

Közzszolgálati jogállási törvények jogintézményeinek összehasonlítása

Áttv. – Kjt. – Kttv. – Mt.

1. Kinevezési feltétel – állampolgárság

1.1. Áttv. (a Kttv. 39. §-a alapján)
magyar állampolgárság

1.2. Kjt. 20. § (2) bek. c) pontja

Magyar állampolgárság, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett státusz.

20. § (3) bek. a) pontja:

Végrehajtási jogszabály a jogviszony létesítéséhez a 20. § (2) bek. c) pontjában foglalt feltétel alól mentesítést adhat.

1.3. Kttv. 39. § (1) bek. c) pontja:

magyar állampolgárság

1.4. Mt.

Nincs külön szabályozva – a vonatkozó más jogszabályoknak megfelelően bármely állampolgár létesíthet a magyar munkajog hatálya alá tartozó munkáltatóval munkaviszonyt.

2. A kinevezés módosítása

2.1. Áttv. 7. § (5) bek. c) és d) pontja; (6)-(10) bek.

(5) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell az állami tisztviselő beleegyezése

c) a munkavégzés helyének a település területén belüli megváltoztatásakor,

d) ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását.¹

(6) A munkáltató az (5) bekezdés c) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja az állami tisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel történő - oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, tíz éven aluli gyermeket nevelő állami tisztviselő esetében a két órát nem haladja meg.

(7) A munkáltató az (5) bekezdés d) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja az állami tisztviselő beleegyezése nélkül, ha az új munkakör megfelel az állami tisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának.

(8) A munkáltató az (5) bekezdés c) és d) pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja az állami tisztviselő beleegyezése nélkül, ha az állami tisztviselőre

¹ Megjegyzem: a törvényszöveg logikátlan: miután a munkakör megváltozásának előfeltétele a kinevezés módosítása, így a kinevezés módosítása nem lehet az események utólagos leképezése. A kinevezés módosításából következhet a munkakör megváltozása, és nem utóbbiból a kinevezés-módosítás.

nézve - különösen egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem jár.

(9) A vezetői munkakört betöltő állami tisztviselőre a (8) bekezdés nem alkalmazható.

(10) Az állami tisztviselőt az (5) bekezdés *d*) pontjában meghatározott okból történő kinevezés-módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a Kttv. 63. § (2) bekezdés *d*) pontja alapján - a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően - fel kell menteni, ha

- a*) az új munkaköre szerinti illetmény összege nem éri el a korábbi illetménye 80%-át, vagy
- b*) vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe történő helyezésre kerül sor.

2.2. Kjt.

A közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 58. §-a alkalmazandó.

2.3. Kttv. 48. § (2) bek. c)-d) pontja és a (3) - (7) bek.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell a kormánytisztviselő belegeyezése *c*)a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor, *d*)ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását.²

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

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

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

(7) A kormánytisztviselőt a (2) bekezdés *d*) pontjában meghatározott okból történő kinevezés-módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a 63. § (2) bekezdés *d*) pontja alapján - a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően - fel kell menteni, ha

- a*) az új munkaköre szerinti illetmény összege nem éri el a korábbi illetménye 80%-át, illetve
- b*) vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe történő helyezésre kerül sor.

Az Áttv-el azonos kodifikációs probléma: nincs rendelkezés arról, teljesíthető-e a kérelem, ha a közszolgálati tisztviselő felmentési tilalom alatt áll.

² Megjegyzem: a törvényszöveg Kttv. törvényszövege ugyanúgy logikátlan, mint az Áttv-é: miután a munkakör megváltozásának előfeltétele a kinevezés módosítása, így a kinevezés módosítása nem lehet az események utólagos leképezése. A kinevezés módosításából következhet a munkakör megváltozása, és nem utóbbiból a kinevezés-módosítás.

2.4. Mt. 58. §

A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

3. A vezető pozíciót betöltő „elmozdítása” státuszából

3.1. Áttv.

A vezető állami tisztviselő jogviszonyának megszüntetéséhez az általános – munkáltatói indokoláshoz kötött – szabályok alkalmazására nincs feltétlenül szükség. A 2.1. pontban részletesen bemutatott törvényi rendelkezések szerint nem kell az állami tisztviselőként foglalkoztatott vezető beleegyezése, ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását. Azaz, a munkáltató bármikor indokolás nélkül „leválthatja” a vezetőt; vezetői munkakörét beosztottira módosítva.

Ha a volt vezetőnek nem megfelelő a beosztotti munkakör, a kinevezés-módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a Kttv. 63. § (2) bekezdés d) pontja alapján - a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően - fel kell menteni.

3.2. Kjt. 23. §

A Kjt. alapján – az Áttv-től, a Kttv-től és az Mt-től eltérően – a magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással történik, aminek feltétele, hogy a közalkalmazott - a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A magasabb vezetői, valamint a vezetői megbízás jogszabályban megjelölt, legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre szól.

A magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásáról írásban lemondhat. A lemondási idő két hónap.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

Ha a bíróság megállapítja, hogy a megbízás visszavonása jogellenes

a) a közalkalmazottat - kérelmére - az eredeti magasabb vezető, illetve vezető beosztásában kell továbbfoglalkoztatni; ha pedig nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb 6 hónapra számított összege illeti meg;

b) a bíróság mellőzi a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha az a jogvita elbírálásáig a megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna.

3.3. Kttv.

A vezető közszolgálati tisztviselő jogviszonyának megszüntetéséhez az általános – munkáltatói indokoláshoz kötött – szabályok alkalmazására nincs feltétlenül szükség. A 2.3.

pontban részletesen bemutatott törvényi rendelkezések szerint nem kell a kormánytisztviselő beleegyezése, ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását. Azaz, a munkáltató bármikor indoklás nélkül „leválthatja” a vezetőt; vezetői munkakörét beosztottira módosítva. Ha a volt vezetőnek nem megfelelő ez a munkakör, a kinevezés-módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a Kttv. 63. § (2) bekezdés *d)* pontja alapján - a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően - fel kell menteni. Itt is fennáll az említett kodifikációs probléma: nincs rendelkezés arról, teljesíthető-e a kérelem, ha a közszolgálati tisztviselő felmentési tilalom alatt áll.

3.4. Mt.

Általában a vezetői munkakörre az Mt-ben nincsenek szabályok. Így a vezetői munkakört betöltő munkavállaló a munkáltatónál más munkakörben munkaszerződés módosítása alapján foglalkoztatható. A vezető munkaviszonyának felmondására határozatlan³ és határozott idejű munkaviszony⁴ esetén, valamint munkáltatói azonnali hatályú felmondás⁵ esetén az általános, valamennyi munkavállalóra hatályos szabályok vonatkoznak.

Kivétel a fenti szabályok alól az Mt. „91. A vezető állású munkavállaló” cím hatálya alá tartozók:

- a) vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló [Mt. 208. § (1) bek.], vagy
- b) munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1)

³ 66. § (2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

⁴ 66. § (8) A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a) a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

⁵ 78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.*

79. § (1) Azonnali hatályú felmondással - indoklás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés *b)* pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

bekezdés a) pont] hétszeresét [Mt. 208. § (2) bek.]. Határozatlan idejű munkaviszony esetén a munkáltatónak a felmondást nem kell megindokolnia [Mt.210. § (1) bek. b) pont].

4. A kinevezéstől/munkaszerződéstől munkáltatói utasítás alapján történő eltérő foglalkoztatás időtartama

4.1. Áttv. 8. § (2) és (4) bek.

Az állami tisztviselő hivatali érdekből történő átirányítással ideiglenesen a kinevezéstől eltérően is foglalkoztatható. Az átirányítás megszakítás nélkül legfeljebb hat hónapig tartható fenn. Az átirányítás időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a hat hónapot.

4.2. Kjt.

A közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – az 53 § (2) bekezdése és 57. §-a alkalmazandó.

4.3. Kttv. 51. § (4)-(5) bek.

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. 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.

A közszolgálati tisztviselők esetében a kollektív megkötése kizárt.

4.4. Mt. 53. § (2) bek.; 57. §

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. Kollektív szerződés e rendelkezéstől a munkavállaló hátrányára is eltérhet, azaz munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát is meghaladhatja. A munkáltató és a munkavállaló megállapodása (a munkaszerződés) ilyen rendelkezést nem tartalmazhat.

5. Az öregségi nyugellátásra való jogosultság megszerzésének hatása a foglalkoztatási jogviszonyra

5.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 60. § (1) bek. j) pontja, valamint 63. § (1) bek. d) pontja és (2) bek. f) pontja alkalmazandó.

5.2. Kjt. 30. § (1) bek, d) pont és (4) bek.

Önmagában az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése a közalkalmazotti jogviszony fennállását nem érinti. A munkáltató felmentheti a közalkalmazottat, ha a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasként minősül. Kjt. 30. §(1) bek. d) pont. Ezen túlmenően a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény [Tny.]§ 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott (40 éves szolgálati idővel rendelkező nő) kérelmezi.

5.3. Kttv. 60. § (1) bek. j) pontja, 63. § (1) bek. d) pontja és (2) bek. f) pontja

A Kttv (és az Áttv.) – a Kjt-től és az Mt-től eltérően szerint a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik: 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.

Ezen túlmenően a kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasként minősül [kivéve, ha a jogviszony a 60. § (1) bekezdés j) pontja alapján megszűnt].⁶ A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő kormánytisztviselő kérelmezi.

5.4. Mt. 68. § (9) bek.

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasként minősül.

6. Lehet-e a bizalomvesztés a felmentés/felmondás indoka?

6.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 63. § (2) bek. e) pontja, 66. §-a és 76. § (2) bekezdése alkalmazandó.

