munkáltatónak kell elvégeznie az informatikai rendszerből történő törlést.

Abban az esetben, ha a rendelkezésre álló idő alatt egyetlen álláshelyet sem sikerül felajánlani az érintett tisztviselő részére, vagy sikerül ugyan, de azt az érintett nem fogadja el, a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a felmentési idő utolsó napján megszűnik és a tisztviselőt törölni kell a tartalékállományból. Ekkor az informatikai rendszer automatikusan hajtja végre a törlést.

182. § (1) A személyügyi központ nyilvántartja és kezeli az általa lefolytatott pályázati eljárással, a kompetencia vizsgálattal, és a toborzási adatbázissal kapcsolatos adatokat. A pályázati eljárás lefolytatását követően - függetlenül annak eredményességétől - a személyügyi központ a pályázati eljárásokkal kapcsolatos adatokat egyéni azonosításra alkalmatlan

módon statisztikai adatgyűjtés céljából tárolhatja. A pályázati eljárással kapcsolatos adatokat a személyügyi központ a pályázati eljárás lezárását követően törli a nyilvántartásából, kivéve, ha a pályázó adatai további kezeléséhez hozzájárul, abból a célból, hogy a későbbi pályázati lehetőségekről tájékoztatást kapjon, valamint bekerüljön a toborzási adatbázisba. A személyügyi központ a versenyvizsgára vonatkozó adatokat, annak érvényessége lejártát követően törli a nyilvántartásából.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott adatnyilvántartás és -kezelés a pályázó

- a) természetes személyazonosító adataira,
- b) önéletrajzára, motivációs levelére,
- c) a pályázati eljáráshoz és a kiválasztáshoz kapcsolódó egyéb adataira,
- d) a pályázati eljárás során használt kiválasztási módszerek eredményeire,
- e) kompetencia-vizsgálat eredményére,
- f) a 4. mellékletben meghatározott adatokra

terjed ki.

(3) A személyügyi központ által vezetett nyilvántartás célja a kiválasztási eljárás segítése. A személyügyi központ nyilvántartásában szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, az adatszolgáltatásért a személyügyi központ vezetője felelős.

(4) A személyügyi központ által vezetett nyilvántartásból - kormányrendeletben meghatározott módon - a (3) bekezdésben meghatározott célra a pályázatot kiíró közigazgatási szerv számára személyazonosításra alkalmas módon, vagy statisztikai célra csak személyazonosításra alkalmatlan módon szolgáltatható adat.

(5) A személyügyi központ által vezetett nyilvántartásba - eljárásában indokolt mértékig - jogosult betekinteni, illetve a személyügyi központ hozzájárulásával abból adatokat átvenni:

- a) a személyügyi központ vezetője,
- b) meghatározott körben a személyügyi központ vezetője által feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy,
- c) a személyügyi központ felügyeletét ellátó közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter és az általa meghatározott körben, az általa feljogosított kormánytisztviselő,
- d) saját adatai tekintetében az adatbázisban szereplő személy,
- e) a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy,
- f) munkaügyi per kapcsán az eljáró bíróság,
- g) feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a közszolgálati jogviszonnyal összefüggésben indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság,
- h) az ügyészi törvényességi feladatkörében eljárva az ügyész.

(6) A személyügyi központ által vezetett nyilvántartásból kormányrendeletben meghatározott módon - személy azonosítására alkalmas adatokat nem tartalmazó - adatszolgáltatás végezhető.

24.4. A személyügyi központ által vezetett nyilvántartás, illetve a személyügyi központ által végzett adatkezelés

A Kttv. alapján a személyügyi központ nyilvántartja és kezeli:

- az általa lefolytatott pályázati eljárással;
- a kompetencia vizsgálattal;

- a toborzási adatbázissal kapcsolatos adatokat.

E nyilvántartási és adatkezelési feladatokat a *Nemzeti Közigazgatási Intézet* látja el. Az említett nyilvántartások vezetésének törvényileg deklarált célja a kiválasztási eljárás segítése.

A kiválasztás kapcsán már részletesen foglalkoztunk azzal a kérdéskörrel, hogy jogszabály vagy az államigazgatási szerv döntése alapján a kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. Emellett a személyügyi központ a kiválasztás, a lehetséges pályázók tájékoztatásának elősegítésére toborzási adatbázist működtet. A Kttv. melléklete határozza meg azokat az adatokat, amelyeket a toborzási adatbázisba felvételét kérő személynek kötelezően kell, illetve választhatóan lehet megadnia.

A Kttv. előírásai szerint a személyügyi központ által működtette adatnyilvántartás és adatkezelés a pályázó

- természetes személyazonosító adataira;
 - önéletrajzára, motivációs levelére;
 - a pályázati eljáráshoz és a kiválasztáshoz kapcsolódó egyéb adataira;
 - a pályázati eljárás során használt kiválasztási módszerek eredményeire;
 - kompetencia-vizsgálat eredményére;
 - a Kttv. 4. mellékletben meghatározott adatokra
- terjed ki.

Az adatnyilvántartás részletszabályait a R2. tartalmazza. A R2. szerint a szolgáltató központ az elektronikus rendszer részeként a pályázati adatbázist működtet. A pályázati rendszer adattartalmát a R2. 2. melléklete határozza meg. A pályázati elektronikus rendszerhez – differenciált mértékben – közvetlen (online) hozzáférést biztosít a központ. A hozzáférést a központ által kiadott egyedi azonosító teszi lehetővé. Az egyedi azonosító kiadását a közigazgatási szerv vezetője igényelheti a rendelet melléklete szerinti regisztrációs bejelentő lap megküldésével. A R2. meghatározza a hozzáférés igénylésével kapcsolatos eljárási szabályokat, határidőket, technikai szabályokat.

A Kttv. lehetővé teszi, hogy az államigazgatási szerv vezetője a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhessen. Az ezzel, valamint a toborzási adatbázis működtetésével összefüggő eljárási szabályokat, határidőket és technikai szabályokat szintén a R2. tartalmazza. Az előzetesen regisztrált közigazgatási szerv vezetője vagy az általa erre feljogosított köztisztviselő hozzáférhet a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmatlan módon nyilvántartott adataihoz. Amennyiben a keresés eredményes és az álláshely betöltésére potenciálisan alkalmas személyt találnak, annak az adatbázisban nyilvántartott egyéb adatait szintén elektronikus úton lehet megkérni a személyügyi központtól. A központ a kiválasztott személy nyilvántartott adatait elektronikus úton küldi meg a közigazgatási szervnek. Garanciális előírás, hogy a megküldött adatokat a közigazgatási szerv kizárólag az általa lefolytatott kiválasztási eljárás céljából használhatja fel.

Fő szabály szerint a személyügyi központ a pályázati eljárás lezárását követően *törli* a nyilvántartásából a pályázati eljárással kapcsolatos adatokat. Nem kerül sor az adatok törlésére, ha a pályá-

zó adatai további kezeléséhez hozzájárul, abból a célból, hogy a későbbi pályázati lehetőségekről tájékoztatást kapjon, valamint bekerüljön a toborzási adatbázisba. Ez utóbbi törvényi szabályt is figyelembe véve az adatbázisok integrált működtetését segíti elő, hogy az elektronikus úton pályázó pályázata megküldésével egyidejűleg, vagy a pályázat lezárását követően hozzájárulhat adatainak a toborzási adatbázisban történő nyilvántartásához. Ebben az esetben a pályázati adatbázisban nyilvántartott adatai – a Kttv.-ben meghatározott adattartalommal – továbbításra kerülnek a toborzási adatbázisba. Ugyanakkor, ha a toborzási adatbázisban szereplő személy elektronikus úton pályázni kíván, hozzájárulhat a toborzási adatbázisban szereplő adatainak a pályázati adatbázisban történő nyilvántartásához. Ebben az esetben a toborzási adatbázisban nyilvántartott adatok kerülnek a szükséges mértékben továbbításra a pályázati adatbázisba.

A személyügyi központ nyilvántartásában szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, az adatszolgáltatásért a személyügyi központ vezetője felelős.

A Kttv. szabályozza a személyügyi központ által vezetett nyilvántartásokból történő adatszolgáltatás, valamint az adatok statisztikai adatgyűjtés céljából való tárolásának rendjét. Ez utóbbi csak egyéni azonosításra alkalmatlan módon történhet.

A Kttv. meghatározza a személyügyi központ által vezetett nyilvántartásba betekinteni, illetve az abból adatok átvételére jogosultak körét. Ezek – feladatkörükben eljárva – a következők:

- a személyügyi központ vezetője;
- meghatározott körben a személyügyi központ vezetője által feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy;
- a személyügyi központ felügyeletét ellátó KIM miniszter és az általa meghatározott körben, az általa feljogosított kormánytisztviselő;
- saját adatai tekintetében az adatbázisban szereplő személy;
- a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy;
- munkaügyi per kapcsán az eljáró bíróság;
- feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a közszolgálati jogviszonyal összefüggésben indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság;
- az ügyészi törvényességi feladatkörében eljárva az ügyész.

A Kttv. előírásai alapján a személyügyi központ a korábban hatályos közszolgálati törvényi szabályozás alapján tett versenyvizsgára vonatkozó adatokat, a vizsga érvényessége [5 év] lejártát követően köteles a nyilvántartásból törölni. Az Átmeneti tv. szerint a Nemzeti Közigazgatási Intézet jogosult nyilvántartani és kezelni a közigazgatási versenyvizsgával kapcsolatos adatokat, illetve azok érvényessége lejártát követően ugyancsak ő köteles törölni a nyilvántartásából. Az adatnyilvántartás és adatkezelés a versenyvizsgázó természetes személyazonosító adataira, versenyvizsga eredményére és érvényességi idejére, valamint a Kttv. 4. mellékletében meghatározott adatokra terjed ki.

183. § (1) Az államigazgatási szervek kormánytisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával összefüggő nyilvántartását a személyügyi központ működteti. A személyügyi központ e feladata ellátása körében jogosult a (2)-(3) bekezdésben meghatározott nyilvántartásokba betekinteni.

(2) A Kormány által rendeletben kijelölt vizsgaszervező a közigazgatási és ügykezelői alapvizsgálattal, valamint a közigazgatási szakvizsgálattal kapcsolatban a következő adatok körét tartja nyilván, illetve kezeli

- a) a vizsgázó természetes személyazonosító adatait,
- b) a vizsgázó munkáltatójára vonatkozó adatait,
- c) a vizsgajegyzőkönyvben foglalt adatokat,
- d) vizsgabizonyítvány számát, keltét,
- e) a vizsga teljesítéséhez szükséges adatokat.

(3) A továbbképzést szervező a továbbképzés lebonyolításával kapcsolatban a következő adatok körét tartja nyilván, illetve kezeli

- a) a résztvevő természetes személyazonosító adatait,
- b) a résztvevő munkáltatójára vonatkozó adatait,
- c) a továbbképzés teljesítéséhez szükséges adatokat.

A Kttv. a személyügyi központot jelöli ki a kormánytisztviselők képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával összefüggő nyilvántartási feladatok ellátására. E feladat folyamatos ellátásához nélkülözhetetlen a képzéssel, továbbképzéssel, vizsgáztatással kapcsolatos adatokhoz való hozzáférés, amelyeket a Kormány által rendeletben kijelölt vizsgaszervezők, illetve a továbbképzést szervező intézmények nyilvántartásai tartalmaznak. Ezekbe a nyilvántartásokba a személyügyi központ jogosult betekinteni.

A Kormány által rendeletben kijelölt vizsgaszervező a közigazgatási és ügykezelői alapvizsgálattal, valamint a közigazgatási szakvizsgálattal kapcsolatos adatokat tarthatja nyilván, illetve kezelheti. Ezek körébe tartoznak a vizsgázó természetes személyazonosító adatai, a vizsgázó munkáltatójára vonatkozó adatai, a vizsgajegyzőkönyvben foglalt adatok, a vizsgabizonyítvány száma, kelte, valamint a vizsga teljesítéséhez szükséges adatok.

A Kttv. meghatározza a továbbképzés szervezésére feljogosított intézmény által a továbbképzés lebonyolításával kapcsolatban nyilvántartható és kezelhető adatok körét is. Ezek a továbbképzésen résztvevő természetes személyazonosító adatai és a munkáltatójára vonatkozó adatok, valamint a továbbképzés teljesítéséhez szükséges adatok.

Személyi anyag

184. § (1) A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyával kapcsolatos iratok közül a kormánytisztviselő öt évnél nem régebbi fényképét, a közszolgálati alapnyilvántartás adatlapját, az önéletrajzot, a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványt, az esküokmányt, a kinevezést és annak módosítását, a főtisztviselői kinevezést, a vezetői kinevezést, a címadományozást, a besorolásról, illetve a visszatartásról, valamint az áthelyezésről rendelkező iratokat, a teljesítményértékelést, a minősítést, a kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető iratot, a hatályban lévő fegyelmi büntetést kiszabó határozatot, a közszolgálati igazolás másolatát együttesen kell tárolni (személyi anyag).

(2) A személyi anyagba való betekintésre a 180. § (1) bekezdésben foglaltak jogosultak.

(3) A kormánytisztviselő személyi anyagát az államigazgatási szerv fekteti fel, illetve kéri meg, ha a kormánytisztviselő korábban kormányzati szolgálati jogviszonyban állt.

(4) A személyi anyagot - kivéve, amelyet a (3) bekezdés alapján átadtak - a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig meg kell őrizni.

24.5. A személyi anyag

A Kttv. hasonlóan a Ktv. szabályozásához csak a személyi anyag tartalmi elemeit határozza meg és a személyügyi tevékenység során használt személyi irat fogalmi körébe tartozó dokumentumok körét a R3. tartalmazza. Lényegében továbbra is irányadó az a törvényalkotói megközelítés, hogy a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyával kapcsolatos iratok közül csak bizonyos dokumentumok köre minősül személyi anyagnak. A személyi irat fogalomköre tágabb, mint a személyi anyagé.

A személyi anyag és a személyi irat fogalomkörének különbségét szemlélteti a következő táblázat:

Személyi anyag:

- a kormánytisztviselő öt évnél nem régebbi fényképe;
- a közszolgálati alapnyilvántartás adatlapja;
- az önéletrajz;
- a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány;
- az esküokmány, a kinevezés és annak módosítása;
- a főtisztviselői kinevezés;
- a vezetői kinevezés;
- a címadományozás;
- a besorolásról rendelkező irat;
- a visszatartásról rendelkező irat;
- az áthelyezésről rendelkező iratok;
- a teljesítményértékelés;
- a minősítés;
- a kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető irat;
- a hatályban lévő fegyelmi büntetést kiszabó határozat;
- a közszolgálati igazolás másolata.

R3. alapján a személyi iratok köre:

- a személyi anyag Kttv. 184. § (1) bekezdésében meghatározott iratai [személyzeti irat];
- a szolgálati jogviszonnyal összefüggő egyéb iratok [ide nem értve külön törvény által szabályozott vagyon-nyilatkozattételi kötelezettséggel kapcsolatos iratokat];
- a szolgálati jogviszonnyal összefüggő más jogviszonyokkal kapcsolatos iratok [adóbevallás, fizetési letiltás stb.];
- a közszolgálati tisztviselő saját kérelmére kiállított vagy a közigazgatási szervnek önként átadott adatokat tartalmazó iratok.

A személyi anyag dokumentumait, amelyet a R3. személyzeti iratként is nevesít, együttesen kell tárolni. Ezek az iratok a személyügyi tevékenység során egységes egésznek képeznek mind a tárolás, mind a kezelés szempontjából. A személyzeti iratokat tartalmuknak megfelelően csoportosítva, keletkezésük sorrendjében, az e célra személyenként kialakított gyűjtőben kell őrizni. Az elhelyezett személyzeti iratokról tartalomjegyzéket kell készíteni, amelyen a közigazgatási szerv dokumentálja az irat megnevezését, iktatószámát és keltezését. A tartalomjegyzékre a változást azonnal rá kell vezetni.

A személyi iratokat – fő szabály szerint – külön számtartományon belül gyűjtőszámon vagy ezzel egyenértékű módon kell iktatni. A személyi iratra csak olyan adat és megállapítás vezethető, amelynek alapja

- közokirat vagy a közszolgálati tisztviselő írásbeli nyilatkozata;
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli rendelkezése;
- bíróság vagy más hatóság döntése;
- jogszabályi rendelkezés.

A Kttv. korlátozza a személyi anyagba betekintésre jogosultak körét. Betekintésre jogosult:

- a kormánytisztviselő felettese;
- a kormánytisztviselő minősítését végző vezető;
- a törvényességi ellenőrzést végző;
- a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy;
- munkaügyi per kapcsán az eljáró bíróság;
- feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a közszolgálati jogviszonyal összefüggésben indult büntetőeljárásban a nyomozó hatóság, az ügyész és a bíróság;
- az ügyészi törvényességi feladatkörében eljárva az ügyész;
- a személyes adatok kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke;
- a személyzeti, munkaügyi és illetmény-számfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, a Kttv.-ben tételesen meghatározott adatkörökből a kormánytisztviselő illetményének számfejtése, illetve annak ellenőrzése céljából;
- a közszolgálati statisztikai adatgyűjtéssel összefüggésben a KIM miniszter és a fővárosi, megyei kormányhivatal kormánytisztviselője feladatkörében;
- a feladatai ellátásához szükséges mértékig adategyezés, adatösszevetés, adatkorrigálás érdekében a minisztériumokra, illetve a Miniszterelnökségre vonatkozó adatok tekintetében, valamint az államigazgatási szervek kormánytisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával kapcsolatos feladatai ellátásához a személyügyi központ vezetője, valamint az általa meghatározott körben, az általa feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy.

A R3. előírja, hogy a személyi anyagot „Betekintési lap” kimutatással kell ellátni, amelyen dokumentálni kell a személyi anyagba történő betekintés tényét, jogosultjának személyét, jogszabályi alapját és időpontját.

A Kttv. meghatározza, hogy ki köteles a kormánytisztviselő személyi anyagát összeállítani. Amennyiben a kormánytisztviselő korábban nem állt kormányzati szolgálati jogviszonyban az érintettet először alkalmazó államigazgatási szerv köteles felfektetni a személyi anyagot. A volt munkáltatótól kell a személyi anyagot megkérni, ha a kormánytisztviselő korábban kormányzati szolgálati jogviszonyban állt. A határozott időre történő áthelyezést, illetve a kirendelést követően keletkező és a személyi anyag részét képező személyzeti iratot a személyi anyagban kell elhelyezni. Végleges áthelyezés esetén a közszolgálati tisztviselő személyi anyagát a személyzeti iratokról készített átadási jegyzékkel együtt az áthelyezés időpontjában - legkésőbb az áthelyezés időpontját követő munkanapon - meg kell küldeni az áthelyezés helye szerinti közigazgatási szervnek, amely nyolc napon belül visszaigazolja azok átvételét.

A R3. szerint a kormányzati szolgálati jogviszony létrehozásának elmaradása esetén az ezzel kapcsolatos döntést követő nyolc napon belül vissza kell adni a szolgálati jogviszony létrehozását kezdeményező iratokat az érintettnek, illetve a személyi anyagot annak a szervnek, amely azt megküldte.

A szolgálati jogviszony megszűnése esetén a személyi iratok tartalomjegyzékét és a betekintési lapot a le kell zárni és a személyi anyagot - a végleges áthelyezés miatti szolgálati jogviszony megszűnés kivételével – irattározni kell. A személyi anyag tárolásáról és levéltárba helyezéséről az iratkezelési szabályzatában és irattározási tervben kell rendelkezni. Az eddigi kormányrendeleti szintű szabályozástól eltérően a Kttv. rendezi a személyi anyag őrzésének határidejét. A személyi anyagot – annak más közigazgatási szerv által történő megkérésének kivételével – a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig kell megőrizni. Az egyéb személyi iratokat a közigazgatási szerv irattárában kell elhelyezni.

A minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő adatkezelés egyes szabályai, a közszolgálati nyilvántartás

185. § (1) A minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottakra a 176-184. §-ban foglalt rendelkezéseket a 185-188. §-ban foglalt eltérésekkel kell megfelelően alkalmazni.

(2) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter jogosult a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak esetében a kormányzati tevékenység összehangolásának biztosítása céljából az általuk vezetett közszolgálati alapnyilvántartásba betekintetni.

(3) A minisztériumok és a Miniszterelnökség közszolgálati alapnyilvántartását, mint adatfeldolgozó a személyügyi központ üzemelteti. A minisztériumok - a (2) bekezdésben foglalt esetet kivéve - és a Miniszterelnökség a személyügyi központ elektronikus nyilvántartásában tárolt adatok esetében csak a vele kormánytisztviselői jogviszonyban álló kormánytisztviselő adataiba tekinthet be. A személyügyi központ - az adatfelhasználás dokumentálásával - jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végezhet. A minisztériumok és a Miniszterelnökség állományába tartozó, illetve velük jogviszonyt létesítő kormánytisztviselőtől nem követelhető meg olyan adat igazolása vagy okiratmásolat szolgáltatása, amelyet a személyügyi központ által üzemeltetett közszolgálati alapnyilvántartás tartalmaz.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott adatfeldolgozást a személyügyi központ az egységes alapokon megvalósuló személyügyi nyilvántartás és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszer keretén belül látja el.

(5) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter - a Kormány által meghatározott módon és adatkörben - jogszabályban meghatározott feladatainak ellátása érdekében statisztikai lekérdezéseket végezhet a (4) bekezdésben meghatározott rendszerben tárolt adatokból.

(6) A Kormány által meghatározott államigazgatási szervnél foglalkoztatottak közszolgálati alapnyilvántartására a minisztériumra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

24.6. A minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő adatkezelés egyes szabályai, a közszolgálati nyilvántartás

A Kttv. sajátos szabályokat állapít meg a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő adatkezelésre és adatszolgáltatásra vonatkozóan. A tárcákra vonatkozó speciális nyilvántartási és adatszolgáltatási szabályok még 2008. január 1-jén épültek be a Ktv. szabályozásába, és a törvényi szabályozás alapján megkezdődött az említett központi közigazgatási szervek személyügyi nyilvántartásai integrált informatikai platformjának a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató Rendszernek [KSzSzR] a kiépítése. Az elektronikus formában történő adattárolásra a Ktv. a személyügyi központként működő Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központot jogosította fel. A KSzSzR kiépítése során megtörtént a személyügyi folyamatok fokozatos egységesítése, így egy központi adatbázisra épülő, egységes alapokon megvalósuló, moduláris felépítésű személyügyi nyilvántartás és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszer jött létre, amely külső informatikai rendszerekhez is kapcsolódik.

A KSzSzR – amely 2010 végén kezdte meg működését – rendeltetése, hogy szolgáltatásai révén biztosítsa a humánpolitikai feladatok ellátásának informatikai támogatását és a Kttv. szerinti közszolgálati alapnyilvántartás vezetését. Emellett a KSzSzR statisztikai adatszolgáltatások végez a Kormány közszolgálati személyzetpolitikájának kialakításához és megvalósításához.

A KSzSzR, amely egységes informatikai rendszerként [moduláris rendszerben] magában foglalja:

- a személyügyi adminisztrációt [munkáltatók állománytábláit, foglalkoztatottaknak a közszolgálati alapnyilvántartás szerinti adatai, szakmai vezetők és a kormánytisztviselők önéletrajzai, felhasználók utasításának megfelelően vagy automatikusan feladatok, műveletek végrehajtása];
- dokumentumtárat [biztosítja az egységes okmánymintáknak megfelelően az okmányok előállítását, nyomtatását, tárolását, valamint azon igazolások, nyilatkozatok, dokumentumok elektronikus formában történő tárolását, amelyeket a foglalkoztatottnak a jogviszonyával összefüggésben a munkáltató rendelkezésére kell bocsátani];
- a munkaidő és távollét nyilvántartást [munka-és pihenőidő nyilvántartást a Kttv. vonatkozó szabályai alapján];
- képzés, oktatás nyilvántartást [nyilvántartja a képzésekre és a tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos adatokat, kezeli a képzésekre vonatkozó igényeket, jóváhagyásokat, előírásokat, rögzíti a foglalkoztatottnak a képzéseken megszerzett végzettségeit, kompetenciáit];
- a vezetői információs rendszert [a vezetői feladatok támogatása céljából a KSzSzR-ben tárolt adatokról információkat szolgáltat, kimutatásokat készít].

A KSzSzR önkiszolgáló felületén pl. a foglalkoztatottak megtekinthetik saját adataikat, azokhoz dokumentumokat csatolhatnak, intézkedéseket kezdeményezhetnek, az egyes szervezeti egységek vezetői az irányításuk alá tartozó foglalkoztatottak adataiba betekinhetnek, elláthatnak egyes munkáltatói feladatokat. A KSzSzR ügyfélszolgálat a felhasználók számára nyújt segítséget, emellett lehetőséget biztosít a felhasználóknak a KSzSzR-t érintő bejelentések, igények megtételére.

A KSzSzR-be való betekintés törvényileg korlátozott, a tárcák és a Miniszterelnökség a csak a vele kormánytisztviselői jogviszonyban álló kormánytisztviselő adataiba tekinthet be. Ugyanakkor a Kttv. a KIM minisztert feljogosítja, hogy a kormányzati tevékenység összehangolásának

biztosítása céljából betekintsen a minisztériumokban és a Miniszterelnökségen foglalkoztatottak közszolgálati alapnyilvántartásába. A miniszter a betekintési jog mellett jogszabályban meghatározott feladatainak ellátása érdekében statisztikai lekérdezéseket végezhet a KSzSZZR-ben tárolt adatokból. A lekérdezés a Kormány által meghatározott módon és adatkörben történhet.

A KSzSZZR-t üzemeltető személyügyi központ jogszabályban meghatározott feladatai ellátása érdekében statisztikai adatfeldolgozást végezhet. Az adatfelhasználást minden esetben dokumentálni kell.

A kormánytisztviselők bürokratikus terheinek csökkentését szolgáló előírás, hogy minisztériumok és a Miniszterelnökség állományába tartozó, illetve az e szervekkel jogviszonyt létesítő személytől nem kérhető olyan adat igazolása vagy okiratmásolat szolgáltatása, amelyet a KSzSZZR tartalmaz.

A KSzSZZR szolgáltatásait igénybe vevő közigazgatási szervek köre hosszabb távon bővíülhet. A Kormány jogosult meghatározni azoknak az államigazgatási szervnek a körét, amelyek a közszolgálati alapnyilvántartását e rendszerben fogják vezetni.

186. § (1) A személyügyi központ által vezetett minisztériumi, miniszterelnökségi közszolgálati alapnyilvántartásból - kormányrendeletben meghatározott módon - kormányzati jogviszonnyal összefüggő adatkezelés céljából, személyazonosításra alkalmas módon a minisztériumok, illetve a Miniszterelnökség részére a vele kormánytisztviselői jogviszonyban álló kormánytisztviselők adatai tekintetében adatszolgáltatás végezhető.

(2) Az állami vezetők esetében a közszolgálati alapnyilvántartásban kell nyilvántartani a 2. mellékletben meghatározott adatokon túl az állami vezetői igazolvány számát, az EÜ VIP kártya számát, a diplomata útlevél számát, az állami vezetők és az államigazgatási szervek kormánytisztviselői számára biztosított juttatásokról és azok feltételeiről szóló kormányrendelet szerinti juttatások adatait is.

(3) A tartós külszolgálatot teljesítő kormánytisztviselő esetében a 2. mellékletben meghatározott adatokon túl a közszolgálati alapnyilvántartásban kell nyilvántartani a külképviselet (állomáshely) megnevezését, a rangot (diplomáciai és konzuli), az ellátmányra, ellátmánypótléokra vonatkozó adatokat is.

(4) A szakmai vezetők és a kormánytisztviselők önéletrajzát a minisztériumok és a Miniszterelnökség a 185. § (4) bekezdésében meghatározott rendszerben tartják nyilván és kezelik.

A KSzSZZR által vezetett minisztériumi, miniszterelnökségi közszolgálati alapnyilvántartásból személyazonosításra alkalmas módon a minisztériumok, illetve a Miniszterelnökség részére az említett szervekkel kormánytisztviselői jogviszonyban álló kormánytisztviselők adatai tekintetében adatszolgáltatás végezhető. Az adatszolgáltatás kizárólag a kormányzati jogviszonnyal összefüggő adatkezelést szolgálhatja.

A Kttv. az állami vezetők esetében is kötelezővé teszi a közszolgálati alapnyilvántartás vezetését. Esetükben a más kormánytisztviselőkre előírt adatkörökön túlmenően az alapnyilvántartás adatköre:

- az állami vezetői igazolvány számát;
- az EÜ VIP kártya száma;

- a diplomata útleveél száma;
- az állami vezetők és az államigazgatási szervek kormánytisztviselői számára biztosított juttatásokról és azok feltételeiről szóló kormányrendelet szerinti juttatások adatai.

Ugyancsak speciális adatkörökkel egészíti ki a Kttv. a tartós külszolgálatot teljesítő kormánytisztviselők alapnyilvántartását. Ezek a következők:

- a külképviselet [állomáshely] megnevezése;
- a kormánytisztviselő rangja [diplomáciai és konzuli];
- a kormánytisztviselő ellátmányára, ellátmánypótlékra vonatkozó adatok.

A Kttv. alapján az önéletrajzot nem csak a minisztériumok, és a Miniszterelnökség kormánytisztviselőinek, hanem valamennyi kormánytisztviselőnek egységes adatkörrel és tartalommal kell kitöltenie.

187. § (1) A minisztériumok, valamint a Miniszterelnökség az illetmény és egyéb juttatás, valamint az ezekhez kapcsolódó adó-, társadalombiztosítási és egyéb, az államigazgatási szervet terhelő fizetési kötelezettségek teljesítése céljából külön törvényben meghatározott adatokat szolgáltatnak a kincstár részére. A kincstár számfejtett adatokat szolgáltat a 185. § (4) bekezdésében meghatározott rendszer útján - a díjazással kapcsolatos jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése céljából - a minisztériumok és a Miniszterelnökség részére.

(2) A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztériummal kormánytisztviselői jogviszonyban állók esetében az (1) bekezdésben meghatározott adatokat a Költségvetés Gazdálkodási Információs Rendszer (a továbbiakban: KGIR) részére kell továbbítani, illetve a KGIR biztosítja a 185. § (4) bekezdésében meghatározott rendszer útján a számfejtett adatok átadását.

(3) A minisztériumok és a Miniszterelnökség a működésükhöz szükséges gazdasági, informatikai, műszaki és elhelyezési feltételek biztosítása céljából adatot szolgáltatnak a kormánytisztviselő nevről, neméről, születési idejéről, valamint szervezeti és munkaköri adatokról a Szolgáltatási és Ellátás Alapadat Tár (a továbbiakban: szolgáltatási adattár) rendszer részére. A szolgáltatási adattár a 185. § (4) bekezdésében meghatározott rendszer útján adatokat szolgáltat a minisztériumok és a Miniszterelnökség részére a kormánytisztviselő elhelyezésének adatairól.

A KSzSzR szolgáltatásai révén biztosítja az adatkapcsolatot külső informatikai rendszerekkel is.

A KSzSzR az alábbi külső informatikai rendszerekhez kapcsolódik:

- Központosított Illetményszámfejtő Rendszer [KIR];
- Szolgáltatási és Ellátási Alapadat Tár [SzEAT];
- a munkáltatók által alkalmazott iktató rendszerek.

A kapcsolat interfész útján valósul meg, az a KSzSzR azon eleme, amely biztosítja a külső informatikai rendszerekkel történő kommunikációt, elektronikus adatátadás-átvétel formájában.

A Magyar Államkincstár látja el a KIR interfész működtetésével kapcsolatos feladatait. A KSzSzR és a KIR közötti adatkapcsolatot a KIR-ben alkalmazott személy- és jogviszony azonosító biztosítja. A munkáltatók az illetményszámfejtéshez szükséges humánpolitikai intézkedéseket tartalmazó adatszolgáltatást a KSzSzR-ből előállított okiratok, bizonylatok és elektronikus

adatállományok útján teljesítik. A Magyar Államkincstár elektronikus úton adatszolgáltatást biztosít a KSzSzR részére a számfejtett illetményekről és a távollétekről.

A KSzSzR és a SzEAT közötti adatkapcsolat célja, hogy a Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt. ellátási körébe tartozó és a KSzSzR rendszert alkalmazó munkáltatók a SzEAT számára szükséges adatszolgáltatást közvetlenül, elektronikus úton teljesítsék.

A KSzSzR és a munkáltatók által üzemeltetett iktató rendszerek közötti adatkapcsolat biztosítja a KSzSzR-ben keletkező iratok automatikus iktatását. Ugyanakkor a KSzSzR-ben alkalmazott jogviszony azonosítók biztosítják a KSzSzR és az iktató rendszer közötti kapcsolatot, melyeket az iktató rendszerben kézzel kell rögzíteni.

A Kttv. speciális előírása, hogy a honvédelemi tárcánál kormányzati szolgálati jogviszonyban állók esetében az adatokat a Költségvetés Gazdálkodási Információs Rendszer részére kell továbbítani.

188. § (1) Az állami vezető és a kormánytisztviselő 2. melléklet szerinti nyilvántartásban kezelt adatai közül a (2) bekezdésben meghatározott személyes adatait a személyügyi központ a kormánytisztviselői kártya kiállítása céljából továbbítja a kártya kiállítását végző szerv részére.

(2) A kormánytisztviselői kártya kiállítása céljából az állami vezető és kormánytisztviselő

a) neve, születési neve,

b) anyja neve,

c) születési helye és ideje,

d) személyazonosító igazolvány okmányazonosítója, valamint

e) lakcíme

továbbítható.

(3) A kormánytisztviselői kártya kiállítását végző szerv a kártya kiállításával összefüggésben kezeli az állami vezető és a kormánytisztviselő (2) bekezdés szerinti személyes adatait, fényképét, és a kiállításra kerülő kártya azonosítószámát, ezen adatokat az elektronikus beléptető rendszer működtetése, adatnyilvántartás vezetése céljából továbbítja a személyügyi központ részére. A személyügyi központ a részére továbbított adatokat a 185. § (4) bekezdésében meghatározott rendszerben nyilvántartja, azokból adatokat szolgáltat.

A Kttv. lehetővé teszi, hogy a személyügyi központ kormánytisztviselői kártya kiállítása érdekében a tisztviselő törvényben meghatározott személyes adatait továbbíthassa a kártya kiállítására feljogosított szerv részére. Ezek körébe tartoznak az állami vezető és kormánytisztviselő következő adatai:

- név, születési név;
- anyja neve;
- születési hely és idő;
- személyazonosító igazolvány okmányazonosítója;
- lakcím.

A Kttv. adatkezelésre is felhatalmazza a kormánytisztviselői kártya kiállítását végző szervet. Az adatkezelési jogosultság kiterjed az állami vezető és a kormánytisztviselő:

- nevére, születési nevére;

- anyja nevére;
- születési helyére és idejére;
- személyazonosító igazolvány okmányazonosítójára;
- lakcímére;
- fényképére;
- a kiállításra kerülő kártya azonosítójára.

