

A KORMÁNYZATI IGAZGATÁSRÓL SZÓLÓ 2018. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY RÖVID MAGYARÁZATA



**A KORMÁNYZATI IGAZGATÁSRÓL
SZÓLÓ 2018. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY
RÖVID MAGYARÁZATA**

Köszolgálati jogi szabályok a Kit.-ben

NEMZETI KÖSZOLGÁLATI EGYETEM
BUDAPEST
2019

Szerzők:

CSÓKA Gabriella
(II. 3–4., 9–11.)

FÜLÖP Tímea
(I. 4–6., II. 1–2., 12.)

S. HORVÁTH István
(I. 2–3., II. 17.)

JUHÁSZ Dezső
(II. 13–15.)

LUDÁNYI Dávid
(I. 1.)

SOLYMOSI Gabriella
(II. 5–6., 16.)

TAKÁCS Eszter
(II. 7–8.)

Szerkesztő:

LUDÁNYI Dávid

Szakmai lektor:

HAZAFI Zoltán

A kézirat lezárásának dátuma:

2019. október 12.

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOMJEGYZÉK

Jogszabályok és rövidítések	7
A Kit. végrehajtási rendeletei	8
Előszó	9
A Kit. szerkezeti felépítése	10
I. ÁLTALÁNOS RÉSZ	
I. 1. Preambulum, a törvény hatálya (1–3. §)	11
I. 2. A kormányzati igazgatási létszámgazdálkodás (51–60. §)	15
I. 3. A kormányzati személyügyi igazgatási központ feladatai (61–62. §)	24
I. 4. Általános magatartási követelmények és alapelvek (63–67. §)	26
I. 5. A jognyilatkozatok (68–75. §)	29
I. 6. A Magyar Kormánytisztviselői Kar (76–78. §)	32
II. KÜLÖNÖS RÉSZ	
II. 1. A kormányzati szolgálati jogviszony és annak alanyai (79–81. §)	34
II. 2. A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése (82–90. §)	36
II. 3. A kormányzati szolgálati jogviszony tartalma (91–98. §)	42
II. 4. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás (99–103. §)	47
II. 5. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése (104–117. §)	49
II. 6. A munka- és pihenőidő, szabadság (118–133. §)	60
II. 7. Az illetmény, az illetményen felüli juttatások, kedvezmények és támogatások (134–151. §)	64
II. 8. A gyermeket nevelő és családot alapító kormánytisztviselőkre vonatkozó kiegészítő rendelkezések (152–163. §)	72
II. 9. A kártérítési és fegyelmi felelősség (164–166. §)	75
II. 10. A Közszolgálati Döntőbizottság eljárása, a jogvita (167–169. §)	77
II. 11. Az érdekegyeztetés (170–172. §)	78
II. 12. Az adatkezelés (173–180. §)	79
II. 13. A szakmai felsővezető (223–250. §)	84
II. 14. A szakmai vezető (251–265. §)	88
II. 15. A területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőinek és kormányzati ügykezelőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára vonatkozó rendelkezések (266–277. §)	89
II. 16. A munkaviszonyban történő foglalkoztatás szabályai (278–279. §)	91
II. 17. Záró rendelkezések (280–333. §)	92
Ábrák jegyzéke	99

JOGSZABÁLYOK ÉS RÖVIDÍTÉSEK

Törvények

Magyarország Alaptörvénye (**Alaptörvény**)

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (**Kjt.**)

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (**Szja tv.**)

2003. évi LXXXIV. törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről (**2003. évi LXXXIV. törvény**)

2010. évi XLIII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról (**Ksztv.**)

2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról (**NAV tv.**)

2010. évi CXXVI. törvény a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval összefüggő törvénymódosításokról (**Khtv.**)

2010. évi CLXXXV. törvény a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról (**Mttv.**)

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (**Infotv.**)

2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról (**Áht.**)

2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (**Kttv.**)

2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról (**Üsztv.**)

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (**Mt.**)

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról (**Hjt.**)

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (**Ptk.**)

2013. évi XXXVI. törvény a választási eljárásról (**Ve.**)

2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (**Hszt.**)

2015. évi CCXXII. törvény az elektronikus dokumentum kézbesítésére és az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól (**E-ügyintézési tv.**)

2016. évi LII. törvény az állami tisztviselőkről (**Áttv.**)

2016. évi LXXIII. törvény a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról (**Külszolgálati tv.**)

2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról (**Kp.**)

2017. évi CXXXIX. törvény a Kormánytisztviselői Döntőbizottság elnevezésének megváltoztatásával összefüggő egyes törvények módosításáról (**2017. évi CXXXIX. törvény**)

2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről (**Art.**)

2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (**Kit.**)

Rendeletek

273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről [**273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet**]

94/2018. (V. 22.) Korm. rendelet a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről (**Kormány Statútum**)

Határozatok

1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elvekről [**1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat**]

1150/2013. (III. 22.) Korm. határozat az egészségügyi ágazatban való végrehajtásáról [**1150/2013. (III. 22.) Korm. határozat**]

A KIT. VÉGREHAJTÁSI RENDELETEI

- 16/2019. (II. 13.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény egyes átmeneti rendelkezéseinek végrehajtásáról
- 32/2019. (III. 5.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény illetménykülönbözet-számítással összefüggő átmeneti rendelkezéseinek alkalmazásáról
- 52/2019. (III. 14.) Korm. rendelet a Magyar Közigazgatási Ösztöndíjról
- 69/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet a Közszolgálati Döntőbizottságról
- 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet a személyügyi központról, a kiválasztási eljárásról és a közzétételi eljárásról
- 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról
- 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a közszolgálati személyügyi nyilvántartásra és statisztikai adatgyűjtésre, a közszolgálati alkalmazottak és a munkavállalók személyi irataira vonatkozó szabályokról, valamint a kormányzati igazgatási szervek álláshelyeinek nyilvántartásáról
- 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről
- 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről
- 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről

ELŐSZÓ

Az utóbbi években dinamikus változás jellemezte a közszerológati jogalkotást. Ennek részeként a Kit. gyökeresen átalakította a közigazgatás foglalkoztatási viszonyainak szabályozását. A változások mélységét mutatja, hogy a törvény nemcsak új szabályokat vezetett be, hanem koncepcionális változásokat is hozott.

Több tárgykörben a korábbi kötött szabályozás helyébe keretjellegű, a munkáltató számára jelentős mozgásteret engedő rendelkezések léptek. A jogállási szabályok szervezeti és létszámgazdálkodási kérdésekkel egészültek ki. Az új törvénnyel együtt, mintegy 40 tárgykörben készültek új végrehajtási rendeletek vagy rendeletmódosítások, s további, több mint 30 törvény módosítására is sor került.

A jogszabályi változások több tízezer kormánytisztviselő jogait és kötelezettségeit módosították. Ezért kiemelten fontos, hogy a kormánytisztviselők naprakész tájékoztatást kapjanak a változások céljáról, jelentőségéről, és mindazokról a tényekről, körülményekről, amelyek ismerete nélkülözhetetlen jogaik gyakorlásához és kötelezettségeik teljesítéséhez.

A Miniszterelnöki Kormányiroda kezdeményezésére a Nemzeti Közszerológati Egyetem úgy döntött, hogy különböző műfajú oktatási anyagokat, valamint jogalkalmazási segédleteket készít. A sort két törvényi kompilációval kezdtük, az egyik a Kit., míg a másik a Kttv., és a két törvényhez kapcsolódó végrehajtási rendeletek tematikusan szerkesztett jogszabályi gyűjteménye. Mindkét kiadványnak az a célja, hogy a jogalkalmazók egy helyen találják meg az egymással összefüggő joganyagot. Ezeket követi kiadványunk, a Kit. rövid magyarázata, amelynek célja, hogy tömör magyarázataival gyors és naprakész gyakorlati segítséget nyújtson a jogalkalmazók számára. Ennek garanciája, hogy a szerzők gyakorló szakemberek, akik közvetlenül részt vettek az új szabályok kialakításában.

Kiadványunk a „kommentár műfaj” módszerét követi, ugyanakkor azzal is számolunk, hogy a jogalkalmazási tapasztalatok fokozatosan bővülni fognak, újabb végrehajtási rendeletek, belső szabályzatok lépnek hatályba, ezért azt tervezzük, hogy kiadványunkat a közeljövőben részletes magyarázatokkal kibővítve, a szükséges módosításokat elvégezve, ismét közreadjuk.

A mostani kiadványunkban kizárólag a törvénynek a személyi állományra vonatkozó rendelkezéseivel foglalkozunk, bővített kiadásunkban azonban már a szervezeti kérdésekre is ki fogunk térni. Rendkívül hasznos lenne számunkra, ha visszajelzéseket, javaslatokat, egyéb észrevételeket kapnánk a jogalkalmazó kollégáktól, mert ezek alapján kommentárunkat jobban tudjuk igazítani a „felhasználói” igényekhez.

Reményeink szerint elméleti és gyakorlati szakemberek egyaránt hasznosítani tudják munkájuk során jogszabályi magyarázatunkat!

Budapest, 2019. október 12.

A szerkesztőség

A Kit. szerkezeti felépítése

1. rész	2. rész	3. rész	4. rész	5. rész	6. rész	7. rész	8. rész	9–10. rész
I. fejezet	II–V. fejezet	VI–IX. fejezet	X–XXIV. fejezet	XXV–XXX. fejezet	XXXI. fejezet	XXXII–XXXIII. fejezet	XXXIV–XXXV. fejezet	–
Törvény hatálya (1–3. §)	Kormány (5–15. §)	A kormányzati igazgatási szerv alaplétszáma (51–52. §)	– általános magatartási követelmények (63–67. §) – jognyilatkozatok (68–75. §)	A politikai felsővezetőkre vonatkozó közös szabályok (181–187. §)	Kormánybiztos, miniszterelnöki biztos, miniszteri biztos (219–222. §)	Szakmai felsővezető (223–250. §)	Kormányhivatalok kormánytisztviselői és kormányzati ügykezelői (266–277. §)	Munkaviszonyban történő foglalkoztatás (278–279. §)
–	Miniszterelnöki Kormányiroda és minisztérium (16–33. §)	Központosított állás-helyállomány (53. §)	– MKK (76–78. §)	Miniszterelnök (188–195. §)	–	Szakmai vezető (251–265. §)	–	Záró rendelkezések (280–333. §)
–	Kormányzati főhivatal és központi hivatal (34–38. §)	Álláshely (54–60. §)	– a kormányzati szolgálati jogviszony és annak alanyai (79–81. §) – a kormányzati jogviszony létesítése (82–90. §)	Miniszter (196–201. §)	–	–	–	–
–	Kormányhivatal (39–50. §)	A kormányzati személynévi igazgatás központi feladatai (61–62. §)	– a jogviszony tartalma (91–98. §) – a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás (99–103. §)	Államtitkár (202–205. §)	–	–	–	–
–	–	–	– a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése (104–117. §)	Kormány megbízott (206–213. §)	–	–	–	–
–	–	–	– munka- és pihenőidő (118–133. §)	A tanácsadó politikai szolgálati jogviszonya (214–218. §)	–	–	–	–
–	–	–	– díjazás (134–151. §) – családbarát rendelkezések (152–163. §)	–	–	–	–	–
–	–	–	– felelősség (164–166. §) – jogvita (167–169. §) – érdekegyeztetés (170–172. §) – adatkezelés (173–180. §)	–	–	–	–	–

I. ÁLTALÁNOS RÉSZ

I. 1. Preambulum, a törvény hatálya (1–3. §)

Preambulum

A Kit. preambuluma megfogalmazza a jogalkotó legfontosabb *jogpolitikai céljait*. A törvény ilyen személyzetpolitikai célként határozza meg a korszerű és hatékony kormányzati igazgatási szervezetrendszer kialakítását, a nemzetet magas színvonalon szolgáló kormányzati tisztségviselők szolgálati jogviszonyának szabályozását és ennek érdekében a tisztségviselők szolgálatának anyagi elismerését, továbbá a közszolgálat és a családi élet egyensúlyának megteremtését. Ezeknek a céloknak az elérése érdekében különféle intézkedések olvashatók ki a törvény egyes rendelkezései közül, amelyek egyben a Kit. egyedi karakterisztikáját is megteremtik. Így a célok elérését szolgálja többek között a Kit. álláshelyalapú munkavégzési rendszerének és új illetményrendszerének a bevezetése, valamint a családbarát intézkedések külön fejezetben való meghatározása is.

1. § Hatály

1. A foglalkoztatási törvények esetében megkülönböztethetjük azok személyi, szervei és tárgyi hatályát. A *személyi hatály* azt fejezi ki, hogy a törvény milyen személyi körre terjed ki; a *szervei hatály* azt, hogy e személyi körre vonatkozó szabályokat milyen szerveknél történő foglalkoztatás esetén kell alkalmazni; a *tárgyi hatály* pedig a törvény szabályozási tárgyát, azaz azokat a jogviszony(oka)t, amely(ek)re nézve rendelkezéseket állapít meg.

A Kit. bevezet egy új *gyűjtőfogalmat*, a *kormányzati igazgatási szervek tisztségviselőinek* kategóriáját. Ennek tartalmát a 4. § alatt, a törvény tárgyi hatályának meghatározása során ismerhetjük meg.

Kormányzati igazgatási tisztségviselő:

- a politikai felsővezető (miniszterelnök, miniszter, államtitkár);
- a politikai vezető (kormány megbízott);
- a tanácsadó (politikai tanácsadó és főtanácsadó, kabinetfőnök);
- a biztos (kormánybiztos, miniszterelnöki biztos, miniszteri biztos);
- a szakmai felsővezető (közigazgatási államtitkár, helyettes államtitkár, főigazgató);
- a szakmai vezető (igazgató, járási hivatal vezetője és helyettese, főosztályvezető, osztályvezető);
- a központi kormányzati igazgatási szervek, és ezek területi és helyi szerveinek kormánytisztviselője, valamint
- a területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselője és kormányzati ügykezelője.

2. *Új kategóriák* jelentek meg azzal, hogy a politikai és biztosi feladatokat ellátó tisztségviselők is a Kit. személyi hatálya alá kerültek. A törvény amellest, hogy különbséget tesz a politikai, biztosi és szakmai kategóriák között, elhatárolja egymástól a vezetői és felsővezetői szinteket is. A Kit. lényeges újítása, hogy különálló csoportként tekint a biztosokra, hiszen nem sorolja őket sem a politikai, sem a tisztviselői rétegekbe, ez pedig a rájuk vonatkozó szabályozásban is megmutatkozik. A Kit. szűkítette a szakmai vezetők körét, s a Kttv.-vel szemben már nem teszi lehetővé a főosztályvezető-helyettesi beosztás létrehozását és betöltését. A kormánytisztviselők esetében – igazodva a törvény szervei hatályához – különbséget tehetünk a központi és a területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselői között. Lényeges különbség a két szervezeti szint között, hogy a központi kormányzati igazgatási szervekben a kormánytisztviselők munkáját nem segítik kormányzati ügykezelők.

3. Szükséges megjegyeznünk, hogy a Kttv. szerinti kormánytisztviselők és kormányzati ügykezelők nem keverendők össze a Kit. által szabályozott személyi körökkel, esetükben teljesen *más jogok és kötelezettségek* alkotják kormányzati szolgálati jogviszonyuk tartalmát.

4. A Kit. ugyan nem tekinti kormányzati igazgatási tisztségviselőnek a *munkavállalókat*, mindazonáltal a Kttv.-hez hasonló módon lehetővé teszi a kormányzati igazgatási szervnél történő foglalkoztatásukat. Akárcsak korábban, a jelenlegi szabályozás is személyi hatálya alá vonja az *igazságügyért felelős miniszter* által vezetett *minisztériumba* beosztott *bíró*t, *bírósági titkárt*, illetve *ügyészt*.

2. § A kormányzati igazgatási szervek

A Kit. az államigazgatási és autonóm közigazgatási szervek foglalkoztatási jogviszonyait – többnyire következetesen – elválasztja egymástól. Ez azt jelenti, hogy amíg a Kttv. továbbra is megmarad a Kormánytól független autonóm közigazgatási szervek foglalkoztatottjainak jogállási törvényeként, addig a Kit. kifejezetten a Kormány irányítása alatt álló államigazgatási szervek foglalkoztatottjainak jogállási törvénye. A Kit. az államigazgatási szerveket kormányzati igazgatási szervekként határozza meg, s ezeknek *két nagy csoportját* különbözteti meg; egyrészt a *központi* kormányzati igazgatási szerveket (ideértve ezek területi és helyi szerveit), másrészt a *területi* kormányzati igazgatási szerveket.

1. *Központi* kormányzati igazgatási szerv a Kormány, a Miniszterelnöki Kormányiroda, a minisztérium, a kormányzati főhivatal, valamint a központi hivatal. A Kit. ezek közül a kormányzati főhivatalokat – azaz a korábban kormányhivataloknak nevezett államigazgatási szerveket – sorolja fel pontosan. Ennek alapján kormányzati főhivatal a Központi Statisztikai Hivatal, az Országos Atomenergia Hivatal, a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala és a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal. Látható, hogy a Kit. szélesebb körben határozza meg szervei hatályát a Kttv. korábbi szervei hatályával szemben, és számos rendelkezést átvesz a Ksztv.-ből is. A kormánytisztviselők erőteljesebb Kormányhoz való kötődését fejezi ki az, hogy egy törvény rendezi a Kormány tagjainak és a Kormány tisztviselőinek a jogállását. A Kit. a minisztériumokat pontosan nem veszi sorra, ezeket a Kormány Statútumból ismerhetjük meg. Ugyanez igaz a központi hivatalokra is, ugyanis a Kormány Statútum 1. melléklete tartalmazza a Kormány tagjai által irányított vagy felügyelt központi államigazgatási szervek katalógusát. Központi hivatalnak számít például a Kormányzati Ellenőrzési Hivatal, a Nemzetstratégiai Kutatóintézet vagy a Magyar Államkincstár. A Kit. értelmében a *központi kormányzati igazgatási szervek* területi és helyi szervei szintén ebbe a kategóriába tartoznak, így például a Magyar Államkincstár megyei igazgatóságai is ide sorolandók.

A törvény *negatív hatálya* egyes szerveket teljesen kivesz a törvény alkalmazása alól (Nemzeti Adó- és Vámhivatal, Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal), míg a Központi Statisztikai Hivatalra nézve a Kit. szabályait a hivatalos statisztikáról szóló törvényben meghatározott eltérésekkel rendeli alkalmazni. A Kit. nem rendelkezik az intézményfenntartásra kijelölt szervekről (a Klebelsberg Központ, valamint a tankerületi központok), mivel ezekre továbbra is a Kttv. szabályait kell alkalmazni. A Nemzeti Adó- és Vámhivatalra (NAV), illetve a Bevándorlási és Menekültügyi Hivatalra annak ellenére sem terjed ki a Kit. hatálya, hogy egyébként a Kormány Statútum, illetve a saját jogállási törvényeik is központi hivatalnak minősítik e szerveket. A NAV személyi állományába tartozó kormánytisztviselőkre és ügykezelőkre a Kttv. rendelkezéseit a NAV tv.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, így tehát a NAV tv. háttérjogszabályának az államigazgatási feladatokat teljesítő foglalkoztatottak tekintetében a Kttv. tekinthető. A Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal jogállásának szabályozása ugyancsak változáson esett át, hiszen a korábban Kttv. hatálya alatt álló államigazgatási szerv, idegenrendészeti szerv formájában – Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság elnevezéssel –, rendészeti feladatokat ellátó szervvé alakult át, s a Hszt. hatálya alá került. A Kttv. hatályához képest a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szerveinél is hasonló változások mentek végbe.

2. Területi kormányzati igazgatási szervek a fővárosi és megyei *kormányhivatalok* (és a járási hivatalok). Ebben a körben tehát a korábban Áttv. hatálya alatt álló szervekről van szó. Ezzel összefüggésben meg kell jegyeznünk azt, hogy a jogalkotó hatályon kívül helyezte az Áttv.-t a Kit. hatályba lépése következtében (szemben a Kttv.-vel, ami a fentiekben említett módon továbbra is hatályos a jelzett személyi körök, szervek és jogviszonyok vonatkozásában).

3. A törvény speciális abban a tekintetben, hogy a hatálya alá nem tartozó, de egyébként a kormányzati igazgatási szerv irányítása vagy felügyelete alatt álló szervekre is kiterjed, ha az ilyen szervnél létrejövő munkavégzésre irányuló jogviszony, az e törvény szerinti *álláshelyen* jön létre, illetve áll fenn.

A kormányzati igazgatási szerveket a következő táblázat foglalja össze.

Kormányzati igazgatási szervek					
Központi kormányzati igazgatási szervek (ezek területi és helyi szervei)					Területi kormányzati igazgatási szervek
Kormány	Miniszterelnöki Kormányiroda	minisztérium	kormányzati főhivatal	központi hivatal	fővárosi és megyei kormányhivatal

1. sz. ábra: Központi és területi kormányzati igazgatási szervek
(Forrás: Saját szerkesztés.)

3. § A kormányzati igazgatás tisztségviselői

1. A Kit. – akárcsak a legtöbb közszolgálati foglalkoztatási törvény, a Kjt. és az Üsztv. kivételével – nem valósítja meg az „*egy szerv, egy jogállás*”-elvét, hiszen a kormányzati szolgálati jogviszony mellett, és lényegében azon belül is, többféle szabályozást tartalmaz.

Fontos korlátozást jelent, hogy főszabály szerint az álláshelyeken csak kormányzati szolgálati jogviszony, biztos jogviszony, politikai szolgálati *jogviszony* vagy pedig – korlátozott mértékben – munkaviszony létesíthető.

2. A korábbiakban említettük, hogy az álláshelyen *vezénylés* és *beosztás* alapján is lehet jogviszonyt létrehozni. Hangsúlyozni kell azonban, hogy az előbbi esetben a vezényelt ezzel még önmagában nem kerül a Kit. tárgyi hatálya alá, mert csak az álláshelyi szabályok szempontjából kell őt „figyelembe venni”. Utóbbi esetben azonban az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, bírósági titkár és ügyész jogviszonyára már a Kit. rendelkezéseit kell alkalmazni.

Ösztöndíjas és *megbízási jogviszony* az álláshelytől függetlenül is létesíthető a kormányzati igazgatási szervezetekben. Megbízási szerződés alapján történő foglalkoztatás nem leplezhet kormányzati szolgálati jogviszonyt, azzal ugyanis színlelt megállapodás jön létre.

3. Főszabály szerint *egy álláshelyen* egyidejűleg egyszerre *egy jogviszony* hozható létre. A Kit. pontosan megmondja ugyanakkor azt is, hogy egy álláshelyen mikor hozható létre egyidejűleg, egyszerre *több jogviszony*. Elméletileg tehát semmi sem zárja ki azt, hogy egy álláshelyen egyszerre egy kormányzati szolgálati jogviszony és egy munkaviszony is létesüljön. Ennek oka, hogy a Kit. – a Kttv.-vel szemben – nem korlátozza az ellátott közfeladatok jellegére tekintettel a munkaviszony létesítését.

Az alábbi ábra szemlélteti, hogy az egyes személyi körökbe tartozó tisztségviselők pontosan milyen jogviszonyban állnak.

A kormányzati igazgatás tisztségviselői									
Politikai szolgálati jogviszony			Biztosi jogviszony			Kormányzati szolgálati jogviszony			
politikai felsővezető	politikai vezető	politikai (fő)tanácsadó, kabinetfőnök	kormánybiztos	miniszterelnöki biztos	miniszteri biztos	szakmai felsővezető	szakmai vezető		
Politikai felsővezető						Szakmai felsővezető			
miniszterelnök	miniszter	államtitkár				közig. államtitkár	hely. államtitkár	kormányzati főhivatal, központi hivatal vezetője, helyettese	kormányhivatal főigazgató
Politikai vezető						Szakmai vezető			
kormány megbízott						kormányhivatal igazgató	járási hivatal vezetője, helyettese	főosztályvezető	osztályvezető
						↓ ↓			
						Központi kormányzati igazgatási szervek, ezek területi és helyi szerveinek kormánytisztviselője		Területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselője és kormányzati ügykezelője	

2. sz. ábra: A Kit. személyi és tárgyi hatálya
(Forrás: Saját szerkesztés.)

4. Jogalkalmazási szempontból lényeges, hogy a Kit. a Kttv.-hez hasonló módon *analógiát* alkalmaz az egyes jogviszonyok rendelkezéseinek alkalmazására. A törvény Negyedik Része tartalmazza a kormányzati szolgálati jogviszonyra vonatkozó főszabályokat, amely így a Kit. „*alapjogviszonyának*” tekinthető. E szabályokat *megfelelően kell alkalmazni* a Kit. további személyi köreire és jogviszonyaira nézve is. Ez azt jelenti, hogy a törvény eltérő rendelkezése hiányában a központi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára megfogalmazott szabályokat kell alkalmazni a politikai felsővezetők, vezetők és tanácsadók politikai szolgálati jogviszonyára; a szakmai felsővezetők, vezetők, illetve a területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára is.

A kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók *munkaviszonyára* az Mt.-t a Kit.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. A munkaviszony esetén a Kit. Kilencedik Része az „*alapjogviszony*” rendelkezései közül csak néhányat rendel alkalmazni.

Indokolt utalni arra, hogy a *politikai* és a *biztosi feladatok* csak politikai szolgálati vagy biztosi jogviszony keretében láthatók el, kormányzati szolgálati jogviszony vagy munkaviszony formájában tehát nem.

Érdekes kérdés, hogy miképpen viszonyul egymáshoz a Kit. és a Kttv. Ennek megítélésében a két törvény szakaszai nyújtanak segítséget. Ezzel kapcsolatban a Kttv. úgy fogalmaz, hogy a *rendelkezéseit* akkor kell alkalmazni a kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára vagy a jogviszony egyes elemeire, ha a Kit. ekként rendelkezik, vagy a Kit. a jogviszony vagy annak egyes elemei tekintetében a hatályának hiányáról rendelkezik [Kttv. 1. § (2) bek.]. Egyebekben a két törvény szabályait önállóan kell értelmezni.

I. 2. A kormányzati igazgatási létszámgazdálkodás (51–60. §)

Bevezetés – az álláshelyalapú létszámgazdálkodás alapegysége: az álláshely

A Kit. által létrehozott új létszámgazdálkodási rendszer az *álláshely*en alapul; a Kit. hatálya alá tartozó kormányzati igazgatási szervek a feladataikat az álláshelyeken foglalkoztatott kormánytisztviselők és munkavállalók közreműködésével látják el. Ehhez kétféle álláshelyet biztosít a törvény: az alaplétszámba tartozó álláshelyet és a központosított álláshelyállományba tartozó álláshelyet.

2.1. A kormányzati igazgatási szerv alaplétszáma és az alaplétszámba tartozó álláshely

51. § A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának meghatározása

1. A kormányzati igazgatási szerv alaplétszáma *a kormányzati igazgatási szerv közfeladatai* alapján a Kormány által – a kormányzati igazgatási szervet vezető, irányító vagy felügyelő miniszter javaslatának figyelembevételével – a kormányzati igazgatási szerv számára megállapított álláshelyek száma. Az alaplétszám tehát a kormányzati igazgatási szerv feladataival arányos, az azok ellátásához szükséges – nem több és nem kevesebb – mennyiségű és besorolású álláshelyek összességét jelenti, amelybe a központosított álláshelyállományból a kormányzati igazgatási szerv rendelkezésére bocsátott álláshelyek nem tartoznak bele.

2. Minden olyan esetben, ha egy új kormányzati igazgatási szerv létrehozására kerül sor, szükséges számára a működéséhez nélkülözhetetlen alaplétszámot megállapítani.

A kormányzati igazgatási szervet vezető, irányító vagy felügyelő *miniszter* (a továbbiakban: miniszter) az alaplétszám megállapítására *javaslatot tehet* a kormányzati igazgatási szerv alapítása vagy egy másik kormányzati igazgatási szervből átalakítás útján történő létrehozása esetén.

A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámát *a Kormány állapítja meg* a miniszter javaslatának figyelembevételével.

3. A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának megállapítása során figyelembe kell venni azoknak a személyeknek az álláshelyét is, akiket vezénylés keretében foglalkoztatnak a kormányzati igazgatási szervnél, és továbbra is hivatásos vagy katonai szolgálati jogviszonyban állnak. Szintén számításba kell venni az alaplétszám megállapításánál azokat a beosztott bírókat, bírósági titkárokat és ügyészeket, akik az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumban látnak el feladatot.

52. § A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának felülvizsgálata

A miniszter minden általa vezetett, irányított vagy felügyelt kormányzati igazgatási szerv esetében naptári évente egyszer – az elemi költségvetés elkészítési határidejének figyelembevételével – javaslatot tehet a kormányzati igazgatási szerv *alaplétszámának* és az alaplétszámba tartozó *álláshelyek besorolásának felülvizsgálatára*.

A felülvizsgálat évenkénti egyszeri kezdeményezésén túl a Kit. biztosítja a miniszter számára annak lehetőségét is, hogy a kormányzati igazgatási szerv *átszervezése* vagy *feladatainak változása* miatt bármikor kezdeményezze a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának módosítását.

A javaslatnak tartalmaznia kell:

- a javaslattal érintett kormányzati igazgatási szerv nevét;
- az alaplétszám megemelésére irányuló javaslat esetén az új álláshelyek javasolt számát és besorolási kategóriáját;
- az alaplétszám mértékének csökkentésére irányuló javaslat esetén a csökkentéssel érintett álláshelyek azonosítóját és besorolási kategóriáját;
- az alaplétszámába tartozó álláshely besorolási kategóriájának módosítása esetén az érintett álláshely azonosítóját, az álláshely régi és a javasolt új besorolási kategóriáját;
- a módosítás indokolását, ideértve – ha van ilyen – az alaplétszám csökkentésére vagy növelésére okot adó közfeladat-változás ismertetését is;
- a javaslat várható hatását az érintett kormányzati igazgatási szerv költségvetésére, ideértve az esetlegesen felmerülő többletforrásigényt, és
- ha elfogadásra, illetve kiadásra került ilyen, akkor a javaslat tartalmával összefüggő jogszabály, határozat, illetve utasítás számát.

A Kormány a felülvizsgálat eredményeként *megemelheti* vagy *csökkentheti* a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámát, de dönthet úgy is, hogy *változatlanul hagyja* azt.

54–55. § A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely

1. A kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely *rendeltetése*, hogy a kormányzati igazgatási szerv alapfeladatai ellátásához szükséges humán erőforrás biztosítva legyen a szerv számára, ezért a kormányzati igazgatási szerv köteles valamennyi, az alaplétszámába tartozó álláshelyet betölteni.

2. Ha az álláshely *hat hónapon át betöltetlen*, azt a Kormány – a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv kezdeményezésére – a központosított álláshelyállományba helyezi azzal, hogy a hat hónapba nem számít be azon időtartam, amikor az álláshely betöltésére a Kormány döntése alapján nincs lehetőség (például létszámszárat rendel el a Kormány).

Mivel azonban vannak olyan esetek, amikor a kormánytisztviselő csak átmenetileg van távol, és ezért nem tudja ellátni az álláshelyen a feladatait, a távollét után pedig visszatér az álláshelyére, nem minden esetben kell alkalmazni az előző bekezdésben ismertetett szabályt. A Kit. ilyen, a hat hónap időtartam számításánál *figyelmen kívül veendő időtartamként* határozza meg azt az időt, amikor az álláshelyen foglalkoztatott kormánytisztviselő:

- fizetés nélküli szabadságon van;
- a munkavégzési kötelezettség alól mentesül;
- kormányzati érdekből történő kirendelésére került sor vagy
- külszolgálati kirendelésére került sor.

3. Az álláshelynek a feladatokhoz való kötöttségéből fakad a Kormánynak az a jogköre is, hogy a kormányzati igazgatási szerv által ellátandó közfeladatok változása esetén a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyet *átcsoportosíthatja* egy másik kormányzati igazgatási szervhez.

Szintén a feladathoz kötöttségre vezethető vissza az a szabály is, mely szerint a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely a központosított álláshelyállományba kerül, ha a kormányzati igazgatási szervnek az álláshelyen ellátandó feladata megszűnik.

2.2. A központosított álláshelyállomány és a központosított álláshelyállományba tartozó álláshely

53, 56. § A központosított álláshelyállomány

A központosított álláshelyállomány rendeltetése

A központosított álláshelyállomány rendeltetése, hogy biztosítsa a kormányzati igazgatási szervek számára az alaplétszámon felül szükséges álláshelyet a jogszabályban meghatározott esetekben.