6.2. Kjt.

Nem, a bizalomvesztés ugyanis nem a felmentés indoka, ha nem az indok következménye. Amint a kérdésben irányadó ítélkezési gyakorlat leszögezi: A bizalomvesztés nem alapulhat érzeteken Mivel súlyos következményeket magával vonó munkáltatói intézkedés nem alapítható feltételezésre, a vezető szubjektív érzeteire, az intézkedést objektív tényekkel, körülményekkel kell a munkáltatónak alátámasztania. Ezen tényállításoknak olyan súlyúaknak kell lennie, amelyekből okszerűen következik az, hogy a jogviszony a továbbiakban nem tartható fenn (Mfv. II. 10.093/2015.).

6.3. Kttv. 63. § (2) bek. e) pontja, 66. § és 76. § (2) bek.

A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő vezetőjének bizalmát elveszti. Bizalomvesztésnek minősül, ha a kormánytisztviselő a 76. §

⁶ Kérdés: a megfogalmazás nem kodifikációs hiba-e?! Ha ugyanis valakit – akinek az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése miatt megszűnt a jogviszonya, ezt követően – kormánytisztviselővé kineveznek, meg lehet-e szüntetni azzal az indokkal a jogviszonyát, hogy nyugdíjasként minősül?!

(2) bekezdésében meghatározott kötelezettségének nem tesz eleget. Az idézett törvényhely szerint 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. A bizalomvesztés indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet

6.4. Mt. (lásd a „6.2. Kjt.” pontnál írtakat!)

7. Milyen felmentési/felmondási tilalmakat fogalmaz a négy törvény?

7.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 70. §-a alkalmazandó.

7.2. Kjt.

A közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 65. § (3) bekezdése alkalmazandó.

7.3. Kttv.70. §

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,
- g) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt.

A felmentési tilalom nem vonatkozik a hivatali méltatlansággal indokolt felmentésre.

7.4. Mt. 65. § (3) bek.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

8. Milyen felmentés/felmondás megelőzését szolgáló szabályokat fogalmaz a négy törvény?

8.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 63. § (4) bekezdése alkalmazandó.

8.2. Kjt. 30/A-B. §

A közalkalmazottnak nem felróható felmentési ok [Kjt. 30. § (1) bek. a) és b) pont] esetén, valamint, ha az alkalmatlanság egészségügyi ok következménye - feltéve, hogy a közalkalmazott a Kjt. alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről.

A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna.

A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)–c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

A Kjt. 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, a Kjt. alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik

- együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik

- kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását,

hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint elosztható napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg.

A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a munkáltató erre lehetőséget ad [Kjt. 30/C. § (1) bek. b) pontja].

A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató –

az előzőekben foglaltaktól eltérően – a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.

Ezen túlmenően a közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 66. § (5)-(6) bekezdése alkalmazandó.

8.3. Kttv. 63. § (4) bek.

Az 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.

8.4. Mt. 66. § (5)-(6) bek.

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése (a munkaszerződése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

E szabályt alkalmazni kell az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

9. A felmentés korlátozása

9.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 71. §-a alkalmazandó.

9.2. Kjt. 31-32. §

Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka;

b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;

c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint

d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés tartama.

A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint

c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

Ezen túlmenően a közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 66. § (4) és (6) bekezdése, valamint 68. § (2) bekezdése alkalmazandó.

9.3. Kttv. 71. §

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.

E védelem nem vonatkozik a kormánytisztviselő jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül.

9.4. Mt. 66. (4) és (6) bek. és 68. (2) bek.

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

E szabályt alkalmazni kell az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

10. A felmentési/felmondási idő tartama munkáltatói megszüntetés esetén

10.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 68. § (1) bekezdése alkalmazandó.

10.2. Kjt. 33. § (1)-(2) bek.

Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján (a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően), a felmentési idő harminc nap.

Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal

meghosszabbodik.

Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

10.3. Kttv. 68. § (1) bek.

A felmentési idő két hónap.

10.4. Mt.69. § (1)-(3)

A felmondási idő harminc nap. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

A felek – ideértve a kollektív szerződést is – az előzőekben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhatnak.

11. A végkielégítés mértéke – a jogosultsági feltételek fennállása esetén

11.1. Áttv. 10. § (1)-(2) bek.

A végkielégítés összege, ha az állami tisztviselő állami szolgálati jogviszonyban töltött ideje legalább

- a) három év: egyhavi,
- b) öt év: kéthavi,
- c) nyolc év: háromhavi,
- d) tíz év: négyhavi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi,
- h) huszonöt év: tíz havi

- a felmentési idő kezdetekor vagy az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésekor irányadó - illetményének megfelelő összeg.

A végkielégítés mértéke négyhavi illetmény összegével emelkedik, ha az állami tisztviselő állami szolgálati jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző

öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés az állami tisztviselőt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

11.2. Kjt. 37. § (4)-(9) bek.

A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább

- a) három év: egy havi,
- b) öt év: két havi,
- c) nyolc év: három havi,
- d) tíz év: négy havi,
- e) tizenhárom év: öt havi,
- f) tizenhat év: hat havi,
- g) húsz év: nyolc havi

távolléti díjának megfelelő összeg.