A közszolgálati ellenőrzés

189. § (1) A Kormány ellenőrzi - a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter és a fővárosi, megyei kormányhivatal közreműködésével - a kormánytisztviselői jogviszonyra vonatkozó jogszabályok végrehajtását. Ennek keretében a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter javaslatára évente meghatározhatja a vizsgálati tárgyköröket (célvizsgálat), valamint a vizsgálat alá vont 1. §-ban meghatározott szerveket (a továbbiakban: vizsgált szervek). A célvizsgálatot a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter folytatja le, amelynek tapasztalatairól a Kormányt évente tájékoztatja.

(2) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter jogosult - a cél- és témavizsgálatok keretében - a Miniszterelnökségen, a minisztériumokban, a kormányhivataloknál és a központi hivataloknál:

- a) a munkáltatói intézkedést tartalmazó iratokba betekintem,**
- b) jogszabálysértés vagy célszerűtlen intézkedés esetén intézkedést kezdeményezni az államigazgatási szerv vezetőjénél vagy - vita esetén - annak felettes szervénél,**
- c) fegyelmi vagy kártérítési eljárást kezdeményezni.**

(3) A (2) bekezdés b)-c) pontjában meghatározott esetekben az államigazgatási szerv vezetője köteles a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter megkeresését érdemben megvizsgálni, és saját intézkedéséről vagy annak mellőzése okáról a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős minisztert - a megkereséstől számított harminc napon belül - tájékoztatni.

(4) A (2) bekezdésbe nem tartozó vizsgált szervekkel kapcsolatos ellenőrzési jogkört a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter koordinálásával a fővárosi, megyei kormányhivatal gyakorolja.

25. Közszolgálati ellenőrzés

A Kttv. értelmében a Kormány, a KIM miniszter, a kormányhivatalok közreműködésével ellenőrzi a közszolgálati jogszabályok végrehajtását. A közszolgálati ellenőrzés jogintézményét a Ktv. is szabályozta. Az ellenőrzések tapasztalatai azt támasztották alá, hogy szükséges és célszerű volt az elrendelt ellenőrzési tárgykörök vizsgálata. Az ellenőrzési tapasztalatok kellő alapot nyújtanak a közszolgálati jogszabályok gyakorlati alkalmazásának vizsgálatához, illetve az egyes közszolgálati jogintézmények folyamatos felülvizsgálatához.

A KIM miniszter javaslatára évente meghatározhatja a vizsgálati tárgyköröket, valamint a vizsgált szerveket.

A Kttv. meghatározza a KIM miniszter közszolgálati ellenőrzéssel kapcsolatban gyakorolható jogosultságait. A miniszter gyakorolhatja az iratbetekintés jogát a munkáltatói intézkedésekkel

kapcsolatos dokumentumokba és jogszabálysértés esetén intézkedést kezdeményezhet. Emellett fegyelmi vagy kártérítési eljárást is indítványozhat.

A vizsgálat tapasztalatairól tájékoztató készül a Kormány számára, amely alapján meghozhatók a szükséges intézkedések.

Jogvita

190-191. §

26. Közzolgálati jogvita

Figyelemmel arra, hogy a jogvitára vonatkozó rendelkezések elválaszthatatlanul összekapcsolódnak a Kormánytisztviselői Döntőbizottság szabályaival, e szabályok – a Kormánytisztviselői Döntőbizottságra vonatkozó szabályokkal együtt – csak 2012. július 1-jén lépnek hatályba. Ezért eddig az időpontig *átmeneti szabály* megalkotására volt szükség a kormányzati szolgálati jogviszonyban állók jogvitái tekintetében. Ennek megfelelően az Átmeneti tv. 3. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy 2012. június 30-ig a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló kormányzati szolgálati jogviszonyából származó igényét, továbbá a munkáltató és az érdek-képviselői szerv a Kttv.-ből származó igényét a közzolgálati jogvitára alkalmazandó szabályok [Kttv. 238. §] megfelelő alkalmazásával érvényesítheti. Ezzel összhangban a Kttv.-nek a Kormánytisztviselői Döntőbizottságra vonatkozó rendelkezéseit a 2012. július 1-jén és azt követően indított igényérvényesítések esetén kell alkalmazni.

2012. június 30-ig tehát a következő szabályok alkalmazandók a kormányzati szolgálati jogviszony vonatkozásában a bírósági jogérvényesítésre:

A kormányzati szolgálati jogviszonyban álló a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében *közvetlenül* fordulhat a munkaügyi bírósághoz. Az érdek-képviselői szerv, valamint a munkáltató az e törvényből származó igényét szintén a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti. Régi hiányt pótol ezzel a szabállyal a Kttv. ugyanis a korábban hatályos szabályok a munkáltatói, valamint az érdek-képviselői jogérvényesítés lehetőségéről nem rendelkeztek, bár a közzolgálati jogvita szabályai természetesen rájuk is alkalmazandóak voltak. Megőrzi a korábban hatályos szabályt a Kttv., amikor kimondja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának *mérlegelési jogkörébe tartozó döntése* ellen a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló bírósághoz csak akkor fordulhat, ha e törvény megengedi. Így például a kormánytisztviselő – a gyakorolható tevékenységeken kívül – csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével létesíthet további jogviszonyt. A munkáltatói jogkör gyakorlója – az általános magatartási követelmények, mind például a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére figyelemmel – szabadon mérlegeli, hogy engedélyezi-e a kormánytisztviselő részére a további jogviszony létesítését [Kttv. 85. § (2) bekezdés]. Amennyiben nem járul hozzá a további jogviszony létesítéséhez, ez irányú döntését a kormánytisztviselő – figyelemmel arra, hogy a döntése mérlegelési jogkörben született – nem támadhatja meg bíróság előtt.

Ugyancsak a korábban hatályos szabályokkal egyező módon a törvény kimondja, hogy bizonyos esetekben nem az elévülési időn belül, hanem sokkal rövidebb, harminc napos határidőn belül kell a sérelmes munkáltatói intézkedéssel szemben kormányzati szolgálati jogviszonyban állónak

a bírósághoz fordulnia. A keresetet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a kormánytisztviselőnek a bírósághoz benyújtani

- a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével;
- az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással;
- a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításaival;
- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal;
- a kinevezés egyoldalú módosításával;
- a fizetési felszólítással

kapcsolatos ügyekben.

Az ezeken kívül eső minden egyéb esetekben a kormánytisztviselő az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül fordulhat a bírósághoz.

A gyakorlatban vitatott volt a harminc napos keresetindítási határidő kezdetének megállapítása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló megállapodás megtámadásával egyidejűleg terjesztett elő keresetet. E bizonytalanságot oldja fel a következő rendelkezés, amelyet az Mt. rendelkezéseihez igazodva vett át a Kttv. is. Eszerint, a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadást pedig akkor kell eredménytelennek tekinteni, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Fontos, a kormánytisztviselőt védő szabály, hogy ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

A bíróság előtti jogérvényesítés bizonyos esetekben megakadályozza a sérelmezett intézkedés végrehajtását. Így, ha a kormánytisztviselő az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással, a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításaival, a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal, a kinevezés egyoldalú módosításával, illetve a fizetési felszólítással szemben bírósághoz fordul, a sérelmezett intézkedés a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre. A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedéssel szemben benyújtott keresetnek a munkáltatói intézkedés végrehajtására nincs halasztó hatálya, csakúgy, mint azoknak a kereseteknek sincs, amelyek kívül esnek a harminc napos igényérvényesítési határidőn.

A Pp. XXIII. fejezete rendelkezik a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perekről. Eszerint a munkaviszonyból, közalkalmazotti jogviszonyból, közszolgálati jogviszonyból, szolgálati jogviszonyból, szövetkezeti tag munkaviszony jellegű jogviszonyából és a bedolgozói jogviszonyból [e fejezetben a továbbiakban: munkaviszony) származó perekben *[munkaiügyi perek]* az I-XIV. fejezet rendelkezéseit a XXIII. fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A Pp. terminológiája még nem követte le a Kttv. által bekövetkezett fogalmi változást, ugyanakkor a közszolgálati jogviszonyon kormányzati szolgálati jogviszonyt is érteni kell. Munkaiügyi pernek minősül továbbá – egyebek mellett – a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra, a munkaviszony megszűnését követően a munkaviszonyból eredő jogra, valamint a

sztrájkkal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartásra vagy törvényben előírt kötelezettség teljesítésére alapított igény érvényesítése is. Továbbá a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik többek közt a munkaügyi ellenőrzés, a munkavédelem keretében hozott közigazgatási határozat felülvizsgálata is.

Fontos utalni arra is, hogy a munkáltató a *pénzkövetelés iránti igényét az írásbeli fizetési felszólítás* mellett *fizetési meghagyás* útján is érvényesítheti, kivéve, ha a per tárgya a jogviszony keletkezése, módosulása, megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény [Pp. 349. §].

A munkaügyi perre a munkáltató székhelye szerinti, illetve a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság illetékes, ahol a kormánytisztviselő kinevezése alapján munkát végez, vagy végzett [Pp. 349/B. §]. A bíróság döntése elleni fellebbezést a munkaügyi bíróság székhelye szerint illetékes törvényszék bírálja el [Pp. 358. § (2) bekezdés].

Annak érdekében, hogy a perben az érdek-képviseltek is félként járhassanak el a törvény kimondja, hogy a perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdek-képviseleti szervezet is, amelynek a 48. § értelmében nincs perbeli jogképessége [Pp. 351. §].

Itt utalunk továbbá az MK 132. számú állásfoglalásra, amely kimondja, hogy a munkáltató nem érvényesítheti közvetlenül munkáltatói intézkedéssel [határozat, írásbeli felszólítás] anyagi igényét az elhunyt munkavállaló [kormánytisztviselő] örökösével szemben.

A munkavállaló halálával ugyanis annak a munkaviszonya megszűnik, ezért a továbbiakban nincs meg annak a lehetősége, hogy a felek egymással szemben jogaikat gyakorolhassák, illetve kölcsönösen fennálló kötelezettségeiknek eleget tegyenek. Ebből viszont következik, hogy a munkáltató anyagi igényét – munkáltatói intézkedéssel – csak a vele jogviszonyban álló munkavállalóval szemben érvényesítheti, mert a munkavállaló örököse a volt munkavállalónak csupán azokat a vagyoni jogait szerzi meg, amelyek az öröklés tárgyai lehetnek, azonban a munkaviszonyát nem folytatja. A munkáltató tehát nem hozhat az örökösrel szemben anyagi igénye kielégítésére irányuló határozatokat. Ez azonban nem zárja el attól, hogy a volt munkavállalójával szemben fennálló jogos anyagi igényét annak örökösével – örökösével – szemben a munkaügyi bíróság előtt érvényesítse.

Elévülés

192. § (1) A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év, ha a büntetetheg elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) A kártérítés - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a károkozás bekövetkeztekor nyomban esedékes.

(4) Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(5) Az elévült igényt bírósági úton érvényesíteni nem lehet. Az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

(6) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

(7) Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételének kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetőleg az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

27. Az elévülés

Ez a szakasz a kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos elévülési szabályokat tartalmazza.

Az elévülés jogintézménye az igények érvényesítéséhez – a Kttv. esetében a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek gyakorlásához, illetve teljesítéséhez – fűződő érdekmúlással függ össze. Az idő múlásával ugyanis csökkenhet, illetve meg is szűnhet a félnek a teljesítéshez fűződő érdeke, valamint megnehezülnek a jogok és kötelezettségek bizonyításának a körülményei, mert változnak a körülmények, feledésbe merül a múlt, megsemmisülhetnek iratok. Indokolt ezért, hogy a jogbiztonság érdekében az igények érvényesítésére a törvény határidőt állapítson meg. Ez a határidő az elévülés. Azt határozza meg, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő igényeket meddig lehet érvényesíteni.

A korábban hatályos szabályokkal azonos módon a jogviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el. Ezen általános szabálytól eltérő szabályok vonatkoznak a bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év alatt évül el. Ha azonban a büntetethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, akkor annak elévülése az ennek megfelelő idő.

Az elévülési idő az igény esedékessé válásától kezdődik. Esedékessé vált igény a kormánytisztviselő részéről például a sérelmezett munkáltatói intézkedés közlésének az időpontja, az illetmény fizetésének az esedékessége, a munkáltató részéről pedig például a kormánytisztviselő által okozott kár bekövetkezésének ideje, vagy a felvett illetményelőleg visszafizetésének esedékessége.

Speciális szabály vonatkozik a kártérítés esedékessé válására, ugyanis ezt a törvény – a Ptk. rendelkezéseivel összhangban – egyértelműen meghatározza: A kártérítés – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a károkozás bekövetkeztekor nyomban esedékes [Kttv. 192. § (3) bekezdés]. Ilyen eltérő rendelkezés például a Kttv. 175. §-ban szabályozott szakaszos elévülés jogintézménye.

A munkajogra jellemző sajátosság továbbá – szemben a polgári joggal –, hogy az elévülést *hivatalból* kell figyelembe venni. Vagyis, ha egy követelés elévült, azt bírósági úton már nem lehet érvényesíteni, és ezt a bíróságnak hivatalból kell figyelembe vennie. Figyelemmel azonban arra, hogy az elévüléssel nem maga az igény, hanem annak bíróság vagy más hatóság előtti érvényesítési lehetősége szűnik meg, természetesen maga az elévülés nem akadályozza annak, hogy a kötele-

zett önszántából teljesítse a követelést. Ezért mondja ki a törvény, hogy az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

Bizonyos események, cselekmények, körülmények esetén az *elévülés nyugszik*, illetve bizonyos események az *elévülést megszakítják*. Ha az elévülés megszakadt, ezt követően az elévülés újra kezdődik.

Az elévülés akkor nyugszik, ha a követelést a jogosult menthető okból nem tudja érvényesíteni. Ebben az esetben az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül akkor is érvényesítheti az igényét, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, a külön törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételének kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetve az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

A Kttv. a három évnél rövidebb elévülési időt határoz meg például a jogalap nélkül kifizetett illetmény esetében. Eszerint hatvan napon túl csak akkor követelhető vissza a jogalap nélkül kifizetett illetmény, ha a kormánytisztviselőnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő [Kttv. 149. § (7) bekezdése].

Jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei

193. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a kormánytisztviselő abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha

a) a megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe [10. § (1) bekezdése], illetve felmentési védelemben (70-71. §) ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [57. § (4) bekezdése, 63. § (4) bekezdése], vagy

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, illetve a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottság tagjainak) kormányzati szolgálati jogviszonyát a 201. § (1) bekezdésébe, vagy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76. §-ának (3) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg, vagy

c) a fegyelmi felelősség nem áll fenn, vagy annak megállapítása esetén a hivatalvesztés fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával, vagy

d) a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy

e) a kormánytisztviselő a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a kormánytisztviselő eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ilyennek minősül különösen, ha

a) a kormánytisztviselő munkaköre megszűnt,

b) a munkakörét betöltötték,

c) a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor,

d) a szervnél nincs üres álláshely.

(3) Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni a kormánytisztviselő elmaradt illetményét (egyéb járandóságait), továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével össze-

függésben felmerült kárát is. Nem kell megtéríteni az illetménynek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna. A kellő gondosság elmulasztásának különösen azt kell tekinteni, ha a kormánytisztviselő az állami foglalkoztatási szervvel nem működik együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében, nem köt álláskereső megállapodást, illetve az e szerv által felajánlott - a foglalkoztatás elősegítéséről szóló jogszabályban foglalt feltételekre tekintettel - megfelelő munkahelyet elutasítja, továbbá maga nem keres aktívan munkahelyet. A bíróság a kellő gondosság elmulasztásának az elmaradt illetmény, egyéb járandóságok, illetve a kormánytisztviselői kár megtérítésével kapcsolatos következményét az eset összes körülményének mérlegelése alapján állapítja meg.

(4) Ha a kormányzati szolgálati jogviszony (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén a kormánytisztviselő az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri vagy a bíróság mellőzi a kormánytisztviselő eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a kormányzati szolgálati jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor - a (3) bekezdésben foglaltakon felül a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a kormánytisztviselő legalább két-, legfeljebb tizenkét havi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a kormányzati szolgálati jogviszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a kormányzati szolgálati jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik, de a kormánytisztviselő részére - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján - legalább két, legfeljebb huszonnégy havi illetményének megfelelő átalánykártérítést kell fizetni.

(6) A bíróság a kártérítés mértékének megítélésakor figyelembe veszi, hogy a kormánytisztviselő mennyiben tett eleget a (3) bekezdésben foglalt kötelezettségének (kárenyhítés).

28. Jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei

A Kttv. meghatározza a jogellenes jogviszony megszüntetés következményeit mind kormánytisztviselői, mind pedig munkáltatói oldalról.

28.1. Jogellenes jogviszony megszüntetés a munkáltató által

Ha a bíróság megállapítja, hogy munkáltató jogellenesen szüntette meg a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát, ennek a következményei a következők lehetnek:

Eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatást állapít meg a bíróság.

A kormánytisztviselő a Kttv.-ben taxatív módon felsorolt esetekben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását. Ezek az esetek a következők:

- a megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, illetve felmentési védelembe ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket, vagy

- a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, illetve a munkavédelmi képviselőnek [munkavédelmi bizottság tagjainak] kormányzati szolgálati jogviszonyát szüntette meg a Kttv. 201. § (1) bekezdésébe, vagy az Mvt. 76. §-ának (3) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg, vagy
- a fegyelmi felelősség nem áll fenn, vagy annak megállapítása esetén a hivatalvesztés fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával, vagy
- a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy
- a kormánytisztviselő a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A Ktjv. hatályba lépése, tehát 2010. július 6-a óta hatályos szabályok szerint szintén csak meghatározott esetekben volt lehetőség arra, hogy a kormánytisztviselő kérhesse a továbbfoglalkoztatását. A Kttv. tehát ezeket a szabályokat, valamint az Mt. szabályait vette alapul, a Kttv. azonban tágabb körben teszi lehetővé a továbbfoglalkoztatás lehetőségét, mint a 2012. március 1-jei előtti közszolgálati törvények, ugyanis a két utóbbi feltétel [egyenlő bánásmód követelményébe ütközés és a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetés lehetősége] nem szerepelt a 2012. március 1-je előtt hatályos szabályokban.

Ha tehát a fentiek szerint kérheti a kormánytisztviselő a továbbfoglalkoztatását és ezzel a lehetőséggel élve kéri azt, valamint a bíróság meg is állapítja a továbbfoglalkoztatást, ebben az esetben a következőket köteles a munkáltató megtéríteni a kormánytisztviselő számára:

- a kormánytisztviselő *elmaradt illetményét* [egyéb járandóságait], továbbá
- a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben *felmerült kárát* is. Ezzel összefüggésben kárenyhítési kötelezettséget ír elő a törvény, ugyanis nem kell megtéríteni az illetménynek [egyéb járandóságnak], illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna. A kellő gondosság elmulasztásának értelmezéséhez szempontokat is megad a törvény [például ennek kell tekinteni, ha a kormánytisztviselő nem működik együtt a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal].

Fontos utalni itt arra, hogy mivel a bíróság továbbfoglalkoztatást állapított meg, a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát úgy kell tekinteni, mint amely folyamatosan fennállt a jogviszony jogellenes megszüntetésének időpontja és a továbbfoglalkoztatás kezdő időpontja közötti időtartamban.

Nem állapít meg továbbfoglalkoztatást a bíróság, mert nem kéri a kormánytisztviselő vagy mellőzi a munkáltató kérelmére a továbbfoglalkoztatást a bíróság.

Azokban az esetekben, amikor a kormánytisztviselő kérheti a továbbfoglalkoztatását és ezzel a lehetőséggel élve kéri a továbbfoglalkoztatást, a munkáltatónak lehetősége van, hogy a továbbfoglalkoztatás *mellőzését* kérje a bíróságtól. Kizárólag abban az esetben dönthet a bíróság a továbbfoglalkoztatás mellőzése mellett, ha a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ilyennek minősül különösen, ha a kormánytisztviselő munkaköre megszűnt, a munkakörét betöltötték, a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor, illetve a szervnél nincs üres álláshely. Vagyis a Kttv. nem határozza meg taxatív módon a mellőzés eseteit, tehát a bíróság – mérlegelése szerint – más, megalapozott munkáltatói igény esetében is dönthet a mellőzés mellett.

Megjegyezzük, hogy a Kttv. hatályba lépése előtt hatályos szabályok mellőzés lehetőségét nem tartalmazták. A mellőzésre vonatkozó szabályokat csak a Ktjv. hatályba lépése előtt tartalmazta a Ktv., amikor még az általános szabály az volt, hogy minden jogellenes jogviszony-megszüntetési esetben kérhette a tisztviselő a továbbfoglalkoztatást. E két szabály együtt (a továbbfoglalkoztatási esetek körének taxatív meghatározása és a bírósági mellőzés jogintézményének ezzel egyidejű bevezetése) feltehetően le fogja csökkenteni az állásukba visszahelyezett kormánytisztviselők arányát.

Abban az esetben tehát, ha a kormánytisztviselő kérheti a továbbfoglalkoztatását és ezzel a lehetőséggel élve kéri azt, de a bíróság mellőzi az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését vagy a kormánytisztviselő az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri, ebben az esetben a következőket köteles a munkáltató megtéríteni a kormánytisztviselő számára:

- a kormánytisztviselő *elmaradt illetményét* (egyéb járandóságait), valamint
- a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben *felmerült kárát* is (ugyanolyan szempontok szerint kell vizsgálni, mintha továbbfoglalkoztatásra kerülne sor), továbbá
- a bíróság által meghatározott *átalány kártérítést*, amelyről az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével dönt a bíróság és a kormánytisztviselő legalább két-, legfeljebb tizenkét havi illetményének megfelelő összeg.

Ezekben az esetekben kormányzati szolgálati jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.

Nem kérhet a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatást.

Ha a kormányzati szolgálati jogviszonyt nem olyan módon szüntették meg jogellenesen, amely esetben a kormánytisztviselő kérhetné a továbbfoglalkoztatását, a kormánytisztviselő részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább két, legfeljebb huszonnégy havi illetményének megfelelő *átalány-kártérítést* kell fizetni. A bíróság a kártérítés mértékének megítélésakor figyelembe veszi, hogy a kormánytisztviselő mennyiben tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének. A korábban hatályos szabályok szerint legfeljebb harminchat havi átlagkeresetnek megfelelő átalány-kártérítés volt kifizethető.

Ebben az esetben a kormányzati szolgálati jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban szűnik meg.

Jogellenes jogviszony megszüntetés következményei (munkáltatói oldal)			
A továbbfoglalkoztatás szempontja	Továbbfoglalkoztatást állapít meg a bíróság	Nem állapít meg továbbfoglalkoztatást a bíróság, mert nem kéri a tisztviselő vagy <i>mellőzi a munkáltató kérelmére továbbfoglalkoztatást a bíróság</i>	Nem kérhet a tisztviselő továbbfoglalkoztatást
Megvalósulási esetei	A kormánytisztviselő a Kttv. 193. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben kérheti az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatását.	- A kormánytisztviselő a Kttv. 193. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben kér a továbbfoglalkoztatást, de a bíróság a Kttv. 193. § (2) bekezdése alapján mellőzi a visszahelyezést, - A kormánytisztviselő a Kttv. 193. § (1) bekezdésében meghatározott esetekben kérhetné a továbbfoglalkoztatást, de nem kéri.	Ha a kormányzati szolgálati jogviszonyt nem a továbbfoglalkoztatási esetek szerint szüntették meg jogellenesen.
A jogviszony sorsa a bírósági eljárás alatt	A jogviszony fennáll folyamatosan (utólag állapítják meg).	A jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg.	A jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik.
A munkáltatónak mit kell megterítenie	Meg kell téríteni: - az elmaradt illetményt (járandóságokat) - felmerült egyéb kárt (kárenyhítési kötelezettség)	Meg kell téríteni: - az elmaradt illetményt (járandóságokat) - felmerült egyéb kárt (kárenyhítési kötelezettség) - a bíróság a munkáltatót – mérlegelés alapján - legalább két, legfeljebb tizenkét havi illetménynek megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.	A kormánytisztviselő részére - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján - legalább két, legfeljebb huszonegy havi illetménynek megfelelő átalánykártérítést kell fizetni (kárenyhítési kötelezettség).

194. § (1) A kormánytisztviselő, ha a kormányzati szolgálati jogviszonyát nem az e törvényben előírtak szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget megfizetni.

(2) Ha a kormánytisztviselő a határozott időtartamú kormányzati szolgálati jogviszonyát szünteti meg jogellenesen, az (1) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb két hónapnál, a munkáltató csak a hátralévő időre járó illetmény megfizetését követelheti.

(3) A munkáltató jogosult az (1), illetve a (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a kormánytisztviselő tizenkéthavi illetményének összegét.

(4) A munkáltató (1)-(3) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a kormánytisztviselő által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok az irányadók.

28.2. Jogellenes jogviszony megszüntetés a kormánytisztviselő által

A Kttv. másrészt azokat a szabályokat is meghatározza, amikor *a kormánytisztviselő szünteti meg jogellenesen* a kormányzati szolgálati jogviszonyát. Ezek a szabályok lényegében megegyeznek a Kttv. hatályba lépése előtti rendelkezésekkel. Eszerint, a kormánytisztviselő, ha a kormányzati szolgálati jogviszonyát nem a törvényben előírtak szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a *lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget* megfizetni. Speciális szabály vonatkozik a határozott időtartamú kormányzati szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésére, mert a törvény kimondja, hogy ugyan az általános szabályokat kell ebben az esetben is alkalmazni, ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb két hónapnál, a munkáltató csak a hátralévő időre járó illetmény megfizetését követelheti.

A törvény kimondja azt is, hogy munkáltató jogosult a lemondási időre járó illetményét meghaladó *kárának* érvényesítésére is. Azonban a törvény a munkáltató kárigényét – az Mt. szabályaival összhangban – ésszerű korlátok közé szabja, mikor kimondja, hogy a lemondási időre járó illetmény összege, valamint az ezt meghaladó kárigénye együttesen nem haladhatják meg a kormánytisztviselő tizenkéthavi illetményének összegét.

Fontos szabály továbbá, hogy a munkáltató valamennyi kárigényét, amely a kormánytisztviselői jogellenes jogviszony megszüntetéséből ered, a kormánytisztviselő által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok szerint érvényesítheti. A Kttv. 165. § (1) bekezdése szerint pedig a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítására a fegyelmi eljárásra kormányrendeletben meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

Ugyanakkor ez esetben a Kttv. 165. § (2) bekezdése lesz az irányadó, amely kimondja, hogy az általános szabálytól eltérően, ha a kormánytisztviselő kormányzati jogviszonya megszűnik, a munkáltató a kormánytisztviselő kártérítési felelősségének megállapítása érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat.

28.3. *Átmeneti rendelkezés*

Az Átmeneti tv. 3. § (5) bekezdése kimondja, hogy a Kttv. 193. és 194. §-át a folyamatban lévő perekben is alkalmazni kell.

Kormánytisztviselői érdekegyeztetés Általános rendelkezések

195. § (1) A kormánytisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és az államigazgatási szerv, illetve érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a kormánytisztviselők részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

(2) A kormánytisztviselőknek, illetve az államigazgatási szerveknek joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(3) Az érdek-képviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(4) A kormánytisztviselők jogosultak az államigazgatási szervnél szakszervezet létrehozására. A szakszervezet az államigazgatási szervnél szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

(5) Az államigazgatási szerv, illetve a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

29. **Kormánytisztviselői érdekegyeztetés**

A törvény a kormánytisztviselői érdekegyeztetés általános, korábban az MT által szabályozott rendelkezéseit emeli be a közszolgálati szabályozásba, ezért az Mt.-hez hasonló - a közszolgálat specialitásaihoz igazított - szabályokat tartalmaz.

29.1. *Általános rendelkezések*

A kormánytisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében a Kttv. szabályozza a szakszervezet és az államigazgatási szerv, illetve érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Biztosítja a szervezkedés szabadságát, a kormánytisztviselők részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást. Nemzetközi egyezményekkel összhangban elismeri a kormánytisztviselőknek, illetve az államigazgatási szerveknek azt a jogát, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselői szervezetet alakítsanak, illetve az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak. a törvény elismeri a kormánytisztviselőknek azt a jogát is, hogy az államigazgatási szervnél munkahelyi szakszervezetet hoz-

zanak létre és működtessenek, amelynek előmozdításához bizonyos kedvezményeket [pl. munkaidő kedvezmény] biztosít.

A szakszervezeti jogok gyakorlása együttműködést feltételez a munkáltatóval, ezért írja elő a törvény, hogy az államigazgatási szerv, illetve a szakszervezet köteles egymást *írásban tájékoztatni* a képviselőjére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről. Az együttműködésen túlmenően azért is szükséges tájékoztatni egymást a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselők személyéről, mert a szakszervezeti tisztségviselőt *sajátos munkajogi védelem* illeti meg.

196. § (1) E fejezet alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselést lehetővé tévő módon,

b) konzultáció: az államigazgatási szerv és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselője, a közvetlen, személyes véleménycsere, valamint az érdemi tárgyalás.

(2) Az államigazgatási szerv nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a közszolgálat érdekeit, illetve működését vagy az államigazgatási szerv jogos érdekeit, illetve működését veszélyeztetné.

(3) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet az államigazgatási szerv jogos érdekei, illetve működése, valamint a közszolgálat érdekei, illetve működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(4) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak az államigazgatási szerv jogos érdekeinek, illetve működésének, valamint a közszolgálat érdekeinek, illetve működésének veszélyeztetése, valamint a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(5) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok az államigazgatási szervnél képviselővel rendelkező helyi szakszervezetet illetik meg.

A szakszervezeti érdekegyeztetés tájékoztatás, illetve konzultáció keretében történik, ezért a törvény meghatározza a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát. Ennek megfelelően a *tájékoztatást* úgy kell megadni, hogy a szakszervezetnek legyen módja a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő információ megismerésére, megvizsgálására és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítására és képviselőjére. A *konzultációt* pedig úgy kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselője, a közvetlen, személyes véleménycsere, valamint az érdemi tárgyalás.

A tájékoztatási, illetve konzultációs kötelezettségnek a közszolgálat, illetve a munkáltató jogos érdekei korlátot szabhatnak. A *korlátozásnak három fokozata* van:

- az államigazgatási szerv megtagadhatja a tájékoztatást, illetve a konzultációt, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a közszolgálat

- érdekeit, illetve működését vagy az államigazgatási szerv jogos érdekeit, illetve működését veszélyeztetné;
- az államigazgatási szerv megadja ugyan a tájékoztatást, illetve lefolytatja a konzultációt, de az államigazgatási szerv az adatot, információt, tényt jogos érdekei, illetve működése, valamint a közszolgálat érdekei, illetve működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozza a szakszervezeti képviselő tudomására. Ebben az esetben a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tényt, információt, megoldást vagy adatot semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel;
 - a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak az államigazgatási szerv jogos érdekeinek, illetve működésének, valamint a közszolgálat érdekeinek, illetve működésének veszélyeztetése, valamint a személyhez fűződő jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

A fentiekben említett jogok az államigazgatási szervnél képviselettel rendelkező helyi szakszervezetet illetik meg.

197. § (1) Az államigazgatási szerv nem követelheti, hogy a kormánytisztviselő szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A kormánytisztviselő alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, illetve megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e az államigazgatási szerv által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát megszüntetni vagy a kormánytisztviselőt más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

(5) Az államigazgatási szerv szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

(6) A munkavállalói érdek-képviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvénytől eltérően az államigazgatási szerv a kormánytisztviselők illetményéből a szakszervezeti tagdíjat az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le.

A törvény garanciális szabályokat tartalmaz, azért, hogy senkit se érjen hátrány szakszervezeti tagsága miatt. Erre tekintettel az államigazgatási szerv nem követelheti, hogy a kormánytisztviselő szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék, jogviszony létesítését nem lehet függővé tenni szakszervezeti tagságtól (belépés, megszüntetés), jogviszonyt megszüntetni szakszervezethez való tartozás vagy szakszervezeti tevékenység miatt. Ez utóbbira tekintettel a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának az államigazgatási szerv által felmentéssel történő megszüntetéséhez [Kttv. 201. §].

Eltérő, sajátos szabály a közszolgálatban, hogy az államigazgatási szerv a kormánytisztviselők illetményéből a szakszervezeti tagdíjat az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le. A szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenérték nem követelhető.

Központi érdekegyeztetés

198. § (1) A közigazgatási szervek, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából a Kormány, az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdek-képviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (a továbbiakban: KÉF) működik.

(2) A KÉF hatáskörébe a közigazgatásban foglalkoztatott kormánytisztviselők és köztisztviselők élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó tárgykörök tartoznak.

(3) A KÉF véleményét ki kell kérni a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó ügyekkel kapcsolatban az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás kérdéseiben.

(4) A KÉF tájékoztatáskérésre, illetve javaslattételre jogosult a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó egyéb ügyekkel kapcsolatban.

(5) A KÉF szervezetének és működésének szabályait a Kormány nevében eljáró közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter és az érdekegyeztetésben résztvevő felek közötti megállapodás tartalmazza. Titkársági feladatait a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter látja el.

199. § A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvényben, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvényben szabályozott Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács az e törvény hatálya alá tartozó közszolgálati tisztviselők érdekegyeztető fóruma is.

29.2. Központi érdekegyeztetés

A közszolgálati érdekegyeztetés *két szinten* zajlik, ezért megkülönböztetjük a központi és a munkahelyi érdekegyeztetést. A központi érdekegyeztetés fóruma a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum, amely a közigazgatási szervek, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek egyeztetését, a vitás kérdések tárgyalásos rendezését, valamint a megfelelő megállapodások kialakítását szolgálja. Tagjai a Kormány, az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdek-képviselői szervezeteinek tárgyalócsoportjai.

Munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés

200. § (1) A munkahelyi kormányzati szolgálati kérdések rendezésére a munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés szolgál. A munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetésben az államigazgatási szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. A tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésébe szakértőket is bevonhatnak.

(2) Az államigazgatási szerv vezetője köteles kikérni a szakszervezet véleményét a kormánytisztviselők munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a munkáltató hatáskörébe utalt szabályozásról.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon kívül a szakszervezet jogosult a kormánytisztviselők csoportját érintő munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét az államigazgatási szervvel közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(4) A szakszervezet tájékoztatást kérhet az államigazgatási szervtől a kormánytisztviselők kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban, így különösen tájékoztatást kérhet:

- a) a (2) bekezdésben felsorolt tárgykörökben készült tervezetek, statisztikai létszám- és illetményadatok, számítások, elemzések és irányelvek megismerése érdekében,
- b) a kormányzati szolgálati jogszabályok végrehajtásáról,
- c) a helyi megállapodások betartásáról,
- d) legalább félévente a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

(5) A szakszervezet javaslatot tehet:

- a) az államigazgatási szerv részére a kormánytisztviselőket érintő intézkedésekre,
- b) a kormánytisztviselőket érintő helyi szabályozás egységes értelmezésére, valamint
- c) a kormánytisztviselőket érintő helyi szabályozási tárgykörökre.