A központosított álláshelyállományba tartozó álláshely igénylése

A központosított álláshelyállományból álláshelyet a miniszter a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervnél, azaz a Miniszterelnöki Kormányirodánál igényelhet.

A központosított álláshelyállományból álláshely igénylésére abban az esetben van lehetőség, ha:

- a korábban vezetői álláshelyen foglalkoztatott kormánytisztviselőt ügyintézőként kívánja továbbfoglalkoztatni a kormányzati igazgatási szerv, feltéve, hogy nem rendelkezik üres ügyintézői álláshellyel;
- a kormányzati szolgálati jogviszony vagy a munkaviszony az európai uniós vagy elkülönített projekt, illetve program keretében meghatározott feladatok ellátására jön létre;
- az álláshelyen tartós külszolgálat, külszolgálati felkészülés és a külszolgálatot követő, átmeneti belső elhelyezés keretében történik a foglalkoztatás;
- az álláshely a biztos jogviszony és a biztos titkárságának létrehozása érdekében szükséges;
- az álláshely a miniszterelnöki megbízott munkájának segítségét szolgálja;
- a kormányzati igazgatási szerv által ellátandó feladatok indokolják a központosított álláshelyen történő foglalkoztatást.

A központosított álláshelyállományba tartozó álláshely betöltésének engedélyezése

A központosított álláshelyállományba tartozó álláshely betöltését a Kormány határozott vagy határozatlan időre engedélyezheti. A határozott időre szóló engedély alapján értelemszerűen csak határozott idejű jogviszonyt lehet létrehozni az engedélyben megjelölt határidő figyelembevételével. A határozatlan időre szóló engedély alapján az álláshely betölthető határozott idejű, illetve határozatlan idejű jogviszonnyal is.

Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a központosított álláshelyállományba tartozó álláshely a betöltésére irányuló engedéllyel nem válik a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának részévé, hacsak a Kormány ettől eltérően nem dönt.

Az álláshely visszahelyezése a központosított álláshelyállományba

A Kormány a központosított álláshelyállományból származó, a kormányzati igazgatási szerv által betöltött álláshelyet – a miniszter javaslatára vagy a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv kezdeményezésére – a központosított álláshelyállományba visszahelyezheti.

A miniszter akkor javasolhatja, illetve a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv akkor kezdeményezheti a kormányzati igazgatási szerv rendelkezésére bocsátott központosított álláshelynek a központosított álláshelyállományba történő visszahelyezését, ha:

- a központosított álláshely betöltetlen;
- a központosított álláshelyen ellátott feladat megszűnt;
- a központosított álláshelyen ellátott feladat egy másik álláshelyen kerül ellátásra vagy
- a központosított álláshelyen létrehozott határozott idejű jogviszony megszűnt.

A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv abban az esetben kezdeményezheti a betöltetlen álláshely központosított álláshelyállományba történő visszahelyezését, ha az álláshely legalább 6 hónapja betöltetlen. Amennyiben az álláshelykeretbe tartozó álláshely betöltetlen, nem kezdeményezhető annak visszahelyezése.

Az álláshelykeret

A kormányzati igazgatási szerv rendelkezésére bocsátott álláshelyek – legyen szó akár alaplétszámba tartozó álláshelyről, akár központosított álláshelyállományba tartozó álláshelyről – az alábbi esetekben megállapíthatók álláshelykeret formájában is:

- a tartós külszolgálat, a külszolgálati felkészülés és a külszolgálatot követő, átmeneti belső elhelyezés céljából;
- a Magyarország Európai Unió mellett működő Állandó Képviselétén történő foglalkoztatás céljából;
- a kormányzati igazgatási szerv számára jogszabályban előírt feladatok ellátása céljából.

A fővárosi és megyei kormányhivatalok álláshelyeinek összessége szintén álláshelykeret formájában kerülhet megállapításra.

Az álláshelykeret előnye, hogy nagyobb mozgásteret biztosít a munkáltatói jogkör gyakorlója számára, mivel az álláshelyeket nem kötelező folyamatosan betölteni, hanem a felmerülő feladatok és igények alapján kerülhet sor az álláshelyek felhasználására [88/2019. (IV. 23.) Korm. rend.].

2.3. Az álláshely

57. § Az álláshely besorolása

Az álláshely *legfontosabb paramétere* annak besorolási kategóriája; ugyanis ettől függ, hogy az adott álláshelyen milyen jogviszony hozható létre, mekkora illetmény adható és hány nap pótszabadság illeti meg az álláshely betöltőjét. Míg a Kttv. által szabályozott, szenioritás elvén működő rendszerben a tisztviselő szolgálati idejéhez igazodott a besorolási osztály, addig ez a Kit. által bevezetett új rendszerben az álláshely legfőbb ismérve, hogy független az álláshelyet betöltő tisztviselő korától, szakmai pályafutásától.

A besorolási kategóriák

A besorolási kategóriák két rendszerét különbözteti meg a törvény; a minisztériumokra vonatkozó, valamint a kormányzati főhivatalokban és a központi hivatalokban alkalmazható kategóriákat.

1. A minisztériumokban az alábbi kategóriák használhatóak:

- ügyintéző, ezen belül:
 - a) kormánytanácsos,
 - b) vezető-kormánytanácsos,
 - c) kormányfőtanácsos,
 - d) vezető-kormányfőtanácsos;
- szakmai vezető;
- szakmai felsővezető;
- biztosi jogviszonyban álló személy;
- tanácsadó;
- politikai felsővezető.

2. A kormányzati főhivatalok és a központi hivatalok esetében az ügyintézői kategóriák tekintetében van eltérés a minisztériumok számára megállapított kategóriákhoz képest, a többi kategória megegyezik. A kormányzati főhivataloknál és a központi hivataloknál alkalmazandó ügyintézői kategóriák a következők:

- hivatali tanácsos;
- vezető-hivatalitanácsos;
- hivatali főtanácsos I.;
- hivatali főtanácsos II.;
- vezető-hivatalifőtanácsos.

A fővárosi és megyei kormányhivatalok esetében ezek a besorolási kategóriák nem alkalmazhatók, ugyanis ebben a szervei körben megmaradt az Áttv.-vel bevezetett előmeneteli rendszer.

Az álláshelyek besorolása

1. A Kormány az alaplétszám megállapításával egyidejűleg – ugyanabban a határozatban – meghatározza a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyek besorolási kategóriáját is. A fővárosi és megyei kormányhivatalok alaplétszámába tartozó álláshelyek esetében azonban az álláshelyek besorolására nem kerül sor. Szintén mellőzi a besorolást a Kormány abban az esetben is, amikor a Kormány álláshelykeretet állapít meg.

2. A Kormány a központosított álláshelyállományba tartozó álláshely betöltésének engedélyezése során megállapítja a központosított álláshelyállományba tartozó álláshely besorolását is, kivéve, ha a Kormány az álláshelynek a fővárosi vagy megyei kormányhivatal általi betöltését engedélyezi.

Az álláshely besorolási kategóriájának módosítása

1. Az álláshelynek a Kormány által megállapított besorolási kategóriáját a kormányzati igazgatási szerv, illetve annak vezetője nem változtathatja meg. Az álláshely besorolását csak a Kormány módosíthatja. A miniszter azonban – kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervnél – javaslatot tehet az általa vezetett, irányított vagy felügyelt kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely, illetve a számára betölteni engedélyezett központosított álláshely besorolási kategóriájának módosítására is.

2. Az álláshely besorolási kategóriája módosításának speciális esete, amikor kormánytisztviselő tartósan távol van, és az általa betöltött álláshely besorolását módosítani kell annak érdekében, hogy az állás-

helyhez tartozó feladatokat a távollét ideje alatt ellátó kormánytisztviselő foglalkoztatható legyen az adott álláshelyen. Ebben az esetben a miniszter javaslatára a Kormány módosítja a besorolást. Viszont a kormánytisztviselő távollétének megszűnését követő napon az álláshely besorolása az eredeti besorolásra visszaáll, feltéve, hogy a módosító határozatában a Kormány ettől eltérően nem rendelkezett.

54. § Az álláshelyek felhasználásának esetei

A Kit. által létrehozott álláshely alapú rendszer egyik alapelve, hogy a Kit. hatálya alá tartozó kormányzati igazgatási szerveknél *foglalkoztatásra* – az ösztöndíjas foglalkoztatás és a megbízás keretében történő foglalkoztatás kivételével – *csak álláshelyen kerülhet sor*. Azaz nincs jogviszony álláshely nélkül, és nincs álláshely – hat hónap elteltével – jogviszony nélkül.

Az álláshelyen létrehozható – Kit. hatálya alá tartozó – jogviszonyok típusai

Mind a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyen, mind a központosított álláshelyállományba tartozó álláshelyen az alábbi jogviszonyok hozhatók létre:

- kormányzati szolgálati jogviszony;
- biztosi jogviszony;
- politikai szolgálati jogviszony vagy
- munkaviszony.

Az álláshely kormányzati szolgálati jogviszonnyal történő betöltése

Kormányzati szolgálati jogviszonyban kerül foglalkoztatásra:

- a Miniszterelnöki Kormányiroda és a minisztérium közigazgatási államtitkára;
- a Miniszterelnöki Kormányiroda és a minisztérium helyettes államtitkára;
- a kormányzati főhivatal és a központi hivatal vezetője és vezetőjének helyettese;
- a fővárosi és megyei kormányhivatal főigazgatója;
- a fővárosi és megyei kormányhivatal igazgatója;
- a járási hivatal, illetve a fővárosban a fővárosi kerületi hivatal (a továbbiakban együtt: járási hivatal) vezetője és vezetőjének helyettese;
- a főosztályvezető;
- az osztályvezető;
- a központi kormányzati igazgatási szervek és ezek területi szervei kormánytisztviselője és
- a területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselője és kormányzati ügykezelője.

Az álláshely politikai szolgálati jogviszonnyal történő betöltése

A politikai szolgálati jogviszony egy új jogviszonytípus, sem a Ksztv., sem a Kttv. nem ismerte. Politikai szolgálati jogviszony keretében látja el feladatait:

- a miniszterelnök;
- a miniszter;
- az államtitkár;
- a kormány megbízott;
- a politikai tanácsadó;
- politikai főtanácsadó és
- a kabinetfőnök.

Az álláshely biztosi jogviszonnal történő betöltése

A biztosi jogviszonyt szintén a Kit. vezette be a magyar jogrendszerbe. Biztosi jogviszonyban áll:

- a kormánybiztos;
- a miniszterelnöki biztos és
- a miniszteri biztos.

Az álláshely munkaviszonnal történő betöltése

A munkaviszonnal kapcsolatos rendelkezéseket a kommentár Kilencedik Részében ismertetjük.

Az álláshelyi besorolási kategóriák és az álláshelyen létrehozható jogviszonyok megfeleltetése

Bár ezt a Kit. nem rögzíti, de értelemszerűen megfeleltethetők egymásnak a Kit. által szabályozott jogviszonytípusok és az egyes besorolási kategóriák:

- a) ügyintézői besorolási kategóriájú álláshelyen a b) és c) pont alá nem tartozó kormányzati szolgálati jogviszony és munkaviszony hozható létre;
- b) szakmai vezetői besorolási kategóriájú álláshelyen kormányzati szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható a főosztályvezető és az osztályvezető;
- c) szakmai felsővezetői besorolási kategóriájú álláshelyen kormányzati szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható a közigazgatási államtitkár és a helyettes államtitkár, továbbá a kormányzati főhivatal és a központi hivatal vezetője és annak helyettes;
- d) biztosi jogviszonyban álló személy besorolási kategóriájú álláshelyen foglalkoztatható a biztosi jogviszonyban álló kormánybiztos, miniszterelnöki biztos és miniszteri biztos;
- e) tanácsadói besorolási kategóriájú álláshelyen foglalkoztatható politikai szolgálati jogviszony keretében a politikai tanácsadó, a politikai főtanácsadó és a kabinetfőnök;
- f) politikai felsővezetői besorolási kategóriájú álláshelyen foglalkoztatható politikai szolgálati jogviszony keretében a miniszterelnök, a miniszter és az államtitkár.

Az álláshelyen létrehozható – nem a Kit. hatálya alá tartozó – jogviszonyok típusai

Az álláshely betölthető a kormányzati igazgatási szervhez vezényelt, a Hszt. szerinti szolgálati jogviszonyban (azaz hivatásos szolgálati jogviszonyban) álló személlyel, valamint a Hjt. szerint vezényelt vagy kirendelt hivatásos vagy szerződéses szolgálati jogviszonyban (azaz katonai szolgálati jogviszonyban) álló személlyel is. Ezekben az esetekben azonban nem jön létre a korábban ismertetett jogviszonyok egyike sem, hanem a hivatásos szolgálati jogviszony, valamint a katonai szolgálati jogviszony továbbra is fennáll. Annak ellenére, hogy nem jön létre a Kit. által szabályozott jogviszony, a Kit. egyes személyügyi rendelkezéseit a vezénylés, illetve a vezényelt vonatkozásában is alkalmazni kell. Az alkalmazandó szabályok köréről – mint a fogadó szervre irányadó szabályok alkalmazásáról – a vezénylést szabályzó fentebb említett törvények rendelkeznek.

Egy álláshelyen egyidejűleg több jogviszony fennállása

A Kit. főszabályként állapítja meg, hogy egy álláshelyen egyidejűleg egy jogviszony hozható létre és állhat fenn. Ugyanakkor ez alól is vannak kivételek; több jogviszony is fennállhat egy és ugyanazon álláshelyen, ha részmunkaidőben történik a foglalkoztatás. A törvény nem korlátozza az egy álláshelyen részmunkaidőben foglalkoztathatók számát, hanem csak azt a követelményt fogalmazza meg, hogy az egy álláshelyen részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaideje együttesen nem haladhatja meg a heti negyven órát, illetve a napi nyolc órát.

A részmunkaidőben történő foglalkoztatáson túl, az alábbi esetekben engedi meg a Kit. az egy álláshelyen egyidejűleg több jogviszony létrehozását és fennállását. Ha az álláshelyet eredetileg betöltő kormánytisztviselő:

- fizetés nélküli szabadságon van;
- a munkavégzési kötelezettség alól mentesül;
- kormányzati érdekből történő kirendelésére kerül sor vagy
- külszolgálati kirendelésére kerül sor.

58. § Az álláshely betöltésének feltételei

A Kit. – a Kttv.-hez képest – *nagyobb szabadságot* biztosít az álláshely betöltésénél is a munkáltatói jogkör gyakorlója számára. Az álláshely betöltése során figyelembe veendő szakmai követelményeket ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthatja meg szabályzatában az álláshelyen ellátandó feladatok figyelembevételével. Míg a Kttv. a vezetői kinevezés feltételeként előírta a felsőfokú iskolai végzettséget és a jogi vagy közigazgatási szakvizsgát [Kttv. 129. § (2) bek.], addig a Kit. a vezetőkkel szemben sem támaszt szigorúbb feltételeket, mint a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésének feltételeként előírt érettségi végzettség vagy középszintű szakképesítés megléte.

59. § Az álláshelyváltás

A Kit. által bevezetett álláshelyalapú rendszerben a jogviszony egy konkrét, azonosítóval ellátott álláshelyen jön létre. Ennek következménye, hogy elvileg abban az esetben is új jogviszony létrejöttéről és a korábbi jogviszony megszűnéséről kellene beszélni, ha *ugyanazon kormányzati igazgatási szerven belül* kerül áthelyezésre egyik álláshelyről egy másik álláshelyre a kormánytisztviselő. Ezért vezette be a jogalkotó az álláshelyváltás jogintézményét, mely szerint nem érinti a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállását, ha a kormánytisztviselőt a kormányzati igazgatási szerv egyik álláshelyéről ugyanazon kormányzati igazgatási szerv *másik álláshelyére helyezik*. Egy ilyen álláshelyváltás ugyanis elengedhetetlen eleme annak, hogy magasabb besorolási kategóriájú álláshelyre kerülhessen a tisztviselő.

60. § A kormányzati igazgatási szerv álláshelyekkel kapcsolatos nyilvántartása

A Kit. alapján az álláshelyeiről a kormányzati igazgatási szerv a Kormány rendeletében meghatározott tartalmú nyilvántartást vezet. Ez a gyakorlatban úgy valósul meg, hogy a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv – azaz a Miniszterelnöki Kormányiroda – által működtetett *Álláshely Nyilvántartási Rendszerben* minden, nyilvántartásban szereplő kormányzati igazgatási szervnek a saját felülete tekintetében szerkesztési jogosultsága van, és ezzel lehetősége van átvezetni a szervet érintő változásokat. Ez egyrészt magában foglalja azt, hogy a kormányzati igazgatási szerv a Kormány által hozott döntéseknek megfelelően módosítja nyilvántartását. Másrészt pedig vannak olyan változások, amelyek kormánydöntést nem igényelnek, ezeket a szerv rugalmasan, saját hatáskörében módosíthatja (például az álláshelyek áthelyezése a szervezeti egységek között).

I. 3. A kormányzati személyügyi igazgatási központ feladatai (61–62. §)

61. § A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv

A Kit. által megfogalmazott új létszámgazdálkodási és munkáltatói központi feladatok ellátását végző szervet a Kit. nem nevezte meg, hanem a Kormányt hatalmazta fel annak kijelölésére. Erre a feladatra a Kormány a *Miniszterelnöki Kormányirodát* jelölte ki.

62. § A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv feladatai

A Miniszterelnöki Kormányiroda mint a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv:

- a) kezeli a központosított álláshelyállományt;
- b) gondoskodik a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámának felülvizsgálatáról;
- c) fogadja és feldolgozza a kormányzati igazgatási szervek alaplétszámával és az álláshellyel kapcsolatos javaslatokat;
- d) előkészíti a Kormány számára a kormányzati igazgatási szervek alaplétszámával, a központosított álláshelyállománnyal és az álláshellyel kapcsolatos döntéseket, amelyek ún. négyezres (nem nyilvános) kormányhatározat formájában születnek meg;
- e) gondoskodik a d) pont szerinti döntések végrehajtásáról;
- f) ellenőrzi d) pont szerinti döntéseinek végrehajtását;
- g) vezeti az álláshely-nyilvántartást, mely tartalmazza a kormányzati igazgatási szervek alaplétszámába tartozó álláshelyekre és a központosított álláshelyállományba tartozó, a kormányzati igazgatási szervek által betöltött álláshelyekre vonatkozó – jogszabályban meghatározott – adatokat;
- h) nyilvántartja a kormánytisztviselőknek a kormányzati szolgálati jogviszony mellett folytatott további jövedelemszerző tevékenységével kapcsolatos – jogszabályban előírt – adatokat;
- i) fogadja és feldolgozza a kormányzati igazgatási szerv által a nem rendszeres személyi juttatások tekintetében tett bejelentéseket és nyilvántartja az azokban szereplő – jogszabályban – meghatározott adatok;
- j) közreműködik a Kormány munkáltatói feladatainak ellátásában, melynek keretében ellenőrzi a munkáltatói jogkör gyakorlását, ideértve az álláshely betöltése feltételei betartásának és a kormányzati igazgatási szerv számára a Kit.-ben előírt kötelezettségek teljesítésének ellenőrzését;
- k) véleményezi a Kit. hatálya alá tartozó jogviszonyokat és szerveket érintő jogszabály- és kormányhatározat-tervezeteket, valamint
- l) kezdeményezheti a szabályozásért felelős miniszternél a Kit. hatálya alá tartozó jogviszonyokat és szerveket érintő jogszabály- és kormányhatározat-tervezetek előkészítését.

A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv számára törvény vagy kormányrendelet további feladatokat állapíthat meg.

A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv a jogszabályban előírt feladatai ellátásához jogosult a közszolgálati személyügyi nyilvántartásban szereplő adatok kezelésére.

A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv által végzett ellenőrzésekkel kapcsolatos szabályok

Az ellenőrzés során a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője, illetve az általa feljogosított, a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv alkalmazásában álló személy:

- megkeresheti az érintett kormányzati igazgatási szervet, amely köteles a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervvel együttműködni;
- megismerheti a közszolgálati alapnyilvántartásban rögzített adatokat;
- betekinthez a személyügyi iratokba;
- a kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezete vezetőjének és az érintett foglalkoztatott közvetlen vezetőjének egyidejű tájékoztatása mellett meghallgathatja a kormányzati igazgatási szerv által foglalkoztatott személyt, aki köteles a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervvel együttműködni.

Ha az ellenőrzés során megállapítható, hogy a kormányzati igazgatási szerv nem megfelelően hajtotta végre az álláshellyel kapcsolatos döntését, a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv felhívja a kormányzati igazgatási szerv vezetőjét a döntés végrehajtása érdekében szükséges intézkedések megtételére.

Ha az ellenőrzés során megállapítható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlása nem megfelelő, a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv ugyancsak felhívja a munkáltatói jogkör gyakorlóját a szükséges intézkedések megtételére.

I. 4. Általános magatartási követelmények és alapelvek (63–67. §)

Bevezetés

A Kttv. a II. fejezetben határozza meg a közszolgálat során megtartandó általános magatartási követelményeket, valamint a személyiségi jogok védelmét. A Kit. a korábbi szabályozáshoz hasonlóan, de sokkal *hangsúlyosabban* emeli ki – külön törvényi szakaszokba sorolva – azokat az általános magatartási követelményeket és alapelveket, amelyeket a kormányzati szolgálati jogviszonyban mindenkinek – mind a kormánytisztviselőnek, mind pedig a munkáltatói jogkör gyakorlójának – egyaránt figyelembe kell vennie a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során.

Általános magatartási követelmények és alapelvek a Kit. és a Kttv. összehasonlításában		
	Kttv.	Kit.
1.	A jóhiszeműség és a tisztesség elve	A jóhiszeműség és a tisztesség elve
2.	A joggal való visszaélés tilalma	A joggal való visszaélés tilalma
3.	A személyiségi jogok védelme	A személyiségi jogok védelme
4.	Az egyenlő bánásmód követelménye	–
5.	–	A szakszerűség elve
6.	–	A hatékonyság elve

3. sz. ábra: Általános magatartási követelmények a Kttv. és a Kit. szabályozásában
(Forrás: Saját szerkesztés.)

Tekintettel arra, hogy a közigazgatásnak nincs más zsinórmértéke, mint az emberek és a köz szolgálata, továbbra is érvényesülnie kell a köz szolgálatából eredő olyan magasabb elvárásoknak, mint a jóhiszeműség és a tisztesség elve, a joggal való visszaélés tilalma, valamint a személyiségi jogok védelme.

Az általános magatartási követelmények mellet szükséges hangsúlyozni, hogy a Kit. bevezetett *két új alapelvet* is: a szakszerűség és a hatékonyság alapelvét. Az alapelvek legfőbb funkciója, hogy elősegítsék a jogszabályok megfelelő értelmezését és azok helyes alkalmazását a gyakorlatban. Ezek az alapelvek olyan általános normákat tartalmaznak, amelyeket a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt és a feladatok ellátása során mindvégig szem előtt kell tartani.

Figyelemmel arra, hogy a Kit. szabályozási rendszerében számos esetben *nagyobb a munkáltató mérlegelési jogköre* (például a kinevezés egyoldalú módosítása vagy a felmentés esetkörei), különösen fontos, hogy az említett magatartási követelmények és alapelvek megfelelő módon érvényesülni tudjanak a joghézagok kitöltése vagy az esetleges igazságtalan helyzetek orvoslása során.

Érdekességképpen jegyezzük meg, hogy míg a Kttv. kimondta, hogy a törvény rendelkezéseitől csak abban az esetben lehet eltérni, ha azt a törvény *kifejezetten megengedi*, ezt az alapelvet Kit. már *nem tartalmazza*.

Az *egyenlő bánásmód követelményét szintén nem tartalmazza* az új törvényi szabályozás, tekintettel arra, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó részletes szabályokról külön törvény, illetve uniós irányelvek rendelkeznek.

63. § A jóhiszeműség és a tisztesség elve

A kormányzati szolgálati jogviszonyban a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése a jóhiszeműség és a tisztesség elvének figyelembevételével történhet. Ezen elvi követelményhez párosul az együttműködési kötelezettség elve, amely az önkényesség kizárásával egyértelműen rögzíti, hogy a jogviszony alanyai kizárólag olyan magatartást tanúsíthatnak, amely a másik fél jogát és jogos érdekét nem sérti.

Az együttműködési kötelezettség azonban tágabb fogalom, amely magában foglalja a tájékoztatási kötelezettséget is. A tájékoztatási kötelezettség alapján a felek továbbra is kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan tényről, adatról és körülményről, amelyek a joggyakorlás és a kötelezettségek teljesítése során lényegesnek minősülnek, így biztosítva az információ megfelelő áramlását. Ezen járulékos alapelv jelentőségét az adja, hogy a határozatlan időre, vagyis hosszútávra szóló jogviszony fenntartható legyen akkor is, ha változnak a körülmények, például egy adott álláshelyhez tartozó feladat ellátásában. Ennek gyakorlati *példája a feladatok hatékonyabb ellátásának biztosítása*, ahol a Kit. a felmentés egyik feltételévé teszi, hogy a munkáltató előzetesen tájékoztassa a kormánytisztviselőt iskolai végzettségének, szakképzettségének, szakképesítésének, szakmai tapasztalatának megfelelő, másik betölthető álláshelyről vagy annak hiányáról. A tájékoztatás elmaradása jogellenessé teszi a felmentést (Kit. 108. §).

64. § A joggal való visszaélés tilalma

A Kit. az egyik *legfontosabb alapelvként* határozza meg a joggal való visszaélés tilalmát, hangsúlyozva azzal, hogy a jogokat és a kötelezettségeket minden körülmények között a rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni. Tekintettel arra, hogy minden jogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek pontosan meghatározható társadalmi rendeltetése van, a joggal való visszaélés akkor állapítható meg, ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt, de mégsem az adott jogintézmény rendeltetésének megfelelő célra irányult. Például, ha a kinevezés egyoldalú módosítására a törvényben meghatározott okból kerül sor, de valójában a jog gyakorlása ártó szándékkal történik. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a joggal való visszaélés orvoslására nincs általános szabály, jogintézményenként más és más eljárást kell követni. Ha például felmentés kapcsán állapítható meg a joggal való visszaélés, akkor a jogellenes felmentés szabályait kell alkalmazni, míg utasítás esetén a megtagadás szabályai szerint kell eljárni.

További *fokozottabb követelményként* jelenik meg a *jogszerűség elve*, amely alapján a kormánytisztviselő legfontosabb feladata a jogszabályok betartása és betartatása. A kormánytisztviselő a munkája során kizárólag csak azt teheti meg, amit számára a jogszabály kifejezetten előír vagy megenged.

65. § A szakszerűség elve

A Kttv.-ben a kormánytisztviselői hivatásetikai alapelvei között, a Kit.-ben azonban *önálló alapelvként* jelenik meg a szakszerűség elve, amely szorosan kapcsolódik a jogszerűség elvéhez. Figyelemmel arra, hogy a köz szolgálata speciális szakértelmet követel meg a kormánytisztviselőtől, ezért a feladatok ellátása során nemcsak az általános, de az egyéb szakmai követelményeknek is meg kell felelnie. Ezzel összefüggésben az *illetmény meghatározásánál* hangsúlyosabb szerepet kap a kormánytisztviselő szakmai képessége, képzettsége, gyakorlata, valamint teljesítménye.

66. § A hatékonyság elve

A hatékonyság a kormányzati teljesítőképesség legfontosabb alappillére és egyben alapvető fontosságú kötelesség a kormányzati szolgálati jogviszonyban. Mivel a hatékonyság elsősorban a költségek és a bevételekből származó haszon közötti viszony megfelelő egyensúlyának megteremtésére való törekvést jelenti, ezért a *költségtakarékos* és *gazdaságos munkavégzés* mellett fontos elvárás a közszolgálatának elsődlegessége és a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalom fenntartásának követelménye, továbbá az *eredményesség* szem előtt tartása. Utóbbi arra kötelezi a kormánytisztviselőt, hogy a feladatokat határidőben, pontosan és megfelelő színvonalon lássa el.

Fontos kiemelni, hogy az alapelvben foglaltak megsértése (részben hivatkozva a szakszerűség elvére is) szorosan összefügg az *érdemtelenység* esetkörével, hiszen a kormánytisztviselő érdemtelennek minősül, ha munkahelyén kívül olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv jó hírnevét vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, vagy ha a feladatait nem az alappal elvárható szakmai elhivatottsággal végzi (Kit. 109. §).

A hatékonyság és az eredményesség elve együttesen járul hozzá ahhoz, hogy a közigazgatás rendszere ne váljon pazarlóvá, valamint lassúvá.

67. § A személyiségi jogok védelme

A Kit. a Kttv.-hez hasonlóan szabályozza a személyiségi jogokra vonatkozó garanciális szabályokat, illetve e jogok korlátozhatóságának eseteit. A rendelkezés általános szabályként rögzíti, hogy a Ptk. szerinti személyiségi jogokat tiszteletben kell tartani, és azok korlátozására csak az alábbi három feltétel teljesülése esetén kerülhet sor.

1. A korlátozásnak a közszolgálat rendeltetésével közvetlenül összefüggő okkal kell kapcsolatban lennie.
2. Csak akkor kerülhet korlátozásra sor, ha ez feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.
3. A korlátozás módjáról, feltételeiről és várható tartamáról előzetesen tájékoztatni szükséges a kormánytisztviselőt.

További garanciális feltétel, hogy a kormánytisztviselő a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, és minden ezzel kapcsolatos jognyilatkozat megtételére kizárólag írásos formában kerülhet sor.

A Kit. a korábbi rendelkezéseket megtartva rendelkezik a nyilatkozattétel és az alkalmassági vizsgálat szabályairól, amely szerint a kormánytisztviselőt csak olyan nyilatkozat megtételére vagy adat közlésére lehet kötelezni, továbbá kizárólag olyan alkalmassági vizsgálat rendelhető el esetében, amely nem okozza a személyiségi jogainak megsértését és az a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő.

Mivel a kormányzati szolgálati jogviszony bizalmi kapcsolaton alapul, a munkáltatói jogkör gyakorlójának joga van ellenőrizni a kormánytisztviselőt, de kizárólag csak a közszolgálattal összefüggő magatartása körében és a törvényben meghatározott feltételek figyelembevételével.

I. 5. A jognyilatkozatok (68–75. §)

Bevezetés

A Kit. a jognyilatkozatokra vonatkozó legfontosabb elveket, és ehhez kapcsolódó részletszabályokat a Kttv.-hez hasonló tartalommal, ugyanakkor átláthatóbb struktúrában rendezi. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az *új rendelkezések* értelmében a kinevezési okmány két részből tevődik össze; a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről szóló okirattól, valamint a kormányzati szolgálati jogviszony tartalmi elemeit meghatározó beosztási okirattól.

68. § Az egyoldalú jognyilatkozat, a nyilatkozat, a tájékoztatás

1. A Kit. az egyoldalú jognyilatkozatra, a nyilatkozatra vonatkozó szabályokon érdemben nem változtatott. A korábbi szabályozással egyezően egyoldalú jognyilatkozatból nem csak törvényben és közszolgálati szabályzatban, hanem a Kit. végrehajtására kiadott jogszabályban meghatározott esetben is származhatnak jogok és kötelezettségek. Például a kinevezés egyoldalú módosítása esetén – bizonyos feltételekkel – kérheti felmentését a kormánytisztviselő (Kit. 89. §). A Kit. megtartja azt a törvényi szabályt is, amely szerint csak akkor válik hatályossá az egyoldalú jognyilatkozat, ha azt a címzettel közölték. Hozzájárulás hiányában az egyoldalú jognyilatkozat módosítására, illetve annak visszavonására a Kit. kifejezett rendelkezése alapján kerülhet sor. Ilyen például az, amikor a kormánytisztviselő a felmentés közlését követően tájékoztatja a munkáltatót várandósságáról. Ebben az esetben a munkáltató írásban visszavonhatja a felmentést [Kit. 113. § (3) bek.].

2. Az együttműködési kötelezettség elvére is visszavezethető tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó törvényi rendelkezések szintén változatlanok maradtak.

69. § A feltétel

A Kit. a Kttv.-vel megegyezően teszi lehetővé a felfüggesztő, illetve a bontó feltétel kikötésének lehetőségét, valamint az ehhez kapcsolódó garanciális szabályokat.