A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni

- a) jogutódlás esetén a jogelődnél,
- b) a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [25/B. § (5) bekezdés].

A végkielégítésnek az előbbieken meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a közalkalmazottat, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

]A végkielégítés előbbieken meghatározott mértéke kétszeresének megfelelő összeg, ha a közalkalmazotti jogviszony rendkívüli lemondás folytán szűnt meg.

A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére vagy közalkalmazotti jogviszonyának a munkáltató jogutód nélküli megszűnése [Kjt. 25. § (1) bek. c) pont] szerinti megszűnésére azért került sor, mert a munkáltató által felajánlott [Kjt. 30/A. §] munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetőleg áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy a felajánlott megfelelő munkakör elfogadásáról nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

- a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,
- b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a közalkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,

c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy

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 közalkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke közalkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.

Az a) pont alkalmazásakor a felajánlott illetmény a közalkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.

11.3. Kttv. 69. § (2)-(3) bek.

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 végkielégítés mértékének meghatározásakor csak a kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető államigazgatási szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni.

11.4. Mt. 77. § (3)-(4) bek.

A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,

b) legalább öt év esetén kéthavi,

c) legalább tíz év esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,

e) legalább húsz év esetén öt havi,

f) legalább huszonöt év esetén hat havi

távolléti díj összege.

A végkielégítésnek az

a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony végkielégítésre jogosító módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(A fenti időtartamok a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt jelentik.)

12. A jogellenes munkáltatói jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményei

12.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 193. §-a alkalmazandó.

12.2. Kjt.

A közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 82-83. §-a alkalmazandó.

12.3. Kttv. 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 védelembe (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 létszámcsökkenést 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 összefüggésben 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 álláskeresői

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).

12. 4. Mt. 82-83. §

(1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja (a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége) alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a 65. § (3) bekezdésébe (felmondási tilalomba)

c) a 273. § (1) bekezdésébe (a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésének hiánya a munkajogi védelemre megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez) ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

13. Az összeférhetlenség

13.1. Áttv,

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – . §-a alkalmazandó.

13.2. Kjt. 42-44. §

Általános összeférhetlenségi szabályok

a) A munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköri feladatai ellátására munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet.

b) Amennyiben a közalkalmazott munkaideje a közalkalmazotti jogviszonyban és a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban - részben vagy egészben - azonos időtartamra esik, a munkavégzésre irányuló további jogviszony csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával létesíthető. A hozzájárulás megtagadásával szemben munkaügyi jogvita nem kezdeményezhető.

c) A közalkalmazott a munkaidejét nem érintő további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a közérdekű önkéntes tevékenység, valamint az állami projektértékelői jogviszony kivételével - köteles a munkáltatónak előzetesen írásban bejelenteni, amely összeférhetlenség esetén a további jogviszony létesítését írásban megtiltja. A munkáltatónak a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését megtiltó intézkedése ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető.

Egyes területeket érintő összeférhetlenségi szabályok

a) A helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes - jogszabály szerinti - költségvetési szerveknél nem bízható meg magasabb vezető, illetőleg vezető beosztás ellátásával az, aki - illetőleg, akinek hozzátartozója - a szerv fő tevékenységével azonos vállalkozói tevékenységet végez, az ilyen tevékenységet végző és az intézménnyel gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társasággal, illetőleg munkáltatóval tagsági viszonyban, munkaviszonyban, további munkaviszonyban, illetőleg munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban áll.

A fentebb jelzett munkáltatónál megbízott magasabb vezető és vezető munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Nem vonatkozik ez a tilalom arra a jogviszonyra,

amelyet tudományos, ismeretterjesztő, oktatói vagy szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek.

b) A katasztrófavédelmi feladatot ellátó, végrehajtási jogszabályban megnevezett munkáltatóknál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha a munkavégzés a munkáltató tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a közalkalmazott munkáltatójával gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor.

c) A nemzetbiztonsági feladatot ellátó, végrehajtási jogszabályban megnevezett munkáltatónál összeférhetetlen a munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítése, ha

a) a munkavégzés a nemzetbiztonsági feladatot ellátó munkáltató jogszabályban előírt tevékenysége eredményességét veszélyezteti;

b) a munkavégzés a nemzetbiztonsági feladatot ellátó munkáltató tevékenységi körébe is tartozik, vagy ha a munkavégzésre a munkáltatóval gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló munkáltatónál kerül sor;

c) a munkavégzés veszélyezteti a közalkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését.

d) A Magyar Tudományos Akadémia (MTA) által fenntartott köztestületi költségvetési szervnél, valamint a központi költségvetési intézményként működő kutatóintézeteknél összeférhetetlen az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony, amelynek keretében a közalkalmazottat foglalkoztató munkáltató üzleti titkát képező módszerek, eljárások, ismeretek, know-how-k alkalmazására, hasznosítására kerülne sor. E szabály alkalmazásában üzleti titok a munkáltató gazdasági (kutatási) tevékenységéhez kapcsolódó minden olyan téma, információ, megoldás, eljárási módszer, adat, amely a munkáltató számára vagyoni értéket képvisel.