(6) A szakszervezet jogosult a kormánytisztviselőket a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(7) Az államigazgatási szerv - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást az államigazgatási szervnél közzétegye.

(8) A szakszervezet joga, hogy a kormánytisztviselőket az államigazgatási szervvel vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(9) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

29.3. Munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés

A munkahelyi érdekegyeztetésben az államigazgatási szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt, de a tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésébe szakértőket is bevonhatnak. Ennek keretében az államigazgatási szerv vezetője köteles kikérni a szakszervezet véleményét a kormánytisztviselők munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a munkáltató hatáskörébe utalt szabályozásról [közszolgálati szabályzat tárgykörei]. Ezen túlmenően a szakszervezet jogosult a kormánytisztviselők csoportját érintő munkáltatói intézkedéssel [döntéssel] vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét az államigazgatási szervvel közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. a szakszervezetet tájékoztatáskérési és javaslattételi jog is megilleti.

A szakszervezetnek lehetővé kell tenni, hogy a munkahelyen tájékoztassa a kormánytisztviselőket a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben.

A szakszervezet joga, hogy a kormánytisztviselőket az államigazgatási szervvel vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje, illetve a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselje.

201. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának az államigazgatási szerv által felmentéssel történő megszüntetéséhez [kivéve a 63. § (2) bekezdés a) pontjában meghatározott felmentést], valamint az 51-55. §-ok szerinti munkáltatói intézkedéshez.

(2) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak alkalmazása során legfeljebb egy kormánytisztviselőt jogosult megjelölni. Amennyiben az államigazgatási szervnek több telephelye van, a szakszervezet telephelyenként jogosult legfeljebb egy kormánytisztviselőt megjelölni.

(3) A szakszervezet akkor jogosult az (1) bekezdés szerinti védelemre jogosult kormánytisztviselő helyett másik kormánytisztviselőt megjelölni, ha a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya vagy tisztsége megszűnt.

(4) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját az államigazgatási szerv írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása a szakszervezet érdek-képviseleti tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli az államigazgatási szervvel, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

202. § (1) Feladata ellátása érdekében az államigazgatási szerv kormánytisztviselői közül legalább 10%-ának - de legalább harminc fő kormánytisztviselőnek - a tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által a 201. § (2) bekezdése szerint megjelölt kormánytisztviselőt a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni. Ha a kedvezmény igénybevételét megalapozó indok a kormánytisztviselő önhibáján kívüli okból ennél később jut a tudomására, a tudomásszerzést követően köteles haladéktalanul bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szándékát. Az államigazgatási szerv különösen indokolt esetben tagadhatja meg a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.

(2) A munkaidő-kedvezmény tartamára illetmény jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(3) A szakszervezet képviseletében eljáró, kormányzati szolgálati jogviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek az államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyban álló tagja van, az államigazgatási szerv területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során az államigazgatási szerv működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

Garanciális szabály, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának az államigazgatási szerv által felmentéssel történő megszüntetéséhez, valamint átirányításához, kirendeléséhez és kiküldetéséhez. A *felmentési védelem nem vonatkozik* azokra az esetekre, amelyekben törvény alapján kötelező a felmentés (méltatlanság, nem megfelelő munkavégzés, egészségügyi alkalmatlanság, kinevezés-módosítása, bizalomvesztés, 40 éves szolgálati idő esetén történő kérelmezés). a védelem *legfeljebb egy kormánytisztviselőt* illet meg. Amennyiben az államigazgatási szervnek több telephelye van, a szakszervezet telephelyenként jogosult legfeljebb egy kormánytisztviselőt megjelölni. A védelemre való jogosultságot a törvény *nem köti reprezentativitáshoz*. Ha a védelemre jogosult tisztségviselő jogviszonya korábban már megszűnt, a szakszervezet jogosult másik kormánytisztviselőt megjelölni.

A munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a felsőbb szakszervezeti szervnek az államigazgatási szerv írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közölnie. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az egyetértés csak abban az esetben lehet jogszerűen megtagadni, ha a tervezett intézkedés végrehajtása a szakszervezet érdek-képviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne. Ha a szakszervezet véleményét határidőn belül nem közli az államigazgatási szervvel, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Feladata ellátása érdekében a szakszervezet által megjelölt tisztségviselő kormánytisztviselő a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezményre jogosult. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni. Ha a kedvezmény igénybevételét megalapozó indok a kormánytisztviselő önhibáján kívüli okból ennél később jut a tudomására, a tudomásszerzést követően köteles haladéktalanul bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szándékát. Az államigazgatási szerv különösen indokolt esetben tagadhatja meg a munkaidő-kedvezmény igénybevételét. A munkaidő-kedvezmény tartamára illetmény jár. A munkaidő-kedvezményt *megváltani nem lehet*.

Szemben a felmentési védelemmel a munkaidő-kedvezménnyel csak abban az esetben élhet a szakszervezet, ha az államigazgatási szerv kormánytisztviselői közül legalább 10%-ának - de legalább harminc fő kormánytisztviselőnek - a tagságával rendelkezik. A konzultáció időtartamára azonban még ebben az esetben is mentesül a szakszervezeti tisztségviselő a munkavégzési kötelezettség alól.

A szakszervezet képviselésében eljáró, kormányzati szolgálati jogviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek az államigazgatási szervvel kormányzati szolgálati jogviszonyban álló tagja van, az államigazgatási szerv területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során az államigazgatási szerv működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

Politikai tanácsadó, politikai főtanácsadó

203. § (1) A Miniszterelnökséget vezető államtitkár miniszterelnökségi főtanácsadói és miniszterelnökségi tanácsadói munkakört politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörre minősíthet a miniszterelnök tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására.

(2) A kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter kormány-főtanácsadói és kormánytanácsadói munkakört politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörre minősíthet az általa vezetett minisztériumban a Kormány döntéseinek előkészítéséhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására.

(3) A miniszter miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakört politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörre minősíthet a miniszteri kabinetben a miniszter tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására.

(4) Az államtitkár politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakört létesíthet az államtitkári kabinetben, illetve - ennek hiányában - az államtitkári titkárságon az államtitkár tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására.

(5) A (2)-(4) bekezdésekben meghatározott munkakörök száma nem haladhatja meg az államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselők létszámának 8%-át. Az (1)-(3) bekezdésekben foglaltak szerint megállapított munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében kell feltüntetni.

(6) A kinevezés a miniszterelnök, a miniszter vagy az államtitkár megbízatásának idejére szól.

(7) Politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörbe az nevezhető ki, aki felsőfokú iskolai végzettséggel és a 40. § (1) bekezdésben előírt egyéb feltételekkel rendelkezik. A politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint közigazgatási alap- és szakvizsgát tehet. A vizsgák költségei a politikai főtanácsadót, politikai tanácsadót terhelik, mely költségeket a közigazgatási szerv átvállalhatja.

(8) Az (1)-(4) bekezdés szerinti feladat ellátására adott kinevezés - ideértve azt is, amikor a politikai tanácsadói munkakört a kinevezés módosításával állapítják meg - csak politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakör - kivéve a kabinetfőnököt - betöltésére szólhat. A politikai főtanácsadó vagy politikai tanácsadó kinevezése nem módosítható kormánytisztviselői vagy vezetői - ide nem értve a kabinetfőnököt - munkakörre.

(9) A politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó felett a munkáltatói jogokat

a) az (1) bekezdés esetében a Miniszterelnökséget vezető államtitkár,

b) a (2) bekezdés esetében a kormányzati tevékenység összehangolásáért felelős miniszter,

c) a (3) bekezdés esetében a miniszter,

d) a (4) bekezdés esetében az államtitkár

gyakorolja.

204. § (1) A politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

(2) A 101. § (1) bekezdése szerinti alapszabadságon felül a politikai főtanácsadó kilenc nap, a politikai tanácsadó hét nap pótszabadságra jogosult évente.

(3) Ha a politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó kormánytisztviselői jogviszonya a miniszterelnök, a miniszter vagy az államtitkár megbízatásának megszűnése következtében szűnik meg, végkielégítés címén kéthavi illetményére jogosult, feltéve, hogy a politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonya legalább két évig folyamatosan fennállt.

(4) A végkielégítés megfizetésére a jogviszony megszűnését követő harmincegyedik napon kell intézkedni.

(5) Amennyiben a politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó jogviszonyának a (3) bekezdésében szabályozott módon történő megszűnését követő harminc napon belül újabb politi-

kai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörre kap kinevezést, végkielégítésre nem jogosult, de a (3) bekezdés szerinti végkielégítés szempontjából jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

(6) Amennyiben a politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó jogviszonyának a 203. § (6) bekezdésében szabályozott módon történő megszűnését követő harminc napon belül újabb kormánytisztviselői jogviszonyt létesít, jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni. A 69. § (3)-(4) bekezdésének alkalmazása szempontjából a politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonyban töltött idő kormánytisztviselői jogviszonyban töltött időnek minősül.

(7) A politikai főtanácsadóra, politikai tanácsadóra e törvény rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni a 45. § (1)-(3) és (6) bekezdése, 58. §, 62. §, 69. §, 72-73. §, 101. § (2)-(7) bekezdése, 116-130. §, 131. § (2) és (7) bekezdése, 132-142. §, 150. §, 181. § kivételével.

30. Politikai (fő)tanácsadó

A Miniszterelnökségen, illetve minisztériumban lehetőség van politikai (fő)tanácsadói munkakörök létrehozására. Az ilyen munkakört betöltő személy kormányzati szolgálati jogviszonyban áll. Jogállására a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a külön fejezetben meghatározott eltérésekkel. Jogállásának sajátos szabályai abból következnek, hogy nem karrier-tisztviselő, hanem választott politikus tevékenységéhez kötődő, bizalmi alapon kinevezett tanácsadó.

Jogállásának eltérő szabályai:

- kinevezése a miniszterelnök, a miniszter vagy az államtitkár megbízatásának idejére szól;
- felsőfokú iskolai végzettséggel, illetve angol, francia vagy német nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával kell rendelkeznie. [Ha a központi államigazgatási szervnél betöltendő munkakör ellátásához az előbbieken felsoroltakon kívül más idegen nyelv használata szükséges, akkor az e nyelvből meglévő, államilag elismert nyelvvizsgát az angol, francia vagy német nyelvből meglévő nyelvvizsga helyett alkalmazási feltételnek kell tekinteni];
- vizsgakötelezettsége nincsen, de közigazgatási alap- és szakvizsgát tehet [vizsgák költségei a politikai főtanácsadót, politikai tanácsadót terhelik, mely költségeket a közigazgatási szerv átvállalhatja];
- illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója szabadon állapítja meg [korlát viszont, hogy a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyév megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét];
- az alapszabadságon felül a politikai főtanácsadó kilenc nap, a politikai tanácsadó hét nap pót-szabadságra jogosult évente;
- a választott politikai tisztséget betöltő személy megbízatásának megszűnésével jogviszonya törvény erejénél fogva megszűnik, de végkielégítés címén kéthavi illetményére jogosult, feltéve, hogy a politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonya legalább két évig folyamatosan fennállt [kivétel ez alól, ha 30 napon belül új politikai (fő)tanácsadói, vagy kormánytisztviselői kinevezést kap];
- a politikai főtanácsadó vagy politikai tanácsadó kinevezése nem módosítható kormánytisztviselői vagy vezetői - ide nem értve a kabinetfőnököt - munkakörre.

A politikai (fő)tanácsadói munkakörök száma nem haladhatja meg az államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselők létszámának 8%-át. A munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében kell feltüntetni.

A politikai főtanácsadó, politikai tanácsadó felett a munkáltatói jogokat

- a Miniszterelnökségen a Miniszterelnökséget vezető államtitkár;
- a KIM-ben a KIM miniszter;
- a miniszteri kabinetben a miniszter;
- az államtitkári kabinetben (titkárságon) az államtitkár gyakorolja.

A politikai tanácsadó munkakörű köztisztviselő jogviszonya az általános szabályok szerint megszüntethető [BH2008. 281].

Kabinetfőnök

205. § (1) A politikai tanácsadói, politikai főtanácsadói munkakörbe kinevezett kabinetfőnökre a miniszteri kabinetet és az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnökre vonatkozó e § szerinti rendelkezéseket kell alkalmazni. A miniszteri kabinetet és az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök kinevezése a 203. § (6) bekezdésben meghatározott időre szól. A miniszteri kabinetet és az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök végkielégítésre a 204. § (3)-(6) bekezdés alapján jogosult.

(2) A miniszteri kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök felett a munkáltatói jogokat a miniszter, az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök felett az alapvető munkáltatói jogokat a miniszter, míg az egyéb munkáltató jogokat az államtitkár gyakorolja.

(3) A miniszteri kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök gyakorolja a munkáltatói jogokat a miniszteri kabinet állományába tartozó kormánytisztviselők, valamint a miniszter titkárságát vezető osztályvezető felett. A vezetői kinevezés adása és visszavonása a miniszter hatáskörébe tartozik.

(4) Az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnök gyakorolja a munkáltatói jogokat az államtitkári kabinet állományába tartozó kormánytisztviselők, valamint az államtitkár titkárságát vezető osztályvezető felett. A vezetői kinevezés adása és visszavonása az államtitkár hatáskörébe tartozik.

(5) A miniszteri kabinetet és az államtitkári kabinetet főosztályvezetőként vezető kabinetfőnökre e törvény rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni a 45. § (1)-(3) és (6) bekezdése, 58. §, 62. §, 69. §, 72-73. §, 116-128. §, 130. §, 181. §, 203. § (7)-(9) bekezdése, 204. § (1)-(2) és (7) bekezdése kivételével.

31. Kabinetfőnök

A kabinetfőnök lehet politikai tanácsadói, politikai főtanácsadói munkakörbe kinevezett, illetve főosztályvezetőként kinevezett. Ugyanakkor a főosztályvezetőként kinevezett kabinetfőnök jogviszony is csak a választott tisztséget betöltő politikus megbízatásáig tart, s „végkielégítésre” is a politikai (fő)tanácsadókra vonatkozó szabályok szerint jogosult. Sajátos szabályok vonatkoznak a munkáltatói jogok gyakorlására, attól függően, hogy miniszteri, vagy államtitkári kabinet vezető-séről van szó.

VI. Fejezet

A kormányzati ügykezelők

206. § (1) A kormányzati ügykezelő kormányzati szolgálati jogviszonyára e törvény kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ahol e törvény „kormánytisztviselőt” említ azon e fejezet alkalmazásában „kormányzati ügykezelőt” kell érteni.

(3) A kormányzati ügykezelő kormányzati szolgálati jogviszonyában

a) a kinevezés feltételei közül a 39. § (1) bekezdését, a pályázatra [45. § (1) bekezdése] vonatkozó rendelkezést,

b) a tartalékállományra (73. §, 181. §) vonatkozó rendelkezéseket,

c) a szabadságra vonatkozó szabályok közül a 101. § (1)-(5) bekezdéseit,

d) a kormánytisztviselők besorolására [116-117. §, 118. § (1) és (2) bekezdése, 119-123. §] vonatkozó rendelkezéseket,

e) a közigazgatási alapvizsgára, szakvizsgára [118. § (3)-(12) bekezdése] vonatkozó rendelkezéseket,

f) a címadományozásra, a tanácsadói, főtanácsadói munkakörökre (125-128. §) vonatkozó rendelkezéseket,

g) vezetői kinevezésre (129. §) vonatkozó rendelkezéseket,

h) a teljesítményértékelésre, minősítésre (130. §) vonatkozó rendelkezéseket,

i) az illetményre vonatkozó szabályok közül a 131. § (2) és (3) bekezdését és a (7) bekezdését, a 132-142. §-t

nem lehet alkalmazni.

(4) A (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően központi államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormányzati ügykezelőre a 142. § azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy részére megállapítható munkaköri pótlék.

207. § (1) Kormányzati szolgálati jogviszony kormányzati ügykezelői munkakörre

a) büntetlen előéletű,

b) cselekvőképes, valamint

c) legalább középszintű szakképesítéssel rendelkező

magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően kormányzati ügykezelői munkakörre kormányzati szolgálati jogviszony - a jogszabály által meghatározott fontos és bizalmas ügykezelői munkaköröket, valamint az ügykezelői osztályvezetői kinevezés esetét kivéve -

a) a külön törvény szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint

b) az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával

is létesíthető, ha a feladatkör ellátásához szükséges mértékű magyar nyelvismerettel rendelkezik.

(3) Az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható.

(4) Ha a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a kormányzati szolgálati jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

(5) A 45. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a toborzási adatbázisba a (2) bekezdésben meghatározott állampolgársággal rendelkező személy is kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középszintű szakképesítéssel rendelkezik.

(6) A kormányzati ügykezelő - a vezetői kinevezésre vonatkozó szabályok (129. §) megfelelő alkalmazásával - kormányzati ügykezelőkből álló szervezeti egység vezetésére osztályvezetői munkakörre szóló kinevezést kaphat.

208. § (1) A kormányzati ügykezelő illetményét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg oly módon, hogy az legalább elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát. Az illetmény megállapításakor arányosan figyelembe kell venni a kormányzati ügykezelő szolgálati jogviszonyban töltött idejét. Az illetmény megállapításakor figyelembe veendő egyéb szempontokat a közszolgálati szabályzatban kell rögzíteni.

(2) A kormányzati ügykezelő osztályvezető illetményét az (1) bekezdés szerint kell megállapítani azzal, hogy illetményének a vezetése alá tartozó kormányzati ügykezelők illetményét meg kell haladnia.

209. § (1) A kormányzati ügykezelők alapszabadságának mértéke húsz munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a kormányzati ügykezelő

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a kormányzati ügykezelőt, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

210. § (1) A kormányzati ügykezelőnek a kormányzati szolgálati jogviszony keletkezésétől számított hat hónapon belül ügykezelői alapvizsgát kell tennie. Ha a kormányzati ügykezelő az alapvizsgát az előírt határidőt követő hat hónapon belül nem teszi le, kormányzati ügykezelői jogviszonya megszűnik.

(2) Nem kell ügykezelői alapvizsgát tennie annak, aki közigazgatási szakközépiskola igazgatás ügyviteli szakán szerzett képesítéssel, illetőleg közigazgatási alap- vagy szakvizsgával rendelkezik.

211. § A kormányzati ügykezelő tevékenységét legalább öt évenként értékelni kell. Az értékelés szempontjait - a 130. §-ban meghatározott minősítési szabályok alapulvételével - a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

32. Kormányzati ügykezelők

32.1. Általánosságban

A Kttv. meghatározza a *kormányzati ügykezelő* és a *közszolgálati ügykezelő* fogalmát. Eszerint kormányzati ügykezelő az, aki a közigazgatási szervnél közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el, kivéve, ha ezt a tevékenységet a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szerveinél közalkalmazotti jogviszonyban álló személy végzi [Kttv. 6. § 14. pont]. A Kttv. hatályba lépése előtt egységesen ügykezelőknek neveztük a közszolgálati jogviszonyban

álló, valamint a kormánytisztviselői jogviszonyban álló ügykezelőket. Nem különböztettünk meg tehát kormányzati ügykezelőt, illetve közszolgálati ügykezelőt, ez a Kttv. új fogalomrendszeréhez és a kormányzati szolgálati jogviszonyhoz, valamint a közszolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó új szabály. A Kttv. alapján mind a kormányzati ügykezelő mind pedig a közszolgálati ügykezelő *közszolgálati tisztviselők* [Kttv. 6. § 20. pont]. A kormányzati ügykezelő kormányzati szolgálati jogviszonyban áll, a közszolgálati ügykezelő pedig közszolgálati jogviszonyban áll.

Előjáróban fontos utalnunk arra is, hogy Kttv. rögzíti azt is, hogy a kormányzati ügykezelők milyen jogviszonyban állhatnak: ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető [Kttv. 8. § (1) bekezdése].

Az Átmeneti tv. 5. § (1) bekezdése egyértelművé teszi, hogy a köztisztviselő, ügykezelő közszolgálati jogviszonyából eredő jogokat és kötelezettségeket a Kttv. hatálybalépése nem érinti, kivéve, ha a Kttv. ettől eltérően rendelkezik. Ugyanígy kimondja, hogy a kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő kormánytisztviselői jogviszonyának elnevezése kormányzati szolgálati jogviszony elnevezésre változik. A jogviszony elnevezésének megváltozása nem érinti a Kttv. hatálybalépése előtt keletkezett kormánytisztviselői jogviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket, kivéve, ha a Kttv. ettől eltérően rendelkezik. A jogviszony elnevezésének megváltozásáról a munkáltató köteles hatvan napon belül a kormánytisztviselőt, illetve a kormányzati ügykezelőt értesíteni.

32.2. Alkalmazandó szabályok

Általános szabály szerint a kormányzati ügykezelő kormányzati szolgálati jogviszonyára a Kttv.-nek a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit a Kttv. VI. fejezetében foglalt eltérésekkel alkalmazni kell. Ennek megfelelően mindenhol, ahol a Kttv. „kormánytisztviselő” fogalmat használ, azon a kormányzati ügykezelők vonatkozásában „kormányzati ügykezelőt” kell érteni. Tehát minden kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályt, amelyet a Kttv. nem zár ki, alkalmazni kell a kormányzati ügykezelők vonatkozásában. Ebből következően a következőképpen kell alkalmazni a Kttv.-nek a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit:

A *Kttv. Első Része*, amely általánosságban, valamennyi közszolgálati tisztviselő vonatkozásában irányadó szabályokat tartalmaz, *alkalmazandó teljes egészében a kormányzati ügykezelőkre is*. A Kttv. Első Része tartalmazza egyrészt az Általános rendelkezéseket [I. Fejezet, amely szabályozza a bevezető rendelkezéseket, a hatályt és az értelmező rendelkezéseket], másrészt a Közös szabályokat [II. Fejezet, amely meghatározza az általános magatartási követelményeket, a személyhez fűződő jogok védelmét, az egyenlő bánásmód követelményét, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat, a jognyilatkozatok megtételének módját, az érvénytelenséget és jogkövetkezményeit].

A *Kttv. Második Része* és III. Fejezete a Közszolgálati személyzeti igazgatásra vonatkozó szabályokat tartalmaz, ezek a szabályok is alkalmazandók a kormányzati ügykezelők vonatkozásában. Ehelyütt a törvény részletesen szabályozza a közszolgálati személyzeti igazgatás intézmény és feladatrendszerét. Ezek a szabályok tehát nem a jogviszonyok keletkezése, megszűnése, tartalma vonatkozásában határoznak meg szabályokat, hanem a személyzeti igazgatás tekintetében, amelynek része a kormányzati ügykezelők kormányzati szolgálati jogviszonya is.

A IV. Fejezet a Magyar Kormánytisztviselői Karra vonatkozó szabályozást tartalmazza, amely szintén alkalmazandó a kormányzati ügykezelők vonatkozásában. Vagyis a kormányzati ügykezelők is automatikusan az MKK tagjává válnak.

A Kttv. Harmadik Része tartalmazza a kormányzati szolgálati jogviszonyban állók jogviszonyára vonatkozó részletes szabályokat, az V. Fejezet a kormánytisztviselőkre vonatkozó, a VI. Fejezet pedig a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályokat határozza meg.

A kormányzati ügykezelőkre az V. Fejezetből a következőben ismertetett rendelkezések alkalmazandóak, a VI. fejezetben foglalt, szintén a következőkben ismertetett eltérésekkel.

Alanyok, jogviszony jellege, munkáltatói jogkör gyakorlása

A kormányzati ügykezelőkre teljes egészében alkalmazandóak a kormányzati szolgálati jogviszony alanyaira, jellegére, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó szabályok.

Jogviszony létesítése

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése körében a kinevezés feltételei közül a kormányzati szolgálati jogviszony általános létesítési feltételei, valamint a pályázatra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazandók rájuk [Kttv. 39. § (1) bekezdése, valamint 45. § (1) bekezdése]. A jogviszony létesítés feltételeit ugyanis a Kttv. esetükben a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályoktól eltérően határozza meg. Eszerint kormányzati szolgálati jogviszony kormányzati ügykezelői munkakörre büntetlen előéletű, cselekvőképes, valamint – szemben a kormánytisztviselőikkel, ahol legalább középiskolai végzettség szükséges – legalább középszintű szakképesítéssel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn. Ezen túlmenően, a Kttv. – a fontos és bizalmas munkaköröket, valamint az ügykezelői osztályvezetői kinevezés esetét kivéve – kivételt enged a magyar állampolgárság követelménye alól. Kormányzati ügykezelői munkakörre kormányzati szolgálati jogviszony a külön törvény szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával is létesíthető. További feltétel, hogy a feladatkör ellátásához a kormányzati ügykezelő szükséges mértékű magyar nyelvismerettel rendelkezzen.

Az Európai Unióhoz való csatlakozásunkig kizárólag magyar állampolgárt lehetett ügykezelőként közszolgálati jogviszonyba kinevezni. Az Európai Unióhoz való csatlakozásunk után, 2004. május 1-je óta az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményben részes tagállam állampolgárai-val, valamint e személyeknek a családtagjaival is létesíthető lett ügykezelői feladatkör ellátásra közszolgálati jogviszony.

Utalunk arra, hogy részletesen a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény határozza meg azt, hogy ki jogosult a szabad mozgás és tartózkodás jogának gyakorlására. Eszerint Magyarország biztosítja a szabad mozgás és tartózkodás jogának gyakorlását

- EGT-állampolgárnak;
- az EGT-állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, az EGT-állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagjának;

- a magyar állampolgár magyar állampolgársággal nem rendelkező, a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó családtagjának, valamint
 - annak az EGT-állampolgárt vagy a magyar állampolgárt kísérő vagy hozzá csatlakozó személynek, aki
 - a magyar állampolgár eltartottja, vagy vele legalább egy éve egy háztartásban él, illetve akiről súlyos egészségügyi okból a magyar állampolgár személyesen gondoskodik,
 - abban az országban, ahonnan érkeznek - az EGT-állampolgár eltartottja volt, vagy vele egy háztartásban élt, illetve akiről súlyos egészségügyi okból az EGT-állampolgár személyesen gondoskodik,
- és a hatóság családtagként való beutazását és tartózkodását engedélyezi.

Fontos garanciális feltétel, hogy a Kttv.-ben meghatározott alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható.

Amennyiben – figyelemmel a külföldiek magyarországi foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokra – hatósági engedélyre van szükség a külföldi személy magyarországi foglalkoztatásához, a kormányzati szolgálati jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

A kiválasztási eljárásra vonatkozó szabályok – a pályázatra vonatkozó szabályok kivételével – szintén alkalmazandók. A pályázatra vonatkozó szabályok alkalmazásának a kizárása a kormányzati ügykezelők tekintetében úgy értelmezendő, hogy természetesen írhat ki pályázatot az államigazgatási szerv az adott ügykezelői álláshely betöltésére, azonban a Kttv., illetve a vonatkozó végrehajtási rendelet szabályaiban meghatározottaktól eltérően is ki lehet írnia a közigazgatási szervnek pályázatot a kormányzati ügykezelői álláshely betöltésére.

A Kttv. toborzási adatbázisra vonatkozó 45. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a toborzási adatbázisba a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgára is kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középszintű szakképesítéssel rendelkezik.

Jogviszony módosítás, módosulás szabályai

A kinevezés módosítására, a kötelező részmunkaidő kikötésére, a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásra (átirányítás, kirendelés, kiküldetés, kormányzati érdekből történő kirendelés, határozott idejű áthelyezés). Ugyanígy alkalmazandók a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásra, valamint a végleges áthelyezésre vonatkozó szabályok.

Jogviszony megszűnés, megszüntetés

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésére, megszüntetésére, a végkielégítésre, a felmentési védelemre, a jogviszonyváltásra, valamint a jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén alkalmazandó szabályok vonatkoznak a kormányzati ügykezelőkre is, a tartalékállományra [Kttv. 73. §, 181. §] vonatkozó rendelkezéseket azonban nem lehet rájuk alkalmazni.

Kormányzati szolgálati jogviszony tartalma

A kormányzati szolgálati jogviszony tartalmára vonatkozó szabályok (jogok és kötelezettségek, képzés, továbbképzés, tanulmányi szerződés, etikai alapelvek, együttalkalmazási tilalom, összeférhetetlenség, vagyongyarapodás vizsgálata) alkalmazandóak a kormányzati ügykezelőkre.

A munka- és pihenőidő

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok – a szabadságra vonatkozó egyes rendelkezések kivételével – alkalmazandóak a kormányzati ügykezelők kormányzati szolgálati jogviszonyában. Így alkalmazandó a napi munkaidőre és az általános munkarendre, a munkaidőkeretre, a munkaidő-beosztásra, a munkaszüneti napra, a munkaközi szünetre és a pihenőidőre, a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és készenlétre, a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértékére, valamint az egyes kormánytisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezésekre irányadó szabályok.

A szabadságra vonatkozó rendelkezések közül alkalmazandóak a szabadság kiadásának, az igazgatási szünetnek, a betegszabadságnak, a szülési szabadságnak, a fizetés nélküli szabadságnak a szabályai, valamint a munka- és pihenőidő nyilvántartásával kapcsolatos előírások. Ugyanúgy megkülönböztetünk a kormányzati ügykezelők tekintetében is alap- és pótszabadságot, mint a kormánytisztviselők tekintetében, azonban az alapszabadság mértéke – amely húsz munkanap – az Mt. rendelkezéseivel igazodik, míg a besorolástól függő, valamint a vezetői pótszabadságra vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak, helyettük, szintén az Mt. előírásaihoz igazodó, az életkortól függő további szabadságnapokra jogosult a kormányzati ügykezelő.

Fontos felhívunk a figyelmet arra, hogy a besorolástól függő, valamint a vezetői pótszabadságon kívül minden egyéb, a Kttv.-ben meghatározott pótszabadságra jogosult a kormányzati ügykezelő. Így jár részére a föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozónak, valamint a rendszeres kettős egészségi ártalomnak kitett munkakörben foglalkoztatottak járó pótszabadság, szülői pótszabadság, apának járó pótszabadság, valamint az egészségkárosodás esetén járó pótszabadság.

Az előmenetel, címadományozás

A Kttv. hatályba lépésével az előmenetelre vonatkozó szabályok a továbbiakban nem alkalmazhatóak az ügykezelőkre, mert a Ktv. III. besorolási osztálya megszüntetésre került. Egyedül a Kttv. 124. §-a alkalmazandó a kormányzati ügykezelők vonatkozásában. Eszerint a pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtó és áldozatsegítő szolgálatként, valamint kárpótlási hatóságként kijelölt szervnél működő pártfogó felügyelők és egyéb munkakört betöltő kormánytisztviselőkön kívül az itt foglalkoztatott ügykezelőknek is *ügyviteli vizsgát* kell tenniük a kinevezéstől számított két éven belül. A munkáltató a munkakörre előírt ügyviteli vizsga megszerzésének feltétele alól kivételesen indokolt esetben – legfeljebb három évre – halasztást engedélyezhet.

Közigazgatási alapvizsga és szakvizsga helyett a kormányzati ügykezelőknek a kormányzati szolgálati jogviszony keletkezésétől számított hat hónapon belül *ügykezelői alapvizsgát* kell tenniük. Ha a kormányzati ügykezelő az alapvizsgát az előírt határidőt követő hat hónapon belül nem teszi le, kormányzati ügykezelői jogviszonya megszűnik. Nem kell ügykezelői alapvizsgát tennie annak, aki közgazdasági szakközépiskola igazgatás ügyviteli szakán szerzett képesítéssel,

illetve közigazgatási alap- vagy szakvizsgával rendelkezik. Az ügykezelői alapvizsga részletszabályait a közigazgatási és az ügykezelői alapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII. 31.) Korm. rendelet határozza meg.

A Kttv.-nek a címadományozásra, a tanácsadói, főtanácsadói munkakörökre vonatkozó rendelkezései sem alkalmazhatóak az ügykezelők tekintetében.

Vezetők

A vezetői kinevezésre vonatkozó rendelkezések sem alkalmazhatóak, erre vonatkozóan a Kttv. úgy rendelkezik, hogy a kormányzati ügykezelő – a vezetői kinevezésre vonatkozó szabályok [129. §] megfelelő alkalmazásával – kormányzati ügykezelőkből álló szervezeti egység vezetésére *osztályvezetői munkakörre* szóló kinevezést kaphat.

Értelemszerűen a Kttv. vezetői kinevezésre vonatkozó szabályai közül a következők lehetnek alkalmazandóak az ügykezelők tekintetében, ennek megfelelően a kormányzati ügykezelő osztályvezetői munkakör betöltésére az államigazgatási szerv, illetve a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetésére nevezhető ki. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a vezetői kinevezés határozatlan időre szól. Vezetői kinevezés helyettesítés céljából határozott időre is adható. A helyettesítés céljából adott határozott idejű vezetői kinevezés meghosszabbítható. A tartós külszolgálat időtartamára továbbá adható vezetői kinevezés határozott időre is.

Teljesítményértékelés, minősítés

A Kttv. kormánytisztviselőkre alkalmazandó teljesítményértékelésre, minősítésre vonatkozó rendelkezéseket sem kell a kormányzati ügykezelők kormányzati szolgálati jogviszonyában alkalmazni, azonban a törvény előírja, hogy a kormányzati ügykezelő tevékenységét legalább *ötévenként értékelni kell*. Az értékelés szempontjait - a 130. §-ban meghatározott minősítési szabályok alapulvételével - a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

Díjazás, illetmény, illetmény védelme

A kormányzati ügykezelők *illetményrendszere teljesen megváltozott* a Kttv. hatályba lépésével, *megszűnt* ugyanis az *ügykezelői illetménytábla*. Eszerint a kormányzati ügykezelők illetményét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg oly módon, hogy az legalább elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát (kb. 230 ezer forintban). A munkáltató tehát szabadon mérlegel az illetmény megállapításakor, azonban az illetmény összegének meghatározása során köteles arányosan figyelembe venni a kormányzati ügykezelő szolgálati jogviszonyban töltött idejét. Az illetmény megállapításakor figyelembe veendő egyéb szempontokat a közszolgálati szabályzatban kell rögzíteni. Vezetői munkakört betöltő kormányzati ügykezelő osztályvezető illetményének megállapítására ugyanezek a szabályok vonatkoznak azzal, hogy illetményének a vezetése alá tartozó kormányzati ügykezelők illetményét meg kell haladnia.

