

**A kormányzati szolgálati jogviszony
módosítása, megszűnése,
megszüntetése, és a
szervezeti változásokkal összefüggő
közszolgálati munkajogi kérdések**

SZERZŐ:
DR. HARSÁNYI ZSÓFIA

Tartalom

I.	Bevezetés	131
II.	A kormányzati szolgálati jogviszony módosítása	132
II/1.	A kinevezés módosítása közös megegyezéssel	132
II/2.	A kinevezés egyoldalú módosítása	133
III.	A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének esetei	137
III/1.	A Kttv. 60. §-a szerinti jogviszony-megszűnési okok	137
III/2.	Egyéb jogviszony-megszűnési okok	140
IV.	A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése	143
IV/1.	Közös megegyezés	144
IV/2.	Végleges áthelyezés	145
IV/3.	Lemondás	147
IV/4.	Próbaidő alatt	149
IV/5.	Felmentés	150
IV/5.1.	Felmentésre vonatkozó közös szabályok	150
IV/5.2.	A munkáltató mérlegelésén alapuló felmentési okok	158
IV/5.3.	Kötelező felmentési okok	161
IV/6.	Eljárás a jogviszony megszűnés, illetve megszüntetés esetén	173
IV/6.1.	A feleket terhelő kötelezettségek	173
IV/6.2.	Tartalékállomány	175
V.	A szervezeti változásokkal összefüggő munkajogi kérdések	178
V/1.	Jogutódlás	178
V/2.	Kormányzati szolgálati jogviszony átalakulása jogviszonyváltással	179
V/3.	Közalkalmazotti jogviszony átalakulása kormányzati szolgálati jogviszonnyá	181
V/4.	Munkaviszony átalakulása kormányzati szolgálati jogviszonnyá	182
VI.	Iratmintatár	185
VII.	Jogszabálytár	192

I. Bevezetés

Jelen útmutató a „Közszolgálati módszertani füzetek” részét képezi. A korábbi módszertani füzetekhez hasonlóan azzal a céllal jött létre, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) hatálya alá eső kormánytisztviselők és kormányzati ügykezelők eligazodását elősegítse a megváltozott – és a Kttv. hatálybalépése óta is folyamatosan változó – jogszabályi környezetben. Emellett a jogszabályi rendelkezések mögötti összefüggéseket, a gyakorlatban felmerült kérdéseket példákkal, iratmintákkal illusztrálva próbál jól használható kézikönyvet adni a Kttv.-t jogalkalmazóként elsősorban használó személyügyi szakemberek kezébe.

Az utóbbi években a központi kormányzati és a területi államigazgatási struktúrában bekövetkezett nagymértékű változások eredményeként a jogalkalmazókban fokozott igény merült fel az olyan alapvető közszolgálati munkajogi kérdések, mint a kormányzati szolgálati jogviszony módosítása, megszűnése, megszüntetése és a szervezeti változások eredményeképpen bekövetkező jogviszonyváltás vagy jogutódlás részletes, a jogalkalmazás során felmerülő problémákra koncentrált bemutatása iránt. Az említett munkajogi kérések mindenkori jogszerű megoldását az is elősegíthetné, ha az államigazgatási szervek a szervezeti sajátosságokra figyelemmel a Kttv. adta törvényi keretek között a belső eljárásrendeket, iratmintákat alakítanának ki az egyes személyügyi folyamatok leszabályozására. A hivatali szerv vezetőjének általános munkáltatói szabályozási hatáskörbe tartozó kérdésekben a Kttv. alapján joga és egyben kötelessége is közszolgálati szabályzatot kiadni az adott szervnél foglalkoztatott közszolgálati tisztviselők tekintetében. Jelen útmutató az egyes szervezeti sajátosságokra természetesen nem képes figyelemmel lenni, de kísérletet tesz arra, hogy jelezze a jogalkalmazók részére azokat a fontosabb kérdéseket, amelyeket célszerű lehet belső szabályozásban rendezni vagy egységes iratmintákat kialakítani. A jogviszony-megszüntetéssel foglalkozó fejezeten belül legnagyobb mértékben a felmentés jogintézménye esett át változáson, amelyet éppen ezért a módszertani útmutató kiemelten és gyakorlati példákkal együtt mutat be. A szervezeti átalakulással kapcsolatos fejezet a Kttv. releváns szabályainak bemutatásán túl kitér többek között az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvénynek (a továbbiakban: Áht.) a költségvetési szervek átalakulására, és ezzel összefüggésben az állami feladat államigazgatási szerv általi átvétele miatt bekövetkező jogviszonyváltásra vonatkozó rendelkezéseire is.

II. A kormányzati szolgálati jogviszony módosítása

A 2012. február 28-áig hatályos a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) szabályaihoz képest a Kttv. jóval szélesebb körben lehetőséget biztosít az államigazgatási szervnek arra, hogy ideiglenesen a kinevezés módosítása nélkül a munkáltató egyoldalú utasítása alapján a kormánytisztviselőt a kinevezés tartalmától eltérő módon foglalkoztathassák, ez megmutatkozik abban, hogy jelentősen bővült a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatásra irányuló munkajogi jogintézmények köre (pl. fővárosi és megyei kormányhivatalok közötti kirendelés, kormányzati érdekből történő kirendelés). Ugyanakkor a kinevezés lényeges tartalmi elemeinek együttes megváltoztatása továbbra is a kinevezés módosításával lehetséges. A kinevezés módosítása főszabály szerint a felek közös megegyezésével történik, és csak törvényben meghatározott esetekben van mód arra, hogy a kormánytisztviselő beleegyezése nélkül kerüljön sor a kinevezés módosítására.