Az MTA által fenntartott köztestületi költségvetési szervnél, valamint a központi költségvetési intézményként működő kutatóintézeteknél foglalkoztatott magasabb vezető, vagy vezető beosztású, illetve témacsoport-vezető közalkalmazott nem lehet tagja, illetve vezető tisztségviselője olyan gazdasági társaságnak, amelynek az őt foglalkoztató munkáltató az alapítója, tagja vagy a munkáltatóval - ide nem értve a közműszolgáltató tevékenységet ellátó gazdasági társaságokat - gazdasági kapcsolatban áll.

13.3. Kttv. 84. – 87. §

a) Hozzá tartozói összeférhetlenség

Nem létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony, ha a kormánytisztviselő ezáltal hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

A külpolitikáért felelős miniszter a külszolgálati hálózat tekintetében, illetve az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter az Állandó Képviselőlet tekintetében - ha jogszabály másként nem rendelkezik – a hozzátartozói z (1) bekezdésben foglalt tilalom alól különösen indokolt esetben felmentést adhat.

b) A közhatalmi összeférhetlenség

A kormánytisztviselő nem lehet helyi önkormányzati, nemzetiségi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó államigazgatási szerv illetékességi területén működik.

A központi államigazgatási szerv és a fővárosi és megyei kormányhivatal kormánytisztviselője nem lehet

- a) helyi nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese,
- b) országos nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese, továbbá
- c) nemzetiségi önkormányzat képviselője.

c) További jogviszony létesítése

A kormánytisztviselő további jogviszonyt - tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és az állami projektértékelői jogviszony (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.

A kormánytisztviselő az előbbiektől 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.

d) Méltatlanság, politikai és gazdasági összeférhetetlenség

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, köztestületi többségi tulajdonban, vagy a 87. § (2) bekezdés f) pontja szerinti szervezet (állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezet 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 nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység, ha a kormánytisztviselő és a digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját

ellátó szervezet közötti, erre irányuló megállapodást a munkáltató előzetesen engedélyezi és a tevékenység időtartama tárgyévneként a hat hónapot nem haladhatja meg.

e) A vezetőkre vonatkozó különös összeférhetlenségi szabályok

A vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő a gyakorolható tevékenység, valamint a 85. § (4) bekezdés c) pontja⁷ szerint kivételesen folytatható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kivételével további jogviszonyt nem létesíthet.

Az előzőekben 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,

g) lehet felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője,

h) létesíthet önkéntes tartalékos katonai szolgálati viszonyt.

13.4. Mt. 8. § (1) bek., 211. §

Az Mt. –a vezető állású munkavállalók kivételével – tételesen összeférhetlenségi szabályokat nem határoz meg. Az általános magatartási követelmények között fogalmazza meg: A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A vezető állásúak tekintetében a további tételes szabályok:

a) munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

b) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

c) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá

d) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló

⁷ Nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztisztviselői többségi tulajdonban, vagy a 87. § (2) bekezdés f) pontja szerinti szervezet közvetlen vagy közvetett tulajdonában, 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.

gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

14. Az illetmény, az alapbér

14.1. Áttv. 16. § (5) bek. a) pont; 19. § (1)-(2) bek., az Áttv. 1. számú melléklete

Az állami tisztviselők és ügykezelők illetmény-előmenetellel rendelkeznek. Az állami tisztviselők és az állami ügykezelők előmeneteli fokozatai és az azokhoz tartozó illetmények alsó és felső határai. Az Áttv. öt osztályt tartalmaz:

1. Az általános ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai (felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörök – négy előmeneteli fokozat, az illetmény minimális összege 180.000, maximális összege 500.000 Ft)
2. Az általános ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai (érettségi végzettséggel betölthető munkakörök – négy előmeneteli fokozat, az illetmény minimális összege 160.000, maximális összege 400.000 Ft)
3. A kiemelt ügyintézői osztály előmeneteli fokozatai (vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe történő helyezett állami tisztviselők; – három előmeneteli fokozat, az illetmény minimális összege 300.000, maximális összege 600.000 Ft)
4. A vezetői munkakörökhöz tartozó illetmények alsó és felső határai (háromféle vezetői munkakör, az illetmény minimális összege 530.000, maximális összege 700.000 Ft)
5. Az állami ügykezelő előmeneteli fokozatai (négy előmeneteli fokozat, az illetmény minimális összege 145.000, maximális összege 300.000 Ft)

A teljesítményértékelés és a minősítés alapján az állami tisztviselő

a) illetménye - a besorolása szerinti előmeneteli fokozatra irányadó alsó és felső határ között - módosítható,

b) kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba sorolható [16. § (5) bek.].

Az állami tisztviselő illetményét úgy kell megállapítani, hogy annak összege elérje a besorolása szerinti előmeneteli fokozathoz tartozó alsó határt. Az állami tisztviselő a besorolása szerinti előmeneteli fokozathoz tartozó alsó határ szerinti illetményre alanyi jogon jogosult.