Figyelemmel az illetményrendszerük átalakulására az Átmeneti tv. 4. §-a átmeneti szabályt tartalmaz a megfelelő átállás érdekében: Eszerint a kormányzati ügykezelő, valamint a közszolgálati ügykezelő illetménye a Kttv. 208. §, illetve 242. § alkalmazása során nem csökkenhet. A kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelő illetményét továbbá a Kttv. hatálybalépését [2012. március 1.] követő harminc napon belül meg kellett állapítani.

Minderre figyelemmel a kormánytisztviselők *illetményrendszerére* vonatkozó szabályok közül csak azon rendelkezések alkalmazandóak a kormányzati ügykezelőkre, amelyek összhangban állnak a szabad illetmény-megállapítás szabályaival [például hogy havonta jogosult illetményre a kormányzati ügykezelő, díjazás munkavégzés hiányában, illetmény védelmére vonatkozó szabályok, egyéb juttatások].

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a központi államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormányzati ügykezelőre a 142. § csak részben nem alkalmazható, ugyanis központi államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormányzati ügykezelő részére megállapítható a *munkaköri pótlék*.

További, kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok alkalmazhatósága

A Kttv.-ben az illetményrendszert követő, a kormánytisztviselőre vonatkozó szabályok [fegyelmi felelősség, kártérítési felelősség, adatkezelési szabályok, közszolgálati ellenőrzés, jogvita szabályai, kormánytisztviselői érdekegyeztetés] megfelelően alkalmazandóak a kormányzati ügykezelők tekintetében is.

A R6. 9. §-a meghatározza azokat a szabályokat, hogy mely speciális szabályok alkalmazandóak a fegyelmi eljárás vonatkozásában a kormányzati ügykezelőkre. Általános szabály szerint a kormányzati ügykezelők kormányzati szolgálati jogviszonyára is a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a vizsgálóbiztost, illetve a fegyelmi tanács tagjait az államigazgatási szerv kormánytisztviselői közül kell kijelölni.

VII. Fejezet
Szakmai vezetők
Közös szabályok

212. § (1) A szakmai vezetők kormányzati szolgálati jogviszonyára e törvény kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ha a szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik, jogosult a tisztségére utaló megnevezést használni, feltéve, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonya nem az összeférhetetlenségének megállapítása vagy hivatalvesztés fegyelmi büntetés miatt szűnt meg, vagy azért szűnt meg, mert az országgyűlési képviselők választásán már nem választható.

(3) A szakmai vezető a jogalap nélkül felvett juttatást az erre irányuló felhívás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül köteles visszafizetni.

(4) Ha a szakmai vezető kinevezéséről, felmentéséről vagy jogviszonya lemondás miatti megszűnésének megállapításáról szóló okiratban a kormányzati szolgálati jogviszony keletkezésének vagy megszűnésének időpontja naptári napként van meghatározva, a szakmai vezető a megjelölt naptári nap kezdetén lép hivatalba, illetve jogviszonya a megjelölt naptári nap végén szűnik meg.

33. Szakmai vezetők

A Kttv. személyi hatálya kiterjed a minisztérium közigazgatási államtitkárának és helyettes államtitkárának, valamint a Miniszterelnökség helyettes államtitkárának kormányzati szolgálati jogviszonyára. A törvény e személyi kör esetében közös szabályokat állapít meg a jogviszonyra, majd ezt követik a közigazgatási államtitkárra és a helyettes államtitkárra vonatkozó különös rendelkezések.

33.1. Közös szabályok

Mindkét személyi kör, akiket a törvény szakmai vezetőként nevesít, szolgálati jogviszonyára a Kttv. kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályai irányadók a törvényben meghatározott eltérésekkel. A Kttv. e rendelkezéshez kapcsolódóan meghatározza azt is, hogy a törvénynek, mely rendelkezései *nem alkalmazhatóak* a szakmai vezetőkre. Ezek a következők:

- a munkáltatói jogkör gyakorlásának szabályai;
- a kinevezés időtartamára vonatkozó szabályok;
- a központi államigazgatási szervnél foglalkoztatottak alkalmazási feltételeire vonatkozó szabályok;
- a kiválasztási eljárásra vonatkozó szabályok, az önéletrajzra vonatkozóak kivételével;
- a próbaidőre vonatkozó előírások;
- a kinevezés módosításának különös szabályai;
- a kötelező részmunkaidő kikötésére vonatkozó előírások;
- a kirendelés szabályai;
- a kormányzati érdekből történő kirendelésre vonatkozó előírások;
- a kormányzati érdekből történő kirendelés szabályai;
- a határozott idejű áthelyezésre vonatkozó rendelkezések;

- Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvételre, Európai Unió Intézményeiben foglalkoztatott nemzeti szakértőre vonatkozó szabályok;
- a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésére irányadó szabályok a jogviszony megszűnéskor követendő eljárási szabályok kivételével;
- a szabadságra, az alap- és pótszabadságra vonatkozó szabályok;
- az előmenetelre vonatkozó szabályok;
- a díjazásra, illetményre vonatkozó rendelkezések, az általános szabályok kivételével;
- a fegyelmi büntetésekre és azok hatályára irányadó szabályok;
- a tartalékállományra vonatkozó és a pályázati eljárással kapcsolatos nyilvántartásra vonatkozó szabályok;
- a közigazgatási vizsgák nyilvántartására vonatkozó rendelkezések;
- a politikai tanácsadókra, főtanácsadókra irányadó szabályok.

A Kttv. – fő szabály szerint – a szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnése esetén biztosítja, hogy az érintett jogosult legyen a tisztségére utaló megnevezés további használatára. Nem jogosult ugyanakkor a megnevezés használatára az, akinek a kormányzati szolgálati jogviszonya azért szűnt meg, mert:

- összeférhetlenség megállapítására került sor;
- hivatalvesztés fegyelmi büntetése jogerőre emelkedett;
- országgyűlési képviselők választásán már nem választható.

Az utolsóként említett tisztségre utaló megnevezést kizáró okkal kapcsolatban megjegyezzük, hogy az Alaptörvény XXIII. cikkelyének (6) bekezdése szerint nem rendelkezik választójoggal az, akit bűncselekmény elkövetése vagy belátási képességének korlátozottsága miatt a bíróság a választójogból kizárt.

A Kttv. szigorú rendelkezést állapít meg arra az esetre vonatkozóan, ha a szakmai vezető a jogalap nélkül vesz fel juttatást. A felvett juttatást az erre irányuló felhívás kézhezvételétől számított tizenöt napon belül vissza kell fizetnie a szakmai vezetőnek.

A Kttv. a jogalkalmazói munka segítése érdekében egyértelművé teszi a szakmai vezető kinevezése, felmentése vagy lemondása esetében a kormányzati szolgálati jogviszony keletkezésének vagy megszűnésének időpontját. Amennyiben a szakmai vezető kinevezéséről, felmentéséről vagy jogviszonya lemondás miatti megszűnésének megállapításáról szóló okiratban a kormányzati szolgálati jogviszony keletkezésének vagy megszűnésének időpontja naptári napként van meghatározva, a szakmai vezető a megjelölt naptári nap kezdetén lép hivatalba, illetve jogviszonya a megjelölt naptári nap végén szűnik meg.

213. § (1) A szakmai vezető összeférhetlenségére a 87. §-ának a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó rendelkezéseit a (2)-(4) bekezdésben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A szakmai vezető érdekképviseleti szervezetben tisztséget, szövetkezetben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítvány kezelő szervezetének tagja.

(3) Nem keletkeztet összeférhetlenséget, ha a szakmai vezető a Magyar Nemzeti Bank felügyelőbizottságának tagja, a Nemzeti Vagyongazdálkodási Tanács tagja, továbbá a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet Birtokpolitikai Tanácsának elnöke vagy tagja.

(4) Ha az összeférhetlenségi eljárás ideje alatt a szakmai vezető a vele szemben fennálló összeférhetlenségi okot megszünteti, az összeférhetlenség megállapítását mellőzni kell.

A Kttv. összetetten szabályozza a szakmai vezető *összeférhetlenségének* kérdéskörét. Egyrészt irányadóak a Kttv. általános összeférhetlenségi rendelkezései, másrészt a vezetői munkakört betöltőkre vonatkozó szabályai, továbbá a törvény szakmai vezetőkre vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályai. Ennek megfelelően a szakmai vezető:

- hozzátartozójával nem kerülhet irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba [Kttv. 84. § (1) bekezdés];
- nem lehet helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó közigazgatási szerv illetékességi területén működik [Kttv. 85. § (1) bekezdés];
- nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné [Kttv. 85. § (4) bekezdés a) pontja];
- pártban tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében - az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon jelöltként való részvételt kivéve - közszereplést nem vállalhat [Kttv. 85. § (4) bekezdés b) pontja];
- a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt szabadon létesíthet, ha az a munkaköri feladataival és a beosztás szerinti munkaidejével nincs összefüggésben [a tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt annak létesítését megelőzően a munkáltatói jogkör gyakorlójának köteles bejelenteni, ha e jogviszony keretében végzett tevékenysége a munkaköri feladataival közvetlenül összefügg, illetve a tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján létesíthet, ha a munkavégzés időtartama részben azonos a beosztás szerinti munkaidejével] [Kttv. 85. § (2)-(3) bekezdés];
- nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelő bizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke - a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva - legalább ötven százalék [Kttv. 85. § (4) bekezdés c) pontja]. Nem keletkeztet ugyanakkor összeférhetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban, vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelő bizottsági, audit bizottsági tagság, melynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra [Kttv. 85. § (5) bekezdés]. Ugyancsak nem keletkeztet összeférhetlenséget, ha a szakmai vezető a Magyar Nemzeti Bank felügyelőbizottságának tagja, a Nemzeti Vagyongazdálkodási Tanács tagja, továbbá a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet Birtokpolitikai Tanácsának elnöke vagy tagja [Kttv. 213. § (3) bekezdés];
- érdekképviselői szervezetben tisztséget, szövetkezetben vezető tisztséget nem viselhet, nem lehet továbbá alapítványkezelő szervezetének tagja [Kttv. 213. § (2) bekezdés];
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján viselhet egyesületben tisztséget, szövetkezetben vezetői tisztség kivételével tisztséget [Kttv. 87. § (2) bekezdés];
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet [Kttv. 87. § (2) bekezdés];

- a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján elláthat edzői, versenybírói, játékvezetői tevékenységet [Kttv. 87. § (2) bekezdés];
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével folytathat tanszékvezetői tevékenységet [Kttv. 87. § (2) bekezdés];
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján lehet állami alapító, vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel, vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag [Kttv. 213. § (2) bekezdés].

Nem keletkeztet összeférhetetlenséget, ha a szakmai vezető a Magyar Nemzeti Bank felügyelőbizottságának tagja, a Nemzeti Vagyongazdálkodási Tanács tagja, továbbá a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet Birtokpolitikai Tanácsának elnöke vagy tagja [Kttv. 213. § (3) bekezdés]

A szakmai vezető köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben a törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel, illetve ha kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül.

Ha a közigazgatási államtitkár az összeférhetlenségét a kinevezésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, vagy a tisztsége gyakorlása során vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, a köztársasági elnök a miniszterelnök javaslatára az indítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül dönt az összeférhetlenség kérdésében [Kttv. 218. § (6) bekezdés].

Ha a helyettes államtitkár az összeférhetlenségét a kinevezésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, vagy a tisztsége gyakorlása során vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, a miniszterelnök a miniszter javaslatára az indítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül dönt az összeférhetlenség kérdésében [Kttv. 223. § (2) bekezdés].

Ha az összeférhetlenségi eljárás ideje alatt a szakmai vezető a vele szemben fennálló összeférhetlenségi okot megszünteti, az összeférhetlenség megállapítását mellőzni kell. Az összeférhetlenség megállapításával a szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonya a Kttv. 216. § (1) bekezdés c) pontja, illetve a 221. § (1) bekezdés c) pontja alapján szűnik meg.

214. § (1) A szakmai vezető végkielégítésre nem jogosult.

(2) A szakmai vezetőt minden naptári évben negyven munkanap szabadság illeti meg. A szabadság igénybevételét a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkárának előzetesen be kell jelenteni. A 103. § (4) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni a szakmai vezetőre, hogy a szabadságolási tervtől eltérően évi tizenhat munkanapot kell kiadni a szakmai vezető által kért időpontban. A 108. § szerint kiadott, illetve kivett szabadságot azzal az eltéréssel kell alkalmazni a szakmai vezetőre, hogy az nem haladhatja meg a huszonnégy munkanapot.

(3) A fegyelmi vétséget elkövető szakmai vezetővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

- a) megrovás,
- b) hivatalvesztés.

(4) A szakmai vezető kormányzati szolgálati jogviszonyára e törvény rendelkezéseit a 37-38. §, 40. §, 45. § (1)-(3) és (6) bekezdése, 46. §, 48. § (2)-(7) bekezdése, 50. §, 53. §, 55-57. §, 60-73. §, 100-101. §, 116-130. §, 133-142. §, 155. § (2)-(4) bekezdése, 181-182. §, 183. § (2) bekezdése, 203-205. § kivételével megfelelően kell alkalmazni.

A Kttv. kizárja a szakmai vezető végkielégítésre való jogosultságát. E szabály összhangban áll a Ksztv. politikai vezetőkre vonatkozó rendelkezésével, ugyanakkor annyiban eltérő, hogy e személyi kört megilleti az általános rendelkezésektől eltérő időtartamú felmentési idő.

A szakmai vezetőknek a kormánytisztviselőktől eltérően nincs alap- és pótszabadsága, a Kttv. naptári évenként egységesen 40 munkanap szabadságot biztosít részükre. Erre figyelemmel a Kttv. rendezi a szabadságnak a szakmai vezető kérelmére történő – a szabadságotól eltérő – kiadását és az igazgatási szünet alatt kiadható szabadság mértéknek szabályait. Míg a kormánytisztviselő esetében 10 munkanap a szabadságotól eltérően a z érintett kérelmére kiadható szabadság mértéke, a szakmai vezető esetében az 16 munkanap. Az igazgatási szünet időtartama alatt a kormánytisztviselő maximum 15 munkanap szabadságot jogosult kivenni, illetve a munkáltató kiadni a részére, a szakmai vezetőnél ez legfeljebb 24 munkanap.

A Kttv. az előmeneteli és címadományozási szabályok alkalmazhatóságát kizárja a szakmai vezetők esetében. Ennek megfelelően az e jogintézményekhez kapcsolódó fegyelmi büntetések sem szabhatók ki e személyi körre vonatkozóan. A fegyelmi vétséget elkövető szakmai vezető csak megrovás vagy hivatalvesztés fegyelmi büntetésben részesíthető. A fegyelmi eljárás részletszabályait a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló R6. állapítja meg.

A szakmai vezetőkre vonatkozóan – sajátos jogállásukra tekintettel – nem indokolt a Kttv. számos jogintézményére vonatkozó rendelkezés alkalmazása. Ezekkel a 212. §-nál már részletesen foglalkoztunk.

A közigazgatási államtitkár

215. § (1) Közigazgatási államtitkárrá minden büntetlen előéletű, az országgyűlési képviselők választásán választható személy kinevezhető, aki egyetemi szintű végzettséggel és jogász, közgazdász vagy közigazgatási menedzser szakképzettséggel vagy felsőfokú végzettséggel és a feladat- és hatáskörének megfelelő szakirányú szakképzettséggel rendelkezik.

(2) A közigazgatási államtitkárt a miniszterelnöknek a miniszter véleménye kikérését követően tett javaslatára a köztársasági elnök határozatlan időre nevezi ki. A miniszter véleményét a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter útján terjeszti a miniszterelnök elé. A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter a véleményre észrevételt tehet.

(3) A közigazgatási államtitkár a kinevezésében megjelölt időpontban, ennek hiányában a kinevezésével hivatalba lép.

(4) A közigazgatási államtitkár tekintetében a munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja.

(5) A kinevezett közigazgatási államtitkár a köztársasági elnök előtt az egyes közjogi tisztviselők esküjéről és fogadalmáról szóló törvény szerinti szöveggel esküt tesz.

33.2. Közigazgatási államtitkár

A közigazgatási államtitkári funkció a közigazgatási szakmai hierarchia csúcsa. A közigazgatási államtitkár kiemelt feladatai közé tartozik, hogy vezeti a minisztérium hivatali szervezetét, biztosítja annak összehangolt működését [Ksztv. 61. § (1) bekezdés]. Előkészíti a minisztérium szervezeti és működési szabályzatát, javaslatot tesz a minisztérium munkatervére és folyamatosan figyelemmel kíséri a munkaterv teljesítését. A közigazgatási államtitkár meghatározza a minisztérium működésének pénzügyi feltételeit, biztosítja a minisztériumi munkarend, ügyintézés és iratkezelés, valamint a gazdálkodás szabályainak megtartását. Gyakorolja a munkáltatói jogokat a minisztérium állományába tartozó kormánytisztviselők felett.

A Kttv. az előbb említett feladatok összetettségére tekintettel sajátos feltételekhez köti a közigazgatási államtitkári funkció betöltését. Ezek a következők:

- büntetlen előélet;
- országgyűlési képviselők választásán választhatóság;
- egyetemi szintű végzettség és jogász, közgazdász vagy közigazgatási menedzser szakképzettség vagy felsőfokú végzettség és a feladat- és hatáskörének megfelelő szakirányú szakképzettség.

A közigazgatási államtitkárt a *köztársasági elnök* határozatlan időre nevezi ki. A kinevezést sajátos előkészítő eljárás előzi meg. A közigazgatási államtitkár személyére a miniszterelnök tesz javaslatot. A javaslattétel előtt a miniszterelnök kikéri a miniszter véleményét, aki a véleményét a KIM miniszter útján terjeszti a miniszterelnök elé. A kormányzati személyzetpolitikában betöltött kulcsszerepére tekintettel a KIM miniszter a miniszter véleményére jogosult észrevételt tenni. A közigazgatási államtitkár hivatalba lépésének napja – fő szabály szerint – a kinevezésében megjelölt időpont. Amennyiben a kinevezés nem tartalmaz az időpontra vonatkozó utalást, a kinevezésével egyidejűleg foglalja el hivatalát a közigazgatási államtitkár.

Korábban említettük, hogy a minisztérium kormánytisztviselői felett a közigazgatási államtitkár gyakorolja a munkáltatói jogokat. E jogosultság a közigazgatási államtitkár esetében a minisztert illeti meg.

A közigazgatási államtitkár a kinevezését követően esküt tesz. Az esküt a köztársasági elnök előtt kell letennie. Az eskü szövegét az Eskütv. melléklete tartalmazza.

216. § (1) A közigazgatási államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik:

- a) halálával,**
- b) ha az országgyűlési képviselők választásán már nem választható,**
- c) összeférhetlenségének megállapításával, vagy**
- d) országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, polgármesterré vagy politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével.**

(2) A közigazgatási államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszüntethető:

- a) áthelyezéssel,**
- b) lemondással,**
- c) felmentéssel vagy**
- d) hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel.**

(3) A hivatalvesztést a fegyelmi tanácsnak a miniszterelnök útján felterjesztett javaslatára a köztársasági elnök mondja ki.

A Kttv. hasonlóan a kormánytisztviselőkhöz a közigazgatási államtitkárok esetében is két fő ok csoportra osztja a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnését. Ezek körébe tartoznak egyrészt az automatikus megszűnési okok, másrészt a mérlegelésen alapuló okok.

Amennyiben a közigazgatási államtitkár halála, országgyűlési képviselők választásán már nem választhatósága, országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, polgármesterré vagy politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése, áthelyezése, lemondása miatt szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszony, ennek tényét a köztársasági elnök állapítja meg. A köztársasági elnök a miniszterelnök előterjesztésére folytatja le a megállapítással kapcsolatos eljárást [Kttv. 218. § (7) bekezdés].

A Kttv. garanciális szabályként kimondja, hogy a hivatalvesztést a köztársasági elnök jogosult kimondani. Az erre vonatkozó javaslatot a fegyelmi tanács a miniszterelnök útján terjeszti fel.

217. § (1) A közigazgatási államtitkár a miniszterelnök útján a köztársasági elnökhöz intézett írásbeli nyilatkozatával bármikor lemondhat a jogviszonyáról. A nyilatkozatot a közigazgatási államtitkár a miniszterhez juttatja el, aki azt haladéktalanul továbbítja a miniszterelnöknek.

(2) Ha a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig betöltötte, a lemondási idő a lemondásnak a miniszterelnökhöz történő eljuttatástól számított három hónap, ha e tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte, a lemondási idő negyvenöt nap, amelynek időtartama alatt a közigazgatási államtitkár a munkavégzési kötelezettség alól mentesül. Ha a közigazgatási államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, kormányzati szolgálati jogviszonya a lemondásnak a köztársasági elnök által történő kézhezvételét követő tizenötödik napon szűnik meg.

A közigazgatási államtitkár – más kormánytisztviselőhöz hasonlóan – bármikor lemondhat a jogviszonyáról. Írásbeli lemondó nyilatkozatát, amelyet a kinevező köztársasági elnökhöz kell intéznie, a miniszterhez kell eljuttatnia. A miniszter haladéktalanul köteles a nyilatkozatot továbbítani a miniszterelnöknek, aki azt megküldi a köztársasági elnöknek.

A Kttv. sajátos szabályokat állapít meg a közigazgatási államtitkár lemondási idejének időtartamára, illetve annak számítására vonatkozóan. A lemondási idő, illetve a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja a közigazgatási államtitkári tisztség betöltésének időtartamától függően differenciált a következők szerint:

- a kormányzati szolgálati jogviszony a lemondásnak a köztársasági elnök által történő kézhezvételét követő tizenötödik napon szűnik meg, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be;
- a lemondásnak a miniszterelnökhöz történő eljuttatástól számított 45 nap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét három évnél rövidebb ideig, de legalább egy évig töltötte be;
- a lemondásnak a miniszterelnökhöz történő eljuttatástól számított három hónap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig töltötte be.

A közigazgatási államtitkár a lemondási idő teljes egészére mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

218. § (1) A miniszterelnök a miniszter véleménye kikérését követően bármikor javaslatot tehet a köztársasági elnöknek a közigazgatási államtitkár felmentésére. A felmentést nem kell megindokolni.

(2) A közigazgatási államtitkár számára felmentését megelőzően - kivéve, ha arra nyugdíjjogosultság miatti kérelem alapján kerül sor - végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő vezetői munkakört kell felajánlani valamely központi államigazgatási szervnél.

(3) Ha a közigazgatási államtitkár a felajánlott vezetői munkakört elfogadja, át kell helyezni. Ha a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig betöltötte az áthelyezésétől számított hat hónapon át, ha e tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte, akkor három hónapon át megilleti a korábbi illetménye és az új illetménye különbségének összege, ha az előbbi magasabb volt.

(4) Ha a közigazgatási államtitkár a felajánlott vezetői munkakört nem fogadja el és tisztségét legalább három évig betöltötte hat hónapi, ha tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte három hónapi felmentési időt illeti meg, amelynek időtartama alatt a munkavégzési kötelezettség alól mentesül. Ha a közigazgatási államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, felmentési ideje tizenöt nap.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott időtartamokhoz a közigazgatási államtitkári tisztséget megelőzően folyamatosan betöltött állami vezetői tisztség időtartamát - a hatáskörnyakörzés megszűnésétől az új tisztséggel összefüggésben a hivatalba lépésig terjedő, legfeljebb hat hónapos, valamint a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésétől a hatáskörnyakörzés megszűnéséig terjedő megszakítást a folyamatosság szempontjából nem számítva - hozzá kell számítani.

(6) Ha a közigazgatási államtitkár az összeférhetlenségét a kinevezésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, vagy a tisztsége gyakorlása során vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, a köztársasági elnök a miniszterelnök javaslatára az indítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül dönt az összeférhetlenség kérdésében.

(7) Ha a közigazgatási államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya a 216. § (1) bekezdés a)-b) vagy d) pontja, illetve (2) bekezdés a)-b) pontja alapján szűnik meg, ennek tényét a miniszterelnök előterjesztésére a köztársasági elnök állapítja meg.

A közigazgatási államtitkár felmentésére bármikor, *indokolás nélkül* sor kerülhet. A közigazgatási államtitkári funkció sajátosságai támasztják alá az indokolás nélküli felmentést. A felmentésre a miniszterelnök tesz javaslatot a köztársasági elnöknek azt követően, hogy kikérte a miniszter véleményét.

Fő szabály szerint a közigazgatási államtitkár számára felmentését megelőzően végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő *vezetői munkakört kell felajánlani*. Nem kötelező az állásfelajánlás, ha arra az érintett felmentésére a nyugdíjjogosultság miatti kérelme alapján kerül sor. A felajánlott munkakör kizárólag központi államigazgatási szervnél lehet. Lényegében területi és helyi államigazgatási szerv vezetői álláshelye nem jöhet számításba a felajánlás során. Ugyanakkor a Kttv. alapján bármely vezetői munkakör, akár az osztályvezetői is felajánlható, feltéve, hogy az megfelel az érintett szakképzettségének, szakképesítésének.

A további eljárás menete a közigazgatási államtitkát felajánlott állással kapcsolatos döntésének a függvénye. Amennyiben a közigazgatási államtitkár a felajánlott vezetői munkakör elfogadása mellett dönt, át kell helyezni őt és az új vezetői munkakörbe kap kinevezést. A szakmai vezetői és a vezetői munkakör közötti illetménykülönbség átmeneti ellentételezéséről is rendelkezik a Kttv. Erre is csak abban az esetben kerül sor, ha az érintett a közigazgatási államtitkári tisztségét legalább egy évig betöltötte. Ebben az esetben három hónapon át megilleti a korábbi illetménye és az új illetménye különbségének összege, ha az előbbi magasabb volt. Ettől eltérően az a közigazgatási államtitkár, aki e tisztségét legalább három évig betöltötte az áthelyezésétől számított hat hónapon át jogosult a különbözetre.

A felajánlott vezetői munkakört elutasító közigazgatási államtitkárt fel kell menteni. Az érintett azonban felmentési időre jogosult, amelynek időtartama a közigazgatási államtitkári tisztség betöltésének időtartama függvényében a következők szerint differenciált:

- tizenöt nap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be;
- 3 hónap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét három évnél rövidebb ideig, de legalább egy évig töltötte be;
- 6 hónap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig töltötte be.

A közigazgatási államtitkárt a felmentési idő teljes időtartamára mentesíteni kell a munkavégzési kötelezettség alól.

A Kttv. az illetménykülönözetre, illetve a felmentési időre való jogosító idő számítására vonatkozó sajátos szabályt is megállapít. A jogalkotó e szabály megalkotásánál tekintetbe vette, hogy előfordulhat olyan eset, amikor a közigazgatási államtitkár tisztségének betöltése előtt is már betöltött állami vezetői tisztséget. Fontos kiemelni, hogy a Ksztv. alapján állami vezetőnek minősül a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár, a közigazgatási államtitkár és a helyettes államtitkár [Ksztv. 6. § (1) bekezdés]. A Kttv. emellett nem követeli meg azt sem, hogy a közigazgatási államtitkári funkció betöltését közvetlenül megelőzze a másik állami vezetői beosztás ellátása. A közigazgatási államtitkári tisztséget megelőzően folyamatosan betöltött állami vezetői tisztség időtartamát - a hatáskörgyakorlás megszűnésétől az új tisztséggel összefüggésben a hivatalba lépésig terjedő, legfeljebb hat hónapos, valamint a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésétől a hatáskörgyakorlás megszűnéséig terjedő megszakítást a folyamatosság szempontjából nem számítva - hozzá kell számítani a jogosító időhöz.

A Kttv. 213. §-ánál már összefüggéseiben foglalkoztunk azzal a kérdéssel, hogy a törvény határidőt állapít meg az összeférhetlenségi helyzet felszámolására, és e határidő elmulasztása esetén 30 napon belül a köztársasági elnök dönt az összeférhetlenségi ügyben.

A közigazgatási államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnésével kapcsolatos eljárást a Kttv. 216. §-ánál tárgyaltuk.

219. § (1) A közigazgatási államtitkár alapilletménye az illetményalap (132. §) tizenkét-szerese.

(2) A közigazgatási államtitkár illetménykiegészítésre jogosult, amelynek összege az alapilletmény 50%-a.

(3) A közigazgatási államtitkár vezetői illetménypótléka az alapilletmény 65%-a.

(4) A közigazgatási államtitkár alapilletményét a miniszter át nem ruházható hatáskörében legfeljebb 30%-kal megemelheti.

(5) A közigazgatási államtitkár jutalmazásáról a tevékenységét irányító miniszter és a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter együttes javaslata alapján a miniszterelnök dönt.

(6) A közigazgatási államtitkár részére a tevékenységét irányító miniszter és a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter együttes javaslata alapján a miniszterelnök célprémiumot állapíthat meg.

A közigazgatási államtitkár illetményére vonatkozó különös szabályok megállapítását a besorolás és pálya előmenetel hiánya indokolja. A közigazgatási államtitkár illetménye illetményének elemei – hasonlóan más vezető munkakört betöltő kormánytisztviselőkéhez – az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői illetménypótlék. Fontos eltérés ugyanakkor, hogy a közigazgatási államtitkár illetménypótlékre nem jogosult.

A Kttv. a közigazgatási államtitkár alapilletményét az illetményalap tizenkétszeresében állapítja meg. 2012-ben ez az összeg: 463.800 Ft.

A közigazgatási államtitkár illetménykiegészítésének összege az alapilletmény 50%-a, vagyis 231.900 Ft.

A közigazgatási államtitkár vezetői illetménypótlékát a Kttv. az alapilletmény 65%-ában állapítja meg. Ez 301.470 Ft-nak felel meg.

Az előzőek alapján a közigazgatási államtitkár illetményének összege 2012-ben összesen 997.170 Ft.

A Kttv. lehetőséget ad a közigazgatási államtitkár alapilletményének eltérítésére is. Az eltérítés azonban csak pozitív irányú lehet. Mértéke az alapilletmény legfeljebb 30 %-a lehet. Az eltérítésről szóló döntés meghozatalára a miniszter jogosult, azzal, hogy ezt a hatáskörét nem ruházhatja át.

A miniszterelnök jutalomban részesítheti a közigazgatási államtitkárt. A jutalmazásra a közigazgatási államtitkár tevékenységét irányító miniszter és a KIM miniszter együttes javaslata alapján kerülhet sor. Az előbb említett előkészítő eljárási rendet követve a miniszterelnök célprémiumot is megállapíthat a közigazgatási államtitkár részére.

A helyettes államtitkár

220. § (1) Helyettes államtitkárrá minden büntetlen előéletű, az országgyűlési képviselők választásán választható személy kinevezhető, aki egyetemi szintű végzettséggel és jogász vagy közgazdász, vagy közigazgatási menedzser szakképzettséggel, vagy felsőfokú végzettséggel és a feladat- és hatáskörének megfelelő szakirányú szakképzettséggel rendelkezik.

(2) A helyettes államtitkárt a miniszter javaslatára a miniszterelnök határozatlan időre nevezi ki. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkárt a Miniszterelnökséget vezető államtitkár javaslatára nevezi ki a miniszterelnök.

(3) A miniszter javaslatát - a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter kivételével - a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért fele-

lős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára útján terjeszti a miniszterelnök elé.

(4) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára a javaslat megküldésétől számított tizenöt napon belül kifogással élhet, és a javaslatot visszaküldheti a miniszternek, vagy továbbítja azt a miniszterelnöknek.

(5) A (3)-(4) bekezdés rendelkezéseit a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkára nem kell alkalmazni.

(6) A helyettes államtitkár a kinevezésében megjelölt időpontban, ennek hiányában a kinevezésével hivatalba lép.

(7) A helyettes államtitkár tekintetében a munkáltatói jogokat a közigazgatási államtitkár gyakorolja. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár felett a Miniszterelnökséget vezető államtitkár gyakorolja a munkáltatói jogokat.

(8) A kinevezett helyettes államtitkár a miniszterelnök előtt az egyes közjogi tisztségviselők esküjéről és fogadalmáról szóló törvény szerinti szöveggel esküt tesz.

33.3. Helyettes államtitkár

A helyettes államtitkár kiemelt feladata, hogy a jogszabályoknak és a szakmai követelményeknek megfelelően irányítsa az adott minisztérium szervezeti és működési szabályzatában meghatározott része tekintetében a szakmai munkát, valamint a hatáskörébe utalt ügyekben döntést hozzon. Ugyancsak fontos feladata a helyettes államtitkárnak, hogy a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint helyettesítse a közigazgatási államtitkárt. Amennyiben nincs betöltve a közigazgatási államtitkári tisztség, a közigazgatási államtitkár hatáskörét a helyettesítésére kijelölt helyettes államtitkár gyakorolja. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár segíti a Miniszterelnökséget vezető államtitkár tevékenységét. A helyettes államtitkári cím használata során utalni kell a helyettes államtitkárnak a minisztérium szervezeti és működési szabályzata szerinti feladatkörére [Ksztv. 61. § (5) bekezdés és 62. § (1) és (3) bekezdés].

A Kttv. az sajátos feltételekhez köti a helyettes államtitkári funkció betöltését. Ezek az alábbiak: következők:

- büntetlen előélet;
- országgyűlési képviselők választásán választhatóság;
- egyetemi szintű végzettség és jogász, közgazdász vagy közigazgatási menedzser szakképzettség vagy felsőfokú végzettség és a feladat- és hatáskörének megfelelő szakirányú szakképzettség.

A helyettes államtitkárt a miniszterelnök nevezi ki. Személyére – fő szabály szerint – a miniszter jogosult javaslatot tenni. Ez alól kivétel a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár, kinek személyére a Miniszterelnökséget vezető államtitkár tesz javaslatot.

A tárcánál működő helyettes államtitkárok esetében a javaslat előterjesztése – a Miniszterelnökség, valamint a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium kivételével – a KIM miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára útján történik. A javaslat megküldésétől számított tizenöt napon kifogás tehető és ezzel egyidejűleg a javaslat visszaküldhető a miniszternek. Amennyiben nem kerül sor kifogásolásra, a javaslatot a KIM miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkára továbbítja a miniszterelnöknek.

A helyettes államtitkár hivatalba lépésének napja – fő szabály szerint – a kinevezésében megjelölt időpont. Amennyiben a kinevezés nem tartalmaz az időpontra vonatkozó utalást, a helyettes államtitkár a kinevezésével egyidejűleg foglalja el hivatalát.

A munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó sajátos szabály szerint a helyettes államtitkár tekintetében azt a közigazgatási államtitkár gyakorolja.

A helyettes államtitkár a kinevezését követően esküt tesz a miniszterelnök előtt. Az esküt az Eskütv. melléklete szerinti szöveggel kell letenni.