70. § A képviselő

A Kit. a jognyilatkozatok megtételére a munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint a kormánytisztviselőt jogosítja fel. A két személyi kör elhatárolása tekintetében a törvény kiemeli, hogy a kormányzati igazgatási szerv képviselőjében kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult jognyilatkozat megtételére, míg a kinevezéssel és a jogviszony megszüntetésével összefüggésben jognyilatkozatot a kormánytisztviselő csak személyesen tehet. A meghatalmazott képviselői út igénybevételének lehetősége ugyanakkor a törvényben meghatározott feltételek figyelembevételével továbbra is fennáll.

71. § Az alaki kötöttség

1. A Kit. – a korábbi szabályozással összhangban – határozza meg a kormányzati szolgálati jogviszonyt érintő megállapodásokra és a jognyilatkozatokra vonatkozó alaki kötöttség általános szabályait, mint az érvényesség legfontosabb feltételeit. Főszabály szerint a kormányzati szolgálati jogviszonyt érintő minden lényegesnek minősülő megállapodást és ezzel összefüggő jognyilatkozatot írásba kell foglalni ahhoz, hogy az a kívánt joghatás kiváltására alkalmas legyen. További garanciális elem, hogy a jognyilatkozatot a kormánytisztviselő kérelmére a kormányzati igazgatási szervnek akkor is írásba kell foglalnia, ha egyébként az írásbeliség kötelezettsége nem áll fenn. Amennyiben mégis előfordulna, hogy a jognyilatkozat megtételére az alaki kötöttség megsértésével került sor, akkor az – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – érvénytelennek minősül.

2. A Kit. – a Kttv.-hez hasonlóan – előírja a kormányzati igazgatási szerv részére az indokolási kötelezettséget, illetve a kormánytisztviselő tájékoztatási kötelezettségének teljesítését is, továbbá változatlan tartalommal szabályozza a közlés szabályait és az elektronikus dokumentumra vonatkozó részletszabályokat.

72. § Az elektronikus dokumentum kézbesítése

A Kttv.-ben „*A jognyilatkozat közlése*”, a Kit.-ben viszont „*Az elektronikus dokumentum kézbesítése*” alcím alatt kerül meghatározásra az elektronikus dokumentum kézbesítésére vonatkozó rendelkezések köre. A szabályozás keretét az E-ügyintézési tv.-ben foglalt rendelkezések adják meg.

Az E-ügyintézési tv. 14. § (4) bekezdése szerint a hivatalos elérhetőségre kézbesített küldemény kézbesítettnek minősül, ha a hivatalos elérhetőséget biztosító szolgáltató:

- a küldemény ügyfél által történő átvételét igazolja vissza, az igazolásban feltüntetett időpontban;
- azt igazolja vissza, hogy a küldemény átvételét a címzett megtagadta, a megtagadásra vonatkozó igazolásban feltüntetett időpontban vagy
- azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, a második értesítés, igazolásban feltüntetett időpontját követő ötödik munkanapon.

Mivel a biztonságos kézbesítési szolgáltatás megteremtése alapvető követelmény az elektronikus ügyintézés során, a Kit. érdemi változás nélkül írja elő a kormánytisztviselő részére a biztonságos kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhely létrehozására és az elektronikus elérhetőségeinek tájékoztatására vonatkozó kötelezettséget, továbbá a kézbesítési vélelem és a megghiúsult kézbesítés jogkövetkezményeit.

73. § A határidő és az időtartam számítása

A Kit. – a Kttv.-vel, a korábban kialakult bírói gyakorlattal és az Mt. szabályaival egyezően – határozza meg a határidők és az időtartamok számítására vonatkozó előírásokat. Határidőnek nem minősülő időtartam tekintetében (például a próbaidő, a felmentési idő időtartama, a szabadágra jogosító időtartamok stb.) továbbra is a naptár az irányadó. Főszabály, hogy a határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést (eseményt) követő napon kezdődik, és a határidő elmulasztása csak abban az esetben menthető ki, ha azt az erre vonatkozó jogszabály kifejezetten megengedi.

74. § Az érvénytelenség

A Kit. a Kttv.-ben meghatározott azonos szabályozási tartalommal, de *külön kiemelés nélkül* rögzíti az érvénytelenség két esetkörére (a semmisség és a megtámadhatóság), valamint azok jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezéseket.

1. Semmisnek tekinthető az a megállapodás, amely jogszabályba vagy jó erkölcsbe ütközik, jogszabály megkerülésével jön létre, avagy színlelt megállapodásnak minősül. A semmis megállapodás érvénytelenséget von maga után, kivéve azt az esetkört, ha adott jogszabály más jogkövetkezményeket állapít meg. *Új rendelkezés*, hogy a megállapodás semmisségét nemcsak a bíróság, de a *Közszolgálati Döntőbizottság is észlelheti*.

2. A Kit. rögzíti a semmisség mellett az érvénytelenség másik esetét, a megtámadhatóságra vonatkozó szabályokat is. Ennek keretében a megtámadás alapjául szolgáló okok kiterjesztésre kerülnek a jogellenes kényszerítés és a jogban való tévedés esetkörére is. A megállapodás megtámadására vonatkozó eljárási szabályok (például a megtámadás jogalapja, a megtámadás határideje stb.) változatlan tartalommal kerültek meghatározásra.

75. § Az érvénytelenség jogkövetkezménye

Az érvénytelenség jogkövetkezményein a *Kit. érdemben nem változtat*. Általános szabályként rögzíti a jogalkotó, hogy az eredeti állapot helyreállítása helyett a jogviszony jövőre szóló azonnali hatályú megszüntetésére kell, hogy sor kerüljön, amennyiben az érvénytelenség okát a felek a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem hártják el. Továbbra is megmarad az a kormánytisztviselő érdekét szolgáló garanciális szabály, mely szerint, ha az érvénytelenség oka a munkáltató oldalán merül fel, akkor köteles megfizetni a kormánytisztviselőnek járó illetményt. Ezenkívül megfelelően alkalmaznia kell a végkielégítés szabályait is.

I. 6. A Magyar Kormánytisztviselői Kar (76–78. §)

Bevezetés

A Kit. a Magyar Kormánytisztviselői Kar (a továbbiakban: MKK) elnevezés alatt határozza meg annak jogállására, feladat- és hatáskörére, valamint a tagsági viszonyral összefüggő adatkezelésekre vonatkozó szabályokat. Erre való tekintettel a Kttv. MKK-ra vonatkozó rendelkezései hatályon kívül helyezésre kerültek azzal, hogy a Kttv. hatálya alá tartozó kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személyek a Kit. szerinti az MKK tagjává váltak.

76. § A Magyar Kormánytisztviselői Kar jogállása

1. Az MKK jogi személy, amely a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai testületének minősül. Működésének alapját továbbra is a tagsági jogviszony képezi, hiszen a kormánytisztviselő a kinevezéssel automatikusan az MKK tagjává válik. Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a tagság továbbra sem zár ki más kamarai tagsági viszonyt. Az MKK szervezete képviseleti, ügyintézői testületekből, valamint tisztségviselőkből és ügyintézői szervből áll. Az MKK legfőbb képviseleti, döntéshozó szerve az Országos Közgyűlés, legfőbb ügyintézői testülete pedig az Országos Elnökség.

2. Bár a Kit. felhatalmazást ad a Kormány részére, hogy rendeleti szinten határozza meg az MKK szervezetére és működésére vonatkozó részletszabályokat, a szabályok kiegészítése rendeleti szinten nem szükségszerű, mivel konkrét rendelkezés hiányában az Áht., illetve a Ptk. szerinti egyesületi szabályrendszer az irányadó. Ennek tükrében az MKK szerveinek működésére, feladat- és hatásköreire, továbbá a tagsági jogviszonyra vonatkozó *részletszabályokat* a 2019. március 1. napjától hatályos *Alapszabály határozza meg*.

77. § Az MKK feladat- és hatásköre

Az MKK szervezete kétszintű, feladatait az országos, valamint a fővárosban és a megyékben (területi szinten) működő szervezetei útján látja el. Az MKK legfontosabb célkitűzése a közigazgatási szakmai munka értékeinek képviselete, a kormánytisztviselők jogainak védelme, a kormányzati szolgálati jogviszonnyal, a foglalkoztatás feltételeivel összefüggő kérdések és jogszabályok tekintetében a véleményezési, valamint a kezdeményezési jog aktív és hatékony gyakorlása.

Az MKK feladatai a fentiek értelmében az alábbi öt területen foglalhatóak össze:

- a) szakmai érdekképviseletet és érdekvédelmet lát el (konzultációs és felterjesztési jogokat gyakorol a kormányzati szolgálati jogviszonnyal, az MKK-t érintő jogszabályokkal összefüggő kérdésekben; az igazgatási munkaerővel való gazdálkodás kérdéseiben véleményezési jogot gyakorol; kezdeményezheti a Kormánynál a kormánytisztviselők élet- és munkakörülményeit, valamint foglalkoztatási feltételeit, a hivatás gyakorlását érintő jogszabályok megalkotását és módosítását);
- b) kialakítja a Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódexet (hivatásetikai részletszabályokat) és eljárási rendszert, lefolytatja az etikai eljárásokat;

- c) az MKK működésével összefüggő tevékenységeket lát el (megalkotja az Alapszabályt és az SZMSZ-t; tagjairól és szerveiről nyilvántartást vezet; díjakat és elismeréseket alapít és adományoz, valamint más állami szerveknél ezeket kezdeményezi; éves költségvetésének megalkotásáról gondoskodik; pályázatokat ír ki és szakmai kiadványokat jelentet meg);
- d) megfigyelőként részt vesz a kormánytisztviselők vizsgáztatásában és továbbképzésében; indokolt esetben törvényességi és egyéb intézkedést kezdeményez; szakmai konferenciákat, tudományos tanácskozásokat és felkészítő továbbképzéseket szervez;
- e) tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatásokat nyújthat.

A feladat- és hatáskörök tekintetében hangsúlyosabb szerepet kap a *b)* pontban említett etikai eljárások rendszere, hiszen az *új rendelkezések* értelmében lehetőség van rendeleti szinten szabályozni az etikai eljárásokra vonatkozó részletszabályokat, továbbá ezzel összefüggésben lehetővé válik az ún. *etikai igazolás* kibocsátása is, amellyel a köztestület azt igazolja, hogy az adott tag ellen etikai eljárás nincs folyamatban, illetve etikai büntetés hatálya alatt sem áll az érintett. Az etikai igazolások tehát fontos szempontot jelenthetnek egy adott álláshely betöltése esetén is.

78. § A tagsági viszonnal összefüggő adatkezelés szabályai

A Kit. meghatározza a tagsági viszonnal összefüggő adatkezelés legfőbb szabályait. Figyelemmel arra, hogy a kormánytisztviselő a kinevezéssel válik az MKK tagjává, ezért fontos, hogy a kormányzati igazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről és megszűnéséről határidőben tájékoztassa az MKK erre kijelölt szervét. Az MKK nemcsak a *Kit. 3. melléklete* szerinti közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő egyes adatok kezelésére jogosult a kormányzati szolgálati és közszolgálati jogviszonnyal összefüggésben, hanem törvény szerinti felhatalmazás alapján külön nyilvántartást is vezet az etikai eljárások eredményeiről.

II. KÜLÖNÖS RÉSZ

II. 1. A kormányzati szolgálati jogviszony és annak alanyai (79–81. §)

79. § A kormányzati szolgálati jogviszony

A Kit. a Kttv.-ben foglalt rendelkezésekhez hasonlóan definiálja a kormányzati szolgálati jogviszony jellegét, amikor a kormányzati szolgálati jogviszonyt speciális sajátosságokat hordozó, ún. különleges jogviszonyként nevezi meg. A kormányzati szolgálati jogviszony egyik legfőbb sajátossága, hogy az a *Kormány mint munkáltató* és a kormánytisztviselő mint foglalkoztatott között jön létre, továbbá sajátos célként jelenik meg a köz szolgálata, ezzel összefüggésben a közösség számára fontos tevékenységek megfelelő színvonalon történő ellátására való törekvés. Bár a Kit. ennél a szakasznál nem rögzíti, de további sajátosságként említhető, hogy a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogokon túl mindkét felet többletjogosultságok illetik meg és többletkötelezettségek terhelik, amelynek részletszabályait a Kit. XV. fejezete tartalmazza.

80. § A Kormány mint munkáltató

1. A Kit. *jelentős újítása*, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony a *Kormány és a kormánytisztviselő között jön létre*. A Kormány munkáltatói minőségének kimondása jelentős mértékben hozzájárul a kormányzat személyzeti egységéhez. Ugyanakkor azzal, hogy a Kormány került a munkáltató szerepkörébe, nélkülözhetetlen garanciális szabályként rögzíteni azt, hogy a Kormány összetételének megváltozása és megbízatásának megszűnése nincs kihatással a kormányzati szolgálati jogviszony létrejöttére.

2. A jogalkalmazás megkönnyítése és az esetleges félreértelmezések elkerülése érdekében a Kit. pontosan meghatározza, hogy a Kp., valamint az Art. szerinti *munkáltató alatt* mely kormányzati igazgatási szervet kell érteni. Ennek értelmében azt, amelynél a kormánytisztviselő az álláshelye szerinti feladatot ellátja vagy ellátta.

3. Tekintettel arra, hogy a Kormány munkáltatói feladatainak ellátásában a Kit. 62. § (10) bekezdése alapján a *kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv* működik közre, ez a szerv jogosult a kormánytisztviselő közszolgálati személyügyi nyilvántartásban szereplő adatainak kezelésére is. Ezt a szabályt erősíti 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 17. § (2) bekezdése, amely alapján a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv ellenőrzési jogkörében megismerheti a közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő adatokat.

81. § A munkáltatói jogkör gyakorlója

A Kit. főszabályként rögzíti, hogy a kormánytisztviselő felett a munkáltatói jogokat a kormányzati igazgatási szerv *hivatali szervezetének vezetője* gyakorolja. Ez alól kivételt csak törvény vagy kormányrendelet állapíthat meg. A Kttv.-vel ellentétben azonban a *Kit. nem határozza meg, hogy kit kell érteni* kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője alatt, továbbá a testületet sem említi a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosultak körében. A kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos munkáltatói jogkör gyakorlásával és átruházásával összefüggő részletes szabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg. A munkáltató jogkör gyakorlása tárgyában önálló rendelet kiadására nem került sor, azonban egyes munkáltatói jogok gyakorlásával kapcsolatos szabályokat a 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet, továbbá a 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet tartalmaz.

A Kit. a Kttv.-hez hasonlóan lehetőséget biztosít a munkáltatói jogok gyakorlásának átruházására azzal, hogy arra:

- csak írásban kerülhet sor;
- átruházni csak szakmai felsővezetői vagy szakmai vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselőre lehet, valamint
- az egyszer már átruházott jogkör nem ruházható tovább.

A Kit. taxatívén felsorolja azokat a munkáltatói jogokat, amelyek delegálása kizárt. Míg a Kttv. szerint ilyenek minősült a kinevezés, a felmentés, az összeférhetlenség megállapítása, valamint a fegyelmi eljárás megindítása és a fegyelmi büntetés kiszabása, addig a Kit. *az alábbi esetekben tiltja a munkáltatói jogkör gyakorlásának átruházását:*

- a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyen ellátandó feladat meghatározása;
- a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely betöltése szakmai követelményeinek meghatározása;
- a Kit. szerint engedélyezett, központosított álláshelyállományba tartozó álláshelyen ellátandó feladat meghatározása, valamint
- a Kit. szerint engedélyezett, központosított álláshelyállományba tartozó álláshely betöltése szakmai feltételeinek meghatározása.

A nem delegálható jogok listája a törvény *2019. júliusi módosítása* eredményeképpen kibővült az álláshelyen ellátandó feladatként előírt oktatási feladat meghatározásának jogával. A rendelkezés értelmében a munkáltatói jogkör gyakorlója háromoldalú (a kormányzati igazgatási szerv, a kormánytisztviselő és a Nemzeti Közzolgálati Egyetem között létrejött) megállapodás alapján, álláshelyen ellátandó feladatként a *Nemzeti Közzolgálati Egyetemen* végzett oktatói, kutatói tevékenységet is meghatározhat. Fontos hangsúlyozni, hogy az oktatási feladat ellátása a kormányzati szolgálati jogviszonyt, valamint a munkáltatói jogok gyakorlását nem érinti.

A törvény továbbra is fenntartja azt a szabályt, miszerint érvénytelennek minősül az az intézkedés, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosult személy gyakorolta. Megfelelő jóváhagyás esetén azonban az érvénytelen intézkedés is érvényessé válhat.

II. 2. A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése (82–90. §)

A Kit. érdemi változtatásokat hozott a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez és módosításához kapcsolódó egyes jogintézmények vonatkozásában. Bővíti a kinevezés általános feltételeit, bevezeti a kinevezési okmány két részét: a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről szóló okiratot és a kormányzati szolgálati jogviszony tartalmi elemeit meghatározó beosztási okiratot. Módosítja továbbá az eskütétel szabályait, valamint jelentős mértékben megváltoztatja a kinevezés módosításának szabályait.

82. § A kinevezés általános feltételei

A Kit. a Kttv.-hez hasonlóan határozza meg a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésének általános feltételeit, úgy mint

- a büntetlen előélet;
- a cselekvőképesség;
- legalább érettségi végzettség vagy középszintű szakképesítés;
- eskütételi kötelezettség, valamint
- magyar állampolgárság.

Beemelésre került az általános alkalmazási feltételek közé az *eskütételi kötelezettség* teljesítése, továbbá a Kit. szabályai alapján az érettségi végzettség mellett elfogadhatóvá vált a *középszintű szakképesítés* is. Ez utóbbi feltétel rögzítésére azért volt szükség, mert a központi kormányzati igazgatási szervek esetében a kormányzati ügykezelői munkakör megszüntetésre került, így a korábban ügykezelőként foglalkoztatott és érettségi helyett szakképesítéssel rendelkező személyek kormánytisztviselőként látják el a feladataikat.

Az egyes álláshelyek betöltéséhez az általános követelményeken túl azonban a munkáltatói jogkör gyakorlója szabályzatában *előírhat egyéb szakmai feltételeket*, így különösen iskolai végzettséget, egyéb szakképzettséget, közigazgatási alap-, illetve szakvizsga, jogi szakvizsga, tudományos fokozat meglétét, nyelvismeretet, szakmai tapasztalatot vagy valamilyen képzési kötelezettség teljesítését. Ezzel a rendelkezéssel a jogalkotó a korábbi kormányrendeleti szintű szabályozást váltotta fel, rugalmasabbá téve ezáltal az egyes feladatkörök ellátásához szükséges végzettségek, szakképzettségek, illetve szakirányú szakképesítések meghatározását.

A Kit. meghatározza az általános alkalmazási feltételeken túl a pártfogó felügyelőkkel szemben előírt speciális követelményeket is.

A törvény főszabályként rögzíti, hogy az alkalmazási feltételek alól felmentés nem adható, és a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az alkalmazási feltételeknek. Az alkalmazási feltételek teljesítése közül az érettségi végzettség vagy középszintű szakképesítés követelmény tekintetében kizárólag a külszolgálati tv. szerinti külképviselet adminisztratív és technikai személyzetének tagjai képezhetnek kivételt.

További *új szabályozási elem*, hogy amennyiben a nemzetbiztonsági ellenőrzés során a vizsgálat eredményeképpen nemzetbiztonsági kockázatot állapítanak meg az érintett kormánytisztviselővel szemben, úgy abban az esetben számára *nem ajánlható fel másik álláshely* és a kormányzati szolgálati jogviszonyát – a törvényben meghatározott kivétel figyelembevételével – azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

Szintén új rendelkezés, hogy a törvény lehetővé teszi a miniszterelnök döntése alapján a *miniszterelnöki tanácsadói* vagy *miniszterelnöki főtanácsadói megnevezés* használatát a Miniszterelnöki Kormányiroda, valamint az általános politikai koordinációért felelős miniszter által vezetett minisztérium állományába tartozó kormánytisztviselők vonatkozásában.

A törvény – a Kttv.-vel ellentétben – nem tartalmaz speciális rendelkezéseket a hivatásos, illetve katonai szolgálati jogviszonyban állók tekintetében.

83. § A kiválasztási eljárás

1. A Kit. csak a legfőbb rendelkezéseket tartalmazza a kiválasztási eljárással összefüggésben, annak részletszabályait a 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet szabályozza. A Kit. megtartja azt a főszabályt, hogy a kinevezés jogszabály vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése szerint meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet.

2. A 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet alapján a kiválasztási eljárást *a munkáltató szerv saját hatáskörben* folytathatja le vagy annak lefolytatását *a személyügyi központnál* kezdeményezheti. Amennyiben a munkáltató szerv saját hatáskörben folytatja le a kiválasztási eljárást, a munkáltató szerv az állást meghívásos eljárásban vagy saját maga által lebonyolított pályázati eljárás útján töltheti be. Ha annak lefolytatását a személyügyi központnál kezdeményezi, akkor az állás betöltésére csak a személyügyi központ által lefolytatott pályázati eljárás útján kerülhet sor. Ugyanakkor ebben az esetben a munkáltató szerv jogosult a pályázati eljárásban részt venni.

3. Szintén új rendelkezés, hogy *a kiválasztási eljárás időbeli lefolytatása* során figyelemmel kell lenni arra a szabályra, hogy ha az álláshely hat hónapon át betöltetlen, azt a Kormány határozatával a központosított álláshelyállományba helyezi.

4. *Változás*, hogy a toborzási adatbázisba felvételüket kérők, a kiválasztási eljárásban részt vevők, valamint a kormánytisztviselők kötelezően kitöltendő önéletrajzban szereplő adatait már *nem a törvény*, hanem a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 1. melléklete *határozza meg*.

5. A korábbi rendelkezésekkel ellentétben a Kit. *nem teszi kötelezővé* a több gyermeket nevelő, illetve önkéntes tartalékos szolgálati viszonyban álló személyek *előnyben részesítését* a kiválasztás során az álláshely betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek között.

84. § Igazolás a hatósági bizonyítvány alapján

A Kit. a hatósági bizonyítvány szabályait egy külön szakaszban foglalja össze, megkönnyítve ezáltal a jogalkalmazók feladatát. A hatósági bizonyítvány jelentősége megmaradt a kinevezéssel kapcsolatosan, hiszen a leendő kormánytisztviselőnek még a kinevezést megelőzően igazolnia kell a hatósági bizonyítvány által, hogy büntetlen előéletű és nem áll büntetőeljárás hatálya alatt. A törvény változatlanul rögzíti, hogy az említett tények igazolására a munkáltatói jogkör gyakorlója a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt is felhívhatja a kormánytisztviselőt. Tekintettel arra, hogy a hatósági bizonyítvány ügyintézésé 2016-tól illetékmentessé vált, a törvénybe nem kerültek be az igazgatási szolgáltatási díj megterítésére vonatkozó rendelkezések.

85. § A kormányzati szolgálati jogviszony létesítése, a kinevezés időtartama

1. A szabályozás lényeges tartalmát tekintve részben megegyezik a Kttv.-ben foglaltakkal. Továbbra is főszabály, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Kormányzati szolgálati jogviszony határozott és határozatlan időre egyaránt létrehozható. Eltérő rendelkezés hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre.

A kinevezés időtartamának vonatkozásában lényeges változás, amíg a Kttv. pontosan meghatározta, hogy milyen esetekben hozható létre a jogviszony határozott időtartamra [Kttv. 38. § (2) bek.], addig a Kit. nem korlátozza ezt [Kit. 85. § (1) bek.].

2. Az írásbeliség alkalmazása továbbra is érvényességi kellék. Megszorító rendelkezés az a szabály, hogy az írásba foglalás elmulasztása esetén a kinevezés érvénytelenségére kizárólag csak a kormánytisztviselő hivatkozhat a munkába lépést követő harminc napon belül.

3. Az álláshelyhez tartozó feladatnak a távollévő kormánytisztviselő helyett történő ellátása céljából továbbra is lehetőség van határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony létrehozására [Kit. 54. § (5) bek. b) pont]. Ilyen esetnek minősül különösen, ha az érintett kormánytisztviselő:

- fizetés nélküli szabadság van;
- munkavégzési kötelezettség alól mentesül;
- kormányzati érdekből történő kirendelésre vagy
- külszolgálati kirendelésre került sor.

A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony időtartamára vonatkozó szabályok érdemben nem változtak.

86. § A kinevezési okmány

A kinevezési okmány fontosságára való tekintettel a Kit. *jelentős újításokat* vezetett be annak részével és tartalmi elemeivel összefüggésben. A Kttv. szerinti szabályozással ellentétben a kinevezési okmány *kétféle okiratból* áll:

- a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről szóló okiratból és
- a kormányzati szolgálati jogviszony tartalmi elemeit meghatározó beosztási okiratból (a továbbiakban: beosztási okirat).

1. A kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséről szóló okirat elsődlegesen *szimbolikus* jellegű dokumentum, amely egységesen fejezi ki a köz szolgálatát minden kormánytisztviselő számára, függetlenül attól, hogy melyik kormányzati igazgatási szerv állományában kerül alkalmazásra.

2. A beosztási okirat az a dokumentum, amely azonos funkciót tölt be a korábban ismert kinevezési okmánnyal. Elődjéhez képest az alábbi kötelező tartalmi elemeket foglalja magába:

- a kormányzati szolgálati jogviszony kezdetének a napját;
- a kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát;
- a kormánytisztviselő próbaidejének kezdő és befejező napját a törvényben foglalt kivételekkel;
- a kormánytisztviselőt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv és szervezeti egység megnevezését;
- a kormánytisztviselő munkavégzésének helyét;

- a kormánytisztviselő munkaidejét;
- a kormánytisztviselő álláshelyének besorolását;
- a kormánytisztviselő illetményét, valamint
- az álláshelyen ellátandó feladatok meghatározását.

Figyelemmel arra, hogy a központi kormányzati igazgatási szervek esetében az előmeneteli rendszer megszűnt, a beosztási okirat már nem tartalmazza az előmenetelhez előírt kötelezettségeket.

Lényeges *változás* az új szabályozás értelmében a *munkaköri leírás kivezetése*, amire azért került sor, mert az álláshelyalapú kormányzati igazgatási rendszerben az álláshelyen ellátandó feladatkör kerül a munkáltatói jogkör gyakorlója által a személyhez kötődő munkakör helyébe. A kormánytisztviselő által ellátandó feladatokat azonban nem feltétlenül szükséges a kinevezésben meghatározni, hanem a beosztási okiratban *elegendő* a kormányzati igazgatási szervnek az egyes feladatköröket leíró *szabályzatára hivatkozni*.

3. A kiválasztáshoz, a jogviszony létesítéséhez szorosan kapcsolódik a próbaidő jogintézménye. A próbaidőre vonatkozó szabályozás változatlan maradt, azaz a jogalkotó a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidő kikötését teszi kötelezővé a Kit.-ben meghatározott kivételekkel. A próbaidő kikötése alóli mentesülés esete például a kormányzati igazgatási szervek közötti álláshelyváltás. Figyelemmel arra, hogy *a gyakornoki besorolást a törvény nem ismeri*, a jogalkotó elhagyta a Kttv. korábbi rendelkezéseit, miszerint a próbaidő tartamát a gyakornoki időbe be kell számítani.

87. § Az eskü

Az általános alkalmazási feltételek között szerepel az a rendelkezés, miszerint a kormánytisztviselőnek esküt kell tennie a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor. Ennek hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony nem jöhet létre. A törvény kiemeli, hogy az esküvel a kormánytisztviselő *a kötelességeinek pontos betartására* is kötelezettséget vállal. A Kttv. szabályai szerint az esküt szóban kellett elmondani és írásban kellett megerősíteni. Ezzel szemben a Kit. szabályai értelmében az eskü letétele a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa kijelölt vezető előtt az esküokmány aláírásával történik. A törvény azonban *lehetőséget biztosít* arra, hogy kormánytisztviselő legkésőbb a kinevezés aláírásától számított harminc napon belül esküjét *szóban is megerősíthesse*, amelyet a kormányzati igazgatási szervnek lehetővé kell tennie.

88. § Az ösztöndíj

A magyar közszolgálatban továbbra is célkitűzés a közszolgálat vonzóvá tétele a fiatal pályakezdők számára, valamint a megfelelő szakember-utánpótlás biztosítása, ezért a Kit. változatlan normatartalommal határozza meg az ösztöndíjas jogviszonyt és annak tartalmi elemeit. Az ösztöndíjas jogviszony részletes szabályait az 52/2019. (III. 14.) Korm. rendelet foglalja össze.

89. § A kinevezés módosítása

1. A törvény a kinevezés módosítására vonatkozó szabályokat *jelentős mértékben megváltoztatta* a központi kormányzati igazgatási szervek állományába tartozó kormánytisztviselők esetében. A legjelentősebb változás a korábbi szabályozással ellentétben, hogy a kinevezés tartalmát a munkáltatói jogkör gyakorlója – a közös megegyezés helyett – *egyoldalú jognyilatkozatával* módosíthatja. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a kinevezés módosításával – ide nem értve a várandós kormánytisztviselő kinevezésének módosításával – kapcsolatos rendelkezéseket nem kell alkalmazni a kormányhi-

vatal kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára, hiszen az ő esetükben a korábbi (Áttv. szerinti) szabályok szinte változatlanul megmaradtak.

2. A kormánytisztviselő a kinevezés egyoldalú módosítása miatt az alábbi esetekben kérheti írásban a *felmentését*:

- illetményének összege a kinevezés módosítását követően korábbi illetményének 80%-át nem éri el;
- a munkaideje változik;
- a munkavégzésének helye a település határán kívülre változik;
- iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, illetve szakmai tapasztalatának nem megfelelő feladatok ellátására kötelezik;
- a munkáltatói jogkör gyakorlója a szakmai vezetői álláshelyen foglalkoztatott kormánytisztviselőt ügyintézői álláshelyre helyezi vagy
- elhelyezkedési korlátozás alá eső álláshelyen kívánja a munkáltatói jogkör gyakorlója továbbfoglalkoztatni.

A kinevezés módosításának szabályozása *egységesebbé vált*, hiszen a Kit. nem tesz különbséget vezetői és nem vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselő között.

3. Kérelemre történő felmentés esetén a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés, valamint az egyéb járandóságai összegének meghatározásakor a kinevezésmódosítást megelőző illetményét kell alapul venni.

Amennyiben a kormánytisztviselő nem kéri felmentését, akkor a kinevezésmódosítás a kormánytisztviselő által elfogadottnak minősül.

4. A törvény, szakítva a Kttv.-ben szabályozott végleges áthelyezés jogintézményével, bevezeti a *kormányzati szolgálati jogviszony nyugvásának* jogintézményét. A jogintézmény alapvető rendelkezése, hogy a kormánytisztviselő és a két kormányzati igazgatási szerv között létrejövő háromoldalú megállapodás megkötésének kiiktatásával lényegesen leegyszerűsíti az ezzel járó átmeneti időszakot és kiszámíthatóbbá teszi a szervek közötti személyi mozgás folyamatát. A nyugvás jogintézményének szabályai a következők:

- A kormánytisztviselőnek a munkahelyváltás tervezett időpontját legalább 30 nappal megelőzően kell megtennie az erre vonatkozó jognyilatkozatát az őt foglalkoztató álláshelye szerinti kormányzati igazgatási szerv irányába.
- A feladatok folyamatos ellátását biztosítja az a garanciális szabály, hogy a kormánytisztviselőnek a bejelentést követő 30. napig feladatait maradéktalanul el kell látnia.
- A kormányzati szolgálati jogviszony nyugvása a bejelentést követő 31. naptól nyugszik. Ez azt jelenti, hogy a kormánytisztviselő ezen időtartam alatt illetményre nem jogosult és munkavégzési kötelezettsége nem áll fenn.
- Ha a kormányzati szolgálati jogviszony nyugvásának kezdő időpontját követő 30 napon belül a kormánytisztviselőt fogadó kormányzati igazgatási szerv az új beosztási okiratot kiállítja, akkor a kormányzati szolgálati jogviszony nem szűnik meg, az folyamatosan fennáll. Ellenkező esetben a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a jogviszony nyugvásának kezdő időpontját követő 31. napon megszűnik.

90. § A várandós kormánytisztviselő kinevezésének módosítása

A törvény továbbra is előírja kötelezettségként a munkáltatói jogkör gyakorlója részére, hogy a kormánytisztviselőt várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények között kell foglalkoztatnia, amennyiben az orvosi vélemény alapján indokolt. A körülmények megteremtése magába foglalja az egészségügyi szempontból megfelelő feladatok, munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítását azzal, hogy a megfelelő garanciális elemeknek is érvényesülniük kell a kormánytisztviselő illetménye tekintetében.