A munkáltatói jogkör gyakorlója az illetményt tárgyévire vonatkozóan az állami tisztviselő tárgyévet megelőző teljesítményértékelése vagy minősítése alapján a besorolása szerinti előmeneteli fokozathoz tartozó illetmény felső határáig megemelheti [19. § (1)-(2) bek.].

14.2. Kjt. 61. § (1) bek., 66. § (8) bek.

A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak.

Közalkalmazotti bértábla 2018

Fizetési osztályok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft
2	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft
3	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft
4	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	186 96
5	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	198 53
6	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	187 085 Ft	210 12
7	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	197 735 Ft	219 39
8	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	182 395 Ft	208 385 Ft	239 04
9	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	192 308 Ft	216 905 Ft	238 70
10	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	202 020 Ft	225 425 Ft	248 35
11	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	185 351 Ft	210 438 Ft	231 945 Ft	258 01
12	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	181 475 Ft	201 040 Ft	218 053 Ft	242 463 Ft	267 67
13	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	188 715 Ft	200 978 Ft	227 278 Ft	252 405 Ft	276 48
14	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	196 115 Ft	208 915 Ft	235 690 Ft	262 345 Ft	289 30
15	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	203 415 Ft	218 853 Ft	244 108 Ft	272 285 Ft	300 11
16	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	210 715 Ft	228 790 Ft	252 325 Ft	282 325 Ft	310 91
17	138 000 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	180 300 Ft	218 075 Ft	232 728 Ft	260 963 Ft	292 165 Ft	321 76

Szegedi Munkaadó-Demokratikus Szakszervezet - Szegedi Tervelet-Doktorok Szakszervezet

A sárgával jelzett rész tekintetében a közalkalmazotti illetmény-előmenetel teljesen funkcióját veszítette. Az A osztályba sorolt munkakörök betöltői szolgálati idejüktől függetlenül alanyi jogon illetményként minimálbérre, a B-től a J osztály 3. fokozatáig soroltak – a munkakör betöltéséhez szükséges képesítéstől és szolgálati időtől függetlenül – garantált bérminimumra jogosultak.

A reális munkaerő-piaci viszonyoknak való megfelelést biztosítja a Kjt. azon különös szabálya, miszerint az általános előmeneteli szabályoktól eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható, azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

Egy másik jelenség a jogalkotásban a fragmentáció. Egyes ágazatok, szakmák (pl. köznevelés, egészségügyi tevékenység) ugyan a Kjt. hatálya alatt maradnak, de az ágazati szaktörvények önálló illetmény-szabályokat tartalmaznak.

14.3. Kttv. 131. § (2)-(3) bek.; 133. § (1)-(3) és (6) bek.; 1. számú melléklet.

Szemben a Kjt-vel és az Áttv-vel, a közszolgálati tisztviselői illetmény gyűjtőkategória. Az illetmény az alapilletményből, valamint – a Kttv-ben meghatározott feltételek esetén - illetménykiegészítésből és illetménypótlékból áll. Az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie.

Az egyes osztályok (lásd lejjebb) emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok tartoznak. A szorzószám és az illetményalap szorzata határozza meg az egyes osztályok különböző fokozataihoz tartozó alapilletményt. Figyelemmel arra, hogy az illetményalap 38.650. Ft-os összege közel egy évtizede nem változott, a Besorolási osztályok szerinti illetmény-előmenetel jelentős részben funkcióját veszítette, az alapilletmény összege jelentős részben a garantált bérminimuméval egyezik meg.

ILETMÉNYRENDSZER**I. BESOROLÁSI OSZTÁLY (felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)**

Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorószám	
1	0-1	3,1	
2	1-2	3,2	
3	2-3	3,3	
4	3-4	3,5	
5	4-6	3,7	
6	6-8	3,9	
7	8-10	4,2	
8	10-12	4,4	
9	12-14	4,6	
10	14-16	4,8	
11	16-19	5,1	
12	19-22	5,2	
13	22-25	5,3	
14	25-29	5,6	
15	29-33	5,7	
16	33-37	5,8	
17	37 év felett	6,0	

II. BESOROLÁSI OSZTÁLY (érettségi végzettségű kormánytisztviselők) *

Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorozószám	
1	0-2	1,79	
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	
7	12-15	2,5	
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	
14	31-33	3,3	
15	33-35	4,0	
16	35-37	4,2	
17	37 év felett	4,4	

A Kttv. általános szabálya szerint a hivatali szerv vezetője 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 tárgyévben 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. Ezen túlmenően a megállapított alapilletmény-eltérítés a tárgyévben akkor módosítható, ha a tárgyévben a kormánytisztviselő

- vezetői kinevezést kap, vagy azt tőle visszavonják,
- kormány-főtanácsadói, kormánytanácsadói, miniszterelnöki főtanácsadói, miniszterelnöki tanácsadói, miniszteri főtanácsadói, miniszteri tanácsadói munkakörbe helyezik, vagy e munkakörét módosítják, illetve
- címadományozásra, vagy annak visszavonására, vagy
- a 119. § szerinti átsorolásra (a kormánytisztviselő az I. besorolási osztályba a feladatkörére előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséget szerzett) vagy
- tartós külszolgálatra történő kirendelésre kerül sor.