221. § (1) A helyettes államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik:

- a) halálával,**
- b) ha az országgyűlési képviselők választásán már nem választható,**
- c) összeférhetlenségének megállapításával, vagy**
- d) országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, polgármesterré, politikai vezetővé vagy érdekképviseleti szervezet tisztségviselőjévé történő megválasztásával, illetve kinevezésével.**

(2) A helyettes államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszüntethető:

- a) áthelyezéssel,**
- b) lemondással,**
- c) felmentéssel vagy**
- d) hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel.**

A Kttv. hasonlóan a helyettes államtitkárok esetében is két fő ok csoportra osztja a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnését. Ezek körébe tartoznak egyrészt az automatikus megszűnési okok, másrészt a mérlegelésen alapuló okok.

Amennyiben a helyettes államtitkár halála, országgyűlési képviselők választásán már nem választhatósága, országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, polgármesterré vagy politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése, áthelyezése, lemondása miatt szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszony, ennek tényét a miniszterelnök állapítja meg. A miniszterelnök a miniszter, illetve a Miniszterelnökség esetében az azt vezető államtitkár előterjesztésére folytatja le a megállapítással kapcsolatos eljárást [Kttv. 223. § (3) bekezdés].

222. § (1) A helyettes államtitkár a miniszter útján a miniszterelnökhöz intézett írásbeli nyilatkozatával bármikor lemondhat a jogviszonyáról. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár a Miniszterelnökséget vezető államtitkár útján juttatja el lemondását a miniszterelnökhöz.

(2) Ha a helyettes államtitkár e tisztségét legalább három évig betöltötte, a lemondási idő a lemondásnak a miniszterhez, illetve a Miniszterelnökséget vezető államtitkárhoz történő eljuttatástól számított három hónap, ha e tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte, a lemondási idő negyvenöt nap, amelynek időtartama alatt a helyettes államtitkár a munkavégzési kötelezettség alól mentesül. Ha a helyettes államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnésének időpontja a lemondásnak a miniszterelnök által történő kézhezvételét követő tizenötödik nap.

A helyettes államtitkár is bármikor lemondhat a jogviszonyáról. Írásbeli lemondó nyilatkozatát, amelyet a kinevező miniszterelnökhöz kell intéznie, a tárcáknál a miniszterhez, a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkárnak a Miniszterelnökséget vezető államtitkárhoz kell eljuttatnia.

A Kttv. – a közigazgatási államtitkárhoz hasonlóan – sajátos szabályokat állapít meg a helyettes államtitkár lemondási idejének időtartamára, illetve annak számítására vonatkozóan. A lemondási idő, illetve a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja a helyettes államtitkári tisztség betöltésének időtartamától függően differenciált a következők szerint:

- a kormányzati szolgálati jogviszony a lemondásnak a miniszterelnök által történő kézhezvételét követő tizenötödik napon szűnik meg, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be;
- a lemondásnak a miniszterhez, illetve a Miniszterelnökséget vezető államtitkárhoz történő eljuttatástól számított 45 nap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár tisztségét három évnél rövidebb ideig, de legalább egy évig töltötte be;
- a lemondásnak a miniszterhez, illetve a Miniszterelnökséget vezető államtitkárhoz történő eljuttatástól számított három hónap, ha az érintett a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig töltötte be.

A közigazgatási államtitkár a lemondási idő teljes egészére mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

223. § (1) A miniszter bármikor javaslatot tehet a miniszterelnöknek a helyettes államtitkár felmentésére. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár felmentésére a Miniszterelnökséget vezető államtitkár tehet javaslatot. A felmentést nem kell megindokolni. A helyettes államtitkár felmentésére egyebekben a 218. § (2)-(5) bekezdésének rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy, ha a helyettes államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, felmentési ideje tizenöt nap.

(2) Ha a helyettes államtitkár az összeférhetlenségét a kinevezésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, vagy a tisztsége gyakorlása során vele szemben összeférhetlenségi ok merül fel, a miniszterelnök a miniszter javaslatára az indítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül dönt az összeférhetlenség kérdésében.

(3) Ha a helyettes államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya a 221. § (1) bekezdés a)-b) vagy d) pontja, illetve (2) bekezdés a)-d) pontja alapján szűnik meg, ennek tényét a miniszter előterjesztésére a miniszterelnök állapítja meg; a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár esetében az előterjesztést a Miniszterelnökséget vezető államtitkár teszi meg.

A helyettes államtitkár felmentésére bármikor, *indokolás nélkül* sor kerülhet. A felmentésre a miniszter, illetve a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár esetében a Miniszterelnökséget vezető államtitkár tesz javaslatot a miniszterelnöknek.

A Kttv. a helyettes államtitkár felmentésével kapcsolatos eljárásra a közigazgatási államtitkárra vonatkozó eljárási szabályokat rendeli alkalmazni. Ennek megfelelően – fő szabály szerint – a helyettes államtitkár részére felmentését megelőzően végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő *vezetői munkakört kell felajánlani*. Nem kötelező az állásfelajánlás,

ha arra az érintett felmentésére a nyugdíjjogosultság miatti kérelme alapján kerül sor. A felajánlott munkakör kizárólag központi államigazgatási szervnél lehet. Bármely vezetői munkakör, akár az osztályvezetői is felajánlható, feltéve, hogy az megfelel az érintett szakképzettségének, szakképesítésének.

Amennyiben a helyettes államtitkár a felajánlott vezetői munkakör elfogadása mellett dönt, át kell helyezni őt és az új vezetői munkakörbe kap kinevezést. A helyettes államtitkár is jogosulttá válik a szakmai vezetői és a vezetői munkakör közötti illetménykülönbség átmeneti ellentételezésére. Erre azonban csak abban az esetben kerül sor, ha az érintett a helyettes államtitkári tisztségét legalább egy évig betöltötte. Ekkor az érintettet három hónapon át megilleti a korábbi illetménye és az új illetménye különbségének összege, ha az előbbi magasabb volt. Ettől eltérően az a helyettes államtitkár, aki e tisztségét legalább három évig betöltötte az áthelyezésétől számított hat hónapon át jogosult a különbözetre.

A felajánlott vezetői munkakört elutasító helyettes államtitkárt fel kell menteni. Az érintett azonban felmentési időre jogosult, amelynek időtartama a helyettes államtitkári tisztség betöltésének időtartama függvényében a következők szerint differenciált:

- tizenöt nap, ha az érintett a helyettes államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be;
- 3 hónap, ha az érintett a helyettes államtitkár tisztségét három évnél rövidebb ideig, de legalább egy évig töltötte be;
- 6 hónap, ha az érintett a helyettes államtitkár e tisztségét legalább három évig töltötte be.

A helyettes államtitkárt a felmentési idő teljes időtartamára mentesíteni kell a munkavégzési kötelezettség alól.

A Kttv. az illetménykülönbözetre, illetve a felmentési időre való jogosító idő számítására vonatkozó sajátos szabályt is megállapít. A jogalkotó e szabály megalkotásánál tekintetbe vette, hogy előfordulhat olyan eset, amikor a helyettes államtitkár tisztségének betöltése előtt is már betöltött állami vezetői tisztséget. A helyettes államtitkári tisztséget megelőzően folyamatosan betöltött állami vezetői tisztség időtartamát – a hatáskörgyakorlás megszűnésétől az új tisztséggel összefüggésben a hivatalba lépésig terjedő, legfeljebb hat hónapos, valamint a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésétől a hatáskörgyakorlás megszűnéséig terjedő megszakítást a folyamatosság szempontjából nem számítva – hozzá kell számítani a jogosító időhöz.

A Kttv. 213. §-ánál már összefüggéseiben foglalkoztunk azzal a kérdéssel, hogy a törvény határidőt állapít meg az összeférhetlenségi helyzet felszámolására, és e határidő elmulasztása esetén a miniszterelnök dönt az összeférhetlenségi ügyben.

A helyettes államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnésével kapcsolatos eljárást a Kttv. 221. §-ánál tárgyaltuk.

- 224. § (1) A helyettes államtitkár alapilletménye az illetményalap (132. §) kilencszerese.**
- (2) A helyettes államtitkár illetménykiegészítésre jogosult, amelynek összege az alapilletmény 50%-a.**
- (3) A helyettes államtitkár vezetői illetménypótléka az alapilletmény 65%-a.**

(4) A helyettes államtitkár alapilletményét minisztériumban a miniszter, a Miniszterelnökségen a Miniszterelnökséget vezető államtitkár át nem ruházható hatáskörében legfeljebb 30%-kal megemelheti.

(5) A helyettes államtitkár jutalmazásáról a közigazgatási államtitkár és a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium közigazgatási államtitkárának együttes javaslata alapján a miniszter dönt. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár jutalmazásáról a Miniszterelnökséget vezető államtitkár dönt.

(6) A helyettes államtitkár részére a közigazgatási államtitkár és a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős minisztérium közigazgatási államtitkárának együttes javaslata alapján a miniszter célprémiumot állapíthat meg. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár részére a Miniszterelnökséget vezető államtitkár célprémiumot állapíthat meg.

A helyettes államtitkár illetményére vonatkozó különös szabályok megállapítását szintén a besorolás és pálya előmenetel hiánya indokolja. A helyettes államtitkár illetménye illetményének elemei – hasonlóan más vezető munkakört betöltő kormánytisztviselőkéhez – az alapilletmény, az illetménykiegészítés és a vezetői illetménypótlék. A közigazgatási államtitkárhoz hasonlóan a helyettes államtitkár sem jogosult illetménypótléokra.

A helyettes államtitkár alapilletménye az illetményalap kilencszerese. 2012-ben ez az összeg: 347.850 Ft.

A helyettes államtitkár illetménykiegészítésének összege az alapilletmény 50 %-a, vagyis 173.925 Ft.

A helyettes államtitkár vezetői illetménypótlékát a Kttv. az alapilletmény 65 %-ában állapítja meg. Ez 226.103 Ft-nak felel meg.

A helyettes államtitkár illetményének összege az előzőekben említettek alapján 2012-ben összesen 747.878 Ft.

A Kttv. lehetőséget ad a helyettes államtitkár alapilletményének eltérítésére is. Az eltérítés azonban csak pozitív irányú lehet. Mértéke az alapilletmény legfeljebb 30 %-a lehet. Az eltérítésről szóló döntés meghozatalára a minisztériumban a miniszter, a Miniszterelnökségen a Miniszterelnökséget vezető államtitkár át nem ruházható hatáskörben jogosult.

A tárcáknál működő helyettes államtitkárt a miniszter jutalomban részesítheti. A jutalmazásra a helyettes államtitkár tevékenységét irányító miniszter és a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős közigazgatási államtitkár együttes javaslata alapján kerülhet sor. A Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár jutalmazásáról a Miniszterelnökséget vezető államtitkár önállóan jogosult dönteni. Az előbb említett előkészítő eljárási rendet követve a miniszter, illetve a Miniszterelnökséget vezető államtitkár célprémiumot is megállapíthat a helyettes államtitkár részére.

225. § A hivatalvesztést a fegyelmi tanács javaslatára a miniszter vagy - a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár esetében - a miniszterelnök mondja ki.

A Kttv. e garanciális szabálya szerint a hivatalvesztést a miniszter vagy – a Miniszterelnökségen működő helyettes államtitkár esetében – a miniszterelnök mondja ki. Az erre vonatkozó javaslatot a fegyelmi tanács teszi meg. A fegyelmi eljárás részletszabályait a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló R6. állapítja meg.

NEGYEDIK RÉSZ
KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONYBAN ÁLLÓK

VIII. Fejezet

A köztisztviselők

226. § (1) A közszerológálati jogviszonyban e törvény kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ahol e törvény

a) „államigazgatási szervet” említ, azon e fejezet alkalmazásában „közigazgatási szervet” kell érteni,

b) „kormánytisztviselőt” említ, azon e fejezet alkalmazásában „köztisztviselőt” kell érteni,

c) „kormányzati szerológálati jogviszonyt” említ, azon e fejezet alkalmazásában „közszerológálati jogviszonyt” kell érteni.

(3) A közszerológálati jogviszonyban

a) a 8. § (4) bekezdésében meghatározott 10%-os létszámkorlát,

b) a Magyar Kormánytisztviselői Karra vonatkozó rendelkezések (28-35. §),

c) a kormányzati érdekből történő kirendelés (55. §),

d)

nem alkalmazható(k).

(4) Az Országgyűlés Hivatala szervezeti és működési szabályzata a 130. § (1)-(8) bekezdésben foglaltaktól eltérő szabályokat állapíthat meg.

(5) A 142. § azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a közszerológálati jogviszonyban munkaköri pótlék nem állapítható meg.

(6) Az Országgyűlés Hivatalánál a 142. § azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a hivatali szerv vezetője az Országgyűlés elnöke által meghatározott rendben állapíthat meg képzettségi, munkaköri pótlékot.

34. Közszerológálati jogviszonyban állók

34.1. Köztisztviselők

A Kttv. önálló fejezetben szabályozza a köztisztviselők foglalkoztatására vonatkozó sajátos szabályokat. A törvényalkotó a köztisztviselők esetében is azt a szabályozási megoldást választotta, hogy – néhány kivételtől eltekintve – a köztisztviselőkre is megfelelően alkalmazni rendeli a kormányzati szerológálati jogviszonyban foglalkoztatottakra irányadó szabályokat, és emellett sajátos rendelkezéseket is megállapít rájuk vonatkozóan. Lényegében a köztisztviselőkre is a Kttv. szabályai irányadóak a törvényben meghatározott kivételekkel és eltérésekkel. Ez a szabályozási logika tette szükségessé a fogalom megfeleltetési rendelkezések beépítését is.

Ugyanakkor a törvény meghatározza azokat a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályokat is, amelyek nem alkalmazhatóak a köztisztviselőkre. Így nem alkalmazható az a szabály, amely szerint a közigazgatási szervnél a tárgyévben a munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek aránya együttesen nem haladhatja meg az engedélyezett létszám tíz százalékát. Ugyancsak nem alkalmazhatóak a Magyar Kormánytisztviselői Karra vonatkozó és a kormányzati érdekből történő kirendelésre vonatkozó rendelkezések a közszerológálati jogviszonyban állókra.

Az Országgyűlés Hivatalának a közéletben betöltött szerepe indokolta, hogy a törvényalkotó több speciális rendelkezést alkotott az ott foglalkoztatott köztisztviselőkre. Ezek körébe tartozik az is, amely szerint a hivatal szervezeti szabályzata a Kttv. rendelkezéseitől eltérőeket állapíthat meg a teljesítményértékelésre és a minősítésre.

A köztisztviselő részére – fő szabály szerint – nem állapítható meg a Kttv. 142. §-a által szabályozott munkaköri pótlék. Ugyanakkor az Országgyűlés Hivatalánál a hivatal elnöke által meghatározott rendben lehetőség van képzettségi és munkaköri pótlék megállapítására, figyelemmel arra, hogy az ott kialakított munkakörök egy jól behatárolható csoportjában az Országgyűlés tevékenységéhez igazodó, speciális ismeretekre van szükség, illetve a munkavégzés az általánostól jelentős mértékben eltérő, kevésbé tervezhető időigényű.

A munkáltatói jogkör gyakorlása

227. § (1) A munkáltatói jogokat, ha törvény vagy kormányrendelet eltérően nem rendelkezik, a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, illetve a képviselő-testület gyakorolja.

(2) Az Országgyűlés Hivatalának vezetői felett a munkáltatói jogokat, továbbá a helyettes vezetők felett az alapvető munkáltatói jogokat az Országgyűlés elnöke, a helyettes vezetők feletti egyéb munkáltatói jogokat és az Országgyűlés Hivatala további köztisztviselői feletti munkáltatói jogokat az Országgyűlés Hivatalának vezetői - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint - gyakorolják.

34.1.1. Munkáltatói jogkör gyakorlása

A köztisztviselőkkel kapcsolatos munkáltatói jogokat a Kttv. alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, illetve a képviselő-testület gyakorolja. Törvény vagy kormányrendelet ettől eltérően rendelkezhet. A munkáltatói jogkör gyakorlása – fő szabály szerint – vezetői munkakört betöltő köztisztviselőre írásban átruházható. Törvény azonban kizárhatja az átruházás lehetőségét. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább. E szabályozás lényegében megegyezik a Ktv. korábbi rendelkezéseiben foglaltakkal.

A polgármesteri hivatal köztisztviselői felett a munkáltatói jogokat a *jegyző gyakorolja* azzal a megszorítással, hogy a kinevezéshez, vezetői megbízáshoz, felmentéshez, a vezetői megbízás visszavonásához, a jutalmazáshoz – a polgármester által meghatározott körben – a *polgármester egyetértése* szükséges [Ötv. 36. § (2) bekezdés b) pontja].

A Kttv. speciális szabályokat állapít meg az Országgyűlés Hivatalában foglalkoztatott köztisztviselőkkel kapcsolatos munkáltatói jogkör gyakorlására. A hivatal vezetői felett a munkáltatói jogokat, továbbá a helyettes vezetők felett az alapvető munkáltatói jogokat az Országgyűlés elnöke jogosult gyakorolni. Az alapvető munkáltatói jogok körébe tartozik a kinevezés, jogviszony megszüntetés, áthelyezés, fegyelmi és kártérítési eljárás megindítása, fegyelmi büntetés, kártérítés, összeférhetlenség megállapítása, kinevezés tartalmának módosítása [Kttv. 6. § 1. pont].

Az Országgyűlés Hivatalában a helyettes vezetők feletti egyéb munkáltatói jogokat és az Országgyűlés Hivatala további köztisztviselői feletti munkáltatói jogokat az Országgyűlés Hivatalának vezetői gyakorolják. A munkáltatói jog gyakorlásának részletszabályait a szervezeti és működési szabályzat állapítja meg.

Fontos kiemelni azt a törvényi rendelkezést, hogy amennyiben a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy [képviselő-testület] gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot hat hónapon belül írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a kormánytisztviselő a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára [Kttv. 37. § (4) bekezdés].

A közszolgálati jogviszony létesítése, besorolás

228. § A köztisztviselőt az e törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén - a 233. §-ban foglaltak kivételével - iskolai végzettségének és a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően kell besorolni.

34.1.2. Jogviszony létesítése, besorolás

A köztisztviselők besorolására és előmenetelére a Kttv. kormánytisztviselőkre vonatkozó általános szabályait kell alkalmazni. Ennek megfelelően a 233. §-a szerinti címadományozás esetének kivételével a köztisztviselőt a törvényben meghatározott feltételek teljesítése esetén iskolai végzettségének és a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejének megfelelően köteles besorolni a munkáltató.

A főtanácsadói és tanácsadói munkakör ellátására kinevezett köztisztviselő – tekintet nélkül a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejére – vezető-főtanácsosi vagy főtanácsosi besorolást kap. A vezető-főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

Jogviszony megszüntetés

229. § (1) A 63. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően a közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha az Országgyűlés, illetve a helyi önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a közigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő további foglalkoztatására nincs lehetőség.

(2) Ha a közigazgatási szerv jogutód nélkül szűnik meg, akkor a közszolgálati jogviszony megszüntetésével, valamint a 73. §-ban meghatározott feladatokkal kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket - ha jogszabály eltérően nem rendelkezik - a megszűnő közigazgatási szerv hozza meg.

(3) A 72. § rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni, ha a köztisztviselő jogviszonya kormányzati szolgálati jogviszonnyá, közalkalmazotti jogviszonnyá, illetve munkaviszonnyá alakul át.

34.1.3. Jogviszony megszüntetése

A köztisztviselő közszolgálati jogviszonya megszűnésére, illetve megszüntetésére is a kormánytisztviselőkre irányadó szabályokat kell alkalmazni. A létszámcsökkentés elrendelésére való jogosultság tekintetében tartalmaz a törvény eltérő rendelkezést. Erre vonatkozó döntés meghozatalára az Országgyűlés, illetve a helyi önkormányzati képviselő-testület jogosult.

Amennyiben a közigazgatási szerv jogutód nélkül szűnik meg, akkor a közszolgálati jogviszony megszüntetésével, valamint a köztisztviselő tartalékállományba helyezésével kapcsolatos feladatokat – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a megszűnő közigazgatási szerv köteles ellátni, és a szükséges munkáltatói intézkedéseket meghozni.

A köztisztviselőket foglalkoztató közigazgatási szervek esetében is születhet olyan döntés, amelynek következtében a köztisztviselő jogviszonya kormányzati szolgálati jogviszonnyá, közalkalmazotti jogviszonnyá, illetve munkaviszonnyá alakul át. Ezekben az esetekben a munkáltató a Kttv. jogviszonyváltásra vonatkozó rendelkezéseit köteles megfelelően alkalmazni. A jogviszonyváltás időpontjában a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya kormányzati szolgálati jogviszonnyá, közalkalmazotti jogviszonnyá, illetve munkaviszonnyá alakul át. A jogviszony átalakulás automatikus, nem függ a köztisztviselő akaratától. Ebből következően a törvény előzetes értesítési kötelezettséget sem ír elő a munkáltató számára, és az érintett beleegyezésére sincs szükség. Ugyanakkor az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül köteles tájékoztatni az érintettet a jogviszony átalakulás bekövetkezéséről. A Kttv. ugyanakkor egyes esetekben kizárja a jogviszonyváltás bekövetkezését. Nem következik be a jogviszonyváltás, ha az átvevő munkáltató a Kjt. rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett köztisztviselővel. Ebben az esetben a közszolgálati jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik. A jogviszony megszűnése esetén a köztisztviselő végkielégítésre jogosult. Szintén nem következik be – fő szabály szerint – a jogviszonyváltás, ha az átadással érintett köztisztviselővel szemben a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozás alapján összeférhetetlenség áll fenn. Amennyiben nem kerül sor az összeférhetetlenség megszüntetésére az érintett köztisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. Erről írásban értesíteni kell a köztisztviselőt és ebben az esetben is végkielégítést kell részére fizetni. A Kttv. negyvenöt napot biztosít a volt köztisztviselő közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerinti besorolására, valamint illetményének megállapítására. Csak a vezetői munkakört betöltő köztisztviselőket érintő szabály, hogy a jogviszonyváltást követően - a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével – meg kell állapítani a közalkalmazotti vezetői munkakör szintjét és megnevezését. Amennyiben a köztisztviselő jogviszonya nem közalkalmazotti, hanem kormányzati szolgálati vagy munkajogviszonnyá alakul át, ugyancsak az előzőekben kifejtettek szerint kell eljárnia a munkáltatónak.

A köztisztviselő képzése, továbbképzése

230. § A polgármester és a helyi önkormányzati képviselő jogosult részt venni a 80. § (1) bekezdésében meghatározott képzéseken. Ezek költségét a helyi önkormányzat biztosítja. A képzéshez szükséges költségek akkor biztosíthatóak, ha az nem veszélyezteti a köztisztviselői továbbképzések pénzügyi feltételeit.

34.1.4. Köztisztviselő képzése, továbbképzése

A Kttv. – hasonlóan a Ktv. korábbi szabályozásához – előírja, hogy a polgármester és a helyi önkormányzati képviselő is részt vehet a köztisztviselői képzéseken. Ezeknek a képzéseknek a költségvetési forrását azonban a helyi önkormányzat köteles biztosítani. Garanciális szabály, hogy a költségek a köztisztviselői továbbképzések pénzügyi feltételeit nem veszélyeztethetik.

Hivatásetika, összeférhetlenség

231. § (1) A 83. § azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait a képviselő-testület, illetve a 2. §-ban felsorolt szervek vezetője állapítja meg. Az etikai vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható büntetés a figyelmeztetés vagy a megrovás.

(2) A községi önkormányzat képviselő-testülete - ha jogszabály másként nem rendelkezik - a 84. § (1) bekezdésben foglalt tilalom alól - különösen indokolt esetben - felmentést adhat.

34.1.5. Hivatásetika, összeférhetlenség

A Kttv. hivatásetikai előírásai a köztisztviselőkre is irányadóak. Figyelemmel arra, hogy a köztisztviselők nem lesznek tagjai a Magyar Kormánytisztviselői Karnak, a törvény szerint a köztisztviselőt foglalkoztató közigazgatási szerv vezetője, illetve polgármesteri hivatalok esetében a képviselő-testület jogosult megállapítani a hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait. A törvény meghatározza az etikai vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható büntetések körét is. Ezek a figyelmeztetés és a megrovás.

A Kttv. kormánytisztviselőkre vonatkozó összeférhetlenségi szabályait a köztisztviselők esetében is alkalmazni kell. Hozzá tartozók nem állhatnak egymással hierarchikus kapcsolatban, ezért nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha a köztisztviselő ezáltal hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. Ugyanakkor a kisebb lakosság-számú települések önkormányzatainál néhány igazgatási területen az együttalkalmazás tilalma megnehezítené a helyi közigazgatás működését. Erre tekintettel a községi önkormányzat képviselő-testülete, ha jogszabály másként nem rendelkezik az együttalkalmazási tilalom alól – különösen indokolt esetben – felmentést adhat. A különös indokoltság kapcsán elsősorban azt indokolt vizsgálni, hogy a polgármesteri hivatal működése szempontjából az összeférhetlenségi szabály alkalmazása vagy az összeférhetlenségi szabály alkalmazása alóli felmentés sérti-e jobban a közérdeket. Fontos kiemelni, hogy különös indokoltság esetén is csak akkor adható felmentés, ha jogszabály másként nem rendelkezik (pl. belső ellenőri, utalványozási és gazdálkodási munkakörök esetén).

Munkaidő, igazgatási szünet

232. § (1) A képviselő-testület a heti munkaidő figyelembevételével a napi munkaidő beosztását az általános munkarendtől [89. § (1) bekezdés] eltérően is megállapíthatja.

(2) A rendkívüli munkaidőért járó szabadidőt az Országgyűlés Hivatalában száznolcvan napon belül kell kiadni, ha ez nem lehetséges, meg kell váltani.

(3) A képviselő-testület, valamint a 2. §-ban felsorolt szervek vezetője - a Kormány ajánlásának figyelembevételével - a rendes szabadság kiadására igazgatási szünetet rendelhet el. Az ilyen módon kiadott rendes szabadság nem haladhatja meg a köztisztviselő adott évre megállapított alapszabadságának a háromötödét.

34.1.6. Munkaidő, igazgatási szünet

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok tekintetében egy-két kivétellel teljes egészében alkalmazandóak a köztisztviselőkre a kormánytisztviselőkre irányadó szabályok. A Kttv. a korábban hatályos szabályozást megőrizve kimondja, hogy a képviselő-testület a kormánytisztviselőkre irányadó *általános munkarendtől* – amely hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken pedig 8.00-14.00 óráig tart – eltérően is megállapíthatja a köztisztviselők napi munkaidő-beosztását. Megjegyezzük, hogy az általános munkarendtől eltérő munkarend megállapítására a kormánytisztviselők esetében is lehetőséget biztosít a munkáltatók részére a törvény, a jogalkotó feltehetően a jogalkalmazás elősegítése érdekében ismételte meg ezt a korábban hatályos szabályt a köztisztviselők vonatkozásában is.

Figyelemmel arra, hogy az *Országgyűlési Hivatalnál* a parlamenti ülészakokban jellemzően kivételesen nagy a munkateher, a törvény – a kormánytisztviselőkre irányadó harminc napos szabálytól eltérően – úgy rendelkezik, hogy a rendkívüli munkaidőért járó szabadidőt száznolcvan napon belül kell kiadni, illetve, ha ez nem lehetséges meg kell váltani.

A Kttv. a képviselő-testület, valamint a Kttv. 2. §-ában felsorolt szervek vezetői számára – a Kormány ajánlásának figyelembe vételével – lehetővé teszi *igazgatási szünet* elrendelését. Vagyis a közszolgálati jogviszonyban állók vonatkozásában – szemben a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályozással – az igazgatási szünet elrendelése nem következik automatikusan a törvényből, hanem munkáltatói döntéstől függ.

A Kormány vonatkozó ajánlását a R1. 15. §-a tartalmazza, eszerint a Kormány a Kttv. 232. § (3) bekezdése alapján a helyi önkormányzat képviselő-testülete, valamint a Kttv. 2. §-ában felsorolt szervek vezetője számára ajánlja igazgatási szünet elrendelése esetén a R1.-ben foglaltak figyelembevételét.

Címek

233. § (1) A 2. §-ban felsorolt szerveknél főtanácsadói és tanácsadói munkakör létesíthető.

(2) A főtanácsadói, tanácsadói munkakör betöltésére vonatkozó kinevezés határozatlan időre szól, nem minősül vezetői kinevezésnek, és az külön indokolás nélkül bármikor visszavonható. A munkakörrel a köztisztviselő indokolás nélkül bármikor lemondhat. A főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörrel rendelkező köztisztviselő - tekintet nélkül a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejére - vezető-főtanácsosi vagy főtanácsosi besorolást kap. A vezető-főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak szerint megállapított munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében fel kell tüntetni.

(4) Főtanácsadói munkakör ellátására kinevezés annak a köztisztviselőnek adható, aki feladata ellátásához szükséges egyetemi szintű végzettséggel és szakirányú szakképzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és legalább ötéves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

(5) Tanácsadói munkakör ellátására kinevezés annak a köztisztviselőnek adható, aki feladata ellátásához szükséges felsőfokú iskolai végzettséggel és szakirányú szakképzettséggel, jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és legalább kétéves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

(6) Ha a főtanácsadó, illetve tanácsadó közszolgálati jogviszonya nyugdíjazása miatt szűnik meg, a köztisztviselő jogosult a főtanácsadói, illetve tanácsadói elnevezés - „nyugalmozott” jelzővel kiegészített - használatára.

(7) A köztisztviselőt, ha a főtanácsadói, tanácsadói munkakörét visszavonták vagy a munkaköréről lemondott, újra be kell sorolni.

34.1.7. Címek

A Kttv. lehetővé teszi, hogy a köztisztviselőket foglalkoztató közigazgatási szerveknél főtanácsadói és tanácsadói munkaköröket hozzanak létre. E munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében fel kell tüntetni. Főtanácsadó, tanácsadói munkakörök kialakítását már a Ktv. is lehetővé tette. A főtanácsadói, tanácsadói munkakör betöltésére vonatkozó kinevezés határozatlan időre szól. A Kttv. egyértelművé teszi, hogy e munkakörök nem minősülnek vezetői munkakörnek, illetve kinevezésnek. E munkakörök sajátosságát mutatja, hogy a kinevezés bár határozatlan időre szól, az külön indokolás nélkül bármikor visszavonható. Ugyanakkor a főtanácsadói, illetve tanácsadói munkakörrel a köztisztviselőt is megilleti az a jog, hogy indokolás nélkül bármikor lemondjon. Ezekben az esetekben a köztisztviselőt az általános szabályok figyelembe vételével kell újra besorolni.

Főtanácsadói munkakör ellátására az nevezhető ki, aki

- a feladata ellátásához szükséges egyetemi szintű végzettséggel és szakirányú szakképzettséggel;
- jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és
- legalább ötéves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

Tanácsadói munkakör ellátására az nevezhető ki, aki

- a feladata ellátásához szükséges felsőfokú iskolai végzettséggel és szakirányú szakképzettséggel;
- jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy a közigazgatási szakvizsga alól adott OKV elnökségi teljes körű mentesítéssel és
- legalább kétéves szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A főtanácsadói vagy tanácsadói munkakörben foglalkoztatott köztisztviselőt – tekintet nélkül a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idejére – vezető-főtanácsosnak vagy főtanácsosnak kell besorolni. A vezető-főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezetői, a főtanácsosi besorolású köztisztviselő főosztályvezető-helyettesi illetményre jogosult.

Amennyiben a főtanácsadó, tanácsadó közszolgálati jogviszonya nyugdíjazása miatt szűnik meg, az érintett köztisztviselő nyugdíjazását követően is használhatja „nyugalmozott” jelzővel a főtanácsadói, illetve a tanácsadói elnevezést.

Díjazás Illetménykiegészítés

234. § (1) Törvény eltérő rendelkezése hiányában a Gazdasági Versenyhivatalnál, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál, a Magyar Tudományos Akadémia Titkárságánál, a Magyar Művészeti Akadémia Titkárságánál, a Közbeszerzési Hatóságnál és az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltáránál az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 50%-a, középiskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 15%-a.

(2) Az Országgyűlés Hivatalánál, a Köztársasági Elnöki Hivatalnál, az Alkotmánybíróság Hivatalánál, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalában, az Állami Számvevőszéknél, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeleténél és a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóságnál az illetménykiegészítés mértéke a felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 80%-a, a középiskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 35%-a.

(3) A helyi önkormányzat rendeletben egységesen valamennyi felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselőnek a tárgyévre illetménykiegészítést állapíthat meg, amelynek mértéke a köztisztviselő alapilletményének

a) a megyei önkormányzatnál, a megyei jogú városnál, illetve a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál legfeljebb 40%-a,

b) községi önkormányzatnál legfeljebb 20%-a,

c) az a) és b) pontban nem szereplő önkormányzatnál legfeljebb 30%-a.

(4) A helyi önkormányzat a (3) bekezdés szerint rendeletben illetménykiegészítést állapíthat meg egységesen valamennyi középiskolai végzettségű köztisztviselőnek, amelynek mértéke legfeljebb 20%.

(5) A (3) és (4) bekezdésben meghatározott illetménykiegészítések egymástól függetlenül is megállapíthatóak.

(6) A fővárosi kerületi, illetve a fővárosi önkormányzat illetménykiegészítésének megállapítására a (3) bekezdés a) pontját, illetve a (4) bekezdést kell alkalmazni.

34.1.8. Díjazás

Illetménykiegészítés

A Kttv. alapján illetménykiegészítésre jogosultak a Gazdasági Versenyhivatalnál, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál, a Magyar Tudományos Akadémia Titkárságánál, a Magyar Művészeti Akadémia Titkárságánál, a Közbeszerzési Hatóságnál és az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltáránál foglalkoztatott köztisztviselők. Az illetménykiegészítés mértéke – a Ktv. által eddig megállapítottal azonosan – felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 50%-a, míg középiskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 15%-a.

Ugyancsak illetménykiegészítésre jogosultak az Országgyűlés Hivatalánál, a Köztársasági Elnöki Hivatalnál, az Alkotmánybíróság Hivatalánál, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalában, az Állami Számvevőszéknél, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeleténél és a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóságnál dolgozó köztisztviselők. Illetménykiegészítésük mértéke – a Ktv. által eddig megállapítottal szintén azonosan – felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő esetében az

alapilletményének 80%-a, míg középiskolai végzettségű köztisztviselő esetében az alapilletményének 35%-a.

A Kttv. lehetővé teszi, hogy a helyi önkormányzat rendeletben az általa foglalkoztatott köztisztviselőknek illetménykiegészítést állapítson meg. Felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő illetménykiegészítése

- a megyei önkormányzatnál, a megyei jogú városnál, illetve a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál az alapilletmény legfeljebb 40%-a;
- fővárosi kerület, illetve a fővárosi önkormányzatnál az alapilletmény legfeljebb 40%-a;
- községi önkormányzatnál az alapilletmény legfeljebb 20%-a;
- egyéb önkormányzatnál az alapilletmény legfeljebb 30%-a lehet.