II. 3. A kormányzati szolgálati jogviszony tartalma (91–98. §)

Bevezetés

A kormányzati szolgálati jogviszony tartalmát a törvény a Kttv.-vel azonos szabályozási elvek szerint határozza meg. A jogviszony tartalmi elemeit a kormányzati igazgatási szerv, mint munkáltató és a kormánytisztviselő jogai és kötelezettségei alkotják. Ezzel összefüggésben kerülnek rögzítésre a kormánytisztviselőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek, összeférhetetlenségi szabályok, a kormánytisztviselő munkateljesítménye értékelésének, a képzési követelmények teljesítésének, továbbá a kormányzati szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos igények elévülésének a szabályai.

91. § A munkáltató kötelezettségei

1. A kormányzati igazgatási szerv munkáltatói funkciójával összefüggő alapvető kötelezettségei továbbra is a foglalkoztatási kötelezettség a kinevezés, a jogszabályok és a közszolgálati szabályzat alapján; a munkavégzés feltételeinek a biztosítása; valamint az illetményfizetés. *Új elem* a munkáltató alapvető kötelezettségei között a kormánytisztviselői *eskütétel megszervezése*. Az eskütétel szabályait részletesen a 87. § tartalmazza, az ebben foglaltak szerint a kormányzati igazgatási szerv köteles az eskü szóbeli megerősítését a kormánytisztviselő számára lehetővé tenni.

2. A főkötelezettségekből levezethető részkötelezettségek többek között a jogviszonyból származó indokolt költségek megtérítése; az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása; a feladat elvégzéséhez szükséges tájékoztatás és iránymutatás megadása; illetve a kormánytisztviselő feladatainak ellátásához szükséges *követelmények írásbeli rögzítése*. Ez utóbbit a korábbi szabályozás szerint a kormánytisztviselő munkaköri leírása tartalmazta. Az álláshely- és feladatalapú létszámgazdálkodás elvét szem előtt tartva, az új szabályozás alapján a feladatokhoz kapcsolódó követelmények, így a végzettség, a szakképzettség, a szakképesítés, a tapasztalat, a képességek meghatározása alapvetően a *beosztási okiratban* történik, ugyanakkor a *közszolgálati szabályzat* rendelkezéseire való hivatkozással is történhet. A kinevezési okmány részét képező, a kormányzati szolgálati jogviszony tartalmi elemeit meghatározó beosztási okiratban kell rögzíteni többek között a kormánytisztviselő álláshelyének besorolását, illetményét, valamint az álláshelyen ellátandó feladatok meghatározását. A munkaköri leírások elkészítésének kivezetésével, az adott álláshelyen ellátandó feladatok meghatározhatóak a kormányzati igazgatási szerv szabályzatára történő hivatkozással is. A kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezete vezetőjének kötelezettsége a Kormány rendeletében meghatározottak szerinti közszolgálati szabályzat kiadása [88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 19. §].

3. A munkáltató kötelezettsége továbbra is a feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a kormánytisztviselő a jogviszonyából eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja. A munkáltatónak biztosítania kell a kormánytisztviselő érdekképviselői tevékenységével kapcsolatos jogainak gyakorlását. A *Kit. kivezette* ugyanakkor a központi kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselő teljesítményének általánosan kötelező értékelését és minősítését. A feladatellátással kapcsolatosan előírt vagy engedélyezett *képzések elősegítése helyett* a munkáltató kötelezettsége az új szabályozás szerint a *képzések biztosítása*.

92. § A kormánytisztviselőre vonatkozó hivatásetikai követelmények

A törvény tartalmazza a kormánytisztviselői hivatás legfontosabb etikai alapelveit. A *korábbinál szűkebb körű* felsorolás most sem taxatív. Etikai alapelvek különösen az elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságosság, a méltányosság, a méltóság, a tisztesség, az előítéletektől való mentesség és a felelősségtudat. A törvény a korábbi szabályozással ellentétben nem határoz meg

a vezetőkkel szemben további etikai alapelveket. A hivatásetikai részletszabályok megalkotása és az etikai eljárás lefolytatása az MKK feladata. A Kit. alapján az etikai eljárás eredményétől függően a *Kar fegyelmi eljárást már nem kezdeményezhet.*

93. § A kormánytisztviselő kötelezettségei

1. A törvény a korábbi szabályozási logikát követve felsorolja a kormánytisztviselő alapvető kötelezettségeit az általános magatartási követelményeknek való megfelelésen túl. Továbbra is érvényesül az a tétel, hogy a kormánytisztviselőket többletkötelezettségek terhelik a munkajogi szabályokhoz viszonyítva. Ilyen szabály a köz érdekében, a jogszabályoknak és a vezetői döntéseknek megfelelő feladatellátás, a felettes utasításainak végrehajtása és *új szabályozási elemként* a Kttv.-ben korábban az általános magatartási követelmények körében tárgyalt minősített adatok megtartásának kötelezettsége. Utóbbi értelmében a kormánytisztviselő illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényről, amely tevékenysége során jutott tudomására és annak kiszolgáltatása az állam, a kormányzati igazgatási szerv, valamely munkatársa vagy az állampolgár számára hátrányos vagy előnyös következményekkel járna. Ugyanakkor a munkajogi szabályozáshoz közelítve, a felsorolásban első helyen a rendelkezésre állás, a munkáltatói utasítás szerinti személyes munkavégzés áll, és *kikerülnek a szabályozásból olyan elemek*, mint a vezető iránti szakmai lojalitás vagy a kulturált ügyintézés szabályai szerinti pártatlan és igazságos, hivatásetikai elveknek megfelelő feladatellátás, a vezetőkkel és munkatársakkal való együttműködési kötelezettség. Ez utóbbi kötelezettségeket természetesen magukban foglalják az általános magatartási követelmények (Kit. 63. §).

2. A feladatalapú munkavégzés bevezetésével összhangban a törvény alapján már *nem* a kormánytisztviselőtől *általában elvárható, hanem* a „tőle”, azaz a feladatellátáshoz szükséges képzettsége, szakmai tapasztalata szerint személyesen elvárható szakértelemmel és gondossággal köteles feladatait a jogszabályoknak és vezetői döntéseknek megfelelően ellátni. Fontos hangsúlyozni, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése esetén a kormánytisztviselő fegyelmi vétséget követ el. A munkáltatói jogkör gyakorlójának ebben az esetben kötelezettsége, hogy fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén fegyelmi eljárást indítson.

3. A kötelezettségek felsorolását követően a törvény taxatívén meghatározza, hogy a rendelkezésre állás, továbbá a munkavégzési kötelezettségek teljesítése alól mely esetekben mentesül a kormánytisztviselő. A szabályozás *egy új elemet* tartalmaz, a kormánytisztviselő mentesül a munkavégzési kötelezettség alól *a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára*. A kormánytisztviselőt a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés időtartamára csak törvényben meghatározott esetekben illeti meg díjazás (például kötelező orvosi vizsgálat, képzésben való részvétel időtartama, bíróság, hatóság, döntőbizottsági vagy etikai eljárásban való személyes részvétel időtartama).

94. § Az utasítás végrehajtásának megtagadása

A hierarchikus felépítésű közigazgatás folyamatos működésének fenntarthatósága érdekében a kormánytisztviselő felettese utasítását csak a törvényben meghatározott esetekben tagadhatja meg. Ha az utasítás megtagadására megfelelő ok nélkül kerül sor, a kormánytisztviselő fegyelmi felelősségre vonható. A végrehajtás megtagadásának kötelező és a kormánytisztviselő mérlegelésétől függő esetei a Kit.-ben a korábbi – Kttv. szerinti – rendelkezésekkel összhangban kerülnek megállapításra.

95. § Együttalkalmazási tilalom és összeférhetetlenség

1. A korábbi szabályozás szerinti összeférhetetlenségi típusok a Kit.-ben is megjelennek. Így a hivatalon belüli hozzátartozói összeférhetetlenség, amely a kormánytisztviselő és hozzátartozójának együttalkalmazását tiltja, ha ezáltal egymással irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülnének. Tartós külszolgálat és az Állandó Képviselő esetében ez alól továbbra is felmentést adhat a külpolitikáért felelős és az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter. Hozzátartozónak minősül az egyeneságbéli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbéli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa (Kit. 280. § 13. pont).

2. Rendelkezik a törvény a kormánytisztviselő további munkavégzésre irányuló jogviszonya létesítéséről is, ideértve a más keresőfoglalkoztatást, valamint a díjazás ellenében végzett tevékenységet. Ezek a tevékenységek – a gyakorolható tevékenységek és a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével végezhetők. Főszabály szerint a törvényben taxatív felsorolt, *valamennyi ún. gyakorolható tevékenység és a közérdekű önkéntes tevékenység* végzésére irányuló jogviszony *bejelentési kötelezettség alá esik*. A Kttv.-től eltérően szigorúbb szabályozás érvényesül, tekintettel arra, hogy nem csak a munkaköri feladataival összefüggésben tartozik bejelentési kötelezettséggel a kormánytisztviselő. További szigorítás, hogy *az előzetes engedély kérésének elmulasztása, valamint a bejelentés elmulasztása felmentési ok* lehet, tehát a jogviszony megszüntetésével járhat. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik, amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlójának összeférhetetlenségi ok jut a tudomására és a kormánytisztviselő azt írásban felszólítás ellenére 30 napon belül nem szünteti meg. Változatlan a szabály, hogy amennyiben a munkavégzés időtartama részben azonos a kormánytisztviselő beosztás szerinti munkaidejével, már a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyére van szükség.

3. A kormánytisztviselő integritását biztosító intézkedések továbbra is megjelennek; azaz 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; és néhány kivételtől eltekintve nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag. *Nem tartotta meg* ugyanakkor azt a kitétel a jogalkotó, hogy nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához *méltatlan* vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné. Ez a változás a méltatlanság jogintézmények átalakulásával magyarázható (Kit. 109. §).

4. A törvény tájékoztatási kötelezettséget is előír a munkáltatói jogkör gyakorlójának részére a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv irányába. További *változás*, hogy a kormánytisztviselő és a vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselő között az összeférhetetlenségi szabályok vonatkozásában *nincs eltérés*.

96. § A teljesítményértékelés

1. A kormánytisztviselő munkateljesítménye értékelésének újraszabályozásánál is megjelenik a Kit.-ben a deregulációs és decentralizációs szándék. *Megszűnik* a központi kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőjének *a minősítése*, a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntési szabadsága kibővül. A teljesítményértékelésre „szükség szerint”, a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján kerül sor. Nincs kötelező ciklikusság, követelmény-meghatározás és célkitűzés. Az új szabályozás szerint értékelési kötelezettség alapvetően a kormánytisztviselő kérelme alapján keletkezik,

amelyre tárgyévenként egyszer kerülhet sor, ennek rendjét a kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője határozza meg a közszolgálati szabályzatban.

2. Az álláshelyen ellátandó feladatok végrehajtását és az azokhoz kapcsolódó alap- és szakmai kompetenciákat kell értékelnie a munkáltatói jogkör gyakorlójának [89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 3. § (1) bek. a)-b) pontjai].

3. A teljesítményértékeléshez – a Kttv. szabályozásánál – *erőteljesebb hatások* kapcsolódnak az illetmény meghatározása és a jogkövetkezmények tekintetében. A teljesítményértékelés alapján, sávon belül az illetmény legfeljebb 20%-kal csökkenthető, illetve 30%-kal növelhető. Bevezeti a törvény az ún. *teljesítményelismerés intézményét*, amelynek alapja szintén a teljesítményértékelés. A kormányhivatalok kormánytisztviselői a teljesítményértékelés alapján szakértői, vezetői utánpótlás adatbázisba helyezhetők, a kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba sorolhatók, illetve a tárgyvire vonatkozó, azt megelőző teljesítményértékelés alapján a besorolás szerinti előmeneteli fokozathoz tartozó illetmény felső határáig történő megemelésére van lehetőség (Kit. 271–272 §). A nem megfelelő munkavégzés felmentési jogcím indoka átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítményszint lehet [Kit. 107. § (5) bek.]. A jogkövetkezményeket áttekintve látható, hogy ezek alkalmazása esetén szintén kötelezettséget jelent a munkáltatói jogkör gyakorlója számára a teljesítményértékelés.

4. A teljesítményértékelés megsemmisítése iránt közszolgálati panasszal élhet a kormánytisztviselő a Közszolgálati Döntőbizottságnál. A korábbi szabályozás alapján a kormánytisztviselő a teljesítményértékelés vagy minősítés tartalma hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítése iránt fordulhatott a Közszolgálati Döntőbizottsághoz. A Kit. alapján már egyértelmű, hogy amennyiben a fenti okok fennállnak, az a teljesítményértékelés megsemmisítését eredményezi.

A döntőbizottság számos teljesítményértékeléssel összefüggő panaszügyet tárgyalt, az értékelő megbeszéléssel összefüggésben Elvi Döntőbizottsági Határozatot is hozott [Elvi Döntőbizottsági Határozat 2019/3.].¹

5. A közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter által vezetett kormányzati igazgatási szerv, azaz a törvényben nevesített személyügyi központ feladata a teljesítményértékelési rendszerrel kapcsolatos módszertani támogatás (Kit. 178. §).

6. *Eltérően rendelkezik* a törvény a területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőire vonatkozóan. Esetükben a „minősítés” terminológiája a teljesítményértékelés mellett formálisan továbbra is megmarad. Ez a gyakorlatban azonban megegyezik a teljesítményértékeléssel (TÉR rendelet 6. §). Fenntartásának indoka abban kereshető, hogy a minősítés a besorolási fokozatok közötti előrelépésben továbbra is meghatározó szerepet játszik. Például a kormánytisztviselő – a megfelelőnél alacsonyabb fokozatú minősítése esetén – a következő előmeneteli fokozathoz előírt várakozási ideje legfeljebb egy évvel meghosszabbítható, előmeneteli fokozatából eggyel alacsonyabb előmeneteli fokozatba sorolható vagy kiemelt ügyintézői osztályból az általános ügyintézői osztály megfelelő előmeneteli fokozatába sorolható [Kit. 272. § (2)–(3) bek.]

¹ Lásd: <http://kdb.gov.hu> (2019. október 12.)

97. § A képzés

1. A képzések terén is érvényesül decentralizáció szándéka. Alapvetően a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntési jogköre, hogy milyen képzés, továbbképzés szükséges egy adott álláshelyhez kapcsolódó feladatellátáshoz. A közigazgatási alap-, illetve szakvizsga, jogi szakvizsga, tudományos fokozat meglétét, egyéb közigazgatási tanulmányok előírását, a képzési kötelezettség teljesítésére vonatkozó szabályokat – mint az álláshely betöltésének szakmai feltételét – közszolgálati szabályzatban kell meghatározni a munkáltatónak [Kit. 58.§ (2) bek. c) és f) pont]. Egyben kötelezettséget is jelent számára az általa előírt vagy engedélyezett, a kormánytisztviselő feladataival összefüggő képzés és továbbképzés biztosítása. Ahogyan már említettük, a korábbi szabályozás szerint a munkakörrel kapcsolatos képzés és továbbképzés elősegítése volt a munkáltató kötelezettsége.

2. A kormánytisztviselő kötelezettsége és egyben joga is a Kormány által előírt képzésben, továbbképzésben, átképzésben, illetve közigazgatási vezetőképzésben részt venni. Jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a képzés biztosítása a Nemzeti Köszolgálati Egyetem feladata.

3. A képzési kötelezettség során a kieső munkaidőre járó illetmény megtérítésének szabályait a törvény a régi szabályozással összhangban állapítja meg. A képzésre és a továbbképzésre vonatkozó részletes szabályokat a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet, továbbá a 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet tartalmazza.

4. A Kit. alapján a kormányhivatalok kormánytisztviselői szolgálati jogviszonyának létesítéséhez a munkáltatói jogkör gyakorlója előírhatja, hogy a kormánytisztviselő államtudományi és közigazgatási felsőfokú képzésben, a Nemzeti Köszolgálati Egyetem képzése keretében közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséggel vagy kormányzati tanulmányok szakirányú, megszerzett szakképzettséggel rendelkezzen a jogviszony létesítésének időpontjában vagy meghatározott határidőn belül (Kit. 267. §).

98. § Az elévülés

Az elévülésre vonatkozó szabályok tekintetében nem történt változás, *egy új elem* beiktatására került sor, mely szerint a *szabadság megváltásával* kapcsolatos kormánytisztviselői igény elévülésének kezdő napja a jogviszony megszűnésének a napja.

II. 4. A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás (99–103. §)

Bevezetés

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás eseteit, a Kit. a korábbi szabályozásnál *szűkebb körben* határozza meg. Az átirányítás, a szervek közötti megállapodásán alapuló kirendelés (kivéve kormányhivatalok közötti kirendelés) és a határozott idejű áthelyezés intézménye megszűnik. A módosítást az álláshelyalapú, feladatellátáshoz kötött létszámgazdálkodás bevezetése, továbbá a kinevezés egyoldalú módosításának lehetősége indokolja, ennek alapján a munkáltató szabadon módosíthatja a kormánytisztviselő álláshelyi feladatait.

A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetei: a kormányzati érdekből történő kirendelés, a külszolgálati kirendelés és a belföldi kiküldetés.

Speciális eset a kormányhivatalok közötti kirendelés a kormányhivatalok közötti megállapodás alapján, amelyre törvényben meghatározott eltérésekkel a kormányzati érdekből történő kirendelés szabályait és a közös szabályokat kell alkalmazni (Kit. 277. §).

99. § A kirendelésre és a belföldi kiküldetésre vonatkozó közös szabályok

E rendelkezés a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásra vonatkozó közös szabályokat gyűjti egybe a könnyebb alkalmazhatóság érdekében. A közös garanciális szabályok alkalmazása valamilyeni foglalkoztatási forma esetében érvényesülnek, ideértve a kormányhivatalok közötti kirendelést is.

Az ideiglenes foglalkoztatás aránytalan sérelemmel nem járhat, különösen a kormánytisztviselő korára, egészségi állapotára, egyéb körülményeire való tekintettel. További garanciális szabály az iskolai végzettség, szakképzettség vagy szakképesítés megfelelőségének elve, a megfelelő időben (10 munkanap) történő, előzetes tájékoztatási kötelezettség az elrendelésről és a várható időtartamról. Meghatározza a törvény azokat az eseteket, amikor nem rendelhető ki, illetve beleegyezése nélkül nem kötelezhető más helységben történő munkavégzésre a kormánytisztviselő.

100. § A kormányzati érdekből történő kirendelés

1. A kormányzati érdekből a másik kormányzati igazgatási szervhez történő kirendelés szabályai a korábbi szabályozással megegyeznek, azzal, hogy a kirendelés lejártát követően a kormánytisztviselőt a kinevezése szerinti kormányzati igazgatási szerv az eredeti álláshelyen köteles továbbfoglalkoztatni. Illetményét a kirendelés helye szerinti szerv biztosítja, amely csak a kormánytisztviselő javára módosítható.

2. A szabályozás a Kit.-be azért került bevezetésre, hogy a központi közigazgatásban a sokféle és különleges szakértelmet igénylő, kiemelt, projektszerűen végrehajtandó kormányzati feladatok ellátásához szükséges személyi feltételek gyorsan és rugalmasan biztosíthatóak legyenek.

3. A kormányzati kirendelés szerepe megnőhet, figyelemmel arra, hogy ebben az esetben nem minősül betöltetlennek az az álláshely, amelyen a kormánytisztviselő kormányzati érdekből történő kirendelésére kerül sor. A kirendelés lejártát követően a kormányzati igazgatási szervnek továbbfoglalkoztatási kötelezettsége van.

4. Speciális eset a kormányhivatalok közötti kirendelés a kormányhivatalok közötti megállapodás alapján, amelyre törvényben meghatározott eltérésekkel a kormányzati érdekből történő kirendelés szabályait és a közös szabályokat kell alkalmazni (Kit. 277. §).

101. § A belföldi kiküldetés

1. A belföldi kiküldetésre vonatkozó szabályok a Kttv. kiküldetésre vonatkozó szabályait veszik át, azzal a *családbarát intézkedéssel kiegészítve*, hogy nem kötelezhető a 14 év alatti gyermeket nevelő kormánytisztviselő belföldi kiküldetésre a lakóhelye szerinti település közigazgatási határán kívül. A belföldi kiküldetés alatt a munkáltatói jogkör gyakorlójának irányítása és utasítása alapján történik a munkavégzés. A törvény korlátozza a belföldi kiküldetés időtartamát, amely nem haladhatja meg alkalmanként a hatvan munkanapot és naptári évenként a száztíz munkanapot. Az ideiglenes, azaz 3 hónapot meg nem haladó kiküldetés szabályait kormányrendelet határozza meg.

2. A korábban törvényi szinten szabályozott, kiküldetéssel kapcsolatos juttatások (például napidíj, többletköltségek) kormányrendeletben kerülnek meghatározásra [88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 27. §].

102. § A tartós külszolgálat

1. A külszolgálati kirendelés új jogintézménye a törvényjavaslat indoklása szerint felváltja a határozott idejű áthelyezést.

2. A kormánytisztviselő ágazati szakmai feladat, illetve e feladat támogatásának ellátása céljából a külpolitikáért felelős miniszter, illetve az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztériumba a kormányzati igazgatási szerv döntése alapján – a kihelyező szervvel egyeztetve – a feladatellátáshoz szükséges határozott időre kirendelhető. A kormánytisztviselő a kihelyező szerv állományába kerül a feladatellátás idejének időtartamára.

3. Fontos szabály, hogy a külszolgálati kirendelés a kormányzati szolgálati jogviszonyt nem érinti. Ugyanakkor a kormánytisztviselő illetményének, egyéb juttatásainak, az ezzel járó közterheknek és a külszolgálati kirendeléssel felmerülő költségeknek a viselése azt a kormányzati igazgatási szervet illeti, ahová a kormánytisztviselőt kirendelték.

4. Az álláshellyel kapcsolatosan lényeges szabály, hogy nem minősül betöltetlennek az az álláshely, amelyen foglalkoztatott kormánytisztviselő külszolgálati kirendelésére került sor.

103. § Az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, az Európai Unió intézményeiben és nemzetközi szervezeteknél foglalkoztatott nemzeti szakértő

A szakértőre, nemzeti szakértőre vonatkozó eltérő foglalkoztatási szabályok a korábbi szabályozási logikát tükrözik azzal a pontosítással, hogy a kormánytisztviselő szakértői tevékenysége időtartama alatt nem jogosult a Kit. alapján megállapított szabadságra, amennyiben az Európai Unió, illetve más nemzetközi szervezet intézménye részéről a foglalkoztatás ideje alatt szabadság kerül a részére megállapításra.

II. 5. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése (104–117. §)

Bevezetés

A közszolgálatban a megszűnés, valamint a megszüntetés rendszerének elvi alapjai azonosak a munkaviszonyéval. Nemcsak az Mt., hanem a közszolgálati törvények is megkülönböztetve szabályozzák a jogviszony megszűnését és megszüntetését.

Az első esetben a kormánytisztviselő akaratától függetlenül, valamely jogi tény következtében (például halál, életkor elérése, a kormányzati igazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése stb.) kerül sor a megszűnésre. Ezek az esetek automatikusan vezetnek a jogviszony lezárásához. A jogviszony megszüntetése azonban az egyik fél egyoldalú vagy mindkét fél közös akaratán és jognyilatkozatán alapszik.

A megszűnés és megszüntetés rendszere tekintetében a Kttv.-hez hasonlóan a Kit.-ben is *érvényesül a kógencia*. Az indokok taxatív módon kerülnek meghatározásra, azaz a felek nem határozhatnak meg további tényállásokat.

A Kit. a jogviszony megszűnésének, megszüntetésének Kttv.-ben ismertett szabályait az *álláshelyalapú létszámgazdálkodáshoz igazítja*.

104. § A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése

Kttv. 60. § (1) bek.	Kit. 104. §
– a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával	– a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával
– a kormánytisztviselő halálával	– a kormánytisztviselő halálával
– a 70. életév betöltésével	– a 70. életév betöltésével
– e törvény erejénél fogva a törvényben meghatározott esetekben	–
– 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 kormányzati igazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével
– a kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, kinevezésével	– a kormánytisztviselő politikai felsővezetővé vagy politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével
– hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel	–
–	– ha a kormánytisztviselő az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg
– ha a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselő állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél jogviszonyt létesít (Kttv. 62. §)	– ha a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselő állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél jogviszonyt létesít

<p>– ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve, ha a kormánytisztviselő kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszonyt fenntartja</p>	<p>– ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve 2003. évi LXXXIV. törvény szerint egészségügyi dolgozónak minősülő kormánytisztviselőt, valamint a kormányzati igazgatási szerv különösen fontos érdekére tekintettel, ha a Kormány engedélyezte és a jogviszonyt a kormányzati igazgatási szerv fenntartja</p>
<p>–</p>	<p>– jogviszonyváltáskor a 114. § (3) bekezdése szerinti esetben: Ha az átvevő munkáltató a Kjt. rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett kormánytisztviselővel.</p>
<p>–</p>	<p>– a Kit. 89. § (6) bekezdése szerinti esetben: Ha a kormánytisztviselő az álláshelyétől eltérő kormányzati igazgatási szervnél kívánja a foglalkoztatását, az erre vonatkozó jognyilatkozatát az őt foglalkoztató álláshelye szerinti kormányzati igazgatási szerv felé a munkahelyváltás tervezett időpontját legalább 30 nappal megelőzően megteszi. A bejelentést követő 30. napig a kormánytisztviselő ellátja a kormányzati igazgatási szervnél a feladatait. A bejelentést követő 31. naptól a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya nyugszik. A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyának nyugvása alatt illetményre nem jogosult és munkavégzési kötelezettsége nem áll fenn. Ha a fogadó kormányzati igazgatási szerv a kormányzati szolgálati jogviszony nyugvásának kezdőidőpontját követő 30 napon belül a kormánytisztviselő új beosztási okiratát kiállítja, a kormánytisztviselő jogviszonya folyamatos. Ha nem kerül sor a kormánytisztviselő új beosztási okiratának kiállítására, a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a jogviszony nyugvásának kezdőidőpontját követő 31. napon megszűnik.</p>

4. sz. ábra: A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben
(Forrás: Saját szerkesztés.)

1. A Kttv.-vel egyezően a Kit. is lehetővé teszi, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a tartósan távollévő kormánytisztviselő alaplétszámba tartozó álláshelyén egy vagy több kormánytisztviselővel határozott idejű jogviszonyt létesítsen. Lehetőség továbbá van arra is, hogy egyes (európai uniós vagy elkülönített projekt, illetve program) meghatározott feladatok ellátására a központosított álláshelyállományból határozott idejű jogviszony kerüljön létrehozásra azzal, hogy a projekt, illetve program befejezéséig az álláshely nem vonható el a kormányzati igazgatási szervtől. A határozott időtartamú jogviszony létesítése a kormányzati igazgatási szerv érdekeit szolgálja, hiszen a kieső munkaerőt a kiesés idejére pótolni tudja. A határozott időtartamú jogviszony megszűnésének az időpontja a kinevezésben foglaltak függvényében alakul. Ha a felek naptárilag határozzák meg a jogviszony időtartamát, úgy a megszűnés egy pontosan megállapítható naptári napon következik be. Amennyiben egyéb módon kötik ki a határozott idő lejártát (például a helyettesített kormánytisztviselő visszatérésének napja; a projekt/program, feladat ellátásának a befejező napja), ebben az esetben a megszűnés az adott kikötéshez igazodik. A határozott idő leteltével a kormányzati szolgálati jogviszony külön intézkedés nélkül megszűnik.

2. A kormánytisztviselő halála a jogviszony megszűnéséhez vezet. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése a kormánytisztviselő halála napjával szűnik meg, így nincs jelentősége annak, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója erről csak később szerez tudomást.

3. A Kit. a Kttv.-hez hasonlóan a kormányzati szolgálati pálya életkori lezárását a 70. életév betöltéséhez köti. Részben azért, mert a tapasztalatok szerint a fizikai és mentális egészségi állapot ezen életkorig teszi lehetővé azt a munkavégzést, amely még nem megterhelő a kormánytisztviselő számára, és az élete zenitjén jócskán túllépő tisztviselőt az Alaptörvény XIX. cikk (4) bekezdése alapján segítse a társadalombiztosítási nyugellátásra szerzett jogának gyakorlásában. Másrészt azért, hogy a közigazgatás korösszetételét – lehetőség szerint – frissítse. A 70. életévét betöltő kormánytisztviselőt határozott idejű kinevezéssel sem foglalkoztathatja tovább a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Azonban e korlát alól a miniszterelnök felmentést adhat, ha a kormánytisztviselői kinevezés a tartós külszolgálathoz kapcsolódó külképviselet-vezetői megbízásához szükséges.

Amennyiben a kormányzati szolgálati jogviszony a 70. életév betöltéséig fennáll, a jogviszony a 70. életév betöltésének napján a törvény erejénél fogva, automatikusan megszűnik. A kormánytisztviselő felmentési időre és végkielégítésre nem tarthat igényt.

4. A kormányzati szolgálati jogviszony – a Kttv.-ből is ismert módon – megszűnik a kormányzati igazgatási szerv jogutód nélkül történő megszűnésével. A jogviszony megszűnésének az időpontja egybeesik a kormányzati igazgatási szerv megszűnésének az időpontjával. A kormányzati igazgatási szerv álláshelyei visszakerülnek a központosított álláshely állományba.

5. Szintén a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnését eredményezi a *politikai felsővezetővé, vezetővé történő megválasztás*. A kormányzati szolgálati jogviszony ezekben az esetekben a Kit. szerinti politikai szolgálati jogviszonnyá alakul. Politikai szolgálati jogviszonyban van a politikai felsővezető, a politikai vezető, valamint a politikai tanácsadó, politikai főtanácsadó, illetve a kabinetfőnök. Politikai felsővezető a miniszterelnök, a miniszter, valamint az államtitkár, míg politikai vezető a kormány megbízott.

6. A Kit. 95. §-a sorolja fel azon eseteket, amelyek a kormánytisztviselő esetében összeférhetetlenséget eredményeznek. A kormánytisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merül fel. Abban az esetben, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomására jut ilyen ok, a jogkövetkezmények megjelölésével köteles haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt, hogy azt harminc napon belül szüntesse meg. Ha a kormánytisztviselő ezt elmulasztja, a kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik.

7. Akárcsak a Kttv., a Kit. is jogviszony megszűnési okként nevesíti az öregségi nyugdíjkorhatár elérését. Megerősítve ezzel az 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozatban foglaltakat. A Kit. a *kivételek tekintetében eltér* a Kttv. szabályozásától. Részben az 1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozatnak az egészségügyi ágazatban való végrehajtásáról szóló 1150/2013. (III. 22.) Korm. határozatnak is eleget téve, a 2003. évi LXXXIV. törvény szerint egészségügyi dolgozónak minősülő kormánytisztviselőt kivételként határozza meg az egészségügyi rendszer humánerőforrás-igényére tekintettel. Esetükben tehát nem automatizmus a jogviszony megszűnése az öregségi nyugdíjkorhatár elérésével, kérelemre, az fenntartható. További kivételt képeznek azon esetek, amikor a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a kormányzati igazgatási szerv különösen fontos érdeke. Ennek konjunktív feltételei, hogy a Kormány ezt engedélyezze és a jogviszonyt a kormányzati igazgatási szerv fenntartsa és értelemszerűen, az érdekelt ez irányú akarata is szükséges ehhez.

A Kttv. ehhez képest a kormánytisztviselő kérését és a hivatali érdek alapján történő munkáltatói intézkedés közös nevezőjét szabta feltételnek.

A *Kit.* tehát valamivel *szigorúbb*, hiszen a hivatali érdekből különösen fontos kormányzati érdek lett, továbbá a Kormány véleménye is szükséges, amely ráadásul köti a kormányzati igazgatási szervet a döntésének meghozatalában. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a Kormánynak vétőjoga van.

8. A Kttv. 62. §-ához hasonlóan a *Kit.* is kimondja, hogy a határozatlan idejű kinevezéssel rendelkező kormánytisztviselő jogviszonya *ex lege* megszűnik, ha uniós vagy állam- vagy kormányközi nemzetközi szervnél jogviszonyt létesít.

9. Megszűnést eredményez továbbá a jogviszonyváltás akkor, ha az átvevő munkáltató a Kjt. rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett kormánytisztviselővel.

10. Abban az esetben, ha a kormánytisztviselő *másik kormányzati igazgatási szervnél helyezkedne el*, be kell jelentenie azt az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szervnél a munkahelyváltás előtt legalább 30 nappal. A 31. naptól a kormányzati szolgálati jogviszony nyugszik.