A módosítás eredményeként az alapilletmény nem lehet alacsonyabb, mint e törvény alapján az eltérítés nélkül meghatározott összeg.

14.4. Mt.

Az Mt. nem tartalmaz bér-előmeneteli szabályokat. A munkaszerződés kötelező tartalmi elemeként az alapbér teljes munkaidő esetén:

- a minimálbér,
- a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum összegénél nem lehet alacsonyabb.

15. jubileumi jutalom, a szolgálati idő elismerése

15.1. Áttv. 21. § (1) bek.

Az állami tisztviselő szolgálati ideje alapján elismerésre jogosult, amelynek mértéke

- a) húsz év állami szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén kéthavi,
- b) huszonöt év állami szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén háromhavi,
- c) harminc év állami szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén öthavi,
- d) harmincöt, és ezt követő minden öt év állami szolgálati jogviszonyban töltött idő esetén hét havi illetménynek megfelelő összeg.

15.2. Kjt. 78. § (1) – (2) bek.

A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

A jubileumi jutalom:

- a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
- b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
- c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

15.3. Kttv. 150. § (1) – (2) bek.

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 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 öt havi
illetménynek megfelelő összeg.

15.4. Mt.

Az Mt. jubileumi jutalom vagy ezzel azonos vagy hasonló funkciójú jogintézményt nem szabályoz.

16. Intézményesített részvételi jogok a munkáltató vezetésében

16.1. Áttv.

Az állami tisztviselők intézményesített részvételi jogokkal nem rendelkeznek, ugyanis az Áttv. nem biztosítja az állami tisztviselői tanács választásának lehetőségét. Ezzel szemben az Áttv. hatálya alatt álló munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók – az Mt. feltételei szerint – választhatnak üzemi tanácsot.

16.2. Kjt. 14. §

A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja. Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

16.3. Kttv.

A közszolgálati tisztviselők intézményesített részvételi jogokkal nem rendelkeznek, ugyanis a Kttv. nem biztosítja a közszolgálati tisztviselői tanács választásának lehetőségét. Ezzel szemben a Kttv. hatálya alatt álló munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók – az Mt. feltételei szerint – választhatnak üzemi tanácsot.

16.4. Mt. 236. § (1) bek.

A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

17. A kollektív szerződés kötés joga

17.1. Áttv.

A szakszervezet az állami tisztviselők jogviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződést az Áttv. szerint nem köthet. Ezzel szemben a szakszervezet az Áttv. hatálya alatti munkáltatók munkavállalóinak munkaviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződést – az Mt. feltételei szerint – köthet.

17.2. Kjt. 13. §

A Kjt. biztosítja a szakszervezet és a munkáltató (több szakszervezet, több munkáltató, ezek szövetségei, konföderációi) kollektív szerződéskötési jogát.

17.3. Kttv.

A szakszervezet a közszolgálati jogviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződést a Kttv. szerint nem köthet. Ezzel szemben a szakszervezet a Kttv. hatálya alatti munkáltatók munkavállalóinak munkaviszonyára kiterjedő hatályú kollektív szerződést – az Mt. feltételei szerint – köthet.

17.4. Mt. 276. § (1) bek.

Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselői szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

18. Szakszervezeti jogok – eltérő tartalom

Mind a négy jogviszonyban a törvények biztosítják, hogy a szakszervezet munkáltatónál képvisellel rendelkező szervezet működtessen. Egyes jogok, a szakszervezet működéséhez szükséges kedvezmények tekintetében vitatható eltérés található.

Az Mt. közalkalmazotti jogviszonyra is hatályos szabálya szerint a munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a munkajogi védelemre [Mt. 273. § (3)-(4) bek.] megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elseji taglétszáma alapján kell meghatározni [Mt. 274. § (1)-(2) bek.]. Így egy nagyon kis létszámú szakszervezeti szerv is rendelkezik munkaidő-kedvezménnyel.

Ezzel szemben a Kttv. az Áttv-re is kiterjedő hatállyal 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 munkajogi védelemre 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.

Az Mt-ét és a Kttv-ét összevetve az utóbbi törvény indokolatlanul hátrányos szabályt tartalmaz. A 30 főnél kevesebb közszolgálati tisztviselőt foglalkoztató munkáltatónál (pl. kisebb település önkormányzatának polgármesteri hivatala) képvisellel rendelkező szakszervezeti szervet kizár a munkaidő-kedvezményből. Másrészt nem a szakszervezet, hanem a Kttv. határozza meg, kit illet meg e kedvezmény.

19. A szakszervezeti tagdíj levonása – kérelemre vagy megállapodás alapján

19.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 197. § (6) bekezdése alkalmazandó.

19. 2. Kjt.