Valamennyi önkormányzatnál a középiskolai végzettségű köztisztviselők illetménykiegészítésének mértéke legfeljebb az alapilletmény 20 %-a lehet.

Az illetménykiegészítés mértéke – ha az önkormányzat erről döntést hoz – a felső korlátig terjedhet, de valamennyi köztisztviselő számára egységesnek kell lennie, ez alól kivétel az iskolai végzettség szintje szerinti differenciálás, mivel a Kttv. azt is lehetővé teszi, hogy a felsőfokú és a középiskolai végzettségű köztisztviselők számára a képviselő-testület – állománycsoportonként egységesen - különböző mértékű illetménykiegészítést állapítson meg. Ez a gyakorlatban azt is jelenti, hogy az egyik személyi körnek megállapít illetménykiegészítést a másikkal nem.

Jelentős változás a Ktv. szabályozásához képest, hogy a Kttv. alapján *a már megállapított illetménykiegészítés mértéke csökkenthető is*, illetve az illetménykiegészítés meg is szüntethető. Erre tekintettel az Átmeneti tv. több garanciális rendelkezést is tartalmaz. Az egyik szerint a Kttv. hatálybalépését megelőzően a helyi önkormányzat által megállapított illetmény-kiegészítés mértéke 2012. évben nem csökkenthető [Átmeneti tv. 4. § (5) bekezdés]. A másik arról rendelkezik, hogy a Kttv. illetménykiegészítésre vonatkozó szabályait azzal kell alkalmazni, hogy a köztisztviselőnek a Kttv. hatálybalépésekor érvényes illetménye nem csökkenthető oly módon, hogy ha a helyi önkormányzat csökkenti vagy megszünteti az illetménykiegészítést, annak a jogviszonynak a fennállásáig, amelyben a köztisztviselő számára az illetménykiegészítést megállapították [Átmeneti tv. 17. §].

Személyi illetmény

235. § (1) A képviselő-testület hivatalánál minősítéssel, ennek hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőnek az e törvényben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő személyi illetményt állapíthat meg - a polgármester, a főpolgármester, a megyei közgyűlés elnöke jóváhagyásával - a jegyző, illetve a főjegyző. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

(2) Személyi illetmény megállapítása esetén pótlék nem fizethető.

Személyi illetmény

A Kttv. lehetőséget ad arra, hogy a képviselő-testület hivatalában személyi illetmény megállapításra is sor kerülhessen. A Ktv. alapján szintén sor kerülhetett személyi illetmény megállapítására.

A személyi illetmény természetét tekintve egyösszegű illetmény, melyhez további illetményelem nem kapcsolódhat. Ezt a Kttv. a pótlékok tekintetében egyértelműen ki is mondja.

A személyi illetmény megállapításának feltétele a minősítéssel, annak hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítmény. A személyi illetmény megállapítására a polgármester, illetve a főpolgármester (a megyei közgyűlés elnöke) jóváhagyásával, a jegyző, illetve a főjegyző jogosult.

A személyi illetmény összegének felső korlátjaként a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét írja elő a Kttv. is. A nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset összege tekintetében a KSH erre vonatkozó hivatalos közleménye irányadó. 2011-ben ez az összeg 211.300 Ft. volt. A havi bruttó illetmény felső korlátjaként 2012-ben 2.113.000 Ft-ot kell figyelembe venni. A személyi illetmény összegére vonatkozó korlát a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetményre irányadó.

A köztisztviselő részére személyi illetmény került megállapításra, időközben államilag elismert középfokú angol nyelvvizsgát szerzett. A személyi illetmény megállapítása mellett jár-e az angol nyelvvizsgája után a köztisztviselőnek az idegennyelv-tudási pótlék?

A Kttv. 235. § (1) bekezdése szerint a képviselő-testület hivatalánál minősítéssel, ennek hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőnek az e törvényben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő személyi illetményt állapíthat meg – a polgármester, a főpolgármester, a megyei közgyűlés elnöke jóváhagyásával – a jegyző, illetve a főjegyző. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése kimondja, hogy személyi illetmény megállapítása esetén pótlék nem fizethető.

A személyi illetmény természetét tekintve egyösszegű illetmény, melyhez további illetményelem nem kapcsolódhat. Ennek megfelelően személyi illetmény megállapítása esetén idegennyelv-tudási pótlék megállapítására nem kerülhet sor. Ugyanakkor, ha a köztisztviselő a Kttv. 141. § (6) bekezdése alapján – középfokú angol nyelvvizsgájára tekintettel, annak típusától függő mértékben – alanyi jogú idegennyelv-tudási pótléokra jogosult, ennek összegére a személyi illetmény összegének meghatározásakor figyelemmel kell lenni.

Visszavonható-e a köztisztviselő részére határozott időre megállapított személyi illetmény a határozott idő lejártát megelőzően?

A Kttv. 235. § (1) bekezdése szerint a képviselő-testület hivatalánál minősítéssel, ennek hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőnek az e törvényben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő személyi illetményt állapíthat meg – a polgármester, a főpolgármester, a megyei közgyűlés elnöke jóváhagyásával – a jegyző, illetve a főjegyző. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

A törvény a személyi illetmény megállapításának feltételeit a fentiek szerint határozza meg, ugyanakkor a személyi illetmény visszavonhatóságára vonatkozóan rendelkezést nem tartalmaz. Tekintettel arra, hogy a személyi illetmény megállapításának lehetősége a teljesítményértékelés eredményéhez kötött, személyi illetményt legfeljebb egy évig – vagy annál rövidebb ideig – tartó határozott időre lehet megállapítani. A személyi illetmény megállapításánál a határozott idő tartamának a munkáltatói intézkedésből egyértelműen ki kell tűnnie annak érdekében, hogy a köztisztviselő a határozott idő lejártakor illetménye csökkenésével előre számolni tudjon. A személyi illetménynek a határozott idő lejártát megelőző visszavonása nincs összhangban a jogintézmény céljával, ennek megfelelően jogszabálysértő.

Mindezek alapján a határozott időre megállapított személyi illetmény határozott idő lejártát megelőző visszavonására lehetőség nincs.

Vezetők illetményére vonatkozó szabályok

236. § (1) Az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára főigazgatója és főigazgató-helyettese főosztályvezetői illetményre jogosult azzal, hogy a főigazgató alapilletménye az illetményalap 11-szerese, a főigazgató-helyettesé 9,5-szerese, s egyéb juttatásaikat az Országgyűlés elnöke állapítja meg.

(2) Az Alkotmánybíróság főtákará, valamint az Országgyűlés Hivatalának vezetői a közigazgatási államtitkárral, az Országgyűlés Hivatalának helyettes vezetői a helyettes államtitkárral azonos illetményben és juttatásban részesülnek.

(3) A vezetői illetménypótlék mértéke a 234. § (1) és (2) bekezdésben meghatározott közigazgatási szervnél:

- a) főosztályvezető esetén az alapilletmény 30%-a,
- b) főosztályvezető-helyettes esetén az alapilletmény 20%-a,
- c) osztályvezető esetén az alapilletmény 10%-a.

(4) A 3000-nél kevesebb lakosú település kivételével - ide nem értve a 3000-nél kevesebb lakosú várost - a helyi önkormányzat rendeletben vezetői illetménypótléket állapíthat meg - a jegyzőket, főjegyzőket kivéve [256. § (1) bekezdés] - egységesen valamennyi vezetőre kiterjedően, amelynek mértéke:

a) a 3000-10 000 lakosú település, valamint a 3000-nél kevesebb lakosú város esetén a vezető alapilletményének legfeljebb 10%-a,

b) az a) pontban meghatározott település kivételével az osztályvezetői szintnek megfelelő vezető alapilletményének legfeljebb 10%-a, a főosztályvezető-helyettesi szintnek megfelelő vezető alapilletményének legfeljebb 15%-a.

A már megállapított vezetői illetménypótlék nem csökkenthető.

(5) A helyi önkormányzatnál a főjegyzői, jegyzői, aljegyzői kinevezésen túlmenően

a) a 3000-nél kevesebb lakosú településen - ide nem értve a városokat - vezetői kinevezés nem adható,

b) a 3000-10 000 lakosú településen, valamint a 3000-nél kevesebb lakosú városokban osztályvezetői szintnek megfelelő vezetői kinevezés adható,

c) 10 000 feletti lakosú településen, valamint a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál, megyei jogú városi önkormányzatnál, megyei önkormányzatnál, fővárosi kerületi, fővárosi önkormányzatnál osztályvezetői és főosztályvezető-helyettesi szintnek megfelelő vezetői kinevezésen túl további vezetői kinevezés is adható.

(6) A (4) bekezdés a) pont és az (5) bekezdés alkalmazása során a költségvetési törvényben meghatározott normatív támogatásoknál figyelembe vett lakosság szám az irányadó. A lakosság számtól függő illetményelemek változását a tárgyév január 1-jétől kell érvényesíteni.

(7) A (6) bekezdés alkalmazása során a köztisztviselő illetménye csökkenhet is.

Vezetők illetményére vonatkozó szabályok

A Kttv. meghatározza az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára főigazgatója és főigazgató-helyettese díjazására vonatkozó speciális szabályokat. Az említett vezetők – fő szabály szerint – főosztályvezetői illetményre jogosultak, speciális szorzószámmal kell megállapítani az alapilletményüket. A főigazgató alapilletménye az illetményalap 11-szerese (2012-ben 425.150 Ft), a főigazgató-helyettesé pedig az illetményalap 9,5-szerese (2012-ben 367.175 Ft). Az alapilletmény mellett illetménykiegészítésre és vezetői pótlékre is jogosult. A főigazgató és a főigazgató-helyettes egyéb juttatásait az Országgyűlés elnöke állapítja meg.

Az Alkotmánybíróság főtítkára és az Országgyűlés Hivatalának vezetői a közigazgatási államtitkárral azonos illetményben (összege 2012-ben összesen 997.170 Ft.) és juttatásban részesülnek. Az Országgyűlés Hivatalának helyettes vezetői a helyettes államtitkárt megillető illetményre (összege 2012-ben 747.878 Ft) és juttatásra jogosult. A juttatások tekintetében az állami vezetők és az államigazgatási szervek köztisztviselői számára biztosított juttatásokról és azok feltételeiről szóló 192/2010. (VI. 10.) Korm. rendelet szabályai irányadók.

A vezetői munkakörbe kinevezett köztisztviselők a vezetői beosztás szintje szerint differenciált mértékű vezetői pótlékre jogosultak. A vezetői pótlék mértéke Ktv.-ben foglaltakhoz képest nem változott.

Az Országgyűlés Hivatalánál, a Köztársasági Elnöki Hivatalnál, az Alkotmánybíróság Hivatalánál, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalában, az Állami Számvevőszéknél, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeleténél és a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóságnál, a Gazdasági Versenyhivatalnál, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál, a Magyar Tudományos Akadémia Titkárságánál, a Magyar Művészeti Akadémia Titkárságánál, a Közbeszerzési Hatóságnál és az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltáránál főosztályvezető esetén az alapilletmény 30 %-a, főosztályvezető-helyettes esetén az alapilletmény 20 %-a, osztályvezető esetén pedig az alapilletmény 10 %-a a vezetői pótlék.

A Kttv. meghatározza a helyi önkormányzatoknál kialakítható vezetői munkakörök szintjét. E szabályok szerint a 3000-nél kevesebb lakosú településen - a városok kivételével - vezetői kine-

vezés nem adható. A 3000-10 000 lakosú településen, valamint a 3000-nél kevesebb lakosú városokban kizárólag osztályvezetői szintnek megfelelő vezetői kinevezés adható a köztisztviselőnek. A 10 000 feletti lakosú településen, valamint a körzetközponti feladatot ellátó önkormányzatnál, megyei jogú városi önkormányzatnál, megyei önkormányzatnál, fővárosi kerületi, fővárosi önkormányzatnál osztályvezetői és főosztályvezető-helyettesi szintnek megfelelő vezetői kinevezésen túl további vezetői kinevezés is adható.

A helyi önkormányzatoknál a Kttv. 256. § (1) bekezdése alapján csak a jegyző jogosult alanyi jogon vezetői illetménypótlékra, a többi vezető – a 3000-nél kevesebb lakosú nem városi rangú település kivételével – csak abban az esetben kaphat vezetői illetménypótlékot, ha a képviselő-testület erről rendeletben külön rendelkezik.

A vezetői illetménypótlék mértéke:

- a 3000-10 000 lakosú település, valamint a 3000-nél kevesebb lakosú város esetén a vezető alapilletményének legfeljebb 10 %-a;
- más település esetén az osztályvezetői szintnek megfelelő vezető alapilletményének legfeljebb 10 %-a, a főosztályvezető-helyettesi szintnek megfelelő vezető alapilletményének legfeljebb 15 %-a.

Vezetői illetménypótlékot csak egységesen valamennyi vezetőre kiterjedően lehet megállapítani. A már megállapított vezetői illetménypótlék nem csökkenthető. Ez alól kivételt képez, ha a lakosságszám változása miatt kell módosítani a pótlék mértékét. A vezetői illetménypótlék számítása szempontjából a költségvetési törvényben meghatározott normatív támogatásoknál figyelembe vett lakosságszám az irányadó. A lakosságszámtól függő illetményelemek változását a tárgyév január 1-jétől kell érvényesíteni és ennek következményeként csökkenhet is a vezetői munkakört betöltő köztisztviselő illetménye.

Egyéb juttatások

237. § Az önkormányzati képviselő-testület a juttatásokkal és támogatásokkal összefüggésben e törvény keretei között rendeletben szabályozza a szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatásokat, szociális és kegyeleti támogatásokat.

Egyéb juttatások

A helyi önkormányzat képviselő-testülete - a Kttv. keretei között - rendeletben szabályozza a szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatásokat, szociális és kegyeleti támogatásokat. A képviselő-testület e tárgykörben megalkotott rendeletében a törvényi kereteken belül biztosíthat pénzügyi fedezetet a nem alanyi jogon járó, általa finanszírozott juttatásokra és támogatásokra.

Bírósági eljárás

238. § (1) A köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közvetlenül a bírósághoz fordulhat. Az érdek-képviselői szerv, valamint a munkáltató az e törvényből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen a köztisztviselő bírósághoz akkor fordulhat, ha e törvény megengedi.

(3) A keresetet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a bírósághoz benyújtani

- a) a közszolgálati jogviszony megszüntetésével,
- b) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,
- c) a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításaival,
- d) a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,
- e) a kinevezés egyoldalú módosításával,
- f) a fizetési felszólítással

kapcsolatos ügyekben. Egyéb esetekben a köztisztviselő az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül fordulhat a bírósághoz.

(4) A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(5) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

(6) A (3) bekezdés b)-j) pontjaiban foglalt esetekben a sérelmezett intézkedés a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre.

34.1.9. Bírósági eljárás

A korábban hatályos szabályokkal egyező módon, a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közvetlenül fordulhat a *munkaiügyi bírósághoz*. Az érdek-képviseleti szerv, valamint a munkáltató az e törvényből származó igényét szintén a munkaiügyi bíróság előtt érvényesítheti. Régi hiányt pótol ezzel a szabállyal a Kttv., ugyanis a korábban hatályos szabályok a munkáltatói, valamint az érdek-képviseleti jogérvényesítés lehetőségéről nem rendelkeztek, bár a közszolgálati jogvita szabályai természetesen rájuk is alkalmazandóak voltak.

Megőrzi a korábban hatályos szabályt a Kttv., amikor kimondja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának *mérlegelési jogkörébe tartozó döntése* ellen a közszolgálati jogviszonyban álló bírósághoz csak akkor fordulhat, ha e törvény megengedi. Így például a köztisztviselő – a gyakorolható tevékenységeken kívül – csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével létesíthet további jogviszonyt. A munkáltatói jogkör gyakorlója – az általános magatartási követelmények, mind például a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére figyelemmel – szabadon mérlegeli, hogy engedélyezi-e a köztisztviselő részére a további jogviszony létesítését [Kttv. 85. § (2) bekezdés]. Amennyiben nem járul hozzá a további jogviszony létesítéséhez, ez irányú döntését a köztisztviselő – figyelemmel arra, hogy a döntése mérlegelési jogkörben született – nem támadhatja meg bíróság előtt.

Ugyancsak a korábban hatályos szabályokkal egyező módon a törvény kimondja, hogy bizonyos esetekben nem az elévülési időn belül, hanem sokkal rövidebb, harminc napos határidőn belül kell a sérelmes munkáltatói intézkedéssel szemben köztisztviselőnek a bírósághoz fordulnia. A keresetet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a köztisztviselőnek a bírósághoz benyújtani

- a közszolgálati jogviszony megszüntetésével;
- az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással;
- a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításaival;

- a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal;
- a kinevezés egyoldalú módosításával;
- a fizetési felszólítással

kapcsolatos ügyekben.

Az ezeken kívül eső minden egyéb esetekben a köztisztviselő az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül fordulhat a bírósághoz.

A gyakorlatban vitatott volt a harminc napos keresetindítási határidő kezdetének megállapítása abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésre irányuló megállapodás megtámadásával egyidejűleg terjesztett elő keresetet. E bizonytalanságot oldja fel az a rendelkezés, amelyet az Mt. rendelkezéseihez igazodva vett át a Kttv. is. Eszerint, a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadást pedig akkor kell eredménytelennek tekinteni, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Fontos, a köztisztviselőt védő szabály, hogy ha a fél a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja, igazolással élhet.

A bíróság előtti jogérvényesítés bizonyos esetekben megakadályozza a sérelmezett intézkedés végrehajtását. Így, ha a köztisztviselő az összeférhetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással, a minősítés és a teljesítményértékelés megállapításaival, a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal, a kinevezés egyoldalú módosításával, illetve a fizetési felszólítással szemben bírósághoz fordul, a sérelmezett intézkedés a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre. A közszolgálati jogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedéssel szemben benyújtott keresetnek a munkáltatói intézkedés végrehajtására nincs halasztó hatálya, csakúgy, mint azoknak a kereseteknek sincs, amelyek kívül esnek a harminc napos igényérvényesítési határidőn.

A Pp XXIII. fejezete rendelkezik a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perekről. Erre vonatkozó részletes magyarázatot lásd a 190-191. §-okhoz fűzött magyarázatnál.

Önkormányzati főtanácsadó, tanácsadó

239. § (1) Az önkormányzati főtanácsadók, önkormányzati tanácsadók közszolgálati jogviszonyában a köztisztviselőkre vonatkozó, e törvényben meghatározott rendelkezéseket az e §-ban foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) A képviselő-testület - a községi önkormányzat kivételével - önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkaköröket hozhat létre a képviselő-testület hivatalában a képviselő-testület és bizottságai döntésének előkészítéséhez, illetve a polgármester, főpolgármester, megyei közgyűlés elnöke (a továbbiakban együtt: polgármester) tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátására.

(3) Az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói kinevezés a polgármester, a képviselő-testület és bizottsága megbízatásának, illetve feladata ellátásának idejére szól.

Az önkormányzati főtanácsadó, önkormányzati tanácsadó felett a munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.

(4) Az önkormányzati főtanácsadókra, önkormányzati tanácsadókra a 203. § (5) bekezdése, (7) és (8) bekezdése, valamint a 204. § rendelkezései megfelelően alkalmazandóak.

34.1.10. Önkormányzati főtanácsadóra vonatkozó sajátos rendelkezések

A Kttv. alapján a városi, a megyei, a megyei városi, a fővárosi és a fővárosi kerületi önkormányzat képviselő-testülete önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkaköröket hozhat létre. Nem alakíthatók ki ilyen munkakörök a községi önkormányzatoknál. Önkormányzati főtanácsadói, illetve önkormányzati tanácsadói munkakörök kialakítását már a Ktv. is lehetővé tette. E munkakörök kialakítását a karrier-típusú köztisztviselői és a politikai jellegű státuszok közötti különbségek indokolják, mivel a politikai váltógazdálkodás hatásai közvetlenül érintik a helyi közigazgatást is, és ennek következtében az igazgatási apparátus – a politikusok személyéhez szorosan kötődő – szűkebb csoportjának kiválasztásában a bizalmi jelleg rendkívül erősen megjelenik. Ezt támasztja alá, hogy az említett munkakörök a képviselő-testület hivatalában a képviselő-testület és bizottságai döntésének előkészítéséhez, illetve a polgármester, főpolgármester, megyei közgyűlés elnöke tevékenységéhez közvetlenül kapcsolódó feladatok ellátását szolgálják. A szoros kötődést mutatja az is, hogy a tanácsadói kinevezés az előbb említett helyi, területi önkormányzati politikai vezetők, illetve a képviselő-testület és bizottsága megbízatásának, illetve feladata ellátásának idejére szól. Az a tény, hogy az önkormányzati főtanácsadó, önkormányzati tanácsadó felett a munkáltatói jogokat a helyi, területi önkormányzati politikai vezető gyakorolja, szintén a sajátos bizalmi viszonyra utal.

Az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadók közszolgálati jogviszonyára általában a köztisztviselőkre irányadó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, de jogviszonyukra irányadóak a Kttv. politikai tanácsadókra, főtanácsadókra vonatkozó egyes rendelkezései is. Ezek közül a következőket emeljük ki:

- az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkaköröket a szervezeti és működési szabályzat (ügyrend) mellékletében kell feltüntetni;
- az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkakörök száma nem haladhatja meg a polgármesteri hivatalban foglalkoztatott köztisztviselők létszámának 8%-át;
- önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkakörbe az nevezhető ki, aki felsőfokú iskolai végzettséggel és nyelvvizsgával rendelkezik;
- a kinevezés – ideértve azt az esetet is, amikor az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkakört a kinevezés módosításával állapítják meg – csak önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkakör betöltésére szólhat;
- az önkormányzati főtanácsadó, önkormányzati tanácsadó kinevezése nem módosítható köztisztviselői vagy vezetői munkakör ellátására szóló kinevezésre;
- az önkormányzati főtanácsadó, önkormányzati tanácsadó illetményét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, vagyis személyi illetménynek minősül, azzal, hogy a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét;
- az önkormányzati főtanácsadó kilenc nap, az önkormányzati tanácsadó hét nap pótszabadságra jogosult évente;

- az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadó sajátos szabályok figyelembe vételével végkielégítésre jogosult;
- önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadó közigazgatási alap- és szakvizsgát tehet, de a vizsgák költségei – fő szabály szerint a vizsgázót terhelik.

A bírósági gyakorlat alapján a politikai tanácsadó munkakörű köztisztviselő jogviszonya az általános szabályok szerint megszüntethető, s nem fogadható el az az álláspont, hogy speciális közszolgálati jogviszonyuk csak a polgármester megbízásának lejártakor szüntethető meg. A politikai főtanácsadók közszolgálati jogviszonya ugyan a polgármester megbízásának idejére szól, a törvényi előírások azonban nem értelmezhetőek úgy, hogy a jogviszony egyéb feltételek fennállása mellett, az általános szabályok szerint ne lenne megszüntethető, ha annak indokai valósak és okszerűek. A törvény a határozott és a határozatlan időre létrejött közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetését egyaránt lehetővé teszi, a politikai tanácsadói munkakörökre vonatkozóan e körben külön szabályozást nem tartalmaz [BH2008.281. Mfv.I.10.452/2007.].

Az önkormányzati főtanácsadói, önkormányzati tanácsadói munkakörbe kinevezett köztisztviselő egyidejűleg elláthat-e vezető munkakört is?

A Kttv. 203. § (8) bekezdése alapján a politikai főtanácsadó, tanácsadói kinevezés csak politikai (fő)tanácsadói munkakör betöltésére szólhat, és nem módosítható más kormánytisztviselői vagy vezetői munkakörre. Ez alól egyedül a kabinetvezetői munkakörre adott kinevezés-módosítás jelent kivételt. Az önkormányzati főtanácsadó, tanácsadó esetében ugyanakkor nem értelmezhető a kabinetvezetői kinevezésre történő módosítás, mivel a Kttv. kabinetvezető alatt a miniszteri, illetve az államtitkári kabinetet vezető kormánytisztviselőt érti. Ennek megfelelően a Kttv. 239. § (4) bekezdése nem is rendeli alkalmazni az önkormányzati tanácsadókra a Kttv. 205. §-ának a kabinetfőnökre vonatkozó rendelkezéseit. Ebből következően a polgármesteri hivatalban foglalkoztatott önkormányzati tanácsadók kinevezése sem módosítható kabinetfőnöki kinevezésre.

A Kttv. hatálybalépését megelőzően vezetői munkakört betöltő önkormányzati tanácsadó részére 2012. március 1-jétől a Kttv. 203. § (8) bekezdésére figyelemmel új kinevezést kell adni, amelyben vagy vezetői munkakör vagy az önkormányzati tanácsadói munkakör kerül kizárólagosan meghatározásra, attól függően, hogy az általa ellátott feladatkörök döntően vezetői vagy tanácsadói munkakörbe tartozó feladatok-e.

A fentiek értelmében a Kttv. alapján nem tölthető be polgármesteri hivatalnál önkormányzati tanácsadói és vezetői munkakör együttesen. Amennyiben a polgármester irányítása alá tartozó különálló szervezeti egység élére, a főpolgármester és a főpolgármester-helyettesek munkáját közvetlenül segítő önkormányzati tanácsadók tevékenységét közvetlenül irányító vezetőt kívánnak kinevezni, akkor vezetői munkakör ellátásra szóló köztisztviselői kinevezéssel tehetik meg jogszerűen.

A Kttv. 129. § (4) bekezdése alapján a vezetői kinevezés határozatlan időre szól törvény eltérő rendelkezése [helyettesítés, tartós külszolgálat] hiányában. Ebből következően a polgármester irányítása alá tartozó különálló szervezeti egység vezetésére is csak határozatlan idejű vezetői kinevezés adható, ugyanakkor a szervezeti egységet vezető köztisztviselő közszolgálati jogviszonya felmentéssel megszüntethető a szervezeti egység megszüntetésével, és a Kttv. 63. § (1) bekezdés d) pontja szerinti átszervezésre hivatkozással.

IX. Fejezet

A közszerolálati ügykezelők

240. § (1) A közszerolálati ügykezelő közszerolálati jogviszonyában a köztisztviselőkre vonatkozó, e törvényben meghatározott rendelkezéseket az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ahol e törvény „köztisztviselőt” említ, azon e fejezet alkalmazásában „közszerolálati ügykezelőt” kell érteni.

(3) A közszerolálati ügykezelő közszerolálati jogviszonyában a 226. § (3) bekezdésében foglaltakon túlmenően

a) a kinevezés feltételei közül a 39. § (1) bekezdését, a pályázatra [45. § (1) bekezdése] vonatkozó rendelkezést,

b) a tartalékállományra (73. §, 181. §) vonatkozó rendelkezéseket,

c) a szabadságra vonatkozó szabályok közül a 101. § (1)-(5) bekezdéseit,

d) a kormánytisztviselők besorolására [116-117. §, 118. § (1) és (2) bekezdése, 119-124. §] vonatkozó rendelkezéseket,

e) a közigazgatási alapvizsgára, szakvizsgára [118. § (3)-(12) bekezdése] vonatkozó rendelkezéseket,

f) a címadóányozásra, a tanácsadói, főtanácsadói munkakörökre (125-128. §) vonatkozó rendelkezéseket,

g) vezetői kinevezésre (129. §) vonatkozó rendelkezéseket,

h) a teljesítményértékelésre, minősítésre (130. §) vonatkozó rendelkezéseket,

i) az illetményre vonatkozó szabályok közül a 131. § (2) és (3) bekezdését és a (7) bekezdését, a 132-142. §-t,

j) a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó rendelkezéseket (206-211. §) nem lehet alkalmazni.

241. § (1) Közszerolálati jogviszony közszerolálati ügykezelői munkakörre

a) büntetlen előéletű,

b) cselekvőképes, valamint

c) legalább középszintű szakképesítéssel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően közszerolálati ügykezelői munkakörre közszerolálati jogviszony - a jogszabály által meghatározott fontos és bizalmas ügykezelői munkaköröket, valamint az ügykezelői osztályvezető esetét kivéve -

a) a külön törvény szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint

b) az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban részt vevő államok állampolgárával

is létesíthető, ha a feladatkör ellátásához szükséges mértékű magyarnyelv-ismerettel rendelkezik.

(3) Az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható.

(4) Ha a közszerolálati jogviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a közszerolálati jogviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

(5) A 45. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a toborzási adatbázisba a (2) bekezdésben meghatározott állampolgársággal rendelkező személy is kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középszintű szakképesítéssel rendelkezik.

(6) A közszolgálati ügykezelő - a vezetői kinevezésre vonatkozó szabályok (129. §) megfelelő alkalmazásával - közszolgálati ügykezelőkből álló szervezeti egység vezetésére osztályvezetői kinevezést kaphat.

242. § (1) A közszolgálati ügykezelő illetményét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg oly módon, hogy az legalább elérje a garantált bérminimum összegét, de ne haladja meg az illetményalap hatszorosát. Az illetmény megállapításakor arányosan figyelembe kell venni a közszolgálati ügykezelő közszolgálati jogviszonyban töltött idejét. Az illetmény megállapításakor figyelembe veendő egyéb szempontokat a közszolgálati szabályzatban kell rögzíteni.

(2) A közszolgálati ügykezelő osztályvezető illetményét az (1) bekezdés szerint kell megállapítani azzal, hogy illetményének a vezetése alá tartozó közszolgálati ügykezelők illetményét meg kell haladnia.

243. § (1) A közszolgálati ügykezelők alapszabadságának mértéke húsz munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a közszolgálati ügykezelő

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a közszolgálati ügykezelőt, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

244. § (1) A közszolgálati ügykezelőnek a közszolgálati jogviszony keletkezésétől számított hat hónapon belül ügykezelői alapvizsgát kell tennie. Ha a közszolgálati ügykezelő az alapvizsgát az előírt határidőt követő hat hónapon belül nem teszi le, közszolgálati jogviszonya megszűnik.

(2) Nem kell ügykezelői alapvizsgát tennie annak, aki közigazgatási szakközépiskola igazgatás ügyviteli szakán szerzett képesítéssel, illetve közigazgatási alap- vagy szakvizsgával rendelkezik.

245. § A közszolgálati ügykezelő tevékenységét legalább ötévenként értékelni kell. Az értékelés szempontjait - a 130. §-ban meghatározott minősítési szabályok alapulvételével - a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

34.2. *Közszolgálati ügykezelők*

34.2.1. *Általánosságban*

A Kttv. Negyedik Része tartalmazza a közszolgálati jogviszonyban állókra irányadó szabályozást. A köztisztviselőkre vonatkozó szabályokat a VIII. fejezet, a *közszolgálati ügykezelőkre* vonatkozó szabályokat pedig a IX. fejezet tartalmazza.

A kormányzati ügykezelőkhöz írt magyarázatnál már utaltunk rá, hogy a Kttv. meghatározza a *kormányzati ügykezelő* és a *közszolgálati ügykezelő* fogalmát. Eszerint *közszolgálati ügykezelő*

az, aki a közigazgatási szervnél közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti tevékenység gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladatot lát el, kivéve, ha ezt a tevékenységet a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi és területi szerveinél közalkalmazotti jogviszonyban álló személy végzi [Kttv. 6. § 14. pont]. A Kttv. hatályba lépése előtt egységesen ügykezelőknek neveztük a közszolgálati jogviszonyban álló, valamint a kormánytisztviselői jogviszonyban álló ügykezelőket. Nem különböztettünk meg tehát kormányzati ügykezelőt, illetve közszolgálati ügykezelőt, ez a Kttv. új fogalomrendszeréhez és a kormányzati szolgálati jogviszonyhoz, valamint a közszolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó új szabály. A Kttv. alapján mind a kormányzati ügykezelő mind pedig a közszolgálati ügykezelő *közszolgálati tisztviselő*k [Kttv. 6. § 20. pont]. A közszolgálati ügykezelő közszolgálati jogviszonyban áll.

Előjáróban fontos utalnunk arra is, hogy Kttv. rögzíti azt is, hogy a közszolgálati ügykezelők milyen jogviszonyban állhatnak: ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető [Kttv. 8. § (1) bekezdése].

Az Átmeneti tv. 5. § (1) bekezdése egyértelművé teszi, hogy a köztisztviselő, ügykezelő közszolgálati jogviszonyából eredő jogokat és kötelezettségeket a Kttv. hatálybalépése nem érinti, kivéve, ha a Kttv. ettől eltérően rendelkezik.

34.2.2. *Alkalmazandó szabályok*

Általános szabály szerint a közszolgálati ügykezelő közszolgálati jogviszonyára a Kttv.-nek a köztisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit a Kttv. IX. fejezetében foglalt eltérésekkel alkalmazni kell. Ennek megfelelően mindenhol, ahol a Kttv. „köztisztviselő” fogalmat használ, azon a közszolgálati ügykezelők vonatkozásában „közszolgálati ügykezelőt” kell érteni. Tehát minden köztisztviselőre vonatkozó szabályt, amelyet a Kttv. nem zár ki, alkalmazni kell a közszolgálati ügykezelők vonatkozásában. Ebből következően a következőképpen kell alkalmazni a Kttv.-nek a köztisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit.

A *Kttv. Első Része*, amely általánosságban, valamennyi közszolgálati tisztviselő vonatkozásában irányadó szabályokat tartalmaz, - a Kttv. 8. § (4) bekezdésében foglalt szabály kivételével – *teljes egészében alkalmazandó a közszolgálati ügykezelőkre is*. A Kttv. Első Része tartalmazza egyrészt az Általános rendelkezéseket (I. Fejezet, amely szabályozza a bevezető rendelkezéseket, a hatályt és az értelmező rendelkezéseket), másrészt a Közös szabályokat (II. Fejezet, amely meghatározza az általános magatartási követelményeket, a személyhez fűződő jogok védelmét, az egyenlő bánásmód követelményét, a jognyilatkozatokra vonatkozó szabályokat, a jognyilatkozatok megtételének módját, az érvénytelenséget és jogkövetkezményeit).

A Kttv. 8. § (4) bekezdése a közigazgatási szervnél a tárgyévben a munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek aránya vonatkozásában állapít meg tíz százalékos létszámkorlátot, amelyet a Kttv. 226. § (3) bekezdése nem rendel alkalmazni a köztisztviselők vonatkozásában és így a közszolgálati ügykezelők vonatkozásában sem.

A *Kttv. Második Része* és III. Fejezete a Közszolgálati személyzeti igazgatásra vonatkozó szabályokat tartalmazza. Ehelyütt a törvény részletesen szabályozza a közszolgálati személyzeti igazgatás intézmény- és feladatrendszerét. Ezek a szabályok tehát nem a jogviszonyok keletkezése, megszűnése, tartalma vonatkozásában határoznak meg szabályokat, hanem a személyzeti igazgatás tekintetében, amelynek része a közszolgálati ügykezelők közszolgálati jogviszonya is.