A kormányzati szolgálati jogviszony szabályozását tekintve *új elemként* jelenik meg *a jogviszony nyugvásának jogintézménye*. A végleges áthelyezés szabályait mellőzve, a nyugvás bevezetésével a törvényalkotó egy sokkal átláthatóbb, a határidőket szigorúan szem előtt tartó szabályozási környezetet teremt a kormányzati igazgatási szervek számára, a jogviszony folyamatossága lehetőségének megtartása mellett.

A tisztviselő jogviszonya az álláshelyen jön létre, ezért kötve van ahhoz, a munkahelyváltás feltétele a jogviszony megszüntetése, kivéve az álláshelyváltást megkönnyítő nyugvás jogintézményét.

A nyugvás a gyakorlatban annyit tesz, hogy a jogviszony nem szűnik meg, az fennáll, azonban jogokat és kötelezettségeket nem keletkeztet. Amennyiben tehát a kormánytisztviselő az álláshelyétől eltérő kormányzati igazgatási szervnél kívánja foglalkoztatását, akkor az erre vonatkozó jognyilatkozatát a munkahelyváltás tervezett időpontját legalább 30 nappal megelőzően kell megtennie az őt foglalkoztató – álláshelye szerinti – kormányzati igazgatási szervnél. A bejelentést követő 30. napig a kormánytisztviselő továbbra is köteles feladatait ellátni. A bejelentést követő 31. naptól a kormányzati szolgálati jogviszonya nyugszik, ami azt jelenti, hogy a nyugvás időtartama alatt illetményre nem jogosult és munkavégzési kötelezettsége nem áll fenn. Abban az esetben, ha a fogadó kormányzati igazgatási szerv a nyugvás kezdőidőpontját követő 30 napon belül kiállítja a kormánytisztviselő új beosztási okiratát, akkor a kormányzati szolgálati jogviszonya folyamatosnak minősül. Ellenkező esetben a kormányzati szolgálati jogviszonya a nyugvás időpontját követő 31. napon megszűnik [*Kit.* 89. § (6) bek.].

11. Az új rendszerben a jogviszony megszűnésének vonatkozásában a *prémium évek programban történő részvétel eltörlésre került*, valamint a *Kit.* *pontosítja*, könnyebben átláthatóvá teszi a Kttv.-beli *ex lege* megszűnés eseteit.

105. § A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése

Kttv. 60. § (2) bek.	Kit. 105. §
– a felek közös megegyezésével	– a felek közös megegyezésével
– áthelyezéssel a közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez	–
– lemondással	– lemondással
– felmentéssel	– felmentéssel
–	– hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel
– azonnali hatállyal a próbaidő alatt	– azonnali hatállyal a próbaidő alatt

5. sz. ábra: A jogviszony megszüntetésének esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben
(Forrás: Saját szerkesztés.)

1. A Kit. megszüntetési rendszerében – egyezően a Kttv.-vel – tükröződik, hogy a közszolgálat alanyai alá-fölérendeltségben állnak, ezért szerephez jutnak a közjogias jellegű aktusok (lemondás, hivatalvesztés). A Kit. is lehetővé teszi a kormánytisztviselői jogviszonynak a felek közös megegyezésével történő konszenzusos megszüntetését, a határozott és a határozatlan jogviszony esetében is. Ez a felek egybehangzó, írásban tett, kétoldalú jognyilatkozata. Ekkor a megszüntetés időpontját közösen határozzák meg, ahogy a megállapodás többi elemét is, indokolni nem kell e döntést.

2. A lemondás a kormánytisztviselő írásban megtett, a munkáltatói jogkör gyakorlójához címzett egyoldalú jognyilatkozata, amely a jogviszonyt a munkáltató hozzájárulása nélkül a jövőre nézve, meghatározott idő, az ún. lemondási idő elteltével szünteti meg.

3. A Kttv. a megszüntetés alcím alatt bontja tovább a megszüntetés eseteit fakultatív megszüntetésre, részletezi azon eseteket, amikor a jogviszony megszüntethető, és kötelező megszüntetésre, amikor taxatív sorolja fel, hogy mikor kell a jogviszonyt megszüntetni. A Kit. e bontást a felmentés szakasza alatt taglalja. A Kttv.-beli szabályozott *áthelyezést*, mint megszüntetési jogcímet, a Kit. már nem tartalmazza.

4. A *hivatalvesztést* a Kttv. a jogviszony megszűnési esetek alatt szabályozta, ezzel szemben a Kit. a fegyelmi büntetést a *megszüntetés esetei között* helyezi el, mert a fegyelmi büntetés kiszabása szünteti meg a jogviszonyt.

5. A – Kttv. szabályaival egyezően – a kormányzati szolgálati jogviszonyt próbaidő alatt azonnali hatállyal mindkét fél, írásban foglalt egyoldalú jognyilatkozatával bármikor megszüntetheti. A jognyilatkozatot nem szükséges indokolni.

106. § A kormánytisztviselő lemondása

A Kttv.-vel azonos módon a kormányzati szolgálati jogviszonyáról a kormánytisztviselő egyoldalú írásbeli nyilatkozatával bármikor lemondhat. A lemondási idő két hónap, azonban a Kit. kógens szabályokat fogalmaz meg, eszerint a lemondási idő *nem lehet rövidebb két hónapnál*. A Kttv. megengedőbb, hiszen ott a felek megállapodása alapján a lemondási idő rövidebb is lehet. Amennyiben a kormánytisztviselő foglalkoztatására határozott idejű kinevezés alapján került sor, a Kttv. és a Kit. egyezően kimondja, hogy a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időpontra. Ez esetben a kormányzati szolgálati jogviszony a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával szűnik meg.

107. § A kormánytisztviselő felmentése

Kttv. 63. § (1) bek.	Kit. 107. §
– 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	– a Kormány döntése alapján létszámcsökkentést kell végrehajtani
– megszűnt az államigazgatási szervnek az a tevékenysége, amelynek körében a kormánytisztviselőt foglalkoztatták	– megszűnt a kormányzati igazgatási szervnek a kormánytisztviselő álláshelyén ellátott feladata
– átszervezés következtében munkaköre megszűnik	– a kormánytisztviselő álláshelye átszervezés miatt megszűnik
– a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül [kivéve, ha a jogviszony a 60. § (1) bekezdés j) pontja alapján megszűnt]	– a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül
–	– a kormányzati igazgatási szerv a feladatok hatékonyabb biztosítása érdekében a kormánytisztviselő álláshelyére másik kormánytisztviselőt alkalmaz
–	– a Kormány döntése alapján a központosított álláshelyállományból származó álláshely visszakerül a központosított álláshely-állományba
–	– a kormánytisztviselő a 95. § (5) és (7) bekezdése szerinti előzetes engedély kérését vagy a 95. § (6) bekezdése szerinti bejelentés megtételét elmulasztja
–	– a Kormány az alaplétszám részét képező álláshelyet megszünteti
– a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan	– a kormánytisztviselő a hivatása gyakorlására érdemtelen
– a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő	– a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő
– a foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására	– foglalkoztatást kizáró ok jut a kormányzati igazgatási szerv tudomására
– a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan	– a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan

–	– a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő kormánytisztviselő kérelmezi
–	– a kormánytisztviselő a nemzetbiztonsági ellenőrzéshez nem járul hozzá vagy kockázatot állapítottak meg nála [Kit. 82. § (7) bek.]
– a kinevezésmódosítás esetén a kormánytisztviselő kérelmezi [Kttv. 48. § (2) bek. d) pontja, 58. § (6) bek.] – a kormánytisztviselő méltatlansági eljárás [Kttv. 64/A. § (2) bek.] vagy fegyelmi eljárás [Kttv. 155/A. § (2) bek.] alapján kéri	– a kormánytisztviselő kinevezésmódosítás [Kit. 89. § (3) bek.] vagy fegyelmi eljárás [166. § (5) bek.] alapján kéri
– a kormánytisztviselő vezetőjének bizalmát elveszti	–
– a Kttv. 72/A. § (3), (4), (8), (9) bek. alapján	–

6. sz. ábra: *A felmentés esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben*
(Forrás: Saját szerkesztés.)

Ahogy már szó volt róla, a Kit. a felmentés eseteit más munkajogi normákkal egyezően két csoportra bontja aszerint, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelheti-e vagy sem a tisztviselő jogviszonyának megszüntetését. Az első csoportba azon okok tartoznak, amelyek esetében a felmentés csak lehetőség, azaz a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető, míg a másik csoportba azok az indokok kerültek, amelyek fennállása esetén a felmentés kötelező, azaz a kormányzati szolgálati jogviszonyt meg kell szüntetni. A fakultatív megszüntetési okok többségében a munkáltató szervezétével, feladatrendszerével függnek össze, míg a kötelező megszüntetési okok inkább a kormánytisztviselő személyét, magatartását érintik.

Fakultatív felmentési esetek

1. A létszámcsökkentést a Kttv. is szabályozta, azonban hozzátette, hogy ennek következtében a kormánytisztviselő munkaköre megszűnik. A Kit. álláshelyalapú és feladatközpontú létszámgazdálkodása következtében *a munkakör kategóriája megszűnt*. A Kormány diszkrecionális joga az álláshelyek számának meghatározása, ezért a létszámcsökkentés következtében *megszűnt álláshelyek* a központi álláshelyállományba kerülnek.

2. Az álláshelyek létesítése és megszüntetése során a Kormány elsődlegesen az ellátott közfeladatok mennyiségére van figyelemmel. Amennyiben új közfeladat keletkezik, a Kormány új álláshelyeket hozhat létre, *a feladat megszűnése* esetén az adott álláshelyeket megszüntetheti. Ha a közfeladat módosul, az álláshelyek számát ehhez mérten határozza meg. A Kormány vagy a kormányzati igazgatási szerv végrehajthat olyan *átstrukturizációt*, amelynek következtében az adott *álláshely megszűnik*.

3. Ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül, főszabály szerint a jogviszonya automatikusan megszűnik, kivéve, ha a jogviszonyát a Kit. 104. § (1) bekezdés *h)* pontja alapján, a kormányzati igazgatási szerv különösen fontos érdekére tekintettel fenntartja.

4. Szintén szervezeti érdek, ha a *feladatok hatékonyabb ellátására* a kormányzati igazgatási szerv másik kormánytisztviselőt alkalmaz.

5. A közfeladatok alakulásának megfelelően vagy egy határozott idejű projekt, program végén a Kormány dönthet úgy, hogy a központosított álláshelyállományból biztosított álláshelyeket elvonja, ekkor azok *visszakerülnek a központosított álláshelyállományba*.

6. Az egyetlen, nem a szervezet működésével összefüggő indok, ha a kormánytisztviselő további munkavégzésre irányuló jogviszonyának létesítéséhez előzetesen *nem kéri a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyét*, illetve *nem jelenti be* a gyakorolható tevékenység, valamint a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelheti a jogviszony megszüntetését.

7. A Kormány az *alaplétszám* részét képező álláshelyet megszüntetheti.

Kötelező felmentési esetek

1. A kormányzati szolgálati jogviszonyt meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő a hivatása gyakorlására *érdemtelen*. Tekintettel arra, hogy a Kttv. és az Áttv. különböző módon értelmezte a méltatlanság fogalmát, továbbá a méltatlansági eljárás, a fegyelmi eljárás, valamint a bizalomvesztés elemei olykor egybeesetek, nem minden esetben voltak szétválaszthatók, ez nehézkes jogalkalmazást eredményezett. Szükségessé vált ezért a vonatkozó rendelkezések egységesítése, amelynek keretében a jogintézmények összevonásra kerültek, az *új jogintézmény* pedig új elnevezést kapott. *A többi felmentési jogcím egyezik a Kttv.-ben foglaltakkal*, ahogy a nem megfelelő munkavégzés teljesítményértékeléssel történő mérése, az egészségügyi alkalmatlanság felmentési feltételei, a legalább 40 év szolgálati idővel rendelkező nő kérelemre történő felmentése, a foglalkoztatási kizáró ok következtében történő azonnali hatályú felmentés is.

2. Változatlan továbbá, hogy a kormányzati igazgatási szerv a felmentést indokolni köteles. Az indoknak világosan ki kell tűnnie, valósnak és okszerűnek kell lennie. Azonnali hatályú felmentés esetén sem végkielégítés, sem felmentési idő nem illeti meg a kormánytisztviselőt. A jogviszony megszűnését követő 30 napon belüli újabb kormányzati szolgálati jogviszony létesítése a jogviszony folytonosságát biztosítja.

108. § A feladatok hatékonyabb ellátásának biztosítása

1. A megszüntetési okok között a „hatékonyság biztosítása” a munkajogban nem ismeretlen, azonban a közszolgálati jogban *új jogcímként jelenik meg*. Ez a kormányzati igazgatási szerv érdekkörében felmerülő okból következhet be. A kormányzati igazgatási szerv a gazdálkodásával, vezetésével összefüggő kérdésként szabadon dönthet az álláshely betöltéséhez megkívánt feltételekről, – a törvényi feltételeken túl – a közszolgálati szabályzatban határozza meg az adott álláshely betöltéséhez szükséges képzettségeket, végzettségeket és képesítéseket. A munkáltató jogszerűen dönthet arról is, hogy a feladat ellátásánál a jövőben milyen feltételeknek, tudásnak tulajdonít a korábbtól eltérően nagyobb szerepet. A munkáltató a kiválasztásnál megvizsgálja a pályázó képességeit, képzettségeit. Azonban idővel előfordulhat, hogy valamely objektív, időközben bekövetkezett változás (például jogszabályváltozás) miatt az adott álláshely betöltéséhez másfajta képzettség válik szükségessé. Az új tisztviselőnek rendelkeznie kell azzal a képzettséggel, végzettséggel, amelyre hivatkozással az előző jogviszonya megszűnt. A megszüntetés indokolásának tartalmaznia kell, mi az a további követelmény, amely az álláshely betöltéséhez szükséges, azonban a tisztviselő nem rendelkezik azzal. A megszüntetés indoka tehát a kormányzati igazgatási szerv működésében bekövetkezett változás miatt, a követelményekben történő változást jelenti, amelynek az adott időben a kormánytisztviselő már nem felel meg.

2. A jogviszony megszüntetésére azonban csak akkor kerülhet sor, ha a kormányzati igazgatási szervnél nincsen olyan üres álláshely, amely a kormánytisztviselő képzettségének, végzettségének megfelelő, illetve ha van, azt a kormánytisztviselő nem fogadja el. További, a jogviszony megszüntetését megelőző munkáltatói kötelezettség, hogy a kormánytisztviselőnek fel kell ajánlani és biztosítani kell annak lehetőségét, hogy az elvárt végzettséget, képzettséget a képzési időn belül megszerezhesse. A képzési időt a fogadó oktatási intézmény az adott képzés képzési programjában határozza meg.

109. § Az érdemtelenység

A Kttv. külön jogcímben szabályozta a *bizalomvesztés* és a *méltatlanság* eseteit, amelyek azonban a *jogalkalmazás során* nehezen voltak szétválaszthatóak és *átfedést eredményeztek*, továbbá a méltatlansági eljárás és a fegyelmi eljárás is duplikált szabályozást hozott létre.

Ezért a *Kit.* összevonta a két jogintézményt és új elnevezéssel egy jogcímként tárgyalja. A tényállás első fordulatában, valamint b) pontjában a bizalomvesztésre ismerni, míg az a) pontba került a korábbi méltatlanság jogcíme. Utóbbi annyiban változott, hogy csak a munkahelyen kívüli magatartást minősíti, a *munkahelyi magatartást nem*. A Kttv. ennél árnyaltabban fogalmaz, szankcionálja a munkavégzéssel, a jogviszonyból fakadó kötelezettség megszegésével összefüggő és a munkahelyen kívüli magatartást is. A *tényállási feltételek* tekintetében szintén a *Kit.* a *megengedőbb*. A *Kit.*-ben a közigazgatásba vetett bizalomnak és a kormányzati igazgatási szerv jó hírnevének, a Kttv.-ben azonban a kormánytisztviselő beosztásának súlyos rombolása is kimeríti a tényállást. A harmadik feltétel, miszerint emiatt nem várható, hogy a jogviszonyt a munkáltató/kormányzati igazgatási szerv fenntartsa, megegyezik. Módosult a *szubjektív jogvesztő határidő* is, a tudomásszerzést követő 15 nap helyett 30 napig gyakorolhatja a kormányzati igazgatási szerv az e jogcímen történő felmentés jogát.

110. § A tájékoztatási kötelezettség

A csoportos létszámleépítésre vonatkozó rendelkezések változatlanok.

111. § A felmentési idő

A felmentési idő a *Kit.* alapján is két hónap, amely időtartam legalább felére, maximum két részletben a munkavégzés alól mentesíteni kell a kormánytisztviselőt, aki ezen időtartam alatt az illetményére – havi egyenlő részletekben – jogosult.

112. § A végkielégítés

A végkielégítés szabályai a Kttv.-hez képest *módosultak*.

1. A végkielégítésre *jogosító szolgálati időnek* a Kttv. csak a kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető államigazgatási szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időt minősíti, addig a *Kit.* valamennyi kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött időt annak tekinti.

2. A kormányzati szolgálati jogviszonyba beszámítható *jogviszonyok körét* eltérően határozza meg a Kttv. és a *Kit.* A Kttv. szerint kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül a jogelőd munkáltatónál, áthelyezés esetén a költségvetési szervnél kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, állami szolgálati jogviszonyban, illetve 1992. július 1-jéig bármely munkáltatónál munkaviszonyban, átminősítés esetén a hivatásos szolgálati viszonyban eltöltött idő. Ehhez képest a *Kit.* alapján kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül a jogelőd foglalkoztatónál, a

költségvetési szervnél kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, szerződéses vagy hivatásos katonai szolgálati viszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, illetve a költségvetési szervnél munkaviszonyban, átminősítés esetén a hivatásos szolgálati vagy katonai szolgálati viszonyban, illetve a Kttv. szerinti szervnél munkaviszonyban eltöltött idő. A Kttv. tehát csak a rendvédelmi alkalmazottak jogviszonyát engedi beszámítani, addig a Kit. a honvédelmi alkalmazottak jogviszonyát számítja be.

3. A Kit. eltérő szabályokat állapít meg arra nézve is, hogy kinek, milyen feltételek bekövetkezése esetén *nem jár végkielégítés*. Ezek a jogintézmények változásaiából következnek (például az érdemtelenség bevezetése vagy az előmeneteli rendszer átalakítása).

113. § A felmentési védelem

A felmentési védelem jogcímei és szabályai változatlanul maradtak.

114. § A jogviszonyváltás

A jogviszonyváltással kapcsolatosan nem változtatott a Kit. a korábbi szabályozáshoz képest.

115. § Eljárás a jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén

A jogviszony megszüntetésének, illetve megszűnésének eljárási szabályai változatlanok a Kttv.-ben foglaltakhoz képest.

116. § A jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A korábbi szabályozásban csak a bíróság került nevesítésre jogorvoslati fórumként, a Kit.-ben azonban *a Közszolgálati Döntőbizottság szerepe erősödik*, minden fordulatban megjelenik a bíróság előtt, mint előzetes, illetve vagylagos fórum, és a bírósági döntéshozatalban is figyelembe kell venni a véleményét.

Mindkét törvény kimondja, hogy a munkáltató/kormányzati igazgatási szerv kérelmére a bíróság (a Kit. is bővíti a Döntőbizottsággal) mellőzi a kormánytisztviselő *eredeti munkakörbe/álláshelyre történő visszahelyezését*, feltéve, ha a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Azonban amíg a Kttv. példákat is tartalmaz arra nézve, hogy mikor nem várható el a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatása, addig a Kit. *nem ad példálózó felsorolást* ezekre az esetekre.

117. § Elhelyezkedési korlátozás és újraalkalmazási korlátozás

E szakaszban két, *részben új jogintézmény* kapott helyet.

1. Az elhelyezkedési korlátozás lényegében a munkajogból ismert versenytilalmi klauzula átültetése a kormányzati igazgatásba. A korlátozás nem minden kormánytisztviselőre érvényes, csak azokban az ágazatokban dolgozókra, amely területeket a Kormány rendeletében meghatároz. Ezek az alkalmazottak a jogviszonyuk megszűnését követő két éven belül nem helyezkedhetnek el a meghatározott tevékenységet végző gazdasági társaságnál. Ennek oka, hogy a kormányzati munkájuk során megszerzett információkat, speciális ismereteiket az üzleti világban ne tudják a versenyhelyzetet csorbító módon felhasználni. A versenytilalmi megállapodással ellentételezés jár, ezt a Kit. úgy oldja meg,

hogy kimondja, az elhelyezkedési korlátozás az illetmény megállapításakor figyelembe vehető szempont.

2. Az *újraalkalmazási korlátozás* két esetkörét különbözteti meg a Kit. A jogviszony egyes fakultatív megszüntetési eseteinek következtében – mint például a létszámcsökkentés, a feladatok megszűnése, az átszervezés, a minőségi csere – a kormánytisztviselővel újabb kormányzati szolgálati jogviszony három évig csak a Kormány engedélyével létesíthető.

3. A másik esetkörben az *érdemtelenység* jogkövetkezménye, hogy a jogviszony megszűnésétől három évig újabb kormányzati szolgálati jogviszony egyáltalán nem létesíthető az érintett kormánytisztviselővel.

4. A Kit. azt is kimondja, hogy ha *a jogviszony jogellenesen került megszüntetésre*, a kormánytisztviselőnek ellentételezés jár, amelynek összegét a hasonló álláshelyen foglalkoztatott kormánytisztviselő illetménye határozza meg.

II. 6. A munka- és pihenőidő, szabadság (118–133. §)

Bevezetés

A Kit. – a szenioritás eltörlése és ezzel összefüggésben az illetményesávok racionalizálása mellett – a munkaidőre és a szabadságra vonatkozó szabályozásban tartalmazza a legmarkánsabb változásokat.

118. § A munkaidő, a munkarend, a munkaidőkeret

1. A Kit. *nem tartalmazza* a Kttv. szerinti *általános munkarendet*, amely szerint a munkaidő hétfőtől csütörtökig 8.00–16.30 óráig, pénteken 8.00–14.00 óráig tart. Az ilyen módon kötött munkarend eltörlése nagyobb rugalmasságot enged a kormányzati igazgatási szervnek, amely elősegítheti a munkakedvet és a munkavégzés hatékonyságát.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavégzésre ténylegesen fordított időt munkaidőkeretben is meghatározhatja. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

A Kit. a Kttv.-vel azonos módon tartalmazza, hogy a munkaidő heti negyven óra és napi nyolc óra, összhangban a munkaidőre vonatkozó 2003/88/EK irányelvvel.

2. A kinevezés *rövidebb napi munkaidőt* is megállapíthat azzal, hogy ebben az esetben az egyébként járó illetményt arányosan csökkenteni kell. A törvény – hasonlóan a Kttv.-hez – ezzel lehetőséget biztosít arra, hogy egy-egy tisztviselő részmunkaidőben végezze el a feladatát. A részmunkaidő mértéke akár napi 1 óra is lehet. A munkaidő többi részében ugyanazon az álláshelyen másik részmunkaidős kormánytisztviselő is alkalmazható, összhangban az 54. § (5) bekezdésével. Ez lehetőséget biztosít a kormánytisztviselőnek a gyermeknevelésre, a tanulásra vagy éppen beteg családtagjának ápolására.

Eltérés a Kttv.-től, hogy a *munka jellegétől függően* a munkáltatói jogkör gyakorlója meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

3. Az értelmező rendelkezések definiálják a *munkaidőt*, amelybe a Kit. szerint a *munkaközi szünet* (így például az ebédidő) *nem számít bele*.

119. § A munkaidő-beosztás egyes szabályai

1. A munkarendet a szervezési előírások szem előtt tartásával a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

2. A kormánytisztviselő munkaideje beosztásának szabadságával a munkáltatói jogkör gyakorlója a végzett tevékenységhez igazíthatja a *szükséges munkaerő rendelkezésre állását*. A kormánytisztviselő munkaidő-beosztását egyedileg is megállapíthatja, egyetlen követelménye, hogy az négy óránál rövidebb nem lehet, ide nem értve a részmunkaidőben történő foglalkoztatást. A kormánytisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet. A beosztás szerinti munkaidőbe a meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát is bele kell számítani.

120. § A munkaszüneti napokra vonatkozó rendelkezések

A munkaszüneti napok nem változtak.

121. § A munkaközi szünet és a pihenőidő

A munkaközi szünet szabályaira vonatkozó jelentős változás, hogy az *nem számít bele a munkaidőbe*, továbbá a kormánytisztviselőnek ezen időtartam alatt is *rendelkezésre kell állnia*. Ha a munkaközi szünetet meg kellett szakítani, az utóbb munkaidőnek minősül, és annak időtartamával megegyező szünet jár a kormánytisztviselőnek.

122. § A rendkívüli munkaidő

A rendkívüli munkaidő terén nincs érdemi változás a Kttv.-hez képest.

123. § Az ügyelet és a készenlét

Az ügyeletre és a készenlétre vonatkozóan változatlan a szabályozás.

124. § A rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke

A szakasz lényegében megegyezik a Kttv. szabályaival.

125. § A távmunka

A Kit. a korábbi szabályozáshoz hasonlóan *meghagyja a távmunkavégzés lehetőségét*. A távmunka a munkáltató székhelyétől, illetve a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A távmunka továbbra is a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott helyen végezhető.

A Kttv. végrehajtási rendelete szerint a távmunkavégzésről a kinevezésben kell rendelkezni, ehhez képest a Kit.-ben a távmunka *megállapodás alapján*, a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott helyen végezhető.

126. § Az otthoni munkavégzés

1. A Kit. a távmunka mellett *bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált „home office” intézményét*. Mára ugyanis fontos hívószóvá vált, illetve összhangban van a törvény szellemiségével is, hogy nem a munkahelyen töltött idő számít, hanem a kormánytisztviselő által nyújtott teljesítmény.

2. Ennek értelmében a munkáltatói jogkör gyakorlójával való *megállapodás esetén* a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá ha az otthoni munkavégzés elrendelése vagy lehetővé tétele nem jár a kormányzati igazgatási szerv vagy a kormánytisztviselő számára aránytalan sérelemmel.

3. Az otthoni munkavégzés pozitív hatása várhatóan nemcsak a teljesítmény növekedésében, hanem a betegség miatt kivett szabadnapok csökkenésében is érezhető lesz. Kevesebb kolléga, rövidebb ideig esik ki a munkából, ami hosszútávon szintén fokozza az eredményességet. Emellett az sem mellékes, hogy ha a gyermek megbetegszik, a szülőknek nem kell feltétlenül szabadságot kivenni. A törvény szerint ugyanis a *gyermeket nevelőknek* gyermekenként – a gyermek tízéves koráig – az otthoni munkavégzésre a munkáltató jogkör gyakorlója a közszolgálati szabályzatban *eltérő rendelkezéseket állapíthat meg*.

127. § Az egyes kormánytisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

E szakasz a korábbi szabályozáshoz képest annyi eltérést tartalmaz, hogy a várandós, valamint a gyermekét egyedül nevelő szülőkre alkalmazandó szabályok a családbarát fejezetbe kerültek áttemelésre. Itt csak az *egészségkárosító kockázat* fennállásakor szükséges szabályok maradtak.

128. § A szabadság

1. A Kit. egyik kifejezett célja volt a szabadságokra vonatkozó rendelkezések felülvizsgálata. Többek között azzal a céllal, hogy a szabadságok évről évre történő továbbgörgetésének lehetősége megszűnjön akként, hogy a hatálybalépése előtt bent ragadt szabadságok kifizetésre kerültek, ezzel „tabula rasa” helyzet állt elő. A törvény ezzel egyidejűleg racionalizálja a kivehető szabadságok mértékét. Az *alapszabadság* mértékét 25 helyett 20 *munkanapban* határozza meg, közelítve ezzel is a munka világához.

2. A *pótszabadságok* tekintetében is szigorúbb a Kit., azok száma lényegesen *csökken*, valamint a megszűnő előmeneteli fokozatok helyett az álláshelyek besorolásához, illetve egyes kiemelt személyi körhöz, társadalmi preferenciához, az ellátott feladatok jellegéhez kapcsol többletet, mint például a gyermeket nevelők, az önkéntes tartalékos szolgálatot teljesítők vagy a vezető kormánytisztviselők.

129. § A szabadság kiadása

1. A Kit. kimondja, hogy a szabadságokat *ki kell adni és ki kell venni*. Expressis verbis megerősíti a korábban is feltételezhető jogkövető gyakorlatot, miszerint a szabadság az esedékesség évére vonatkozik. A korábbi rendszerben a tisztviselő és a munkáltató nem minden esetben volt ebben érdekelt. Előfordult, hogy a tisztviselő a jogviszonya megszűnésére, nyugdíjba vonulására tekintettel „spórolt” a szabadsága kivételével, a munkáltató pedig a jutalmazás szándékával jóváhagyta azt. A Kit. megalkotásával elérhetővé vált, hogy a kormánytisztviselő indokolatlanul ne halmozzon fel ki nem vett szabadságokat. A kormányzati igazgatási szervek hatékony és zavartalan működésének ugyanis feltétele a szabadságok kiadásának látható és tervezhető ütemezése. A jogintézmény alkalmazásával a munkáltató által könnyen áttekinthetővé, racionálisan tervezhetővé válik a munkavégzés folyamata. A kormánytisztviselő számára pedig a megfelelő mértékű szabadság ténylegesen az Alaptörvényben foglalt – a regenerálódáshoz és a pihenéshez való – jog érvényesülését segíti, hiszen a tisztviselő abban lesz érdekelt, hogy kivegye azt és pihenésre, feltöltődésre fordítsa. Ezenfelül a Kit. gondoskodott arról is, hogy az érintettek a 2019 januárjában és februárjában a korábbi jogviszonyuk alapján számolt 2019. évi szabadságuk időarányos részére legyenek jogosultak, és ezen időszakban igénybe vehették a Kit. szerinti egy naptári évre megállapított alapszabadságukat is.

2. Amíg a Kttv. szerint a kormánytisztviselő kérelmére az alapszabadság kettőötödét lehetett a szabadságolási tervtől eltérően a kormánytisztviselő által kért időpontban kiadni, addig a Kit. úgy fogalmaz, hogy *a szabadság felével a kormánytisztviselő rendelkezik*.

3. Az új szabályozásban egyfajta *sortartás érvényesül*, a pótszabadságot csak abban az esetben lehet kiadni és kivenni, ha az alapszabadság már kiadásra került.

130. § A betegszabadság

A Kit. a Kttv.-vel megegyező tartalommal szabályozza a betegszabadságot.

131. § A fizetés nélküli szabadság

A fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezések annyiban változtak, hogy a szülési szabadságra vonatkozó részek a családbarát intézkedésekhez kerültek át.

132. § A kormányzati igazgatási szünet

A Kttv. igazgatási szünetre vonatkozó rendelkezéseivel *lényegében azonos* a Kit. szabályozása.

133. § A munka- és a pihenőidő nyilvántartása

A munka- és pihenőidő nyilvántartására vonatkozóan a Kttv.-hez hasonlóan szabályoz a Kit. is, azonban kimondja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának *lehetősége*, s nem kötelezettsége, a *szabadságolási terv elkészítése*. A Kttv. alapján ugyanis a munkáltatói jogkör gyakorlója a tárgyévben köteles éves szabadságolási tervet készíteni és ennek alapján a szabadságok kiadását meghatározni.

II. 7. Az illetmény, az illetményen felüli juttatások, kedvezmények és támogatások (134–151. §)

Bevezetés

A Kit. megalkotásával nemcsak a közigazgatási szervezetrendszer hatékonyabbá tétele volt a cél, hanem a kormányzati igazgatási szerveknél dolgozók *anyagibecskülésének növelése* is, amelyet a törvény mellékletében szereplő illetménytábla, valamint az illetményen felüli juttatások biztosítanak.

Előremutató szabályozási irány a törvénynek, hogy a munkáltatónak kellő mozgásteret ad az illetmények megállapításánál, ami azért indokolt, mert a kormánytisztviselőket a jobb teljesítményre ösztönzi, és a közigazgatásban eltöltött idő ugyan érdem, de nem elégséges az elismerésre. Másrészt a hivatal működése is profitálhat a jól teljesítő kormánytisztviselőkből, amit a jó vezetői döntések alapozhatnak meg, ily módon a vezetői felelősség tisztázott.