Előjáróban a közalkalmazottakra a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény alkalmazandó. Ez kimondja: Az egyesülési szabadság állampolgári jogának védelmében az Országgyűlés a következő törvényt alkotja: A munkáltató a munkavállalók munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdek-képviselési tagdíjat (a továbbiakban: tagdíjat) a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselés javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni [1. §].

Az általános szabály alól indokolatlan kivételt tartalmaz a Kjt. azon közalkalmazottakra, akik a Magyar Rendvédelmi Kar tagjai. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél működő szakszervezetek vonatkozásában a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvényt nem kell alkalmazni, a rendvédelmi feladatokat ellátó szerv a közalkalmazott illetményéből a szakszervezeti tagdíjat a rendvédelmi feladatokat ellátó szerv és a közalkalmazott erre vonatkozó megállapodása esetén vonja le [Kjt. 6/B. §].

19.3. Kttv. 197. § (6) bek.

A Kttv. ugyancsak hátrányos helyzetbe hozza – amint a vonatkozó törvény preambuluma kimondja: az egyesülési szabadság állampolgári jogának védelmében – a közszolgálati tisztviselőket. A Kttv. szerint a munkavállalói érdek-képviselési 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. Azaz, a Kttv. hátrányosabb hozza a hatálya alá tartozó munkáltatóknál munkaviszonyban állókhoz képest – akik a 1991. évi XXIX. törvény alapján alanyi jogon kérheti munkáltatójuktól: munkabéréükből a szakszervezeti tagdíjat vonják le és utalják az általa megjelölt szakszervezet javára – a közszolgálati tisztviselőket.

19.4. Mt.

Figyelemmel arra, hogy az Mt. e kérdésben rendelkezést nem tartalmaz, a 1991. évi XXIX. törvényrendekezéseit megszorítás nélkül kell alkalmaznia.

20. A jogvita indíthatósága – a bírósághoz fordulás

20.1. Áttv.

Az állami tisztviselőkre a Kttv. – mint az Áttv. általános határjogszabályaként – 190. § (1)-(6) bek és (9)-(10) bek. alkalmazandó.

20.2. Kjt.

A közalkalmazottakra az Mt. – mint a Kjt. általános határjogszabályaként – 285. § (1) bekezdése alkalmazandó.

20.3. Kttv. 190. § (1)-(6) bek és (9)-(10) bek.

(1) A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében - a (2) bekezdésben meghatározott esetekben - közszolgálati panaszt nyújthat be a Közszolgálati Döntőbizottsághoz. A munkáltató és az érdekképviselői szerv az e törvényből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A közszolgálati panaszt a sérelmesnek tartott munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a Közszolgálati Döntőbizottsághoz benyújtani

- a) a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésével;
- b) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással;
- c) a minősítés, a teljesítményértékelés megállapításaival;
- d) a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal;
- e) a kinevezés egyoldalú módosításával;
- f) * a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal

kapcsolatos ügyekben.

A Közszolgálati Döntőbizottság döntésével szemben a kormánytisztviselő, illetve a munkáltató bírósághoz fordulhat. *

(3) A kormánytisztviselő közvetlenül a bírósághoz fordulhat keresetével

a) ha a Közszolgálati Döntőbizottság a (9) bekezdésben meghatározott határidőn belül nem bírálja el a közszolgálati panaszt, ebben az esetben a határidő lejártától számított harminc napon belül,

b) a fizetési felszólítással szemben a sérelmesnek tartott munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül,

c) a (2) bekezdésben és a b) pontban meghatározottakon kívüli egyéb tárgyú igény esetén az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül.

(4) A kormánytisztviselő a (3) bekezdés b) és c) pontjaiban meghatározott esetekben, a munkáltató bármely e törvényből származó igényével összefüggésében véleményt kérhet a Közszolgálati Döntőbizottságtól az igény megalapozottságáról. A Közszolgálati Döntőbizottság véleményezési eljárása (a továbbiakban: véleményezési eljárás) nem érinti az e törvény alapján biztosított bírósághoz fordulás jogát. A véleményezési eljárásra a (9) bekezdés megfelelően alkalmazandó, azzal, hogy a Közszolgálati Döntőbizottság nem határozatot hoz, hanem a Közszolgálati Döntőbizottság tagja által kiadmányozott és indokolással ellátott véleményt bocsát ki.

(5) A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a kormánytisztviselő a közszolgálati panaszt, a munkáltató a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül terjesztheti elő. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen a kormánytisztviselő a Közszolgálati Döntőbizottsághoz, illetve a bírósághoz akkor fordulhat, ha e törvény megengedi.

(9) A közszolgálati panaszt a Közszolgálati Döntőbizottság annak kézhezvételétől számított hatvan napon belül indokolással ellátott határozatban bírálja el és döntését írásban közli. Ezt a

határidőt indokolt esetben a Közzolgálati Döntőbizottság egy alkalommal hatvan nappal meghosszabbíthatja.

(10) A Közzolgálati Döntőbizottság hatásköre az e törvény hatálya alá tartozó államigazgatási szervnél keletkezett jogvitára terjed ki.

20.4. Mt. 285. § (1) bek.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.