A *IV. Fejezet a Magyar Kormánytisztviselői Karra* vonatkozó szabályozást tartalmazza, amely a Kttv. 226. § (3) bekezdésében foglalt szabály szerint nem alkalmazandó a köztisztviselők és így a közszolgálati ügykezelők vonatkozásában, tehát a köztisztviselők és a közszolgálati ügykezelők nem válnak az MKK tagjává.

A *Kttv. Harmadik Része* tartalmazza a kormányzati szolgálati jogviszonyban állók jogviszonyára vonatkozó részletes szabályokat, az *V. Fejezet a kormánytisztviselőkre* vonatkozó, a *VI. Fejezet pedig a kormányzati ügykezelőkre* vonatkozó szabályokat határozza meg. A *Kttv. Negyedik Része VIII. Fejezete* tartalmazza a köztisztviselőkre vonatkozó szabályokat, a *IX. Fejezete* pedig a közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályokat.

A közszolgálati ügykezelőkre az *V. Fejezetből* a következőben ismertetett rendelkezések alkalmazandóak, a *VIII. és IX. fejezetben* foglalt, szintén a következőkben ismertetett eltérésekkel.

Alanyok, jogviszony jellege, munkáltatói jogkör gyakorlása

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!] azzal, hogy a Kttv. 227. §-a a köztisztviselők [és így a közszolgálati ügykezelők] vonatkozásában további szabályokat tartalmaz a munkáltatói jogkör gyakorlásával összefüggésben [lásd a Kttv. 227. §-ához fűzött magyarázatot!].

Jogviszony létesítése

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!], azzal, hogy a Kttv. 228. §-a a köztisztviselők [és így a közszolgálati ügykezelők] vonatkozásában további szabályokat tartalmaz a közszolgálati jogviszony létesítésével összefüggésben [lásd a Kttv. 228. §-ához fűzött magyarázatot!].

Jogviszony módosítás, módosulás szabályai

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!] azzal a kivétellel, hogy a kormányzati érdekből történő kirendelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazandóak a közszolgálati jogviszonyban [Kttv. 226. § (3) bekezdés c) pont].

Jogviszony megszűnés, megszüntetés

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!], azzal, hogy a Kttv. 229. §-a a köztisztviselők [és így a közszolgálati ügykezelők] vonatkozásában a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban speciális szabályokat tartalmaz a közszolgálati jogviszonyra vonatkozóan [lásd a Kttv. 229. §-hoz fűzött magyarázatot!].

Kormányzati szolgálati jogviszony tartalma

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!] azzal, hogy a hivataláskára és az összeférhetetlenségre vonatkozó szabályok tekintetében a Kttv. 231. §-a a közszolgálati jogviszony tekintetében speciális szabályokat tartalmaz [lásd a 231. §-hoz fűzött magyarázatot!].

A munka- és pihenőidő

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!], azzal, hogy a Kttv. 232. §-a a köztisztviselők [és így a közszolgálati ügykezelők] vonatkozásában speciális szabályokat állapít meg a munkaidővel kapcsolatban [lásd a Kttv. 232. §-ához fűzött magyarázatot!].

Az előmenetel, címadományozás

Ugyanúgy, mint a kormányzati ügykezelőknél, a Kttv. hatályba lépésével az előmenetelre vonatkozó szabályok a továbbiakban nem alkalmazhatóak a közszolgálati ügykezelőkre sem, mert a Kttv. III. besorolási osztálya megszüntetésre került (lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot). Vonatkozásukban továbbá a Kttv. 124. §-a sem alkalmazandó, figyelemmel arra, hogy a pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtó és áldozatsegítő szolgálatként, valamint kárpótlási hatóságként kijelölt szervnél foglalkoztatottak kormányzati szolgálati jogviszonyban állnak.

Közigazgatási alapvizsga és szakvizsga helyett a közszolgálati ügykezelőknek is *ügykezelői alapvizsgát* kell tenniük, melynek szabályai ugyanazok, mint a kormányzati ügykezelőknél [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot].

A Kttv.-nek a címadományozásra, a tanácsadói, főtanácsadói munkakörökre vonatkozó rendelkezései – hasonlóan a kormányzati ügykezelőkhöz –, nem alkalmazhatóak a közszolgálati ügykezelők tekintetében sem. Figyelemmel továbbá arra, hogy a közszolgálati ügykezelőknek nincs besorolásuk, a Kttv. 233. §-a, amely főtanácsadói, tanácsadói munkakörök létesítéséről rendelkezik a közigazgatási szerveknél, sem alkalmazható rájuk.

Vezetők

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot].

Teljesítményértékelés, minősítés

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!] azzal, hogy a Kttv. 226. § (4) bekezdése alapján az Országgyűlés Hivatala szervezeti és működési szabályzata a Kttv. 130. § (1)-(8) bekezdésben foglaltaktól eltérő szabályokat állapíthat meg, amely az itt fog-

lalkoztatott közszolgálati ügykezelők vonatkozásában is alkalmazandó [lásd a Kttv. 226. § (4) bekezdéséhez fűzött magyarázatot!].

Díjazás, illetmény, illetmény védelme

A közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó szabályozás megegyezik a kormányzati ügykezelőkre vonatkozó szabályozással [lásd a Kttv. 206-211. §-aihoz fűzött magyarázatot!], azzal, hogy esetükben a Kttv. 142. §-a, amely a képzettségi pótlék és a munkaköri pótlék megállapításáról rendelkezik, egyáltalán nem alkalmazandó azzal, hogy a Kttv. 226. § (6) bekezdése alapján az Országgyűlés Hivatalánál a Kttv. 142. §-a azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy az Országgyűlés Hivatalának vezetője az Országgyűlés elnöke által meghatározott rendben állapíthat meg képzettségi, munkaköri pótlékot.

Értelemszerűen – figyelemmel arra, hogy nincs besorolásuk – a Kttv. 234-236. §-ai sem alkalmazhatóak a közszolgálati ügykezelőkre.

További, kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok alkalmazhatósága

A Kttv.-ben az illetményrendszert követő, a kormánytisztviselőre vonatkozó szabályok (fegyelmi felelősség, kártérítési felelősség, adatkezelési szabályok, közszolgálati ellenőrzés, kormánytisztviselői érdekegyeztetés) megfelelően alkalmazandóak a közszolgálati ügykezelők tekintetében is. A bírósági eljárásra a közszolgálati ügykezelők esetében a Kttv. 238. §-a vonatkozik [lásd a Kttv. 238. §-ához fűzött magyarázatot].

A R6. 13. § (4)-(5) bekezdései határozzák meg azokat a szabályokat, hogy mely speciális szabályok alkalmazandóak a fegyelmi eljárás vonatkozásában a közszolgálati ügykezelőkre. Általános szabály szerint a közszolgálati ügykezelők közszolgálati jogviszonyára is a kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a vizsgálóbiztost, illetve a fegyelmi tanács tagjait a közigazgatási szerv köztisztviselői közül kell kijelölni.

X. Fejezet A jegyző

246. § (1) A jegyző közszolgálati jogviszonyában e törvény köztisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel, megfelelően kell alkalmazni.

(2) Ahol e törvény „köztisztviselőt” említ, azon e fejezet alkalmazásában „jegyzőt” kell érteni.

34.3. *Jegyző*

34.3.1. *Általánosságban*

A jegyző 1990 óta egyik meghatározó szereplője a helyi önkormányzati rendszerben. Ezt a szerepkörét a jövőben a helyi önkormányzati feladatokra koncentrálni integráltabb formában fogja ellátni. Ezt támasztja alá Magyarország Alaptörvényének átmeneti rendelkezései [2011. december 31.] vonatkozó rendelkezése is, amely úgy rendelkezik, hogy a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 2011. december 31-én hatályos 44/B. § (4) bekezdését 2012. december 31-ig alkalmazni kell. 2011. december 31-ét követően törvény vagy törvényi felhatalmazás alapján kormányrendelet államigazgatási feladat- és hatáskört állapíthat meg a jegyzőnek [28. cikk (2) bekezdés].

A helyi önkormányzatokra vonatkozó jelenlegi szabályozás szerint a képviselő-testület – pályázat alapján – jogszabályban megállapított képesítési követelményeknek megfelelő jegyzőt, főjegyzőt nevez ki határozatlan időre. A körjegyzőt a képviselő-testületek együttes ülése nevezi ki. A körjegyző kinevezéséhez a körjegyzőséghez tartozó képviselő-testületek mindegyikének minősített többséggel hozott egybehangzó döntése szükséges. A képviselő-testület a jegyző, a főjegyző javaslatára - a jegyzőre vonatkozó szabályok szerint - községben kinevezhet, más önkormányzatnál kinevez aljegyzőt a jegyző helyettesítésére, a jegyző által meghatározott feladatok ellátására.

A jegyző *vezeti* a képviselő-testület hivatalát. A jegyző

- gondoskodik az önkormányzat működésével kapcsolatos feladatok ellátásáról;
- a hatáskörébe tartozó ügyekben szabályozza a kiadmányozás rendjét;
- gyakorolja a munkáltatói jogokat a képviselő-testület hivatalának köztisztviselői tekintetében (kinevezéshez, vezetői megbízáshoz, felmentéshez, a vezetői megbízás visszavonásához, jutalmazáshoz – a polgármester által meghatározott körben – a polgármester egyetértése szükséges);
- döntésre előkészíti a polgármester hatáskörébe tartozó államigazgatási ügyeket;
- dönt azokban a hatósági ügyekben, amelyeket a polgármester ad át;
- tanácskozási joggal vesz részt a képviselő-testület, a képviselő-testület bizottságának ülésén;
- dönt a hatáskörébe utalt ügyekben;
- köteles jelezni a képviselő-testületnek, a bizottságnak és a polgármesternek, ha a döntésüknél jogszabálysértést észlel.

A körjegyző az előbb említett feladatok mellett:

- ellátja a képviselő-testületek, a bizottságok és a települési képviselők működésével kapcsolatos igazgatási feladatokat;
- végzi a polgármesterek hatáskörébe tartozó államigazgatási döntések előkészítését és végrehajtását;

- köteles mindegyik képviselő-testület ülésén részt venni és ott a szükséges tájékoztatást megadni;
- évente beszámol minden képviselő-testületnek a körjegyzőség munkájáról;
- a képviselő-testületek – egyeztetett – szervezeti és működési szabályzatában meghatározott gyakorisággal, hetente legalább egy napon minden községben ügyfélfogadást tart;
- községi körjegyzőségnél a polgármesterek egyetértésével kinevezi, felmenti fel és jutalmazza a hivatal dolgozóit, és gyakorolja a munkáltatói jogokat [Ötv. 35-36. §, 40. § és 62. §].

A jegyző kiemelt szerepkörére és sajátos jogállására tekintettel Kttv. – a Ktv. eddigi szabályozásától eltérően – önálló fejezetben szabályozza a köztisztviselők foglalkoztatására vonatkozó sajátos szabályokat. A törvényalkotó a jegyzőkre is azt a szabályozási megoldást választotta, hogy – néhány kivételtől eltekintve – esetükben is megfelelően alkalmazni rendeli a közszolgálati jogviszonyban és ennek következtében áttételesen a kormányzati szolgálati jogviszonyban foglalkoztattakra irányadó szabályokat. Emellett a Kttv. a jegyzőkre vonatkozóan is megállapít sajátos, csak e személyi körre vonatkozó rendelkezéseket. Ez a szabályozási logika tette szükségessé a köztisztviselői és a jegyzői fogalom megfeleltetésére vonatkozó rendelkezést is.

Közszolgálati jogviszony létesítése

247. § (1) Jegyzővé, körjegyzővé, megyei jogú város kerületi hivatalvezetőjévé, aljegyzővé (a továbbiakban együtt: jegyző) az nevezhető ki, aki

a) igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítéssel vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképesítéssel, és - a (4) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítéssel rendelkezik, és

b) legalább kétévi közigazgatási gyakorlatot szerzett.

(2) A községi önkormányzati képviselő-testület a körjegyző és az ötezernél több lakosú község jegyzője kivételével

a) felmentést adhat az (1) bekezdés a) pontjában foglalt igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítés vagy az okleveles közigazgatási menedzser szakképesítés alól annak a személynek, aki az előírt képesítés megszerzésére irányuló tanulmányait a ki nevezéstől számított két éven belül befejezi. A felmentés időtartamának eredménytelen elteltése esetén a jegyző közszolgálati jogviszonya megszűnik. A képesítés alóli felmentés esetén a (4) bekezdésben meghatározott határidőt a képesítés megszerzésétől kell számítani,

b) az (1) bekezdés b) pontjában előírt gyakorlati időt csökkentheti vagy elengedheti.

(3) Főjegyzővé - valamint a főjegyző helyettesítésére aljegyzőként - az nevezhető ki, aki

a) állam- és jogtudományi doktori vagy okleveles közgazdász képesítéssel vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképesítéssel és - a (4) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítéssel rendelkezik, és

b) közigazgatási szervnél legalább kétévi közigazgatási gyakorlatot szerzett.

(4) A képviselő-testület közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező pályázót is kinevezhet, feltéve, hogy a kinevezéstől számított egy éven belül a jogi vagy közigazgatási szakvizsgát, vagy a szakvizsga alól az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítést megszerzi. A határidő eredménytelen elteltése esetén a jegyző, főjegyző közszolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva szü-

nik meg. A határidőbe nem számíthatók be a 118. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamok.

(5) A képviselő-testület legkésőbb a jegyző, főjegyző közszolgálati jogviszonyának megszűnését követő harminc napon belül írja ki a pályázatot a jegyzői, főjegyzői állás betöltésére. A pályázati eljárás eredménytelensége esetén harminc napon belül újabb pályázatot kell kiírni.

34.3.2. Jogviszony létesítése

Eltérően a többi köztisztviselői munkakör betöltéséhez szükséges képesítési követelmények meghatározásának szabályozási gyakorlatától, maga a Kttv. határozza meg azokat a képesítési előírásokat, amelyek a jegyzői, aljegyzői, körjegyzői, valamint a megyei jogú város kerületi hivatal vezetői munkakör betöltéséhez szükségesek. Az említett munkakörökben – fő szabály szerint – igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítés, vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképesítés birtokában kaphat kinevezést az a pályázó, aki legalább kétévi szakmai gyakorlattal és közigazgatási szakvizsgával rendelkezik. Ugyanakkor a Kttv. lehetőséget ad arra, hogy a képviselő-testület közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező pályázót is kinevezzen, ha az érintett:

- a kinevezéstől számított egy éven belül leteszi a jogi vagy közigazgatási szakvizsgát, vagy
- az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítést megszerzi a szakvizsga alól.

Amennyiben az egy éves határidő eredménytelenül telik el a jegyző közszolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg. Fontos kiemelni, hogy az említett határidőbe nem számítható be:

- a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság;
 - a keresőképtelenség;
 - a harminc napot meghaladó hivatalos kiküldetés
- időtartama.

Még napjainkban is számos helyen gondot okoz a képesítési előírásoknak megfelelő jegyzők kinevezése. Erre tekintettel szigorú feltételek mellett lehetőséget ad a községi önkormányzati képviselő-testületének arra, hogy a körjegyző és az ötezernél több lakosú község jegyzője kivételével felmentést adjon a jegyzői kinevezés feltételül előírt igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítés vagy az okleveles közigazgatási menedzser szakképesítés alól annak a személynek, aki az előírt képesítés megszerzésére irányuló tanulmányait a kinevezéstől számított két éven belül befejezi, illetve a szintén előírt két éves gyakorlati időt csökkentheti vagy elengedheti. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelte esetén a jegyző közszolgálati jogviszonya megszűnik.

A megyei és a fővárosi önkormányzat sajátos feladatköre miatt a törvényalkotó a főjegyző tekintetében eltérő képesítési előírásokat határoz meg. Főjegyzőnek csak az nevezhető ki, aki jogi diplomával vagy okleveles közgazda képesítéssel, illetőleg okleveles közigazgatási menedzser szakképesítéssel, valamint közigazgatási szakvizsgával rendelkezik és közigazgatási szervnél legalább két éves közigazgatási gyakorlatot szerzett. A jegyzői képesítési követelményekhez képest az igazgatásszervezői képesítés már nem elégséges a főjegyzői funkció betöltéséhez.

A közgyűlés döntése alapján főjegyzői kinevezést kaphat az a pályázót is, aki nem rendelkezik közigazgatási jogi vagy szakvizsgával, de vállalja annak a kinevezéstől számított egy éven belüli letételét. A határidőbe ugyancsak nem számítanak bele a jegyzőnél említett időtartamok. Az egy éves határidő eredménytelen elteltével el a főjegyzőjegyző közszolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg.

Emellett az OKV elnöksége által teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott szakvizsga alóli mentesítéssel rendelkező személy is kinevezhető főjegyzőnek.

Körjegyző kinevezése esetén el lehet-e tekinteni a közigazgatási szakvizsga és a legalább kétéves közigazgatási gyakorlat meglététől?

A Kttv. 247. § (1) bekezdés a)-b) pontja kimondja, hogy jegyzővé, körjegyzővé, megyei jogú város kerületi hivatalvezetőjévé, aljegyzővé (a továbbiakban együtt: jegyző) az nevezhető ki, aki igazgatásszervezői vagy állam- és jogtudományi doktori képesítéssel vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképesítéssel, és – a (4) bekezdésben meghatározott esetet kivéve – jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítéssel rendelkezik, és legalább kétéves közigazgatási gyakorlatot szerzett. E jogszabályhely (2) bekezdés b) pontja alapján a községi önkormányzati képviselő-testület – a körjegyző és az ötezernél több lakosú község jegyzője kivételével – az (1) bekezdés b) pontjában előírt gyakorlati időt csökkentheti vagy elengedheti. Ugyanezen szakasz (4) bekezdése értelmében a képviselő-testület közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező pályázót is kinevezhet, feltéve, hogy a kinevezéstől számított egy éven belül a jogi vagy közigazgatási szakvizsgát, vagy a szakvizsga alól az OKV elnöksége által a teljeskörűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítést megszerzi. A határidő eredménytelen elteltése esetén a jegyző, főjegyző közszolgálati jogviszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg. A határidőbe nem számíthatók be a 118. § (4) bekezdésében meghatározott időtartamok.

Az Ötv. szerint a képviselő-testület – pályázat alapján határozatlan időre – nevezi ki a jegyzőt. Erre, valamint a Kttv. 45. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezésre figyelemmel a jegyzői munkakör betöltésére pályázat alapján kerülhet sor. A pályázati felhívásban meg kell jelölni – többek között – a munkakör betöltéséhez, illetve a pályázat elnyeréséhez jogszabályban előírt és egyéb szükséges valamennyi feltételt.

A Kttv. 247. § (2) bekezdés b) pontjára tekintettel a képviselő-testület a körjegyzői állás betöltésére kiírt pályázat esetében a törvényben meghatározott legalább kétéves közigazgatási gyakorlat idejét nem csökkentheti, illetve nem engedheti el.

Az ismertetett jogszabályi rendelkezések alapján a körjegyzői munkakör betöltéséhez a pályázónak főszabály szerint jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, vagy az OKV elnöksége által a teljes körűen közigazgatási jellegűnek minősített tudományos fokozat alapján adott mentesítéssel kell rendelkeznie. A képviselő-testület azonban mérlegelési jogkörében eljárva dönthet úgy, hogy a körjegyzői munkakör betöltését olyan szakvizsgával nem rendelkező pályázó részére is lehetővé teszi, aki a szakvizsga kinevezéstől számított egy éven belül történő megszerzését vállalja. Amennyiben a képviselő-testület ezzel a lehetőséggel élni kíván, a pályázati feltételek között ezt

a körülményt – a Kttv. 247. § (4) bekezdésére történő utalással – fel kell tüntetnie. Ha a pályázati feltételek között a szakvizsga kinevezéstől számított egy éven belül történő megszerzésének lehetősége nem szerepel, a körjegyzői munkakört csak szakvizsgával rendelkező személy töltheti be.

Az önkormányzat jegyzője lemondott közszolgálati jogviszonyáról, az aljegyző pedig gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságát tölti. Az önkormányzati törvény értelmében a szervezeti és működési szabályzat erre az esetre a jegyzői képesítési és alkalmazási feltételeknek megfelelő hivatali köztisztviselő megbízását rendeli el. A köztisztviselő megbízása 4 hónapos időtartamra – figyelemmel arra, hogy az aljegyző erre az időpontra jelentette be fizetés nélküli szabadságának megszakítását és jelezte munkába állási szándékát – történt meg. Ki kell-e írni jegyzői pályázatot, és ha igen mikor?

Az Ötv. szerint pályázat alapján határozatlan időre történik a jegyző kinevezése. A jegyzői és az aljegyzői kinevezés vezetői megbízásnak minősül, alkalmazni kell rá a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vezetői megbízásra vonatkozó rendelkezéseit.

A Kttv. 45. § (1) bekezdése szerint jogszabály vagy az államigazgatási szerv döntése alapján a kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

Az előzőek alapján a jegyző esetében jogszabály, az Ötv. hivatkozott bekezdése rendeli el a pályázat kiírását, a pályázati szabályokat azonban a Kttv. tartalmazza. A Kttv. 226. § (2) bekezdése alapján ugyanis a közszolgálati jogviszonyban a Kttv. kormánytisztviselőkre vonatkozó rendelkezéseit a közszolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó VIII. Fejezetben foglalt eltérésekkel megfelelően alkalmazni kell. Vagyis a Kttv. pályázatra vonatkozó 45. § (1) bekezdésének rendelkezését a jegyzőre, mint köztisztviselőre alkalmazni kell. A jegyzői pályázat kiírásával összefüggésben a Kttv. 247. § (5) bekezdése kimondja, hogy a képviselő-testület legkésőbb a jegyző, főjegyző közszolgálati jogviszonyának megszűnését követő harminc napon belül írja ki a pályázatot a jegyzői, főjegyzői állás betöltésére. A pályázati eljárás eredménytelensége esetén harminc napon belül újabb pályázatot kell kiírni. Mindezek alapján a jegyzői közszolgálati jogviszony pályázat alapján létesíthető, a pályázat kiírása nem mérlegelés kérdése, hanem jogszabályi kötelezettség, a jegyzői pályázatot legkésőbb a jegyző közszolgálati jogviszonyának megszűnését követő harminc napon belül kell kiírni.

Módosítás, kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

248. § (1) Az 50. § nem alkalmazható a jegyző (ideértve a főjegyzőt, körzetközponti jegyzőt is) tekintetében.

(2) Az 54. § alapján nem minősül kiküldetésnek, ha a körjegyző vagy az igazgatási, hatósági társulás köztisztviselője a körjegyzőséghez, valamint a társuláshoz tartozó településen látja el munkaköri feladatait.

34.3.3. Módosítás, kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

A jegyzői feladatok jellegéből következően a jegyző, a főjegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző esetében nem kerülhet sor kötelező részmunkaidő kikötésére.

A körjegyző feladatkörébe tartozik, hogy a szervezeti és működési szabályzatában meghatározott gyakorisággal, hetente legalább egy napon minden községben ügyfélfogadást tartson. Emellett köteles mindegyik képviselő-testület ülésén részt venni. A Kttv. szabályai alapján ez a székhelytelepülésen kívüli munkavégzés nem minősül kiküldetésnek.

Jogviszony megszűnés

249. § (1) Amennyiben a körjegyzőség megszűnik, illetve a körjegyzőségbe tartozó önkormányzatok megváltoznak és e változás következtében a körjegyzői tisztségre új pályázat kiírására kerül sor, vagy a polgármesteri hivatal megszűnik és az érintett önkormányzat részvételével körjegyzőség alakul, illetve területszervezési intézkedés következtében önkormányzat szűnik meg vagy jön létre, ez olyan átszervezésnek minősül, amely alapján a jegyző közszolgálati jogviszonya felmentéssel a 63. § (1) bekezdés c) pontja alapján szüntethető meg.

(2) Ha a körjegyzőség megszűnésének időpontjában a körjegyző felmentési védelem alatt áll, akkor a körjegyző jogviszonyának megszüntetéséről szóló intézkedést a megszűnt körjegyzőséget alkotó önkormányzatok képviselő-testületei legkorábban a felmentési védelem lejártát követő napon hozhatják meg.

(3) A 73. § és a 181. § nem alkalmazható a jegyző (ideértve a főjegyzőt, körzetközponti jegyzőt is) tekintetében.

34.3.4. Jogviszony megszűnése

A Kttv. az önkormányzat hivatali szervezetét érintő olyan változásokkal kapcsolatban, amelyek a jegyző közszolgálati jogviszonyát érintik – a jegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző jogállásának sajátosságaira tekintettel – rendezi jogviszony megszűnésének kérdéseit. E szabályok alapján felmentéssel szűnik meg az érintett jogviszonya, ha

- a körjegyzőség megszűnik;
- a körjegyzőségbe tartozó önkormányzatok megváltoznak és e változás következtében a körjegyzői tisztségre új pályázat kiírására kerül sor;
- a polgármesteri hivatal megszűnik és az érintett önkormányzat részvételével körjegyzőség alakul;
- területszervezési intézkedés következtében önkormányzat szűnik meg vagy jön létre.

Az érintett közszolgálati jogviszonya az említett esetekben felmentéssel a átszervezésre hivatkozással szüntethető meg.

Amennyiben a körjegyző a Kttv. 70. § (1) bekezdése szerinti felmentési védelem alatt áll, akkor a megszűnt körjegyzőséget alkotó önkormányzatok képviselő-testületei legkorábban a felmentési védelem lejártát követő napon hozhatják meg a körjegyző jogviszonyának megszüntetéséről szóló munkáltatói intézkedést.

Az átszervezés miatt felmentett jegyző, aljegyző, körjegyző, megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint körzetközponti jegyző esetében a törvény kizárja a tartalékállományba helyezés lehetőségét.

Ha két község polgármesteri hivatala megszűnése folytán az egyiknél szervezett körjegyzőség látja el a feladatokat, ez a tény kellő indokul szolgál az egyik jegyző jogviszonyának megszüntetésére. A felmentés indokául elfogadható a képviselő-testületi határozat is, amely egyértelműen rögzíti a körjegyzőség létrehozását és azt, hogy ez a jegyző jogviszonyának megszüntetését indokolja. A jegyzőnek ugyanis tisztában kell lennie azzal, hogy a jegyzői feladatokat a jövőben csak az egyik személy láthatja el a körjegyzőségre figyelemmel, így további részletező indokolás nélkül is ismeri jogviszonya megszüntetésének okát. A jogellenesség vizsgálata szempontjából a felmentés indokolásában írt tényállásnak van jelentősége. Ezért nem érinti a felmentés jogszerűségét az, ha az irat nem, vagy tévesen hivatkozik a jogszabályra [BH2008.164. Mfv.I.10.105/2007.].

A körjegyző közszolgálati jogviszonya jelenleg gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság jogcímén szünetel. A körjegyző a fizetés nélküli szabadság lejártát követően – az ismételt gyermekvállalás miatt – szülési szabadságot vesz igénybe. A körjegyzőség a körjegyző távolléte alatt megszűnik, ugyanis a körjegyzőséget alkotó két település egy másik körjegyzőséghez kíván csatlakozni. Tekintettel arra, hogy a befogadó körjegyzőségnek van kinevezett körjegyzője, kérdés, hogy hogyan alakul a körjegyzői közszolgálati jogviszonya?

A Kttv. 249. § (1) bekezdése kimondja, amennyiben a körjegyzőség megszűnik, illetve a körjegyzőségbe tartozó önkormányzatok megváltoznak és e változás következtében a körjegyzői tisztségre új pályázat kiírására kerül sor, vagy a polgármesteri hivatal megszűnik és az érintett önkormányzat részvételével körjegyzőség alakul, illetve területszervezési intézkedés következtében önkormányzat szűnik meg vagy jön létre, ez olyan átszervezésnek minősül, amely alapján a jegyző közszolgálati jogviszonya felmentéssel a 63. § (1) bekezdés c) pontja alapján szüntethető meg. Ugyanezen szakasz (2) bekezdése szerint, ha a körjegyzőség megszűnésének időpontjában a körjegyző felmentési védelem alatt áll, akkor a körjegyző jogviszonyának megszüntetéséről szóló intézkedést a megszűnt körjegyzőséget alkotó önkormányzatok képviselő-testületei legkorábban a felmentési védelem lejártát követő napon hozhatják meg.

A Kttv. 70. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdés], illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő időtartam alatt. A (2) bekezdés úgy rendelkezik, hogy az (1) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó.

A hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján – figyelemmel arra, hogy a körjegyző a távolléte alatt a Kttv. 70. § (1) bekezdés c) pontja szerinti felmentési védelem alatt áll – a körjegyzői közszolgálati jogviszonynak a Kttv. 63. § (1) bekezdés c) pontja alapján, felmentéssel történő megszüntetéséről szóló munkáltatói intézkedést a megszűnt körjegyzőséget alkotó önkormányzatok képviselő-testületei legkorábban a felmentési védelem lejártát követő napon – vagyis a második gyermek harmadik életévének betöltését követő napon – hozhatják meg.

Közigazgatási szakvizsga

250. § A 118. § (8) bekezdésétől eltérően a jegyző, főjegyző közigazgatási szervnél szerzett gyakorlat nélkül is tehet közigazgatási szakvizsgát.

34.3.5. Közigazgatási szakvizsga

A Kttv. általános szabálya szerint közigazgatási szakvizsgát az az I. besorolási osztályba sorolt köztisztviselő tehet, aki közigazgatási alapvizsgát tett vagy az alól mentesült és közigazgatási szervnél szerzett legalább két éves gyakorlattal rendelkezik. A jegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző közigazgatási szervnél szerzett gyakorlat nélkül is tehet közigazgatási szakvizsgát.

Összeférhetetlenség

251. § Másik jegyző helyettesítése céljából - a képviselő-testületek megállapodása alapján - a jegyző további egy közszolgálati jogviszonyt létesíthet.

34.3.6. Összeférhetetlenség

Elsősorban a kistélepüléseken okoz gyakran problémát a jegyzői funkció megfelelő képesítéssel rendelkező köztisztviselővel történő betöltése. Annak ellenére, hogy a jegyző jogállása gyakorlatilag megegyezik vezetőekkel, a másik jegyző helyettesítés céljából – a képviselő-testület megállapodása alapján – a jegyző további egy közszolgálati jogviszonyt létesíthet.

Pótszabadság

252. § Az aljegyzőt tizenegy, a jegyzőt tizenkettő és a főjegyzőt évente tizenhárom munkanap pótszabadság illeti meg.

34.3.7. Pótszabadság

Tekintettel arra, hogy a jegyzői jogállású köztisztviselők nem vezetők, a Kttv. megállapítja pótszabadságuk mértékét. Az aljegyző tizenegy, a jegyző tizenkettő, a főjegyző pedig évente tizenhárom munkanap pótszabadságra jogosult.

Címek

253. § (1) A miniszterelnök - a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal javaslatára - határozatlan időre címzetes főjegyzői címet adományozhat az illetékességi területén tartósan kiemelkedő szakmai munkát végző jegyzőnek - ide nem értve az aljegyzőt -, aki

- a) a cím adományozását megelőző tíz évben folyamatosan jegyzői, körzetközponti jegyző esetében legalább öt éve körzetközponti jegyzői tisztséget tölt be,
- b) legmagasabb fokozatú minősítést kap.

A cím adományozására minden évben a Köszolgálati Tisztviselők Napja alkalmából kerül sor.

(2) A címzetes főjegyzői cím adományozását a képviselő-testület a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal útján kezdeményezheti, amely a javaslatot köteles a saját és a jegyzői szakmai érdek-képviselői szerv véleményével ellátva a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszterhez felterjeszteni. Ha a cím adományozását a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal kezdeményezi, ki kell kérnie a képviselő-testület, illetve a jegyzői szakmai érdek-képviselői szerv véleményét. A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter a beérkezett javaslatokról kikéri a helyi önkormányzatokért felelős miniszter véleményét. Ezt követően a közigazgatási minőségpolitikáért és

személyzetpolitikáért felelős miniszter terjeszti fel a miniszterelnöknek a javaslatokat a címzetes főjegyzői cím adományozására.

(3) Nem jogosult a jegyző, valamint a körzetközponti jegyző a címzetes főjegyzői címre, ha a jegyzői közszolgálati jogviszonya - a (4) bekezdésben foglalt eseteket kivéve - megszűnt, illetve körzetközponti jegyzői feladatokat már nem lát el.

(4) A címzetes főjegyzői címet továbbra is használhatja az,

a) akinek közszolgálati jogviszonya nyugállományba helyezése miatt szűnt meg;
b) aki a cím adományozását követően jegyzői közszolgálati jogviszonyát megszünteti és az azt követő munkanapon másik jegyzői közszolgálati jogviszonyt létesít.

(5) A címzetes főjegyzői címet vissza kell vonni attól, aki az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltétellel már nem rendelkezik, vagy akivel szemben jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki. Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott feltétel hiánya esetén a képviselő-testület köteles haladéktalanul kezdeményezni a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal útján a cím visszavonását. A képviselő-testület kezdeményezheti a cím visszavonását attól is, aki etikai vétséget követett el.

(6) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter javaslatára a címet a miniszterelnök vonja vissza.

(7) A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter javaslatára a miniszterelnök eltilthatja a cím viselésétől azt a nyugdíjas jegyzőt, aki a cím viselésére érdemtelenné vált.

(8) A címre való jogosultság megszűnése, a cím visszavonása a már kifizetett címadományozási juttatást nem érinti.

(9) A címzetes főjegyző számára a költségvetési törvény címadományozási juttatást állapíthat meg, amelynek fedezetét a központi költségvetés fejezeti kezelésű előirányzatként biztosítja. Abban az esetben, ha a költségvetési törvény címadományozási juttatást nem állapít meg, akkor a helyi önkormányzat rendeletében saját költségvetése terhére megállapíthat ilyen juttatást, azonban ennek összege nem haladhatja meg az illetményalap huszonnégyeszeresét.

34.3.8. Címek

A jegyző, mint a képviselő-testület hivatali szervezetének vezetője tevékenységének színvonalával alapvető hatással van a helyi igazgatási munka megítélésére és a közélet formálódására. Ezt a szerepkört a Kttv. – a jegyzői munka kiemelt díjazása mellett – az erkölcsi és anyagi megbecsülést szolgáló címzetes főjegyzői címmel is el kívánja ismerni. Megjegyezzük, hogy az aljegyző nem részesíthető ebben a címben.

Címzetes főjegyzői címet a miniszterelnök adományozhat annak a tartósan kiemelkedő szakmai munkát végző jegyzőnek, aki megfelel a Kttv.-ben foglalt feltételeknek. Ezek a következők:

- a cím adományozását megelőző tíz évben folyamatosan jegyzői, körzetközponti jegyző esetében legalább öt éve körzetközponti jegyzői tisztség betöltése;
- legmagasabb fokozatú minősítés;
- a megyei, fővárosi kormányhivatal címadományozásra vonatkozó javaslata.