134. § Az illetmény

1. A törvény *szakít* a korábbi jogállási törvényekben *megszokott illetményrendszerrel* és radikálisan átalakítja azt. A korábbi összetett – az illetményalap, az alapilletmény, valamint az illetménykiegészítés kötelező hármából és az esetleges illetménypótlékokból összeálló – metódust egy letisztult, egyszerű formulával váltva fel. E szabályozás révén a kormánytisztviselők számára az ellátott feladatokkal és az azokkal járó felelősséggel arányban álló illetményrendszer kialakítása valósítható meg.

Az illetményalapot a mindenkori költségvetési törvény állapította meg. Az alapilletmény a közszolgálatban töltött évek száma alapján meghatározott szorzóból állt, míg az illetménykiegészítés mértéke attól függött, hogy melyik és milyen szinten működő szervnél dolgozott a kormánytisztviselő. A különböző illetménypótlékok pedig a konkrét státusz függvényében épültek be a kifizetésre kerülő bruttó illetménybe.

2. A központi kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatottak esetében tehát már nem a jogviszonyban töltött idő a döntő, hanem az adott *álláshelyhez* rendelt, a kormányzati igazgatási szerv által meghatározott kritériumok, valamint a törvényben rögzített illetménysáv.

Ebben az illetményrendszerben a *munkáltatói jogkör gyakorlójának* lehetősége van arra, hogy az előre meghatározott személyi előirányzatok keretei között felelősségteljesen, de rugalmasan, a feladat- és hatáskörhöz illeszkedő módon tudja az egyes speciális szaktudást igénylő álláshelyekhez rendelt illetményt megállapítani. Éppen ezért, elvi szinten, az iskolai végzettség tekintetében sincs különbség a közép-, illetve a felsőfokú végzettségűek között.

3. A törvény rögzíti, hogy a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya alapján havonta az 1. melléklet szerinti illetményre jogosult. *Külön illetménytábla* vonatkozik a minisztériumnál és a Miniszterelnöki Kormányirodán, valamint a kormányzati főhivatalnál és a központi hivatalnál foglalkoztatott kormánytisztviselőkre.

Mivel a törvény a kormányhivatalokat is elhelyezi a kormányzati igazgatási szervek rendszerében, egyes sajátosságok megtartása mellett az Átv. korábbi szabályozását is magában foglalja. A korábbi állami tisztviselői kör elnevezése szintén kormánytisztviselőre változik, kifejezve ezzel a szervezeti és a személyügyi hovatartozást, de a *kormányhivataloknál* foglalkoztatottak esetében a törvény megtartja a *senioritáson alapuló előmenetelt* és életpályát.

Az illetményt tehát – az álláshelyhez tartozó besorolás szerinti sávon belül – a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, amelyet az ún. beosztási okiratban kell rögzíteni. Az illetmény megállapítása során a munkáltatói jogkör gyakorlója *mérlegeli* a kormánytisztviselő iskolai végzettségét, szakmai tapasztalatát, nyelvtudását, és ezek alapján határozza meg az adott illetmény sáv alsó, illetve felső határa között adható, konkrét illetményt. A munkáltatói jogkör gyakorlójának az illetmény meghatározása során tehát figyelemmel kell lennie a *szakszerűség elvére* [Kit. 65. § (3) bek.]. A törvény garanciális szabályként rögzíti, hogy az illetmény összegének legalább a – Kormány által rendeletben megállapított – garantált bérminimum összegét el kell érnie.

A kormánytisztviselő megállapított illetménye az adott naptári évben a teljesítményértékelése alapján módosítható. A teljesítményértékelés alapján a kormánytisztviselő illetménye az adott besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül legfeljebb 20%-kal *csökkenthető*, illetve legfeljebb 30%-kal *növelhető*.

135. § Díjazás munkavégzés hiányában

A kormánytisztviselő a munkavégzés ellentételezéséként jogosult az illetményére. A törvény azonban nevesíti azokat az eseteket, amikor a kormánytisztviselő munkavégzés hiányában is jogosult az illetményére.

Amennyiben a kormánytisztviselő, különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy egyéb elháríthatatlan ok miatt – a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélye alapján – mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk alapján illeti meg díjazás.

A kormánytisztviselő illetményre jogosult:

- a) a szabadság időtartamára;
- b) a kötelező orvosi vizsgálata időtartamára;
- c) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra;
- d) a szoptató anyja 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;
- e) a hozzátartozója halálakor két munkanapra;
- f) a képzésben való részvételhez szükséges időre;
- g) a bíróság, hatóság, közszolgálati döntőbizottsági vagy etikai eljárás lefolytatása során az eljárásban való vagy az MKK Országos Közgyűlése és más képviseleti, ügyintézői testülete ülésén történő személyes részvételhez szükséges időtartamra;
- h) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő;
- i) a munkaszüneti nap miatt kiesett időre.

A törvény fenntartja azt a szabályt, hogy a betegszabadság időtartamára az illetmény 70%-a jár.

136. § Az illetmény védelme

A törvény az illetmény védelmével kapcsolatos rendelkezéseket a Kttv.-vel megegyezően állapítja meg, eszerint az illetményt a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni, más módon nem lehetséges.

Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

137. § Az illetmény kifizetésének szabályai

Az illetmény kifizetése a kormánytisztviselő által választott fizetési számlára történő utalással; fizetési számla hiányában, pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik. Változatlan, hogy a kormánytisztviselő részére a fizetési számlához kapcsolódóan legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulás adható.

Az illetmény utólag, havonta egy alkalommal kerül elszámolásra és kifizetésre. Bankszámlára történő utalás esetén a kormányzati igazgatási szervnek úgy kell eljárnia, hogy a kormánytisztviselő az illetményével a bérfizetési napon már rendelkezhesse.

Amennyiben a kormányzati szolgálati jogviszony a kifizetés előtt szűnt meg, a kormányzati igazgatási szerv köteles az illetményt az esedékesség napján a kormánytisztviselő által megadott címre megküldeni.

A juttatások és támogatások pénzbeli kifizetésére az illetmény kifizetésére vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell.

138. § Az elszámolás

A Kit. megtartotta azt a garanciális szabályt is, amely szerint a kifizetett díjazásról részletes írásbeli elszámolást kell adni akként, hogy annak helyességét, valamint az illetményből való levonások jogcímét és összegét az érintett ellenőrizni tudja. Ha a kormánytisztviselő részére rendkívüli munkavégzés került elrendelésre, az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell az ilyen jogcímen történő kifizetést is.

139. § Az illetményre vonatkozó egyéb szabályok

Az illetményből való levonásra vonatkozó szakaszok a korábbi törvényi szabályozással egyezők. Illetményből történő levonás kizárólag jogszabály vagy végrehajtható határozat alapján történhet, kizárólag a levonásmentes illetményrészig.

A kormányzati igazgatási szerv a követelését a kormánytisztviselő hozzájárulása alapján, akkor érvényesítheti – a fentiek figyelembevételével –, ha az az előlegnyújtásból vagy a kormányzati szolgálati jogviszony év közbeni megszűnése esetén a cafetéria-juttatás időarányos visszafizetési kötelezettségéből ered.

Az illetménylevonást a törvény abban az esetben tiltja meg, ha a kormányzati igazgatási szerv vagy annak képviselője, illetve közvetítő személy javára szolgál azért, hogy a kormánytisztviselő jogviszonyt létesítsen vagy azt megtartsa.

Egyebekben az illetményből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

A Kttv.-hez hasonlóan, ha a kormánytisztviselő a kifizetés alaptalanságát maga idézte elő, de legalábbis azt fel kellett ismernie, a jogalap nélkül kifizetett összeg hatvan napon túl is visszakövetelhető.

140. § A kamat

A pénztartozás után – a Kttv.-hez hasonlóan kamat köthető ki – a kormánytisztviselő és a kormánytisztviselőt foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv közötti megállapodás alapján, ha annak mértéke nem haladja meg a Ptk. szerinti mértéket.

141. § Az érdemek elismerése

1. A törvény a *juttatások rendszerét is jelentősen átalakítja* azért, hogy a különböző szervek közötti eltérő mechanizmusokat az esélyegyenlőség érdekében egységesítse. *Új jogintézményeket* vezet be, kiszámíthatóvá téve ezzel a jutalmazást. Kizárólag a jubileumi jutalom intézménye marad fenn a szolgálati elismerés jogcímen az eltöltött szolgálati idő elismeréseként.

A kormánytisztviselőnek adható *érdemelismerés* az írásbeli dicséret, a teljesítményelismerés, a motivációs elismerés, az álláshelyi elismerés, és – ahogy már szó volt róla – a szolgálati elismerés.

2. A törvény csak az elismerések alapvető kritériumait határozza meg. Az elismerésben részesítés feltételeit és az elismeréssel járó juttatás mértékét a törvény felhatalmazása alapján a Kormány rendeletében állapítja meg.

A kormányrendeleten túl a kormányzati igazgatási szerv közszolgálati szabályzata is irányadó, tekintettel arra, hogy az elismerések elbírálásának és az azzal járó kifizetés elszámolásának rendjét a kormányzati igazgatási szerv a közszolgálati szabályzatában állapítja meg, valamint a személyi juttatások előirányzatának keretein belül biztosítja.

142. § A teljesítményelismerés

1. A teljesítményelismerés a Kit. által bevezetett *új elismerési forma*, amely segíti a hatékonyság érvényesülését és a rugalmasságot. A hosszabb időn át tartó kimagasló teljesítményért és feladatok eredményes ellátásáért adható.

2. A jutalmazásnak ez a módja a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint a kormánytisztviselő kibontakozásának is nagyobb mozgásteret enged. Az általános keretfeltétel-rendszer *rendeleti szinten* kerül meghatározásra, amelyet a közszolgálati szabályzatban intézményspecifikusan lehet részletezni, valamint személyre szabott, pontos mérési módszerrel lehet alátámasztani, hiszen a teljesítményértékelés közszolgálati jogvita alapját képezheti.

A teljesítményértékelés részletszabályaira is a Kit. ad felhatalmazást [Kit. 281. § (4) bek. 19. pontja]. A teljesítményértékelés szükség szerint, a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján végezhető el. A kormánytisztviselő kérelme esetén a munkatárs teljesítményét a tárgyévben egyszer értékelni kell.

A 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet alapján a teljesítményelismerés adományozására és mértékére a szervezeti egység vezetője tesz javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A javaslat alapján az elismerés adományozásáról és mértékéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt és arról munkáltatói intézkedésben rendelkezik.

A törvény szerint a teljesítményelismerés feltétele a kormánytisztviselő teljesítményértékelése, mégpedig akkor, ha – a kormányrendeletben foglaltak alapján – az értékelt eredménye legalább „*jó teljesítményszintű*”.

143. § A motivációs elismerés

1. A motivációs elismerés *szintén új elismerési jogcím*, amelyet bizonyos kompetencia, speciális képesség megléte esetén ítélhet meg a munkáltatói jogkör gyakorlója, amennyiben a kormánytisztviselő adott álláshelyen történő munkavégzése annak kiemelt érdeke. Ez elég nagy mozgásteret ad a

munkáltatónak, azaz ezen típus körülményei nincsenek konkrét célhoz kötve, ez biztosít lehetőséget egyedi, illetve a kormánytisztviselők szélesebb köre megbecsülésének kifejezésére is.

2. A kormányrendelet szerint a teljesítményelismeréshez hasonlóan a motivációs elismerés esetén is a szervezeti egység vezetője tesz javaslatot, amelynek alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

3. A kormányrendelet *példálózó módon határozza meg* azokat az eseteket, amelyek fennállása esetén a kormánytisztviselő motivációs elismerésben részesíthető, ilyen például a magas színvonalon végzett munka vagy egy adott feladat kiváló teljesítése. Az elismerés további feltétele az adott kormányzati igazgatási szervnél töltött legalább hat hónapos jogviszony, amelybe a próbaidő, valamint a felmentési vagy lemondási idő nem számít bele.

144. § Az álláshelyi elismerés

Az álláshelyi elismerés ugyancsak egy *új jogintézménye* a törvénynek, amely a lojalitást hivatott honorálni. Ennek alapján automatikusan válik jogosulttá a kormánytisztviselő az egy adott álláshelyen kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött, meghatározott időt követően, a törvényben rögzített mértékű illetményre. Az eltöltött idővel egyenesen arányosan emelkedik a hozzá tartozó illetmény összege is.

A kormányrendelet egyértelműen meghatározza, hogy az álláshelyi elismerésre jogosító idő *2019. március 1. napjával kezdődik*.

145. § A szolgálati elismerés

1. A Kttv.-ből ismert *jubileumi jutalom helyébe lépő szolgálati elismerés* szintén figyelembe veszi az idő múlását és ezzel arányosan az automatikusan járó, azzal egyenértékű jutalom összegét, azonban, az álláshelyi elismeréssel szemben, nem az adott álláshelyen eltöltött idő, hanem a kormányzati szolgálati jogviszonyban eltöltött idő függvényében.

2. A jubileumi jutalommal egyezően, az álláshelyi elismeréstől azonban eltérően, a törvény felsorolja, hogy *az elismerésre jogosító idő megállapításába*, melyik másik, a közszféra valamely foglalkoztatási jogviszonyában töltött idő számít bele.

Figyelembe kell venni a *korábbi szolgálati jogviszonyokban*, mint a Kttv., az Áttv. s az ezek hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, kormányzati szolgálati, közszolgálati, kormánytisztviselői és állami szolgálati jogviszonyban töltött időt. A Kjt. hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt, a hivatásos szolgálati jogviszony, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony időtartamát, a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban töltött időt, a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt, továbbá a felsorolt törvények hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt. Ha a kormánytisztviselő a szolgálati elismerést már egy másik foglalkoztatási jogviszonyban megkapta, vagy álláshelyi elismerésben részesült, nem jogosult szolgálati elismerésre.

146. § A céljuttatás

A kormánytisztviselő az általa végrehajtott többletfeladatokra figyelemmel rendkívüli céljuttatásban is részesíthető, ez az intézmény *azonos* a Kttv. szerinti *célfeladattal*.

A munkáltatói jogkör gyakorlója – ide nem értve a helyettesítést – rendkívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a kormánytisztviselő részére, amelynek teljesítése a feladatának ellátásából adódó munkaterhet jelentősen meghaladja.

A munkáltatói jogkör gyakorlója továbbá célhoz köthető feladatot állapíthat meg más kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselő részére, az érintett hivatali szervezet vezetőjének egyetértésével. Ilyennek tekinthetők az egyes projektek keretében végrehajtandó feladatok.

147. § A cafetéria-juttatás

A cafetéria-juttatás szabályait lényegében a Kit. átemelte a Kttv.-ből. A központi közigazgatásban megmarad a cafetéria, a kormányhivatalokban azonban nem kerül ismét bevezetésre, tekintettel arra, hogy azt már a 2016-os Áttv. sem tartalmazta. A kormánytisztviselő béren kívüli juttatásként az Szja tv. 71. § (1) bekezdésében felsorolt juttatásokra a költségvetési törvényben meghatározott mértékig, a Kormány által meghatározott rendben jogosult.

148. § Egyéb juttatások, támogatások

A kormánytisztviselő további, opcionálisan igényelhető visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő juttatásokra is jogosult, amelyek bizonyos élethelyzetekhez köthetők, így a törvény nevesíti; a *lakhatási jellegű*, az *egyéb szociális jellegű*, a *tanulmányi jellegű*, valamint a *gyermeknevelési és családalapítási támogatásokat*, amelyeknek a mértékét, a feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a Kormány rendeletében állapítja meg. A felsorolt támogatásokra vonatkozó lényegi rendelkezéseket a törvény külön is kibontja.

149. § A lakhatási jellegű juttatások, támogatások

A Kttv.-ben is megjelenő lakhatási jellegű, a kormánytisztviselő által igényelhető juttatásokat és támogatásokat példálózó jelleggel sorolja fel a törvény. Ezek segíthetik a lakással nem rendelkező kormánytisztviselők átmeneti lakhatását, ilyen a szolgálati lakás, a szálló- vagy garzonelhelyezés, illetve a lakbértámogatás vagy más, lakhatással összefüggő kölcsön nyújtása. Az olyan támogatások hozzájárulnak a saját ingatlan megszerzéséhez, mint a kamatmentes kölcsön, továbbá az egyszeri pénzbeli juttatás, illetve az építkezéshez, vásárláshoz nyújtott kezességvállalás.

150. § Az egyéb szociális jellegű támogatás

A kormánytisztviselő kérelmére, súlyos anyagi megterheléssel járó körülményeinek enyhítésére adható ún. egyéb szociális támogatás. Ennek részletszabályait is kormányrendelet tartalmazza.

151. § A tanulmányi jellegű támogatások

1. A Kit. *nagy hangsúlyt* fektet a kormánytisztviselő szellemi fejlődésére, hiszen a törvény kimondja, hogy e támogatások célja a minél magasabb színvonalon történő munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzése, valamint a megszerzett ismeretek bővítése. Ennek érdekében támogatja az ösztöndíjban, a képzéseken, a továbbképzéseken történő részvételt, valamint a nyelvtanulást, amelyeknek a mértékét és igénybevételének módját a kormányzati igazgatási szerv közszolgálati szabályzata állapítja meg.

2. A Kttv.-vel egyezően a törvény kimondja, hogy a kormánytisztviselő és a kormányzati igazgatási szerv között írásban tanulmányi szerződés köthető, amelyben a kormányzati igazgatási szerv vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt. Ennek fejében a kormánytisztviselő kötelezi magát arra, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat teljesíti és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos ideig, de legfeljebb öt éven keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát nem szünteti meg. Azokat az eseteket is rögzíti a törvény, amikor nem köthető tanulmányi szerződés. Ilyen eset a jogszabály vagy a közszolgálati szabályzat alapján járó kedvezmények biztosítása, illetve, ha a tanulmányok elvégzésére a kormányzati igazgatási szerv kötelezte a kormánytisztviselőt.

A tanulmányi szerződésbe értelemszerűen bele kell foglalni a támogatás formáját és mértékét, a kormánytisztviselő által a kormányzati igazgatási szervnél kötelezően letöltendő idő tartamát, amelybe nem számít be a kormányzati szolgálati jogviszony szünetelésének azon esete, amelyre a kormánytisztviselőt szabadság nem illeti meg.

A kormányzati igazgatási szerv által elkövetett szerződésszegés esetén, a kormánytisztviselő is mentesül a szerződésből fakadó kötelezettsége alól.

Abban az esetben, ha a szerződő kormánytisztviselő nem ér el megfelelő tanulmányi eredményt, esetleg nem lép a szerződés szerinti időpontban az adott kormányzati igazgatási szervnél munkába vagy a meghatározott időtartamot nem tölti le, illetve más, lényeges szerződésszegést követ el, a kormányzati igazgatási szerv követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg arányos megtérítését.

A szerződés jogi természetének megfelelően, a tanulmányi szerződést is mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a vállalt kötelezettség teljesítését lehetetlenné teszi vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel jár. Amennyiben a kormánytisztviselő bontja fel a szerződést, a kormányzati igazgatási szerv az általa nyújtott támogatást ez esetben is arányosan visszakövetelheti.

Egyebekben, mint a szerződésszegésből fakadó kár vagy az ezzel kapcsolatos személyiségi jogsérelem esetén, a Ptk. rendelkezései az irányadók.

A törvény arra az esetre is kitér, amikor a kormánytisztviselő saját elhatározása alapján kíván iskolarendszerű oktatásban, képzésben részt venni. Ezt csak abban az esetben teheti meg, ha a kormányzati igazgatási szervnek előzetesen bejelenti vagy tanulmányi szerződés alapján folytatja azt. A kormányzati igazgatási szerv viszont csak akkor korlátozhatja a kormánytisztviselő részvételét, ha az a kormányzati érdek aránytalan sérelmével jár, egyebekben tanulmányi munkaidő-kedvezményként, a tanulmányok folytatásához szükséges – az oktatási intézmény igazolása alapján meghatározott – szabadidőt kell biztosítani, amelyet a kormánytisztviselő más időpontban köteles ledolgozni. Ezért ez idő alatt a tanulmányait folytató az illetményére jogosult.

A vizsga napját is ideértve, a vizsgákra – tárgyanként – négy munkanap szabadidő jár. A törvény azt is megmondja, hogy az oktatási intézmény által meghatározott számonkérést tekinti vizsgának. További tíz munkanap jár a diplomamunka, szak- és évfolyamdolgozat elkészítéséhez.

Az iskolarendszeren kívüli oktatásban, képzésben való részvételre – a kormánytisztviselő kérésének megfelelően – a kormányzati igazgatási szerv tanulmányi munkaidő-kedvezményt is biztosíthat.

3. Újítása a törvénynek az ún. *alkotói szabadság intézménye*, amely négyévente tizenöt nap – a szabadságon felüli – fizetett, valamint azon túl fizetés nélküli szabadságot biztosíthat valamely képzettség, szakképzettség, végzettség, szakvizsga, valamint tudományos fokozat megszerzéséhez.

II. 8. A gyermeket nevelő és családot alapító kormánytisztviselőkre vonatkozó kiegészítő rendelkezések (152–163. §)

Bevezetés

A törvény preambuluma is megfogalmazza, hogy a családi élet és a köz szolgálata közötti harmónia biztosítása fontos célkitűzése. A törvény megalkotásának évét a Kormány a családok évének szentelte, ez a törvényben úgy jelenik meg, hogy külön fejezet tartalmazza a gyermeket nevelőket és a családot alapítókat illető speciális jogosultságokat, kedvezményeket. *Újításként* pedig bevezetésre kerül a *családalapítási támogatás*.

A törvény az Alaptörvény Nemzeti Hitvallásának, a VI. cikk (1) bekezdésének, a XV. cikk, valamint a XIX. cikk teljesülésével összhangban kiemelten támogatja a családi élet tiszteletben tartását, mivel az együttélésünk legfontosabb kerete a család, ezért Magyarország külön intézkedésekkel védi ennek intézményét.

152. § A munkaidőre vonatkozó további rendelkezések

A munkaidőre vonatkozó kitétel a Kttv.-ben is megjelent tartalmában hasonlóan. Eszerint a kormánytisztviselő a terhesség megállapításától a gyermek hároméves koráig védelemben részesül akként, hogy csak a hozzájárulásával alkalmazható egyenlőtlen munkaidő-beosztásban, illetve rendkívüli munkaidő, éjszakai munka vagy készenlét számára nem rendelhető el. A gyermeket egyedül nevelő kormánytisztviselő részére a gyermek négyéves koráig jár az utóbbi lehetőség.

153. § A képzés támogatása és a kormánytisztviselő tájékoztatása

1. Ebben a szakaszban egyszerre jelenik meg a *Kit. családbarát és hatékonysággözpontú szellemisége*, amennyiben a kisgyermeket nevelő anyák, illetve apák – vélhetően csekély – szabadidejének hatékony eltöltését, ismereteinek bővítését teszi lehetővé úgy, hogy a kormánytisztviselő a szülési vagy a gyermek gondozása céljából igénybe vett szabadsága idején is élhet a korábban ismertetett tanulmányi jellegű támogatások lehetőségével, mint a képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

2. A törvény gondoskodik arról is, hogy a tartósan távollévő kormánytisztviselő ne essen ki a közszolgálat vérkeringéséből és – elektronikus formában – *rendszeres tájékoztatást* kapjon a kormányzat egészét, valamint az őt foglalkoztató kormányzati igazgatási szervet érintő változásokról.

154. § A felmentési időre vonatkozó rendelkezések

A törvény értelmében a felmentési idő a gyermeket nevelő kormánytisztviselő kérésére meghosszabbítható. Erre a kedvezményre a gyermek mindkét szülője jogosult, amennyiben a kormánytisztviselő és a gyermek közös háztartásban él.

155. § A pótszabadságra vonatkozó rendelkezések

1. A törvény a kormánytisztviselőnek a tizennyolc évesnél fiatalabb, valamint fogyatékkal élő gyermekei után további pótszabadság igénybevételét teszi lehetővé. A *pótszabadságok új fajtáját* teremti meg továbbá azzal, hogy ugyancsak pótszabadságot biztosít az apának gyermeke, illetve a nagyszülőknek unokájuk születése esetén, valamint egyfajta „nászutas szabadság”-ként, az első házasságkötés esetén öt munkanap pótszabadság vehető igénybe.

2. A frissen elfogadott az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló irányelv jogharmonizációja okán a későbbiekben azonban ezek a rendelkezések módosításra szorulnak, tekintettel arra, hogy az irányelv az ún. apasági szabadságot tíz munkanapban határozza meg.

156. § A szülési szabadság

1. A törvény az anya – halála esetén a gondozó –, illetve az örökbefogadó nő részére egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságot biztosít azzal, hogy ebből a jogosult két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadságot – a Kttv.-ből ismert módon – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen, kivéve, ha a felek másként állapodnak meg.

A kormánytisztviselő gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

2. A törvény szerint a szülési szabadság időtartamát munkában töltött időnek kell tekinteni. Amennyiben a gyermek halva születik vagy meghal, a halált követő tizenötödik napon a szülési szabadság véget ér. Abban az esetben is véget ér, ha a gyermeket átmeneti vagy tartós állami gondozásba vették, az elhelyezését követő napon. Ezekben az esetekben sem lehet hat hétnél rövidebb a szabadság időtartama.

157. § A fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezések

1. A Kttv.-hez hasonlóan a szülő gyermeke harmadik életévéig, a gyermek gondozására fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe, a kérésének megfelelő időpontban.

2. Az örökbe fogadó szülő – kérése szerint – szintén jogosult fizetés nélküli szabadságra a kihelyezés kezdő időpontjától kezdődő három évig, legkésőbb a gyermek tankötelezetté válásáig.

3. A gyermek személyes gondozása a gyermek tízéves koráig, a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt, illetve a beteg hozzátartozó tartós ápolása idejére, de maximum két évre jár. Az ápolás szükségességét a kezelőorvos igazolja.

158. § A kötelező részmunkaidő kikötése

A törvény a teljes munkaidőben foglalkoztatott kormánytisztviselő írásbeli kérelmére a kinevezésben részmunkaidő kikötését teszi lehetővé, ha a kormánytisztviselő a kérelem benyújtásakor gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult.

159. § A cafetéria-juttatásra vonatkozó rendelkezések

A gyermekes kormánytisztviselőknek – a gyermek tízéves koráig – további cafetéria-juttatás biztosítható – a közszolgálati szabályzatban foglaltak szerint –, amelyet mindkét szülő igénybe vehet, ha közös háztartásban élnek.

160. § Az otthoni munkavégzésre vonatkozó rendelkezések

A gyermeket nevelő mindkét szülőnek gyermekenként – a gyermek tízéves koráig – a munkáltatói jogkör gyakorlója a közszolgálati szabályzatban eltérő rendelkezéseket állapíthat meg az otthoni munkavégzésre vonatkozóan.

161. § A családalapítási támogatás

A törvény *további támogatásokat* vezet be a gyermeket vállaló és nevelő kormánytisztviselők megsegítése érdekében.

A törvény alapján a család alapításakor felmerülő többletkiadásokhoz való hozzájárulás céljából a kormánytisztviselő részére kérelemre, kamatmentesen családalapítási támogatás nyújtható. Ez a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt egy alkalommal a kormánytisztviselő házastársa vagy élettársa jövedelmi viszonyainak figyelembevételével, legfeljebb azonban a minimálbér ötszörösének megfelelő összeg lehet.

162. § Az iskolakezdési és gyermeknevelési támogatás

1. A törvény biztosítja a kormánytisztviselő részére évente egy alkalommal az iskolakezdési támogatás igénybevételét a közoktatásban részt vevő, iskolai tanulmányokat folytató, saját háztartásban nevelt, családi pótlékra jogosító gyermekére tekintettel.

2. A kormánytisztviselő évente egy alkalommal – a gyermekes családok élethelyzetének javítása érdekében – gyermekenként nevelési támogatásra jogosult. Előbbi támogatások a gyermek mindkét szülőjét megilletik, ha a szülő kormánytisztviselő és a gyermekkel közös háztartásban él.

163. § A táborozás támogatása

A törvény lehetővé teszi azt is, hogy a kormánytisztviselő az óvodás, illetve az iskolás gyermekének nyári szünidei felügyelete, valamint táboroztatása költségeihez támogatást tudjon igénybe venni a Kormány rendeletében meghatározott mértékben és módon.

II. 9. A kártérítési és fegyelmi felelősség (164–166. §)

164. § A kormánytisztviselő kártérítési felelőssége

1. A Kit.-nek a kormánytisztviselő kártérítési felelőssége körében megalkotott szabályrendszere a Kttv.-ben foglaltakat tükrözi. A szükséges terminológiai változtatásokon (például munkáltató helyett kormányzati igazgatási szerv) túlmenő lényegi módosítást nem tartalmaz. A szubjektív (vétkességi) felelősséget fenntartva a kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért továbbra is kártérítési felelősséggel tartozik, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Továbbra is a kormányzati igazgatási szervnek kell bizonyítania a kormánytisztviselői magatartás felrőhatóságát, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést.

2. A Kttv.-ben szabályozottak szerint az a kormánytisztviselő, akinek *kinevezési okiratában rögzített munkaköri feladatai* közé tartozik a részére szabályszerűen átadott és átvett leltári készlet kezelése, a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül felelt. A Kit. ezeket a feladatokat *az ügyrendben rögzített feladatokként* határozza meg. A leltárhiány miatt való felelősséget abban az esetben lehetett érvényesíteni, ha a kormánytisztviselő kinevezési okirata tartalmazta a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét. Az új szabályozás szerint a leltárhiány miatt való felelősséget pedig abban az esetben lehet érvényesíteni, ha *írásban rögzített* a leltárhiányért való felelősség megnevezése és mértéke.

3. A kormánytisztviselőt részben mentesítheti a kártérítés alól rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a bíróság mellett a *Közszolgálati Döntőbizottság is*. A módosítás oka, hogy a kártérítéssel összefüggő panaszügyben a Döntőbizottságnak van hatásköre eljárni, és csak annak döntésével szemben fordulhat a kormánytisztviselő, illetve a kormányzati igazgatási szerv bírósághoz.

165. § A kormányzati igazgatási szerv kártérítési felelőssége

1. A kormányzati igazgatási szerv kártérítési felelőssége körének szabályozásában a törvény a szükséges terminológiai változtatásokon (például államigazgatási szerv helyett kormányzati igazgatási szerv) túlmenő módosítást nem tartalmaz.

2. Érvényesül az objektív (vétkességtől független) kárfelelősség és a teljes kártérítés elve (kár és elmaradt jövedelem megtérítése). A kormányzati igazgatási szerv az ellenőrzési körében bekövetkezett kár megtérítése alól nem mentheti ki magát, felelőssége minden esetben fennáll.

166. § A fegyelmi felelősség

1. A törvény a korábbi szabályozási logikát fenntartva, a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségek vétkes megszegésére alapozza meg a fegyelmi vétség elkövetését. Ez jelenti alapvetően a Kit. 93. §-ában taxatív meghatározott kormánytisztviselői kötelezettségek megszegését, de alapulhat például az általános magatartási követelmények és elvek, összeférhetetlenségi szabályok megsértésén is. A vétkesség megvalósulhat szándékosság vagy gondatlanság formájában is, a kiszabható fegyelmi büntetés súlyosságának megállapításánál jelentőséggel bír a vétkesség foka.

2. Döntően *az álláshelyalapú besorolási rendszer kialakítása miatt* a kiszabható fegyelmi büntetések köre *módosult*. A kiszabható fegyelmi büntetések a megrovás, a besorolási kategórián belüli illetménycsökkentés, a vezetői álláshelyről nem vezetői álláshelyre helyezés, továbbá legsúlyosabb büntetésként a hivatalvesztés. A kormányhivatali kormánytisztviselővel szemben fegyelmi büntetésként

egy előmeneteli fokozattal történő visszavetés, kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba visszavetés is kiszabható [Kit. 275. § (1) bek.].

3. A törvény a korábbiakkal egyezően meghatározza a fegyelmi vétség hatályát. Az illetménycsökkentés besorolási kategóriája egy évig, a vezetői álláshelyről a nem vezetői álláshelyre besorolás a büntetés végrehajtásától számított két évig nem módosítható, amennyiben hivatalvesztés megállapítására került sor, a kormánytisztviselő három évig nem foglalkoztatható kormányzati igazgatási szervnél. A kormányhivatali kormánytisztviselő két évig állhat egy előmeneteli fokozattal történő visszavetés, valamint a kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba visszavetés fegyelmi büntetés hatálya alatt [Kit. 275. § (2) bek.]. A hatály lejártát követően a nyilvántartásokból törölni kell a fegyelmi büntetést, ugyanakkor a kormánytisztviselő tájékoztatási kötelezettsége a jogviszony ideje alatt folyamatosan fennáll, azaz a tisztviselő köteles számot adni a fegyelmi büntetésről. A fegyelmi eljárás megindításától kezdve a kormánytisztviselőt a jelenlegi szabályozás szerint is megilleti a döntés, hogy azonnali hatályú felmentését kérje.