A címadományozás határozatlan időre történik.

A cím adományozását kezdeményezheti a képviselő-testület és közvetlenül a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal is.

A képviselő-testület a címadományozásra irányuló kezdeményezését a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatalhoz köteles eljuttatni. A kormányhivatal véleményezi a javaslatot és megküldi azt a jegyzői szakmai érdek-képviselői szervnek is ugyancsak véleményezés céljából. Ezt követően a kormányhivatal a javaslatot a saját és az érdek-képviselői szerv véleményével ellátva felterjeszti a KIM miniszterhez.

Amennyiben a cím adományozását a megyei, illetve a fővárosi kormányhivatal kezdeményezi, a kezdeményezés miniszterhez történő felterjesztését megelőzően ki kell kérnie a képviselő-testület, valamint a jegyzői szakmai érdek-képviselői szerv véleményét.

A KIM miniszter a beérkezett javaslatokat megküldi véleményezésre a helyi önkormányzatokért felelős miniszternek.

A helyi önkormányzatokért felelős miniszter véleményének megérkezése után a KIM miniszter a javaslatokat felterjeszti a miniszterelnöknek.

A cím adományozására minden évben a Közszolgálati Tisztviselők Napján kerül sor.

A címzetes főjegyzői cím használatára az elismerésben részesülő – fő szabály szerint – a jegyzői közszolgálati jogviszonya fennállásának ideje alatt, illetve addig jogosult ameddig körzetközponti jegyzői feladatokat lát el. Ugyanakkor a címet továbbra is használhatja az, akinek közszolgálati jogviszonya nyugállományba helyezése miatt szűnt meg, továbbá az, aki a cím adományozását követően jegyzői közszolgálati jogviszonyát megszünteti és másik jegyzői közszolgálati jogviszonyt létesít az azt követő munkanapon.

A címzetes főjegyzői címet vissza kell vonni attól, aki a címadományozási feltételeknek már nem felel meg, vagy akivel szemben jogerős fegyelmi büntetést szabtak ki. Amennyiben a címzetes főjegyző nem a legmagasabb fokozatú minősítést kapja a képviselő-testület köteles haladéktalanul kezdeményezni a kormányhivatal útján a cím visszavonását. Emellett a képviselő-testület mérlegelési jogkörében kezdeményezheti a cím visszavonását az etikai vétséget elkövető jegyzőtől is. Mindkét esetben a kezdeményezést a KIM miniszterhez kell eljuttatni. A címet a miniszterelnök vonja vissza a KIM miniszter javaslata alapján.

A KIM miniszter kezdeményezheti cím viselésére érdemtelené vált nyugdíjas jegyző cím viselésétől való eltiltását. Erre vonatkozó javaslatát a miniszter az ügyben döntésre jogosult miniszterelnöknek küldi meg.

A Kttv. garanciális szabálya, hogy a címre való jogosultság megszűnése, illetve a cím visszavonása a már kifizetett címadományozási juttatást nem érinti. Ennek megfelelően az érintett nem kötelezhető az e jogcímen felvett juttatás visszafizetésére.

A cím mellé nem minden esetben társul címadományozási juttatás. A Kttv. szerint a címzetes főjegyző számára a költségvetési törvény címadományozási juttatást állapíthat meg, amelynek fedezetét a központi költségvetés fejezeti kezelésű előirányzatként biztosítja. Abban az esetben,

ha a költségvetési törvény címadományozási juttatást nem állapít meg, akkor a helyi önkormányzat rendeletében saját költségvetése terhére megállapíthat ilyen juttatást, azonban ennek összege a törvény az illetményalap huszonnégyszeresében (2012-ben 927.600 Ft) maximálja.

Díjazás

Illetményeltérítés, személyi illetmény

254. § (1) A 133. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az illetményeltérítésről a jegyző, főjegyző esetében a polgármester dönt.

(2) A főjegyző, illetve a jegyző részére a polgármester - a minősítésétől, ennek hiányában a teljesítményértékeléstől függően - személyi illetmény megállapítására is jogosult. Személyi illetmény megállapítása esetén pótlék nem fizethető.

34.3.9. Díjazás

Illetményeltérítés

A jegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző, valamint a főjegyző alapilletményének eltérítésére is lehetőséget ad a Kttv. Az alapilletmény eltérítéséről – az érintett személyi kör különös jogállására tekintettel – a polgármester, illetve a főpolgármester jogosult dönteni.

Az eltérítést a közigazgatási szerv személyi juttatásokra rendelkezésre álló keretéből lehet csak finanszírozni, más költségvetési forrás nem használható fel.

A jegyző alapilletményének eltérítésére csak az érintett tárgyévet megelőző minősítése, annak hiányában teljesítményértékelése alapján kerülhet sor. Az alapilletmény-eltérítésről a polgármester – fő szabály szerint – legkésőbb február 28-áig köteles dönteni. Ettől eltérő időpontban kerülhet sor azonban a döntésre, ha a jegyző kinevezésére év közben kerül sor. A jegyző esetében is az alapilletmény-eltérítés mértéke + 50 %-os, illetve – 20 %-os mértékű lehet. Az alapilletmény-eltérítés mértéke a tárgyévben egy alkalommal a megállapítástól számított hat hónapot követően a teljesítményértékelés alapján módosítható. A jegyző alapilletményének eltérítésére vonatkozó döntés csak a tárgyév december 31-éig szólhat. A tárgyévet követő január 1-jén a jegyző alapilletményének összege a 100 %-os beállási szintre áll vissza, külön munkáltatói intézkedés nélkül is.

Személyi illetmény

A Ktttv. lehetőséget ad arra, hogy a jegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző, valamint a főjegyző részére személyi illetmény megállapításra kerüljön sor. Személyi illetmény megállapítását a Ktv. is lehetővé tette.

A személyi illetmény természetét tekintve egyösszegű illetmény, melyhez további illetményelem nem kapcsolódhat. Ezt a Kttv. a pótlékok tekintetében egyértelműen ki is mondja.

A személyi illetmény megállapításának feltétele a minősítéssel, annak hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítmény. A személyi illetmény megállapítására a polgármester, illetve a főpolgármester (megyei közgyűlés elnöke) jogosult.

A jegyző személyi illetményének megállapításakor is figyelembe kell venni a személyi illetmény összegének felső korlátjára vonatkozó Kttv.-ben foglalt szabályt, vagyis annak összegénem haladhatja meg a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét (2012-ben 2.113.000 Ft). A személyi illetmény összegére vonatkozó korlát a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetményre irányadó.

Illetmény

255. § (1) A jegyző, illetve a főjegyző alapilletménye:

- a) a 3000-nél kevesebb lakosú településen az illetményalap 6,25-szorosa,**
- b) a 3000-10 000 lakosú településen az illetményalap 7,75-szorosa,**
- c) a 10 000-100 000 lakosú településen az illetményalap 8-szorosa,**
- d) a fővárosi kerület jegyzőjének, valamint a kistérségi társulás székhely településének jegyzője az illetményalap 8,25-szorosa,**
- e) a megyei jogú város jegyzőjének és a megyei főjegyzőnek az illetményalap 8,5-szerese,**
- f) a fővárosi főjegyző esetében az illetményalap 8,75-szorosa.**

(2) A körjegyző, illetve a körjegyzői feladatot ellátó nagyközségi, városi (megyei jogú városi) jegyző illetményének az (1) bekezdés, 256. § (1) bekezdése szerinti megállapításánál a körjegyzőséghez tartozó települések együttes lakosság számát, illetve az érintett nagyközség vagy város és községek együttes lakosság számát kell alapul venni.

(3) Az aljegyző illetményét kinevezésekor a képviselő-testület, azt követően a jegyző az (1) bekezdés alapján összegszerűen állapítja meg úgy, hogy az nem érheti el a jegyző illetményét és nem lehet alacsonyabb a már megállapított illetményénél.

Illetmény

A jegyző, az aljegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, valamint a körzetközponti jegyző, valamint a főjegyző díjazására – a Ktv. szabályaival megegyező – rendelkezéseket tartalmaz a Kttv. Megállapítható, hogy a jegyző részére a Kttv. kiemelt illetményt biztosít. A jegyző illetménye is az alapilletményből, az esetleges illetménykiegészítésből és az illetménypótlékból áll

A jegyző alapilletménye a település lakosság számának, illetve jogállásának függvényében differenciált..

Fontos kiemelni, hogy a körjegyző, illetve a körjegyzői feladatot ellátó nagyközségi, városi [megyei jogú városi] jegyző illetményének megállapításánál a körjegyzőséghez tartozó települések együttes lakosság számát, illetve az érintett nagyközség vagy város és községek együttes lakosság számát kell alapul venni. A jegyző alapilletményének számítása szempontjából a költségvetési törvényben meghatározott normatív támogatásoknál figyelembe vett lakosság szám az irányadó. A lakosság számtól függő illetményelemek változását a tárgyév január 1-jétől kell érvényesíteni és ennek következményeként a jegyző illetménye csökkenhet.

A Kttv. meghatározza az aljegyző illetményének megállapítására vonatkozó szabályokat is. Az aljegyző illetményének megállapítására az érintett kinevezésekor a képviselő-testület, azt követően a jegyző jogosult. Az aljegyző illetményét egy összegben kell megállapítani, erre tekintettel gyakorlatilag személyi illetménynek minősül. Ugyanakkor az aljegyzői illetmény felső korlátja –

a köztisztviselőkre vonatkozó általános korláttól eltérően – a jegyző illetménye. Garanciális szabályként arról is rendelkezik a Kttv., hogy az aljegyző illetménye a már megállapított illetményénél nem lehet alacsonyabb.

A jegyző és az aljegyző illetményének összege között fennálló különbség a két vezetői tisztség eltéréséből, az ahhoz kapcsolódó felelősség és az alá- fölérendeltségi viszony jellegéből adódik, a szakmai felkészültség, illetőleg a végzett munka színvonala ebben a tekintetben nem releváns [1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 45. § (4) bekezdése, 49/B. §].

A tényállás szerint az aljegyző jogviszonyának megszűnését követően az illetmény törvénysértő megállapítása miatt 40%-os illetmény-kiegészítés, helyettesítési díj, illetve egyéb juttatások megfizetése iránt keresetet nyújtott be. Felülvizsgálati érvelése szerint a távollévő pályázatíró munkaköre nem került betöltésre, feladatait helyettesítés keretében az aljegyző látta el, a munkavégzésre történő utasítások azonban szóban történtek, így a helyettesítési díj megállapítása elmaradt. Álláspontja szerint az aljegyző munkajogi státusza a jegyzőjével azonos, eltérő díjazásukkal az egyenlő bánásmód követelménye sérült. Nincs ésszerű indoka a jegyző és az aljegyző közötti különbségtételnek, ha figyelembe vesszük a szakmai felkészültséget és a végzett munkát.

A Legfelsőbb Bíróság döntésében rámutatott: Az aljegyző munkaköri leírására is figyelemmel megállapítható, hogy a pályázati ügyek intézése körében helyettesítés elrendelésére a jegyző volt jogosult, részéről azonban ilyen intézkedés nem történt. Az aljegyzőnek kiemelt munkaköri kötelezettsége volt a pályázatok figyelemmel kísérése és összeállítása, így a pályázatíró munkatárs távollétének idejére sem volt megállapítható, hogy feladatait az aljegyző látta volna el. Az aljegyző feladatát képezte a pályázatok elkészítése és felterjesztése, így alaptalan azon érvelése, hogy pályázatírói munkakört töltött be, mely egyébként a távollévő munkatárs feladatát képezte. Mindéből következően megállapítható, hogy helyettesítés elrendelése szóban sem történt, így az ezen a jogcímen előterjesztett követelés megalapozatlan. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy az aljegyző kinevezésekor a képviselő-testület helyesen döntött az illetmény mértékéről. A jegyző és az aljegyző illetményének összege között fennálló különbség a két vezetői tisztség eltéréséből, az ahhoz kapcsolódó felelősség és az alá- fölérendeltségi viszony jellegéből adódik. Így nem állítható, hogy a két munkajogi státusz azonos lenne. A közszolgálati jogviszonyban a vezetői beosztás szintje határozza meg az alapilletmény mértékét, ettől érvényesen eltérni nem lehet. Így a jogvita eldöntése szempontjából nem vizsgálható a szakmai felkészültség, illetőleg a végzett munka színvonala. A munkáltató részéről jogszabálysértés nem volt megállapítható [LB-H-MJ-2008-249. Mfv.I.10.442/2008.].

Az aljegyző kinevezésekor az aljegyző illetményét a képviselő-testület az előző aljegyző illetményéhez képest csökkentett összegben állapította meg. Jogszerű-e a döntés?

A Kttv. 255. § (3) bekezdése értelmében az aljegyző illetményét kinevezésekor a képviselő-testület, azt követően a jegyző az (1) bekezdés alapján összegszerűen állapítja meg úgy, hogy az nem érheti el a jegyző illetményét és nem lehet alacsonyabb a már megállapított illetményénél. A Kttv. 254. § (1) és (2) bekezdése alapján a jegyző részére a polgármester – a minősítéstől, ennek hiányában a teljesítményértékeléstől függően – személyi illetmény megállapítására is jogosult. Tekintettel arra, hogy a személyi illetmény a teljesítményértékelésen alapul, megállapítására a kinevezéskor nem kerülhet sor. Az aljegyző kinevezéskori illetményének megállapítása során a képviselő-testületnek a Kttv. 255. § (3) bekezdésében foglaltak alapján kell eljárnia, egyéb kö-

rülmények – így az előző aljegyző személyi illetménye – figyelembevételére, az erre vonatkozó jogszabályi rendelkezések hiányában nem köteles.

256. § (1) A jegyző, főjegyző vezetői illetménypótléokra jogosult, amelynek mértéke:

- a) a 3000-nél kevesebb lakosú településen az alapilletményének 10%-a,
- b) a 3000-10 000 lakosú településen, valamint a 3000-nél kevesebb lakosú város esetén az alapilletményének 20%-a,
- c) a 10 000-100 000 lakosú településen az alapilletményének 30%-a,
- d) a megyei jogú város, fővárosi kerület jegyzőjének, kistérségi társulás székhely településének jegyzője és a megyei főjegyzőnek az alapilletményének 40%-a,
- e) a fővárosi főjegyző esetében az alapilletményének 50%-a.

(2) A körjegyző a vezetői illetménypótlékon felül körjegyzői illetménypótléokra jogosult, amelynek mértéke:

- a) két községből álló körjegyzőség esetén az alapilletményének 10%-a,
- b) három községből álló körjegyzőség esetén az alapilletményének 15%-a,
- c) négy vagy több községből álló körjegyzőség esetén az alapilletményének 25%-a.

(3) A körjegyzői feladatot ellátó nagyközségi, városi (megyei jogú városi) jegyző a vezetői illetménypótlékon felül körjegyzői feladat-illetménypótléokra jogosult, amelynek mértéke:

- a) a székhelyén kívül egy község esetén az alapilletményének 5%-a,
- b) a székhelyén kívül két község esetén az alapilletményének 10%-a,
- c) a székhelyén kívül három vagy több község esetén az alapilletményének 20%-a.

(4) A (2) és (3) bekezdésben meghatározott községek számának változását az illetményben a bekövetkezett változástól kezdődően kell érvényesíteni.

(5) Az (1) bekezdés a)-c) pontjának, valamint a 255. § (1) bekezdés a)-c) pontjainak alkalmazása során a költségvetési törvényben meghatározott normatív támogatásoknál figyelembe vett lakosság szám az irányadó. A lakosság számtól függő illetményelemek változását a tárgyév január 1-jétől kell érvényesíteni.

(6) A (4) és (5) bekezdés alkalmazása során a jegyző, főjegyző illetménye csökkenhet is.

A jegyző vezetői illetménypótlékának mértéke szintén a település lakosság számához, illetve jogállása szerint differenciált.

A jegyző vezetői illetménypótlékának számítása szempontjából is a költségvetési törvényben meghatározott normatív támogatásoknál figyelembe vett lakosság szám az irányadó. A lakosság számtól függő illetményelemek változását a tárgyév január 1-jétől kell érvényesíteni és ennek következményeként is csökkenhet a jegyző illetménye.

A körjegyzői munkateher többlet ellentételezését szolgálja a körjegyzői illetménypótlék, amely a körjegyzőségben résztvevő települések száma szerint differenciált. Körjegyzői feladat-illetménypótlékkal díjazza a Kttv. a körjegyzői feladatot ellátó nagyközségi, városi, illetve megyei jogú városi jegyzőt. Ennek mértékét szintén a körjegyzőséget alkotó községek száma befolyásolja.

Előfordulhat, hogy a képviselő-testületek döntése alapján változik a körjegyzőségben résztvevő községek száma. A jegyző illetményében ezt a bekövetkezett változástól kezdődően kell érvényesíteni és ennek következtében a jegyző illetménye csökkenhet is.

Adatkezelés

257. § A 177. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az ott meghatározottakért - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a képviselő-testület hivatala esetén a jegyző, főjegyző felelős.

34.3.10. Adatkezelés

A Kttv. alapján a jegyző, a körjegyző, a megyei jogú város kerületi hivatal vezetője, a körzetközponti jegyző, valamint a főjegyző felelős a közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint a törvényben meghatározott előírt adatszolgáltatások teljesítéséért. A jegyző köteles kiadni a képviselő-testület hivatala közszolgálati adatvédelmi szabályzatát is.

ÖTÖDIK RÉSZ

A közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló

258. § (1) A közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit az e §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) A munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, a munkakör betöltésére külön jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába.

(3) A munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletben jogosult, a végkielégítést pedig a felmondási idő utolsó napján kell kifizetni.

(4) A munkavállaló, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszonyt létesít,

a) ezt a tényt munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmondási időből hátralévő időre távolléti díjra nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időtartam számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is figyelembe kell venni.

(5) A munkavállaló nem létesíthet munkaviszonyt azzal a helyi önkormányzattal, amelynek képviselője.

(6) A munkavállaló a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszeresét.

(7) Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára az Mt. 94/A-H. §-a és a 100-101. §-a nem alkalmazható. Esetükben e törvény 67. §-át és 193-194. §-át kell alkalmazni.

35. Közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló

A Kttv. Ötödik Része határozza meg a *közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra* vonatkozó rendelkezéseket. E munkavállalókra 2012. június 30-ig az MT., majd 2012. július 1-jétől – az Mt. hatályba lépésétől – az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni, a Kttv.-ben foglalt eltérésekkel.

A Kttv.-nek az Mt.-hez képest speciális előírásai lényegében megegyeznek a korábban hatályos szabályokkal. A Kttv. a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók tekintetében a következő speciális szabályokat határozza meg:

- a jogviszony létesítésével összefüggésben szigorúbb szabályok vonatkoznak rájuk, mint a normál munkavállalókra. Esetükben is követelmény például a büntetlen előélet, valamint a cselekvőképesesség, viszont a magyar állampolgárság már nem előírás.

A munkavállalónak munkába lépése előtt írásbeli titoktartási nyilatkozatot kell tennie, ez a munkába lépése feltétele. A titoktartási nyilatkozat szövegét a R3. határozza meg;

- a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a kifizetésekre vonatkozó eljárás igazodik a Kttv. szabályaihoz, eszerint a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletben lesz jogosult, a

végkielégítést pedig a felmondási idő utolsó napján kell kifizetni. Továbbá, ha a munkavállaló, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszonyt létesít, ezt a tényt munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni, a felmondási időből hátralévő időre távolléti díjra nem jogosult, végkielégítésre nem jogosult, azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időtartam számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is figyelembe kell venni;

- speciális összeférhetlenségi szabályt is vonatkozik rájuk, mely szerint a munkavállaló nem létesíthet munkaviszonyt azzal a helyi önkormányzattal, amelynek képviselője;
- a munkavállalókra is irányadó a felső fizetési plafon, mely szerint a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszeresét;
- e munkavállalók tekintetében továbbá nem alkalmazhatóak az Mt.-nek a csoportos létszámcsökkentésre, valamint a jogellenes jogviszony megszüntetésre vonatkozó előírásai, helyettük a Kttv. vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni rájuk.

Abból következően, hogy az Mt. rendelkezései vonatkoznak rájuk, nem lehet a munkavállalókkal szemben például a Kttv. szabályai szerinti fegyelmi eljárást vagy kártérítési eljárást lefolytatni.

A Kttv. személyi hatálya szempontjából a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó további információt lásd még a Kttv. 1-5. §-ához fűzött magyarázatnál!

ZÁRÓ ÉS VEGYES RENDELKEZÉSEK

Felhatalmazó rendelkezések

259. § (1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben

1. megállapítsa

a) a kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonnyal összefüggő személyi iratokra, valamint a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyával összefüggő személyi iratokra és a munkaügyi nyilvántartásra, továbbá a 258. § (2) bekezdésében említett titoktartási nyilatkozat szövegére, önéletrajz tartalmára,

b) a 185. § (6) bekezdése szerinti államigazgatási szerv kijelölését és a kijelölésére,

c) a közszolgálati alapnyilvántartásra és a közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre,

d) a tartalékállományba helyezésre, a tartalékállomány működtetésére, az üres álláshely bejelentésére,

e) a kormánytisztviselői kártyára

vonatkozó részletes szabályokat;

2. a Kormány által alapított ösztöndíjra vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

3. megállapítsa

a) az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programban szakértőként résztvevő kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyára és köztisztviselő közszolgálati jogviszonyára, sajátos jogállására,

b) a nemzeti szakértőként az Európai Unió intézményeiben alkalmazott közszolgálati tisztviselők jogviszonyára, sajátos jogállására,

c) a közszolgálati tisztviselők ideiglenes (három hónapot meg nem haladó) külföldi kiküldetésére,

d) a tartós külszolgálatot teljesítő kormánytisztviselők, köztisztviselők, ügykezelők tartós külszolgálatra történő kihelyezésének és a tartós külszolgálat megszűnésének feltételeire, rendjére, valamint a tartós külszolgálatot teljesítő személyeket megillető juttatásokra és a munkavégzés sajátos feltételeire

vonatkozó részletes szabályokat;

4. a közszolgálati tisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonnyal, illetve közszolgálati jogviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

5. a közszolgálati tisztviselők teljesítményértékelésének, minősítésnek a rendjére, eljárásra és szintjeire vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

6. megállapítsa

a) a közszolgálati tisztviselők részére járó cafetéria-juttatás, az állam által vállalt készfizető kezesség, valamint az egyéb, a közszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokra,

b) a központi államigazgatási szerveknél, azok területi és helyi szerveinél foglalkoztatott kormánytisztviselők jutalmazására vonatkozó részletes szabályokat és a jutalmazással összefüggő adatkezelésre és adatszolgáltatásra,

c) a célfeladatra és a kutatási megállapodásra,

d) a képzettségi és munkaköri pótléokra,

vonatkozó részletes szabályokat;

7. a kiválasztási eljárásra, a kiválasztás rendjére és feltételeire, a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv által lefolytatott pályáztatás rendjére, annak szervezésére és lebonyolítására, a kompetencia-vizsgálatra és a toborzási adatbázisra vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

8. megállapítsa a címzetes főjegyzői cím adományozásának, megszűnésének és visszavonásának eljárási szabályait, valamint a címadományozási juttatás kifizetésére vonatkozó részletes szabályokat;

9.

10. megállapítsa

a) a munkaidőkeretre, az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra, a heti pihenőidőre,

b) a távmunkavégzésre,

c) a központi államigazgatási szervekre, azok területi és helyi szerveire nézve igazgatási területenként az adott évre az igazgatási szünet időtartamára,

d) egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamára

vonatkozó részletes szabályokat;

11. a fegyelmi eljárásra vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

12. megállapítsa

a) a kormányzati szolgálati jogviszony, valamint a közszolgálati jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan a közszolgálati tisztviselőt terhelő kötelezettségekre,

b) a munkáltatót a kinevezéssel kapcsolatban és a kormányzati szolgálati jogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony fennállása alatt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás megállapításával kapcsolatban terhelő kötelezettségekre vonatkozó részletes szabályokat;

13. a közélet tisztasága szempontjából jelentős érzékenységgel rendelkező munkaköröket megállapítsa;

14. a képesítésre vonatkozó részletes szabályokat megállapítsa;

15. a pártfogó felügyelők jogállásával összefüggő részletes szabályokat megállapítsa;

16. megállapítsa

a) az e törvényben meghatározott feladatokkal összefüggésben a személyügyi központ kijelölését, valamint

b) a személyügyi központ jogállására, feladat- és hatáskörére, valamint az e törvény alapján általa folytatott adatfeldolgozásra, vezetett nyilvántartásokra, adatkezelésre és adat-szolgáltatásra

vonatkozó részletes szabályokat;

17. megállapítsa

a) a közigazgatási alap- és szakvizsgával, valamint az ügykezelői alapvizsgával összefüggésben a vizsgaszervező kijelölését,

b) a közigazgatási alap- és szakvizsgára, az ügykezelői alapvizsgára, valamint e vizsgák alóli mentesítésre vonatkozó részletes szabályokat,

c) a továbbképzés minősítési és nyilvántartási rendjére, tervezésére, a képzésfejlesztés és szolgáltatás feltételeire, a minőségirányítás rendjére, a továbbképzési kötelezettségre, a továbbképzés pénzügyi és intézményi feltételeire vonatkozó részletes szabályokat.

(2) Az államigazgatási szerv a kormánytisztviselő önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztári tagságához egyéb juttatásként támogatást nyújthat. A központi költségvetés támogatásának részletes szabályait a Kormány határozza meg.

(3) Felhatalmazást kap az igazságügyért felelős miniszter, hogy

a) a pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtási, áldozatsegítési és kárpótlási feladatokat el látó szervek dolgozóinak igazolványára vonatkozó szabályokat,

b) a pártfogó felügyelői, jogi segítségnyújtó és áldozatsegítő szolgálatként, valamint kárpótlási hatóságként kijelölt szervnél működő pártfogó felügyelő, kormánytisztviselő vagy kormányzati ügykezelő ügyviteli vizsgájának szabályait rendeletben állapítsa meg.

(4) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben részletesen szabályozza a tartós külszolgálatot teljesítő köztisztviselők külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányuk kifizetésének szabályait.

(5) Felhatalmazást kap a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben állapítsa meg

a) a személyügyi nyilvántartás és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszerrel összefüggő részletes szabályokat,

b) a kormánytisztviselői jogviszonnyal kapcsolatos munkáltatói jogkör gyakorlásával és átruházásával összefüggő részletes szabályokat.

36. Záró és vegyes rendelkezések

A szakasz a felhatalmazó rendelkezéseket tartalmazza.

260. § (1) Ez a törvény - a (2) és (3) bekezdésben foglalt kivétellel - 2012. március 1-jén lép hatályba.

(2) E törvény 26. § (8) bekezdése, 28-35. §-a, 64. § (4) bekezdése, 65. § (5) bekezdése, 130. §-a, 190. §-a, 191. §-a, 226. § (3) bekezdés d) pontja, 259. § (1) bekezdés 9. pontja 2012. július 1-jén lépnek hatályba.

(3) E törvény 41. §-a, 73. § (2) és (3) bekezdése 2012. szeptember 1-jén lépnek hatályba.

(4) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről külön törvény rendelkezik.

(5) E törvénynek más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Kttv.

A szakasz a Kttv. hatályba lépésével kapcsolatos rendelkezéseket határozza meg, valamint rendelkezik arról, hogy a Kttv.-hez kapcsolódó módosító és átmeneti szabályokat külön törvény – az Átmeneti tv. – határozza meg.

Az Európai Unió jogi aktusainak való megfelelés

261. § E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

a) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,

b) a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről,

c) a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról,

d) a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról,

e) az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve (2004. április 29.) az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a

64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 24. cikk,

f) a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, CEEP és ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

A szakasz azon Európai Uniós munkajogi irányelveket sorolja fel, amelyekkel a Kttv. szabályozása összhangban áll.

1. melléklet a 2011. évi CXCV. törvényhez

ILLETMÉNYRENDSZER

I. BESOROLÁSI OSZTÁLY (felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorozószám
Gyakornok	1	0-1	3,1
Fogalmazó	2	1-2	3,2
	3	2-3	3,3
Tanácsos	4	3-4	3,5
	5	4-6	3,7
	6	6-8	3,9
Vezető-tanácsos	7	8-10	4,2
	8	10-12	4,4
	9	12-14	4,6
	10	14-16	4,8
Főtanácsos	11	16-19	5,1
	12	19-22	5,2
	13	22-25	5,3
Vezető-főtanácsos	14	25-29	5,6
	15	29-33	5,7
	16	33-37	5,8
	17	37 év felett	6,0

II. BESOROLÁSI OSZTÁLY (középfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorozószám
Gyakornok	1	0-2	1,79
Előadó	2	2-4	1,9
	3	4-6	2,0
	4	6-8	2,2
	5	8-10	2,25
	6	10-12	2,3
	Főelőadó	7	12-15
8		15-18	2,6
9		18-21	2,65
10		21-24	2,7
11		24-27	2,8
12		27-29	2,85
13		29-31	2,9
Főmunkatárs	14	31-33	3,3
	15	33-35	4,0
	16	35-37	4,2
	17	37 év felett	4,4

A KÖZSZOLGÁLATI ALAPNYILVÁNTARTÁS ADATKÖRE

A kormánytisztviselő

I/A.

1. családi és utóneve (születési családi és utóneve), neme
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, telefonszáma
5. családi állapota
6. adóazonosító jele
7. társadalombiztosítási azonosító jele
8. fizetési számlaszáma
9. email címe
10. fényképe
11. önéletrajza

I/B. eltartott gyermeke(i)

1. családi és utóneve
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhely, lakáscím, tartózkodási hely
5. adóazonosító jele
6. társadalombiztosítási azonosító jele

II.

1. legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
2. szakképzettsége(i)
3. iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott

munkakör betöltésére jogosító okiratok adatai

4. tudományos fokozata
5. idegennyelv-ismerete
6. képzésre, továbbképzésre, vezetőképzésre, átképzésre vonatkozó adatai

III. A korábbi foglalkoztatásra vonatkozó adatok

1. a munkahely megnevezése
2. jogviszony típusának megnevezése
3. beosztás
4. besorolás
5. munkakör
6. jogviszony kezdő/befejező dátuma
7. a megszűnés módja

IV.

1. a kormányzati szolgálati jogviszony kezdete, a kiszámításánál figyelmen kívül hagyandó időtartamok

2. állampolgársága
3. a bünygyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte
4. közigazgatási alapvizsga adatai
5. közigazgatási szakvizsga adatai
6. a jubileumi jutalom és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok

7. esküokmány száma, kelte
8. közigazgatási versenyvizsga adatai
9. a munkaköri alkalmassági vizsgálat eredményének adatai

V.

1. az alkalmazó államigazgatási szerv neve, székhelye, statisztikai számjele
2. e szervnél a kormányzati szolgálati jogviszony kezdete
3. kormánytisztviselő jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja
4. munkakör(ök) megnevezése és a betöltés időtartama, FEOR-szám
5. vezetői kinevezésének és megszűnésének adatai
6. címadományozás, jutalmazás, kitüntetés adatai
7. a minősítések időpontja
8. hatályos fegyelmi büntetés
9. pályázatának adatai
10. kompetenciaadatai
11. próbaidejének adatai

VI.

1. személyi juttatások nyilvántartása a központi létszám- és bérgazdálkodási statisztikai információs rendszer figyelembevételével

VII.

1. a kormánytisztviselő munkából való távollétének jogcíme és időtartama
2. kormányzati kirendelésének adatai

VIII.

1. a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai
2. a felmentési időtartam adatai

IX.

1. az összeférhetlenséggel összefüggő adatai

X.

1. az állami készfizető kezességvállalással összefüggő adatok (a hitelszerződést kötő pénzintézet neve, címe; az állami kezességvállalással biztosított hitel nagysága; a hitel lejártának időpontja).

A tartalékállományba helyezett közszolgálati jogviszonyban állók nyilvántartásának adatköre

A kormánytisztviselő

I.

1. családi és utóneve
2. technikai azonosítója
3. születési ideje
4. lakcímadatai (lakóhelye, tartózkodási helye), telefonszáma

II.

1. iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
2. képző intézmény megnevezése (kar, szak megjelölésével)
3. képzés időtartama, végzés időpontja
4. szakképzettségei
5. iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítései
6. tudományos fokozata
7. idegennyelv-ismerete (szintje, típusa)
8. közigazgatási alapvizsga, közigazgatási szakvizsga és közigazgatási versenyvizsga megszerzésének időpontja, oklevél száma

III.

1. a jelenlegi munkáltató megnevezése, tevékenységi területe
2. a korábbi közigazgatási jellegű munkáltató megnevezése, tevékenységi területe, valamint az ott jogviszonyban töltött időtartamok
3. szakmai tapasztalat
4. beosztás
5. besorolás
6. feladatkör/munkakör megnevezése, célja
7. feladatkörhöz/munkakörhöz tartozó főbb feladatok
8. a megszűnés módja

IV.

1. az alkalmazó közigazgatási szerv neve és címe
2. a tartalékállományba helyezés időpontja
3. a tartalékállományba helyezés időtartama
4. kompetencia-vizsgálat adatai

V.

1. kormányzati szolgálati jogviszonyának időtartama
2. besorolási osztálya, fokozata
3. fizetési fokozata
4. illetménye
5. adományozott címe.

A toborzási adatbázis adatköre**I.**

1. családi és utónév
2. születési hely, idő
3. lakcím, telefonszám, email cím

II.

1. szakmai tapasztalat
2. munkáltató megnevezése, tevékenységi területe
3. betöltött feladatkör/munkakör
4. időtartam

III.

1. iskolai végzettség
2. képző intézmény megnevezése (kar, szak megjelölésével)
3. képzés időtartama, végzés időpontja
4. idegennyelv-ismerete (szintje, típusa)
5. közigazgatási versenyvizsga megszerzésének időpontja, oklevél száma, eredménye
6. informatikai ismeretek

IV.

1. területek, amelyekről pályázat kiírása esetén hírlevélben értesülni szeretne.

ÖNÉLETRAJZ

A kormánytisztviselők és szakmai vezetők önéletrajza az alábbi adatköröket tartalmazza:

- a) személyes adatok (neve, születési neve, anyja neve, neme, születési helye, családi állapota, állampolgársága, állandó és ideiglenes lakcíme, telefonszáma, faxszáma, e-mail címe, honlapja, fényképe),
- b) betöltött beosztásra, munkakörre,
- c) szakmai tapasztalatra,
- d) végzettsége, szakképzettsége,
- e) készségekre, képességekre, kompetenciákra (nyelvismeretre, számítógép-felhasználói készségekre, járművezetési engedélyre, katonai szolgálatra) vonatkozó adatok.