4. A munkáltatói jogkör gyakorlójának továbbra sincs mérlegelési jogköre a fegyelmi eljárás megindítása tekintetében. Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a fegyelmi eljárást megindítani. A fegyelmi eljárás csak két feltétel együttes teljesülése esetén mellőzhető; ha a tényállás megítélése egyszerű és a kormánytisztviselő a kötelezettségzegést elismeri [Elvi Döntőbizottsági Határozat 2017/1.]. Megjegyzendő, hogy a Kit. alapján az *etikai eljárás eredményétől* függően a Kar fegyelmi eljárást már nem kezdeményezhet.

5. A fegyelmi eljárás részletes szabályait kormányrendelet határozza meg, így többek között a lényeges eljárási szabálysértések körét, a fegyelmi eljárás szakaszait. *Új szabály*, hogy a fegyelmi jogkör gyakorlójának *diszkrécionális jogkörébe* tartozik, hogy a vizsgálati jelentésben foglaltak ismeretében kijelöl-e fegyelmi tanácsot vagy saját hatáskörben dönt a fegyelmi felelősség tárgyában [88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 91–107. §].

II. 10. A Közzolgálati Döntőbizottság eljárása, a jogvita (167–169. §)

167. §. A Közzolgálati Döntőbizottság

1. A Kttv. 2012. július 1-től hatályba lépő rendelkezései alapján jött létre a Kormánytisztviselői Döntőbizottság mint a bírósági munkaügyi jogvitát megelőző jogorvoslati fórum. Létrehozása kapcsolható a kormánytisztviselői jogviszony törvényi szintű újraszabályozásához, új jogintézmények bevezetéséhez (például méltatlanság és bizalomvesztés mint jogviszonyt megszüntető jogcímek), új személyügyi szabályok (például teljesítményértékelés) kialakításához. A jogalkotó úgy ítélte meg, hogy az ezekre alapozott munkáltatói intézkedések jogszerűségének vizsgálata sajátos szakértelem és tapasztalat alapján folytatható le gyorsan és hatékonyan. A döntőbizottság elnevezése a 2017. évi CXXXIX. törvény hatályba lépésével Közzolgálati Döntőbizottságra módosult.

2. A Kit. a strukturáltabb áttekintés érdekében külön szakaszokban határozza meg a döntőbizottságra vonatkozó kinevezési és összeférhetlenségi szabályokat, a közzolgálati jogvita, továbbá a véleményezési eljárás alapvető szabályait. A döntőbizottság szervezetére, jogállására, eljárására vonatkozó részletes szabályokat a 69/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet tartalmazza, működésének részletes szabályait az ügyrend rögzíti.

3. A döntőbizottság elnökére és helyettesére, továbbá tagjaira vonatkozó kinevezési és összeférhetlenségi szabályok a korábbi szabályozás szerint kerültek megállapításra a sajátos szakértelem és közigazgatási szakmai tapasztalat elvének figyelembevételével.

168. § A jogvita

1. A jogvitára vonatkozó rendelkezések szintén a korábbi szabályozást veszik alapul. A kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igények érvényesítése érdekében taxatív meghatározott panaszügyekben a kormányzati igazgatási szerv ellen a döntőbizottsághoz közzolgálati panaszt nyújthat be a kormánytisztviselő. A döntőbizottság döntése azonban abban az értelemben nem végleges, hogy határozatával szemben mind a kormánytisztviselő, mind a kormányzati igazgatási szerv számára adott a bírósághoz fordulás joga.

2. A Kit. szervei hatálya határozza meg a döntőbizottság hatáskörét; a kormányzati igazgatási szerveknél keletkezett jogvitákra terjed ki. *Új rendelkezés* a korábbiakhoz képest, hogy a döntőbizottság hatásköre bővült, a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésén túl a *megszűnés tárgyában* indult panaszügyeket is tárgyalja. Ugyanakkor a minősítés felülvizsgálatát kivezette a jogalkotó, mivel a kormánytisztviselő értékelése tekintetében már nem releváns elem. A területi kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselőire vonatkozóan a „minősítés” terminológiája a teljesítményértékelés mellett formálisan továbbra is megmarad. Ez a gyakorlatban azonban megegyezik a teljesítményértékeléssel [89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 6. §]. Szintén *új szabály*, hogy a *megállapodás semmisségét* a bíróság mellett a *Közzolgálati Döntőbizottság is hivatalból észleli*.

3. A jogvitára vonatkozó további rendelkezések lényegében változatlanok. Továbbra is adott a kormányzati igazgatási szerv és az érdekképviseleti szerv számára közvetlenül a bírósághoz való fordulás joga, valamint a kormánytisztviselő számára is adott ez a lehetőség, amennyiben határidőben a döntőbizottság panaszát nem bírálja el, illetve azon ügyek esetében, amelyek nem tartoznak a döntőbizottság hatáskörébe.

169. § A véleményezési eljárás

A kormánytisztviselő a *panasz tárgykörén kívüli igények vonatkozásában*, a kormányzati igazgatási szerv pedig bármely Kit.-ből származó igényével összefüggésében kérhet véleményt az igény megalapozottságáról.

II. 11. Az érdekegyeztetés (170–172. §)

170. § A kormánytisztviselői érdekegyeztetés

1. A kormánytisztviselői érdekegyeztetés általános szabályait a Kit. a korábbi – Kttv. szerinti – szabályozásban meghatározottak szerint tárgyalja. A szakszervezet és a kormányzati igazgatási szerv, illetve érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét a kormánytisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében szabályozza a törvény. A szabályozás biztosítja a kormánytisztviselők részvételét a munkafeltételek alakításában és meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

2. Továbbra is biztosítja az érdekképviselői szervezetek alakításának jogát a gazdasági és társadalmi érdekek előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, illetve az abba való belépés/távolmaradás jogát. Elismeri a kormánytisztviselőknek azt a jogát is, hogy az kormányzati igazgatási szervnél munkahelyi szakszervezetet hozzanak létre és működtessenek. A törvény garanciális szabályokat tartalmaz azért, hogy senkit se érjen hátrány szakszervezeti tagsága miatt. Deklarálja többek között a szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatti kormányzati szolgálati jogviszonya megszüntetésének, a kormánytisztviselő más módon való megkülönböztetésének tilalmát.

171. § A központi érdekegyeztetés

Továbbra is két fórumon zajlik a központi érdekegyeztetés; a Kormány, az országos önkormányzati érdekképviselői szervezetek, valamint a kormánytisztviselők és a köztisztviselők országos munkavállalói érdekképviselői szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórumon, továbbá az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban, amely egyben más jogállási törvények hatálya alá tartozó közszolgálatban dolgozók (például közalkalmazottak, rendvédelmi feladatot ellátó hivatásos állományú alkalmazottak) fóruma is.

172. § A munkahelyi kormánytisztviselői érdekegyeztetés

A munkahelyi kormányzati szolgálati kérdések rendezésére szolgáló érdekegyeztetésben a kormányzati igazgatási szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. A kormányzati igazgatási szerv vezetője az új szabályozás szerint is köteles kikérni a kormánytisztviselők munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a munkáltatói jogkör gyakorlójának hatáskörébe utalt szabályozásról a szakszervezet véleményét. A törvény további, konzultációval, tájékoztatással, javaslattétellel, képviselői, szakszervezeti tisztségviselők védelmével, munkaidő kedvezményével összefüggésben is megállapít szabályokat, ezek a korábbi szabályoktól nem térnek el.

II. 12. Az adatkezelés (173–180. §)

173. § Az adatkezelés szabályai

A Kit. a kormánytisztviselő személyes adatainak kezelésével kapcsolatos – garanciális jellegű – rendelkezéseket változatlanul rögzíti. A szabályozás alapjául az Infotv. rendelkezései szolgálnak. Alapelve, hogy a kormánytisztviselőt tájékoztatni szükséges minden személyes adatának kezeléséről. A tájékoztatási kötelezettség mellett a törvényi szakasz rendelkezik a kormánytisztviselő személyes adatainak felhasználásáról, valamint azok törléséről is.

174. § A közszolgálati személyügyi nyilvántartás

A Kit. meghatározza azokat a nyilvántartásokat, amelyek a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során jelentős mértékben segítik a munkáltatói jogok gyakorlóját és a kormányzati igazgatási szerv humánigazgatással összefüggő feladatainak hatékony ellátását.

A törvény a következő nyilvántartásokat szabályozza:

Nyilvántartás		Nyilvántartást vezető szerv, személy
Álláshely-nyilvántartás		kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv (a kormányzati igazgatási szerv közreműködésével)
Közszolgálati személyügyi nyilvántartás	1. Közszolgálati alapnyilvántartás	kormányzati igazgatási szerv
	2. Központi közszolgálati nyilvántartás	közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter, személyügyi központ

7. sz. ábra: A nyilvántartások szabályozása a Kit.-ben
(Forrás: Saját szerkesztés.)

Az egyes nyilvántartásokkal és adatkezelésekkel összefüggő végrehajtási szabályokat a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet tartalmazza, amelynek hatálya egységesen kiterjed Kttv. 1. és 2. §-ában, valamint a Kit. 2. § (1) bekezdésében meghatározott szervnél foglalkoztatott közszolgálati tisztviselőre és kormányzati tisztviselőre.

Míg az álláshely-nyilvántartás elsődleges rendeltetése az alaplétszámba és a központosított álláshely-állományba tartozó álláshelyekkel kapcsolatos adatok naprakész nyilvántartása, addig a közszolgálati személyügyi adatkezelés legfőbb célja:

- a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedések és jognyilatkozatok előkészítésének és meghozatalának;
- a kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének, továbbá
- közeli hozzátartozót megillető társadalombiztosítási, szociális és kegyeleti gondoskodás megállapításának és folyósításának biztosítása.

Az adatkezelési szabályok közül fontos kiemelni, hogy a közszolgálati személyügyi nyilvántartásban a kormánytisztviselő személyes adatait kell kezelni (Kit. 3. melléklete), továbbá a közszolgálati személyügyi nyilvántartás más személyes adatot tartalmazó nyilvántartással nem kapcsolható össze.

175. § A közszolgálati alapnyilvántartás

1. A közszolgálati alapnyilvántartás a kormányzati igazgatási szerv által elektronikusan vezetett nyilvántartás, amely a törvény 3. melléklete alapján meghatározott adatokat tartalmazza. Célja, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatok rendszerezett formában rendelkezésre álljanak a kormányzati szolgálati jogviszony alanyai számára. Tekintettel arra, hogy a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet rendelkezései alapján a közszolgálati alapnyilvántartás vezetésével kapcsolatos feladatokat csak a munkáltató hivatali szervezetének vezetője által megbízott szervezeti egység vagy közszolgálati alkalmazott, munkavállaló láthatja el, a törvény továbbra is rögzíti a kormánytisztviselőt alkalmazó kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezete vezetőjének felelősségét.

2. A Kit. taxatív felsorolja azon személyek körét, akik jogosultak a közszolgálati alapnyilvántartásba betekinteni, illetve abból adatokat átvenni. Ezzel kapcsolatos *változás*, hogy bár a törvény a felsorolásnál nem említi, *a jogosultak köre kibővült* a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet 15. §-ban foglaltak alapján *a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervvel*, amely a Kormány munkáltatói feladatainak ellátásában való közreműködés céljából jogosult megismerni a közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő egyes adatokat. Az adatok megismerése azt a célt is szolgálja, hogy a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv a 88/2019. (IV. 23) Korm. rendelet 17. §-ában foglaltak szerint megfelelő módon ellenőrizni tudja a munkáltatói jogkör gyakorlását.

176. § A központi közszolgálati nyilvántartás

A Kit. változtatás nélkül tartalmazza a központi közszolgálati nyilvántartásra vonatkozó rendelkezéseket. A nyilvántartás a közszolgálati rendszert érintő kormányzati döntések meghozatalát szolgálja, amelynek vezetését a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter látja el.

A központi közszolgálati nyilvántartás többek között biztosítja:

- a Kormány közszolgálati személyzetpolitikájának kialakításához és megvalósításához szükséges, a kormánytisztviselői életpályával összefüggő adatokat és azok elemzését;
- az országos működtetéséhez szükséges létszám- és illetményadatok elemzését – a Kttv. hatálya alá tartozó köztisztviselők vonatkozásában – az illetményalapra vonatkozó országgyűlési döntést előkészítő illetékes kormányzati szervek, illetve országgyűlési bizottságok részére;
- a nemzetközi kapcsolatokkal összefüggő esetenkénti adatszolgáltatást az illetékes szervek számára, valamint
- a Kormány által meghatározott körben a közvélemény tájékoztatását a kormánytisztviselői életpályával összefüggő adatokról.

Az elektronikus adatszolgáltatás teljesítéséről a munkáltató hivatali szervezete vezetőjének kell gondoskodnia. Az adatszolgáltatás teljesítésének további részletszabályait a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet határozza meg.

177. § A személyügyi központ által vezetett nyilvántartás

A törvény érdemi változtatás nélkül emeli át a személyügyi központ adatkezelésére vonatkozó szabályokat. Fontos felhívni azonban a figyelmet arra, hogy a jogalkalmazás során *nem keverendő össze* a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv és a személyügyi központ rendeltetése, feladat- és hatásköre. Bár mindkét szervnek elsődleges feladata a humánigazgatáshoz kapcsolódó adatok és információk rendszerezett formában történő rendelkezésre állásának biztosítása, a különbségek a következőkben összegezhetők.

1. A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv látja el a kormányzati személyügyi igazgatás központi feladatait. Ezzel kapcsolatban nyilvántartja a kormányzati igazgatási szervek alaplétszámába és központosított álláshelyállományába tartozó álláshelyek törvény szerint meghatározott adatait, valamint az egyéb kormányzati szolgálati jogviszonnyal összefüggő adatokat. A Kormány Statútum alapján a Kormány a *Miniszterelnöki Kormányirodát* jelölte ki a személyügyi igazgatás központi feladatait ellátó szervként.

2. A személyügyi központ – a korábbi szabályozással megegyezően – nyilvántartja és kezeli:

- az általa lefolytatott pályázati eljárás;
- a kompetenciavizsgálat;
- a toborzási adatbázis, valamint
- a központi közszolgálati nyilvántartás adatait.

A 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet szerint a Kormány a személyügyi központ feladatait ellátó szervként a közszolgálati életpálya kidolgozásáért felelős miniszter által vezetett kormányzati igazgatási szervet jelölte ki, azaz a *Belügyminisztériumot*.

A személyügyi központ által lefolytatott pályázati eljárással kapcsolatban az adatnyilvántartás és az adatkezelés változatlanul kiterjed:

- a pályázó természetes személyazonosító adataira;
- a pályázó önéletrajzára, motivációs levelére;
- a pályázati eljáráshoz és a kiválasztáshoz kapcsolódó egyéb adatokra;
- a pályázati eljárás során használt kiválasztási módszerek eredményeire;
- a kompetenciavizsgálat eredményeire, valamint
- a törvény 4. melléklete szerinti adatokra.

A Kit. *kibővíti* azon személyek és szervek körét, akik a személyügyi központ által vezetett nyilvántartásba jogosultak betekinteni és a személyügyi központ hozzájárulásával adatokat átvenni, így *új jogosultként* jelenik meg:

- a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője és az általa feljogosított, a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv alkalmazásában álló személy;
- közszolgálati jogvita kapcsán a Közszolgálati Döntőbizottság, valamint
- az MKK elnöke a törvényben meghatározott hatáskörének gyakorlása céljából.

Továbbra is megmaradt az adatok statisztikai célból történő szolgáltatásának lehetősége a törvényben meghatározott garanciális szabályok figyelembevételével.

178. § A személyügyi központ egyéb feladatai

A személyügyi központ legfőbb feladatait a 70/2019. (IV. 4.) Korm. rendelet 4. §-a foglalja össze. A törvény további feladatokat is meghatároz a személyügyi központ részére a kormánytisztviselők kiválasztási, képesítési, képzési, továbbképzési, teljesítményértékelési, illetmény- és felelősségi rendszereivel összefüggésben. *Érdemi változás*, hogy a Kit. a *tartalékállomány jogintézményét nem vette át*, így az azzal kapcsolatos adatkezelési szabályok sem kerültek rögzítésre.

179. § A személyi anyag

A Kit. a Kttv.-ben meghatározott szabályozáshoz képest a személyi anyag tartalmi elemeit lényegesen *szűkebb körben határozta meg*, mivel a központi kormányzati igazgatási szerv kormánytisztviselői esetében egyes jogintézmények (például a minősítés) az új szabályozási környezetben már nem jelennek meg.

Erre tekintettel a személyi anyag a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyával kapcsolatos iratai közül a kormánytisztviselő:

- arcképét;
- közszolgálati alapnyilvántartási adatlapját;
- önéletrajzát;
- a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványát;
- esküokmányát;
- kinevezését és annak módosítását;
- teljesítményértékelését;
- kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűntető iratát;
- hatályban lévő fegyelmi büntetését kiszabó határozatot, valamint
- a közszolgálati igazolásának másolatát tartalmazza.

A személyi iratokra vonatkozó részletszabályok a 87/2019. (IV. 23.) Korm. rendeletben találhatóak meg.

Új rendelkezés, hogy a törvényi szakasz kibővült az átadott személyi anyag másolatának (*fogyatékaanyag*) őrzési idejével, amely alapján a fogyatékaanyagot a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig szükséges megőrizni. Ez alól kivételt képez, ha a kormánytisztviselő jogviszonya folyamatosnak minősül és a kormánytisztviselő személyi anyaga megküldésre kerül a fogadó kormányzati igazgatási szerv részére.

180. § A közszolgálati ellenőrzés

A Kit. megtartja a közszolgálati ellenőrzés jogintézményét, amely alapján a Kormány – a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter és a kormányhivatalok közreműködésével – ellenőrzi a kormányzati szolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabályok végrehajtását.

A vizsgálat az alábbi *kormányzati igazgatási szerveket érinti*:

- minisztérium;
- kormányzati főhivatal és
- központi hivatal.

A felsorolásban nem szereplő vizsgált szervekkel kapcsolatos ellenőrzési jogkört a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter koordinálásával továbbra is a kormányhivatalok gyakorolják.

II. 13. A szakmai felsővezető (223–250. §)

Bevezetés

A Kit. Hetedik Része állapítja meg a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló vezetőkre vonatkozó szabályokat. A Hetedik Rész egyfajta „lex specialis”-nak tekinthető, hiszen a vezetőkre is a kormányzati szolgálati jogviszonyra vonatkozó általános szabályokat megállapító *Negyedik Rész rendelkezéseit* kell alkalmazni. Ehhez képest a Hetedik Rész azokat az *eltérő szabályokat és kiegészítő rendelkezéseket* határozza meg, amelyek a vezetői álláshely és a feladatok jellemzői szempontjából indokoltak. Ez a szabályozási megoldás a Ksztv., a Kttv. és az Áttv. szabályozási logikáját viszi tovább.

A Hetedik Részről összességében megállapítható, hogy az eltérő szabályok csak kismértékben módosultak a korábbiakhoz képest, *a lényeges változások a Kit. szerinti alapjogviszonyra* (a már említett Negyedik Rész szabályaira) *vezethetők vissza*.

A Kit. a vezetőket *két csoportra* – szakmai felsővezetőkre és szakmai vezetőkre – osztja. Szakmai felsővezetőnek minősül a közigazgatási államtitkár, a helyettes államtitkár, a kormányzati főhivatal és a központi hivatal vezetője és vezetőjének helyettese, továbbá a kormányhivatal főigazgatója. Szakmai vezető a kormányhivatal igazgatója, a járási (kerületi) hivatal vezetője és vezetőjének helyettese, a főosztályvezető, továbbá az osztályvezető.

223–228. § A közigazgatási államtitkárra és a helyettes államtitkárra vonatkozó közös szabályok

1. A Kit. 223. §-a a közigazgatási és a helyettes államtitkár esetében tételesen felsorolja azokat a jogintézményeket, amelyeket *az általános szabályok közül nem kell alkalmazni* egyrészt azért, mert azok nem rendelkeznek praktikus funkcióval ezen álláshelyek szempontjából vagy pedig a tisztség szempontjából eltérő szabályozást igényelnek. Így például nem indokolt a vezetőkre alkalmazni a kiválasztással, a nemzeti szakértői tevékenységgel vagy a teljesítményértékeléssel kapcsolatos főszabályokat.

2. A kinevezés feltételei terén – figyelemmel a vezetők nagyobb szakmai felelősségére – a Kit. tételes képzettségi feltételeket állapít meg. Közigazgatási és helyettes államtitkárként az nevezhető ki, aki:

- jogász mesterképzési szakon szerzett szakképzettséggel vagy
- közigazgatási mesterképzési szakon szerzett okleveles közigazgatási szakértő vagy okleveles közigazgatási menedzser szakképzettséggel vagy
- gazdaságtudományok képzési területen alap- vagy mesterképzésben szerzett közgazdász szakképzettséggel vagy
- felsőfokú végzettséggel és a feladat- és hatáskörének megfelelő szakirányú szakképzettséggel rendelkezik.

Az e szakmai felsővezetőkre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok a közszolgálatba vetett bizalom erősítését célozzák; így e tisztségviselők érdekképviseleti szervezetben tisztséget, szövetkezetben vezető tisztséget nem viselhetnek, illetve nem lehetnek alapítvány kezelőszervezetének tagjai. A szabadság tekintetében *kiegészítő rendelkezés*, hogy e két vezetői kör egységesen 15 nap vezetői pótszabadságban részesül. A fegyelmi büntetések közül a Kit. kizárja az illetménycsökkentés lehetőségét, továbbá a nem vezetői álláshelyre helyezést.

3. A jogviszony megszűnésével és megszüntetésével összefüggő, a Negyedik Részben foglalt szabályok alkalmazását a Kit. teljes egészében *kizárja*, és a korábbi szabályozáshoz hasonlóan különálló rendelkezéseket állapít meg. A jogviszony közös, *ex lege* megszűnésének jogcímei a tisztségviselő halála; az országgyűlési képviselők választásával kapcsolatos passzív választójog megszűnése; az összeférhetlenség megállapítása; az országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, nemzetiségi szószólóvá, polgármesterré, politikai felsővezetővé vagy politikai vezetővé történő megválasztás (kinevezés); a hivatalvesztés fegyelmi büntetés, továbbá a szakmai felsővezető álláshelyének a központosított álláshelyállományba kerülése. A főszabályhoz hasonlóan a tisztségviselő jogviszonya lemondással és felmentéssel is megszüntethető. A jogviszony megszűnésével vagy megszüntetésével összefüggésben a Kit. *kizárja* a végkielégítésre való jogosultságot.

229–233. § A közigazgatási államtitkár

1. A kinevezéssel kapcsolatos szabályozást változatlan formában, a Ksztv. szabályozása alapján viszi tovább a Kit. A közigazgatási államtitkár kinevezését a miniszter kezdeményezi (a Miniszterelnöki Kormányiroda kivételével), amelyet a miniszterelnök mérlegel. A miniszterelnök a kinevezésre vonatkozó javaslatát a köztársasági elnöknek teszi meg. A kinevezést követően a munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja azzal, hogy abba a felmentési jogkör értelemszerűen nem tartozik bele.

2. A közigazgatási államtitkár illetményének szabályozása követi a Kit. koncepcionális megközelítését, amely *szakít az alapilletmény és a kiegészítő illetményelemek (szorzók, pótlékok) rendszerével*, az illetmény megállapítását egy relatíve széles illetménysávon belül (1,5 millió forinttól 1,9 millió forintig terjedően) a munkáltatói jogkör gyakorlójára bizza.

3. A jogviszony létesüléséhez hasonlóan a megszűnés és a megszüntetés terén is a köztársasági elnök rendelkezik döntési, illetve ténymegállapítási jogosultsággal, amellyel összefüggésben a miniszterelnöknek javaslattevő szerepe van. A közigazgatási államtitkár a köztársasági elnökhöz címzett nyilatkozatával, a miniszterelnök útján bármikor lemondhat a tisztségéről. A lemondási idő a közigazgatási államtitkárként eltöltött szolgálat idejétől függ (legalább három év esetén három hónap, legalább egy év esetén negyvenöt nap, egy évnél rövidebb idő esetén tizenöt nap). A főszabályhoz képest további eltérés, hogy a közigazgatási államtitkár felmentését nem kell megindokolni. Felmentésnél a felmentési idő is a szolgálatban töltött időhöz igazodik (legalább három év esetében hat hónap, legalább egy év esetében három hónap, amelyhez a korábban folyamatosan betöltött politikai felsővezetői és helyettes államtitkári időtartamot hozzá kell számítani), amely alatt a tisztségviselő *ex lege* mentesül a munkavégzés alól (ez a jogintézmény kvázi pótolja a végkielégítés jogintézményét).

234–240. § A helyettes államtitkár

1. A helyettes államtitkár a tisztségviselői hierarchiában közvetlenül a közigazgatási államtitkár alatti szintet jelenti, ennek megfelelően a jogviszony létesítésével, továbbá annak megszűnésével és megszüntetésével kapcsolatos döntéshozatal is alacsonyabb szinten történik a közigazgatási államtitkárhoz képest. A minisztérium helyettes államtitkárát a miniszter, a Miniszterelnöki Kormányiroda helyettes államtitkárát a Miniszterelnöki Kormányiroda közigazgatási államtitkáranak javaslatára a miniszterelnök nevezi ki, amely határozatlan időre szól. A kinevezést megelőző eljárásrend szerint a kinevezéssel kapcsolatos miniszteri javaslatot annak megtétele előtt véleményeznie kell a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszternek, aki a javasolt személlyel szemben kifogással élhet. Ezt követően a javaslatétel a Miniszterelnöki Kormányiroda közigazgatási államtitkára útján történik meg.

A helyettes államtitkár feletti munkáltatói jogokat – a kinevezés és a felmentés kivételével – a közigazgatási államtitkár gyakorolja. A helyettes államtitkár illetménye 1,3 millió forint és 1,65 millió forint között állapítható meg.

2. A helyettes államtitkár megbízatása megszűnésének tényét – a minisztérium helyettes államtitkára esetében a miniszter, a Miniszterelnöki Kormányiroda helyettes államtitkára esetében a Miniszterelnöki Kormányiroda közigazgatási államtitkárának előterjesztésére – a miniszterelnök állapítja meg a következő esetekben:

- a tisztségviselő halála;
- országgyűlési választáson a választhatóság megszűnése;
- az országgyűlési, helyi önkormányzati képviselővé, nemzetiségi szószólóvá, polgármesterré, politikai felsővezetővé vagy politikai vezetővé történő megválasztás (kinevezés);
- lemondás.

Hasonló eljárásrendet kell követni az összeférhetlenséggel kapcsolatos döntéshozatal esetében is, ugyanakkor hivatalvesztés fegyelmi büntetés esetében a döntéshozatal nem kerül miniszterelnöki szintre, figyelemmel arra, hogy a szankció megállapítását a tárcán belül működő fegyelmi tanács készíti elő, illetve tesz javaslatot az intézkedésre.

A közigazgatási államtitkárhoz hasonlóan a helyettes államtitkár is bármikor lemondhat a tisztségéről. A lemondási idő a közigazgatási államtitkáréval azonos szabályozás szerint alakul, szintén *ex lege* munkavégzés alóli mentesítéssel. A tisztségviselő felmentésére bármikor, indokolás nélkül sor kerülhet.

241–247. § A kormányzati főhivatal és a központi hivatal vezetője és vezetőjének helyettese

1. A Kit. a kormányzati főhivatal és a központi hivatal vezetője és vezetőjének helyettese esetében általános jelleggel rögzíti (Kit. 241. és 245. §), hogy e tisztségviselők kormányzati szolgálati jogviszonyára – a Kit.-ben tételesen rögzített eltérésekkel – *a vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.*

2. A kormányzati főhivatal vezetőjét főszabály szerint a kormányzati főhivatalt felügyelő miniszter javaslatára a miniszterelnök nevezi ki és menti fel azzal, hogy a kinevezés tárgykörében a kormányzati főhivatalt létrehozó törvény eltérő szabályokat állapíthat meg. A közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter a kinevezéssel kapcsolatban kifogásolási jogkörrel rendelkezik. A szerv vezetőjének helyettesét a kormányzati főhivatal vezetőjének javaslatára a kormányzati főhivatalt felügyelő miniszter nevezi ki és menti fel. A Kit. a vezető és a vezetőhelyettes illetményét nem tételesen, hanem utaló szabállyal állapítja meg; eszerint a szerv vezetője államtitkári, míg helyettese helyettes államtitkári illetményre jogosult. *Új eleme* a szabályozásnak, hogy a szerv vezetőhelyettesét megillető juttatásokat (például gépjárműhasználat) is *kormányrendeleti* szinten szükséges megállapítani.

3. A központi hivatal vezetőjét a szervet irányító miniszter nevezi ki és menti fel. E szabály alól mind törvény, mind kormányrendelet eltérhet, továbbá a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter kifogásolási jogosítványa e tisztségviselő esetében is fennáll. A vezető és helyettesének illetményezése a kormányzati főhivatalra vonatkozó szabályozással azonos.

248–250. § A főigazgató

1. A kormányhivatal egyetlen *szakmai felsővezető*ként szolgáló tisztségviselője a főigazgató, akit a kormány megbízott javaslatára az irányító miniszter nevez ki és ment fel. Egyebekben felette a munkáltatói jogokat a kormány megbízott gyakorolja.

2. A főigazgató esetében a Kit. hasonló utaló szabályt [Kit. 248. § (1) bek.] tartalmaz, mint a fent említett szakmai felsővezetők esetében (a jogviszonyra a vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni). A kinevezés feltétele, hogy a tisztségviselő felsőfokú végzettséggel és legalább öt év vezetői tapasztalattal rendelkezzen, utóbbi alól kivételesen indokolt esetben a miniszter felmentést adhat.

3. A főigazgató illetményének szabályozási megoldása *eltér a többi szakmai felsővezetőétől*, amennyiben a Kit. kizárólag annak *felső határát állapítja meg* (a helyettes államtitkári illetmény felső határa). A felső korlát figyelembevételével az illetmény összegét a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg.

II. 14. A szakmai vezető (251–265. §)

251–253. § Az igazgató

Az igazgatót a főigazgató javaslatára a kormány megbízott nevezi ki és menti fel. Kinevezési feltételként rögzíti a Kit., hogy a javasolt személy felsőfokú igazgatásszervezői, jogász szakképzettséggel vagy okleveles közigazgatási menedzser, illetve közgazdász szakképzettséggel, valamint jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, államtudományi okleveles mester szakképzettséggel vagy kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettséggel és legalább öt év közigazgatási szakmai gyakorlattal rendelkezzen. Az igazgató feletti munkáltatói jogkört – a fegyelmi eljárás megindítása, valamint a fegyelmi büntetés kiszabása kivételével – a kormány megbízott gyakorolja. Az *illetmény* megállapítása a főigazgatóhoz hasonlóan felső illetménysáv meghatározásával történik (az illetményalap huszonnégyszerese).

254–262. § A járási hivatal vezetője és helyettese

1. A járási hivatal vezetőjére – a Kit. fentebb ismertetett értelmezését követve – a kormányhivatali főosztályvezetőre vonatkozó szabályok alkalmazandók (Kit. 254. §).

2. A járási hivatalvezetőt a kormány megbízott javaslata alapján a miniszter nevezi ki és menti fel, egyebekben a munkáltatói jogokat a kormány megbízott gyakorolja. A kinevezés feltétele, hogy a tisztségviselő büntetlen előéletű, az országgyűlési képviselők választásán választható legyen, felsőfokú végzettséggel és legalább öt év közigazgatási gyakorlattal, vagy felsőfokú végzettséggel és közigazgatási szervnél vezetői munkakörben vagy vezetői álláshelyen eltöltött legalább három év gyakorlattal rendelkezzen. Ezen túlmenően a Kit. az alkalmazás feltételeként szigorú összeférhetlenségi szabályok betartását követeli meg a hivatalvezetőtől.

3. A hivatalvezető-helyettest a hivatalvezető javaslatára a kormány megbízott nevezi ki és menti fel, egyebekben a munkáltató jogokat a hivatalvezető gyakorolja.

4. Mindkét tisztségviselő illetményezése a fentiekben már említett felső korlát figyelembe vételével történik.

263–265. § A főosztályvezető és az osztályvezető

1. A főosztályvezető és az osztályvezető a kormányzati igazgatási szerv elkülönült szervezeti egységeit – a főosztályt, az osztályt, illetve az ilyen jogállással rendelkező titkárságokat – vezetik. A *Kit. jelentős újítása*, hogy az álláshelytípusok, -besorolások csökkentése érdekében – központi és területi szinten is – megszüntette a főosztályvezető-helyettesi kinevezés lehetőségét, és a jövőben a főosztályvezetőt erre kijelölt osztályvezető helyettesíti. Az osztályvezető helyettesítésére a főosztályvezető vagy az osztályvezető által írásban kijelölt ügyintéző jogosult.

2. A főosztályvezető és az osztályvezető illetményezésére a központi és a területi kormányzati igazgatásban is sávok közötti egyedi megállapítással kerül sor.

II. 15. A területi kormányzati igazgatási szervek kormánytisztviselőinek és kormányzati ügykezelőinek kormányzati szolgálati jogviszonyára vonatkozó rendelkezések (266–277. §)

Bevezetés

A Kit. Nyolcadik Része a kormányhivataloknál kormányzati szolgálati jogviszonyban szolgálatot teljesítő tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat állapítja meg, részben *a korábbi szabályozást megtartva* – az Áttv. szabályozásának integrálásával –, részben pedig *új megközelítéssel*, jelentősen módosítva a jogviszony tartalmát.

E kettős megközelítés *okai* a következőkben keresendők:

- Az Áttv. fő célja a kormányhivataloknál dolgozók részére egy új illetményrendszer és életpálya-modell megalkotása volt (ebből is következik, hogy a jogviszony tartalmát jelentő legtöbb kérdésben továbbra is a Kttv. rendelkezéseit kellett alkalmazni, amelyhez képest az Áttv. lex specialisként működött). Figyelemmel arra, hogy a Kit. előkészítésekor az Áttv. két éve volt hatályban, a jogalkotó úgy ítélte meg, hogy az Áttv. gerincét képező, *szenioritásalapú előmeneteli rendszert és a relative új illetményrendszert meg kell tartani*.
- A Kit. előkészítése során a másik releváns szempont *a jogviszonyok* – legalább részleges – *egységesítésére* irányuló törekvés volt, vagyis azoknak az új, kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályozási elemeknek a bevezetése, amelyek az Áttv. szerinti előmeneteli rendszer és az életpálya integritásának sérelme nélkül átültethetők. Az egységességre törekvést jelzi, hogy a kormányhivatali tisztségviselőknél a Kit. visszatért a kormányzati szolgálati jogviszony és a kormánytisztviselő megnevezésekhez.

A kormányhivatalok kormánytisztviselőire vonatkozó előírások mögöttes szabályozását már nem a Kttv., hanem a Kit. Negyedik Része képezi, a Nyolcadik Részben foglalt kivételekkel és eltérésekkel. Ezzel kapcsolatban megjegyzendő, hogy – hasonlóan a kormányzati szolgálati jogviszonyban álló vezetőkhez – *a legjelentősebb változásokat azon általános rendelkezések között kell keresni, amelyeket a kormányhivatali tisztségviselőkre is alkalmazni kell* (például szabadság igénybevételének jogvesztő határideje, elhelyezkedési és újraalkalmazási korlátozás stb.).

266–269. § A kinevezés és annak módosítása, a képzés

I. A Kit. szabályozása – a központi és a területi igazgatásban szolgálók jogviszonyainak közelítése érdekében – az Áttv.-hez képest *enyhít a kinevezési feltételek szigorúságán*, illetve rugalmasabb szabályozást vezet be. Így például, amíg az Áttv. taxatív, eltérést nem engedő módon állapította meg, hogy az állami tisztviselőnek milyen (szak)képzettséggel kell rendelkeznie – illetve azon túlmenően a munkáltatói jogok gyakorlója milyen egyéb képzettségek meglétét vagy megszerzését írhatja elő –, addig a Kit. a kérdés rendezésének lehetőségét egyrészt kormányrendeleti szintre utalja, másrészt a munkáltatói jogkör gyakorlójának a mérlegelésétől teszi függővé. A Kit. továbbá – a szankció aránytalansága miatt – kivezette az Áttv. azon szabályát, amely alapján a szakképzetés megszerzésének előírt határidőn belüli (a törvény által előírt szakképzetés esetén 2 év, a munkáltató által előírt szakképzetés esetében legfeljebb 7 év) megszerzésének felróható elmulasztása esetén a jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik. A (szak)képzetségre vonatkozó szabályozás könnyítésével a Kit. egyrészt a tisztviselői terhek enyhítését, másrészt a munkáltatói joggyakorló felelősségének és döntési szabadságának az erősítését célozza.

2. A kinevezés módosításának szabályai érintetlenül maradtak, e tekintetben a *Kit. szerinti főszabályok még mögöttes jelleggel sem érvényesülnek*. Amíg a *Kit.* új szabályozása jelentős teret enged az egyoldalú kinevezésmódosításnak, addig a kormányhivatalok tisztviselői esetében – főszabályként – megmarad a közös megegyezéssel történő kinevezés.

3. Jelentős *dereguláción* ment át a *képzés és a továbbképzés* törvényi szintű szabályozása, lényegében a teljes szabályozási tárgykört kormányrendeleti szintre utalva.

270–271. § A szolgálati elismerés, a végkielégítés, a besorolás és az előmenetel

E négy tárgykört illetően az Áttv.-ben foglalt szabályozás lényegében változatlanul él tovább a *Kit.* szabályrendszerében is. A Nyolcadik Rész szerinti *senioritáson* – vagyis a szolgálatban töltött időn – alapuló előmenetel, amely a kormánytisztviselő kiemelésével (lásd kiemelt ügyintézői osztály) korrigálható, *élesen szembeállítható a Kit. új szabályozási logikájával*, amelynél a megszerzett szolgálati időnek lényegében csak az álláshelyi és a szolgálati elismerés, valamint a végkielégítés szempontjából van jelentősége.

272, 275. § A teljesítményértékelés és a fegyelmi felelősség

1. A teljesítményértékelés új szabályozása az előmeneteli logikájú rendszerre visszavezethető eltérésekkel a *Kit.* Negyedik Részében szabályozott teljesítményértékelésre utal ki. A kormányhivatali tisztviselők esetében *többletelem*, hogy a teljesítményértékelés alapján a kormánytisztviselő *előmenetele* pozitív vagy negatív irányba módosítható. Ezzel szemben a *Kit.* szerinti „előmenetel” módosítása pusztán az álláshelytípushoz tartozó illetménysávon belüli mozgást takarja.

2. *Hasonló logikát* követnek a fegyelmi felelősségre vonatkozó rendelkezések is; a *Kit.* szerinti főszabályon túlmenően szankcióként egy előmeneteli fokozattal történő visszavetés, továbbá kiemelt ügyintézői osztályból általános ügyintézői osztályba visszavetés is kiszabható.

273–274. § Az illetmény és a szabadság

Az Áttv. szerinti illetménytábla (lásd *Kit.* 2. melléklet) az előmeneteli rendszerhez hasonlóan nem módosult, az *alapszabadság tekintetében egységesítést* hajtott végre a *Kit.* (egységesen 20 munkanap valamennyi kormánytisztviselő esetében).

276–277. § A kormányzati ügykezelők, a kormányhivatalok közötti kirendelés

1. A megnevezés módosítását, továbbá az *alapszabadság* 20 munkanapban történő megállapítását (a korábbi 22 munkanap helyett) leszámítva az ügyviteli feladatot ellátó ügykezelőkre vonatkozó szabályozás – a fentebbi okokra figyelemmel – érintetlen maradt, szemben a központi kormányzati igazgatással, ahol a kormánytisztviselő és az ügykezelő közötti különbségtétel megszűnt.

2. A kormányhivatalok közötti kirendelés a gyakorlati tapasztalatok alapján beváltotta a hozzá fűzött reményeket, és érdemben támogatni képes a valamely szakkérdés eldöntésével kapcsolatos közigazgatási hatósági munkát abban az esetben, ha a megalapozott döntéshozatalhoz ez szükséges. Így a *Kit.* is rendelkezik erről a jogintézményről.

II. 16. A munkaviszonyban történő foglalkoztatás szabályai (278–279. §)

Bevezetés

A munkaviszony létrehozásával kapcsolatban a Kit. *rugalmasabb szabályozást* tartalmaz, mint a Kttv.

278. § A munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályok

A Kit. a Kttv.-hez hasonlóan egyértelműsíti, hogy a kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalókra, tekintettel a munkaviszonyukra, az Mt. az irányadó, a Kit.-ben meghatározott eltérésekkel. A kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére az Mt.-ben felsorolt felmondási jogcímek mellett *a Kit. egyes felmentési jogcímei is alkalmazhatók*, mint a központosított álláshely visszakerülése a központi álláshelyállományba, az álláshely megszűnése, valamint az összeférhetetlenség előzetes bejelentésének elmulasztása.

279. § A munkaviszony létrehozása

A korábbi szabályozás szerint ugyanis közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskör-gyakorlással közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladatok ellátására csak kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesítését engedte meg. Lehetett kivételt tenni, amelyet a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter adhatott a közbeszerzések felügyeletével kapcsolatos feladatok ellátásáért felelős és az azt támogató foglalkoztatottak esetében. Ezzel szemben a Kit. a kormányzati igazgatási szerv *valamennyi feladata esetében lehetővé teszi az álláshely munkaviszonnyal történő betöltését* bármely alaplétszámába tartozó vagy a központosított álláshelyállományból biztosított álláshelyen. A Kit. az álláshely alapú létszámgazdálkodáshoz igazított tartalommal fenntartja a Kttv.-ben is alkalmazott *tízszázalékos korlátot*, amely szerint a kormányzati igazgatási szervnél munkaviszony keretében betöltött álláshelyek száma nem haladhatja meg a kormányzati igazgatási szerv összes álláshelyének 10 százalékát.

II. 17. Záró rendelkezések (280–333. §)

280–282. § Értelmező és felhatalmazó rendelkezések, a törvény hatályba lépése

A Kit. Tizedik Része tartalmazza a záró rendelkezéseket. Ezek között első helyen szerepelnek az értelmező rendelkezések; itt kerülnek meghatározásra a törvény által leggyakrabban használt fogalmak, alapvetően a Kttv.-ben található fogalom-meghatározások figyelembevételével. *Új fogalomként* jelent meg azonban a Kit.-ben az aplétszám, az álláshely, a nagyszülő és a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv fogalma.

Az értelmező rendelkezések után következik a törvény hatályba léptetése; a Kit. 2019. január 1-jén lépett hatályba, de a végrehajtáshoz szükséges felkészülési idő biztosítása érdekében csak 2019. március 1-jétől kell alkalmazni annak személyügyi részét. A Kit. szervezeti része, valamint az átmeneti rendelkezések már 2019. január 1-jétől alkalmazandóak voltak.

Átmeneti rendelkezések

283. § Átmeneti rendelkezés a törvény alkalmazása kezdetének időpontjához

A Kit. kivezette a főosztályvezető-helyettesi munkakört, ezért rögzíti, hogy az ilyen munkakört korábban betöltő kormánytisztviselő munkaköri feladatait 2019. február 28-ig láthatta el. Ezt követően a korábbi főosztályvezető-helyettest vagy egy másik vezetői vagy ügyintézői álláshelyre kell helyezni.

Átalakult a kormányhivatalok szakmai irányításának rendszere is, ezért rögzíteni kellett, hogy a törvény alkalmazására való felkészülési idő alatt (2019. február 28-ig) a Khtv. 2018. december 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni.

Szintén a zavartalan felkészülést volt hivatott biztosítani a törvény azon rendelkezése is, mely szerint 2019. február 28-áig valamennyi – a Kit. által érintett jogviszonyra és személyre – a rájuk irányadó törvényeknek (például Kttv., Ksztv., Áttv.) a 2018. december 31-én hatályos változatát kellett alkalmazni.

Az új illetmények megállapításáig – azaz 2019. február 28-áig – minden, a Kit. által érintett személy, az őt 2018. december 1-jén megillető illetményre, illetve díjazásra vagy munkabérré volt jogosult, tekintettel arra, hogy az új álláshelyekre való átsorolás az illetmények alapulvételével történt és biztosítani kellett az átmeneti időszakra az állandóságot. Természetesen azonban ez alól is voltak kivételek. Ha az érintett:

- illetménye a 2018. évre csökkentett mértékben volt megállapítva (azaz 100 százalék alá volt besorolva az érintett), akkor 2019. február 28-áig a 2019. január 1-jén őt megillető (azaz a 100 százalékra visszaállított) illetményére volt jogosult;
- illetményében a rá irányadó törvény rendelkezése folytán – a jogviszonyban töltött ideje alapján vagy idegennyelv-tudási pótlék megállapítása következtében – 2018. december 2. és 2019. február 28. között változás állt be, 2019. február 28-áig az így megállapított illetményére volt jogosult;
- 2018. december 2. és 2019. február 28. között vezetői kinevezést kapott vagy vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe került, 2019. február 28-áig a kinevezésmódosításban megállapított illetményére volt jogosult;
- jogviszonya 2018. december 1-je után jött létre, a kinevezési okirata szerinti illetményét kellett figyelembe venni.

284. § Átmeneti rendelkezés az álláshelyek besorolásához

A Kit. elfogadását követően, a törvény alkalmazásának 2019. március 1-jei időpontját megelőzően a legfontosabb feladat azoknak az érintett kormánytisztviselőknek az álláshelyre történő helyezése volt, akik a Kit. hatályba lépésekor valamelyik – a Kit. hatálya alá tartozó – központi kormányzati igazgatási szervnél dolgoztak. Ehhez a Kormány határozatban állapította meg a figyelembe veendő szempontokat.

Az álláshelyre helyezés többlépcsős folyamat volt; először a kormányzati igazgatási szerv álláshelyeit kellett besorolni, majd ezt követően a kormánytisztviselők számára meg kellett állapítani, hogy milyen besorolású álláshelyen dolgozhatnak tovább.

Az első lépcső is két körből állt; az első körben a Kit. létrehozott egy kiinduló állapotot, amely úgy jött létre, hogy valamennyi, a kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshely olyan besorolási kategóriába került a törvény erejénél fogva, amelyik besorolási kategóriához a kormánytisztviselő az illetménye és az egyes besorolási kategóriákhoz tartozó illetménysávok alapján rendelhető volt, feltéve, hogy nem rendelkezett korábban vezetői kinevezéssel vagy címmel (e személyek álláshelyei ugyanis az említett szempontok alapján, az illetményüktől függetlenül lettek besorolva). Ezt követően a miniszter javaslatot tehetett a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szervnél az általa vezetett minisztérium és az általa irányított vagy felügyelt kormányzati igazgatási szerv alaplétszámába tartozó álláshelyek besorolásának módosítására. Majd végül – a miniszteri javaslat figyelembevételével – a Kormány döntött az álláshelyek besorolásáról.

285. § Átmeneti rendelkezés a jogviszonyok átalakulásához

A törvény erejénél fogva 2019. március 1-jén:

- a központi kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, valamint a közigazgatási államtitkár és a helyettes államtitkár kormányzati szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti kormányzati szolgálati jogviszonnyá;
- a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár állami vezetői szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti politikai szolgálati jogviszonnyá; a kormánybiztos, a miniszterelnöki biztos és a miniszteri biztos megbízatása az e törvény szerinti biztosi jogviszonnyá; a miniszterelnöki megbízott megbízatása ez e törvény szerinti megbízatássá;
- a politikai tanácsadó és a politikai főtanácsadó, valamint a kabinetfőnök kormányzati szolgálati jogviszonya politikai szolgálati jogviszonnyá;
- a területi kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott állami tisztviselők és állami ügykezelők állami szolgálati jogviszonya az e törvény szerinti kormányzati szolgálati jogviszonnyá alakult át.

Az érintett kormánytisztviselőt 2019. március 15-éig jogviszonya átalakulásáról tájékoztatni kellett, részére a Kit. szerinti kinevezési okmány beosztási okirat részét ki kellett állítani és az új illetményét meg kellett állapítani.

Az érintett kormánytisztviselő azokat a feladatokat, amelyeket 2019. február 28-án ellátott, ezt követően is elláthatja mindaddig, amíg az álláshelyén ellátandó feladatok vagy az álláshely betöltésének szakmai feltételei meg nem változnak.

Tekintettel arra, hogy a központi kormányzati igazgatási szerveknél megszűnt az ügykezelőként történő foglalkoztatás lehetősége, rendelkezni kellett arról is, hogy a Kttv. szerinti kormányzati ügykezelő a jogviszonya átalakulásával kormánytisztviselőként kerül továbbfoglalkoztatásra, ha a kinevezés általános feltételeinek megfelel. Ha a kormányzati ügykezelő a kinevezés általános feltételeinek nem felelt meg, a jogviszonya megszűnt.

Nem alakult át a jogviszonya azoknak sem, akiknek 2019. március 1. előtt kötött megállapodás, illetve valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozata alapján a Kit. hatályba lépését követően szűnik vagy szűnt meg a jogviszonya.

Azoknak, akiknek 2019. március 1-jén a törvény erejénél fogva átalakult a jogviszonya, azt a próbaidő, a végkielégítésre és a szolgálati elismerésre való jogosultság szempontjából folyamatosnak kell tekinteni.

A jogviszony átalakulásának tehát nem volt feltétele, hogy az érintett az új beosztási okiratát elfogadja. Sőt, a beosztási okiratot – mivel az nem hozott létre új jogviszonyt – nem is kellett aláírnia a kormánytisztviselőnek, az ugyanis egy egyoldalú kinevezésmódosításnak tekinthető. A Kit. azonban biztosította annak lehetőségét, hogy bárki, aki nem kívánta foglalkoztatását az új szabályok szerint a kormányzati igazgatási szervnél, a beosztási okirata közlését követő öt munkanapon belül írásban kérhette felmentését, aminek a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelés nélkül köteles volt eleget tenni. A felmentési idő alatt és a végkielégítésnél az érintett a 2018. december 1-jei illetményére volt jogosult.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát – annak hozzájárulásával – 2019. március 1-jével kormányzati szolgálati jogviszonnyá alakíthatta át azzal, hogy az illetménye nem lehetett kevesebb a munkavállalót 2018. december 1-jén megillető munkabérénel. Amennyiben a munkaviszony 2018. december 1. után jött létre, a jogviszony átalakítása esetén az illetmény nem lehetett kevesebb a munkavállaló munkaszerződése szerinti munkabérénel.

286. § Átmeneti rendelkezés az illetmény megállapításához

Az új illetmény megállapításához alapszabályként rögzítette a Kit., hogy az nem lehet kevesebb annál, mint amekkora összegre az érintett illetményként – ideértve az alapilletményt, az alapilletmény-eltérítést, az illetménykiegészítést és az illetménypótlékot – a kinevezési okirata alapján 2018. december 1-jén jogosult volt azzal, hogy:

- a jogviszonyban töltött ideje alapján az illetmény összegében 2018. december 1. után bekövetkező változást;
- a 2018. december 1. után megállapított idegennyelv-tudási pótlékot;
- a 2018. december 1. utáni vezetői munkakörbe vagy vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés esetén a kinevezésmódosítás szerinti illetményt figyelembe kell venni.

A céljuttatásokat és a helyettesítési díjat tehát nem kellett figyelembe venni az új illetmény megállapítása során.

Ha az érintett jogviszonya 2018. december 1-je után jött létre, a kinevezési okirata szerinti illetményét kellett figyelembe venni az új illetmény megállapítása során.

Az új illetmény megállapításakor a kormánytisztviselőnek a 2018. második félévi teljesítményértékelését és éves minősítését is figyelembe kellett venni.

Az érintett – a fentieknek megfelelően – megállapított illetménye és az érintettnek a 2019. január és február hónap után az ugyanazon munkáltatótól származó jövedelme közötti különbözetet az érintett 2019. márciusi illetményével egyidejűleg kellett kifizetni.

287. § Átmeneti rendelkezés a Magyar Kormánytisztviselői Karhoz

Az állami szolgálati jogviszony – mint foglalkoztatási jogviszonytípus – megszüntetése miatt 2019. március 1-jével a Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői Kar elnevezése Magyar Kormánytisztviselői Karra változott. A Kit. hatályba lépése a köztestület jogállását, jogait és kötelezettségeit, valamint feladatait és választott tisztségviselőinek megbízatását nem érintette, a köztestület működése folyamatos.

Akinek a jogviszonya a törvény erejénél fogva átalakult 2019. március 1-jén kormányzati szolgálati jogviszonnyá és 2019. február 28-án a Magyar Kormánytisztviselői és Állami Tisztviselői Kar tagja volt, annak a Magyar Kormánytisztviselői Karral fennálló tagsági viszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

288. § Átmeneti rendelkezés a kormányzati szolgálati jogviszony tartalmához

A Kit. megszüntette a Kttv. által ismert határozott idejű áthelyezést, ezért rögzítette, hogy a 2019. február 28-án hatályban lévő határozott idejű áthelyezésre, illetve kirendelésre vonatkozó háromoldalú megállapodásokat nem érinti a Kit. A határozott idejű áthelyezés, illetve a kirendelés megszűnésekor az érintett a felek megállapodása szerinti kormányzati igazgatási szervnél kerül továbbfoglalkoztatásra.

A Kit. nem teszi kötelezővé a közigazgatási alapvizsgát és a közigazgatási szakvizsgát, de a 2018. december 31-én már fennálló – azaz a Kttv. alapján keletkezett – közigazgatási alapvizsga és közigazgatási szakvizsga kötelezettség tekintetében úgy rendelkezik, hogy azt a Kttv. 2018. december 31-én hatályos rendelkezéseinek megfelelően teljesíteni kell. Abban az esetben azonban, ha a kötelezettség 2019. január 1. és február 28. között keletkezett, annak teljesítése nem kötelezettség, hanem lehetőség a kormánytisztviselő számára. Ugyanez vonatkozik a közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettség vagy a kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettség megszerzésére irányuló kötelezettségre is azzal, hogy Kttv. helyett értelemszerűen az Áttv. 2018. december 31-én hatályos rendelkezései szerint kell eljárni. Úgyszintén ez az irányadó eljárásrend a 2018. december 31-én fennálló, illetve a 2019. január 1. és február 28. között keletkezett továbbképzési kötelezettség teljesítésére is.

A jogviszony átalakulása nem érintette a 2019. február 28-án fennálló tanulmányi szerződést és munkáltatói kölcsönszerződést.

A 2018. február 28-án folyamatban lévő fegyelmi, illetve kártérítési eljárást az eljárás megindulásakor hatályos szabályok szerint kell, illetve kellett lefolytatni azzal, hogy a fegyelmi eljárásban a Kit. által megállapított fegyelmi büntetéseket lehet kiszabni.

A Kit. – a miniszterelnöki tanácsadó és főtanácsadó kivételével – megszüntette a címhasználatot, ezért az a kormánytisztviselő, aki 2019. március 1-jét megelőzően a Kttv. szerinti címadományozásban részesült vagy 2019. február 28-án főtanácsadói vagy tanácsadói munkakört tölt be, 2019. március 1-jétől e címek használatára nem jogosult.

A Kttv. alapján megállapított munkaidőkerettel 2019. március 31-jéig el kellett számolni. A rendkívüli munkaidő teljesítésének ellenértékéért járó, 2019. február 28-án meglévő, ki nem adott szabadidőt 2019. március 1-jét követő harminc napon belül ki kellett adni, ha ez nem volt lehetséges, azt meg kellett váltani.

A kormányzati igazgatási szerv közszolgálati szabályzatában foglaltak szerint nyújtott visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő juttatások a 2018. december 31-én hatályos szabályok szerint mindaddig nyújthatóak voltak, amíg a 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet hatályba nem lépett. Ezt követően, a korábbi juttatások megállapítására már nincs lehetőség, csak a kormányrendelet hatályba lépése előtt már elbírált igények alapján lehet a régi szabályok szerinti juttatásokban részesíteni a kormánytisztviselőket.

A 2019. február 28-ával bezárólag létesített ösztöndíjas jogviszonyra a Kttv. 2018. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni a jogviszony fennállása alatt.

A Kit. átalakította a kormányzati szolgálati jogviszony mellett gyakorolható jövedelemszerző tevékenységre (különböző tudományos, művészi, szerzői, lektori tevékenységek) irányuló jogviszony bejelentésével, illetve engedélyezésével kapcsolatos szabályokat; a Kttv. alapján ugyanis ezeket a jogviszonyokat bejelenteni és engedélyeztetni sem kellett, kivéve, ha az e jogviszony keretében végzett tevékenység a kormánytisztviselő munkaköri feladataival összefüggött vagy ha a munkavégzés időtartama részben azonos volt a kormánytisztviselő beosztása szerinti munkaidejével. A Kit. alapján viszont minden gyakorolható tevékenységre irányuló jogviszonyt be kell jelentenie a kormánytisztviselőnek a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, ha pedig ezt a tevékenységet valaki részben vagy egészben a munkaidejében végzi, akkor a jogviszonyt előzetesen engedélyeztetnie is kell. Ezzel kapcsolatban rendelkezik úgy a Kit., hogy a 2019. május 31-én fennálló, be nem jelentett, a Kit. alapján engedély-, illetve bejelentéskötelessé vált gyakorolható tevékenység, valamint közérdekű önkéntes tevékenység esetében az engedély iránti kérelmet, illetve a bejelentést 2019. június 30-ig kell a kormánytisztviselőnek előterjesztenie, illetve megtennie.

289. § Átmeneti rendelkezés a szabadság megváltásához

A Kit. megszüntette a szabadságok halmozásának korábban kialakult gyakorlatát azáltal, hogy kimondta, a szabadságot az esedékességének évében kell kiadni és kivenni. A munkáltatói jogkör gyakorlója szolgálati érdek esetén az alapszabadságot az esedékesség évét követő év márciusának utolsó napjáig adja ki, a pótszabadságot az esedékesség évét követő év júniusának utolsó napjáig adhatja ki és a kormánytisztviselő eddig az időpontig veheti igénybe. Ezt követően a szabadság nem adható ki és nem vehető igénybe.

Tekintettel azonban arra, hogy a kormánytisztviselők mindezidáig évről évre halmozták a szabadságot, a törvényalkotó úgy rendelkezett, hogy az érintett részére a 2018. december 31-én meglévő szabadságát 2018. december 31-ét követően már nem lehetett kiadni, hanem meg kellett váltani.

Kivételt képezett ez alól az az eset, ha a kormánytisztviselő 2018. december 31-én szülési szabadságon vagy a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon volt; azon szabadságát, amire 2018. december 31-ig jogosultságot szerzett, választása szerint a távollétének megszűnését követő 2 éven belül ki kell adni vagy 30 napon belül meg kell váltani.

290. § Átmeneti rendelkezés a 2019. évi szabadsághoz

A Kit. megváltoztatta az alap- és a pótszabadságok rendszerét, illetve mértékét. Emiatt szükséges volt arról rendelkezni, hogy az érintett 2019 januárjában és februárjában még a Ksztv., a Khtv., a Kttv., illetve az Áttv. szerinti 2019. évi szabadságának időarányos részére jogosult, 2019. március 1-jétől 2019. december 31-ig pedig a Kit. szerinti alapszabadságának és pótszabadságának időarányos részére. Az év első két hónapjára számított szabadságnak a 2019. március 1. előtt ki nem adott része azonban 2019. február 28-a után is kiadható azzal, hogy erre a szabadságra már a Kit. rendelkezéseit kell alkalmazni.

291. § Megfeleltetési rendelkezések

Mint ahogyan azt az előző alpontokban láthattuk, a Kit. számos jogviszonyt alakított át, illetve elnevezést változtatott meg. Annak érdekében, hogy a többi jogszabály alkalmazása során is egyértelműen megállapítható legyen, hogy kiből, illetve miből ki és mi lett, a Kit. több megfeleltetési szabályt is tartalmaz.

Így, ahol jogszabály a Ksztv. 2018. december 31-én hatályos szabályai szerinti:

- kormányhivatalt említ, azon a Kit. szerinti kormányzati főhivatalt;
- állami vezetőt említ, azon a Kit. szerinti politikai felsővezetőt, közigazgatási államtitkárt és helyettes államtitkárt;
- állami vezetői szolgálati jogviszonyt említ, azon a Kit. szerinti politikai szolgálati jogviszonyt;
- politikai vezetőt említ, azon a Kit. szerinti politikai felsővezetőt;
- szakmai vezetőt említ, azon a Kit. szerinti közigazgatási államtitkárt és helyettes államtitkárt kell érteni.

Ahol jogszabály:

- államtitkárviselőt említ, azon a Kit. szerinti fővárosi és megyei kormányhivatal kormánytitkárját;
- állami ügykezelőt említ, azon a Kit. szerinti fővárosi és megyei kormányhivatal kormányzati ügykezelőjét kell érteni.

Tekintettel arra, hogy a Kit. a Ksztv. számos rendelkezését átvette, a Ksztv.-re történő hivatkozás a többi jogszabályban már nem alkalmazható. Amíg a jogrendszerben átvezetésre kerülnek ezek a változások, a jogbiztonság érdekében úgy rendelkezik a Kit., hogy ahol jogszabály a Ksztv.-t vagy annak rendelkezését rendeli alkalmazni, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában 2019. június 30-áig a Ksztv. 2018. december 31-én hatályos szabályai az irányadóak.

Számos jogszabály a különböző szervek vezetői és azok helyettesei kapcsán a Ksztv.-ben megállapított javadalmazási és juttatási szabályokat rendeli alkalmazni. Tekintettel arra, hogy ezek a szabályok a közigazgatási államtitkár és a helyettes államtitkár vonatkozásában átkerültek a Kit.-be, a politikai felsővezetők esetében pedig a Ksztv.-ben maradtak, szükséges ebből a szempontból a jogrendszert felülvizsgálni. Ennek megvalósulásáig rendelkezik úgy a Kit., hogy ha jogszabály:

- a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár Ksztv. szerinti javadalmazásának szabályait rendeli alkalmazni, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában 2019. június 30-áig e tisztségviselőnek a Ksztv. 2018. december 31-én hatályos szabályai szerinti javadalmazására vonatkozó szabályok;
- a miniszterelnök, a miniszter, az államtitkár, a közigazgatási államtitkár vagy a helyettes államtitkár Ksztv. szerinti juttatásainak szabályait rendeli alkalmazni, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában 2019. június 30-áig e tisztségviselőnek a Ksztv. 2018. december 31-én hatályos szabályai szerinti juttatására vonatkozó szabályok;
- a miniszterelnök közcélú felajánlásaira, adományaira vonatkozó Ksztv. szerinti szabályokat rendeli alkalmazni, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában 2019. június 30-áig a Ksztv. miniszterelnök közcélú felajánlásaira, adományaira vonatkozó szabályok;
- a közigazgatási államtitkár vagy a helyettes államtitkár illetményére vonatkozó szabályokat rendeli alkalmazni, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában 2019. június 30-áig e tisztségviselőnek a Kttv. 2018. december 31-én hatályos szabályai szerinti illetményére vonatkozó szabályok az irányadóak.

295. § Átmeneti rendelkezés egyes, illetményre vonatkozó szabályokhoz

A szabályozás sarkalatossága miatt rendelkezik a Kit. külön arról, hogy az Mttv. 117. § (3) bekezdése szerinti, valamint a Ve. 64. § (1) bekezdése szerinti helyettes államtitkári illetmény alatt – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – 2019. július 1-jéig a helyettes államtitkár Kttv.-ben foglalt, 2018. december 31-én hatályos rendelkezései szerinti illetményét kell érteni. Ez a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság főigazgató-helyettesét és a Nemzeti Választási Iroda elnökhelyettesét érinti.

ÁBRÁK JEGYZÉKE

- 1. sz. ábra:** *Központi és területi kormányzati igazgatási szervek*
- 2. sz. ábra:** *A Kit. személyi és tárgyi hatálya*
- 3. sz. ábra:** *Általános magatartási követelmények a Kttv. és a Kit. szabályozásában*
- 4. sz. ábra:** *A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben*
- 5. sz. ábra:** *A jogviszony megszüntetésének esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben*
- 6. sz. ábra:** *A felmentés esetei a Kttv.-ben és a Kit.-ben*
- 7. sz. ábra:** *A nyilvántartások szabályozása a Kit.-ben*

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem kiadványa.



Nemzeti Közsolgálati Egyetem;
Közigazgatási Továbbképzési Intézet
www.uni-nke.hu

Felelős kiadó:

Prof. Dr. Kis Norbert
rektorhelyettes

Címe:

1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő:

Zsoldos Sándor

Tördelőszerkesztő:

Friebert Máté

ISBN 978-963-498-234-0 (elektronikus)