II/1. A kinevezés módosítása közös megegyezéssel

A kinevezés tartalmát módosítani főszabály szerint csak az alkalmazó államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő (a továbbiakban ideértve a kormányzati ügykezelőt is) közös megegyezésével lehet. A kinevezés közös megegyezéssel történő módosítására a kinevezésre és annak az elfogadására vonatkozó Kttv.-beli szabályok irányadók. Ebből következően a kinevezés módosítását a munkáltatónak írásba kell foglalnia, ellenkező esetben a módosítás érvénytelennek minősül, ha erre a kormánytisztviselő 30 napon belül hivatkozik. Ha az írásba foglalt kinevezés módosítás nem tartalmaz rendelkezést a módosítás hatálybalépésére vonatkozóan, akkor a módosítás az elfogadását követő napon lép hatályba. A jogviszonylétesítésre vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazása értelemszerűen azt jelenti, hogy a módosításkor a Kttv. szerinti alkalmazási feltételek ismételt vizsgálatára már nincsen szükség. Ha a kinevezés-módosítás érinti a kormánytisztviselő munkakörét szükséges megvizsgálni, hogy az új munkakörre figyelemmel szükséges-e a nemzetbiztonsági ellenőrzés, valamint a rendőrségi törvény szerinti ún. megbízhatósági vizsgálat lefolytatása. Megjegyzem egyes esetekben akkor is szükséges megvizsgálni a nemzetbiztonsági ellenőrzés szükségességét, ha a kinevezés-módosítás a kormánytisztviselő munkakörét nem érinti, de annak eredményeként az államigazgatási szervben belül olyan szervezeti egységhez kerül át, amelynél a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Nbtv.) alapján nemzetbiztonsági ellenőrzés lefolytatása szükséges. Ha a kormánytisztviselő a

kormányzati szolgálati jogviszonya fennállása alatt válik nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyé, akkor a Nbtv. 71/A. § (1) bekezdése alapján a kormányzati szolgálati jogviszonya fenntartásának a feltétele, hogy hozzájáruljon a nemzetbiztonsági ellenőrzés lefolytatásához. Ilyen esetekben tehát a kinevezés módosítást megelőzően az érintett kormánytisztviselőtől be kell szerezni a vizsgálatokhoz történő hozzájáruló nyilatkozatot. A Kttv. 39. § (5) bekezdése alapján a rendőrségi törvény szerinti megbízhatósági vizsgálatához történő kormánytisztviselői hozzájárulás szintén feltétele a kormányzati szolgálati jogviszony fenntartásának. Az államigazgatási szervet a Kttv. 9. § (3) bekezdése alapján terhelő általános tájékoztatási kötelezettség alapján a munkáltatót terheli az a kötelezettség, hogy felhívja a kormánytisztviselőt a hozzájáruló nyilatkozat megtételére, és egyúttal kioktassa a hozzájárulás megtagadásának vagy elmulasztásának törvényben foglalt jogkövetkezményeire. A hozzájáruló nyilatkozatok tekintetében javasolható államigazgatási szervben belüli egységes iratminta alkalmazása, annak érdekében, hogy az esetleges jogviszony megszüntetéséből eredő jogviták során minden esetben bizonyítható legyen a munkáltató jogszerű és Kttv. szerinti általános együttműködési kötelezettségnek is megfelelő magatartása.

II/2. A kinevezés egyoldalú módosítása

A kormányzati szolgálati jogviszony a kinevezéssel és annak elfogadásával – azaz a felek közös megegyezésével – jön létre, éppen ezért a jogalkotó csak néhány esetben tette lehetővé, hogy a munkáltató egyoldalúan, azaz a kormánytisztviselő beleegyezése nélkül módosíthatja a kinevezést. Ezen esetek egy részénél a köztisztviselő beleegyezése azért „szükségtelen”, mivel törvény erejénél fogva bekövetkezik a kinevezés adott elemét (pl. illetmény, előmenetelhez szükséges vizsgakötelezettség, fizetési fokozatban előrelépés) érintő változás, amelyet a munkáltató mintegy deklarálni a kinevezés módosításával. Az esetek másik köre a munkáltató érdekkörében felmerült okokat tartalmazza, ezen belül is a munkáltató személyében bekövetkező jogutódláshoz, illetve a munkáltatónak a rugalmas munkaszervezés iránti igényéhez (munkakör vagy munkavégzés helyének települése belüli módosítása) kapcsolódik. A munkáltató munkaszervezés rugalmasításához való joga azonban nem lehet korlátlan, ezért Kttv. 48. § (3)-(5) bekezdései egyidejűleg bizonyos objektív és szubjektív feltételekhez kötik ezekben az esetekben a kinevezés egyoldalú módosítását. Mind a munkahely, mind a munkakör egyoldalú módosításának az érintett kormánytisztviselőtől körülményeitől függő ún. szubjektív feltétele, hogy az nem járhat a kormánytisztviselőre nézve – különösen az egészségi és családi körülményeire figyelemmel – aránytalan

sérelemmel. Azt, hogy mit kell aránytalanul sérelmesnek tekinteni, mindig az eset összes körülményének gondos mérlegelésével dönthető el. E körben vizsgálni kell egyebek mellett, hogy a megváltozott munkakör és ahhoz kapcsolódó illetmény vagy a megváltozott munkahelyre történő bejárásnak a kormánytisztviselő személyes körülményeire, ezen belül különösen a családi és egészségi állapotára gyakorolt hatását. A vezetőknél nem kell vizsgálni a kinevezés módosításakor, hogy az megfelel-e a kinevezés módosítás szubjektív feltételének [Kttv. 48. § (6) bekezdés]. Ennek indoka az, hogy a kinevezés-módosítás alapján a vezetőiből nem vezetői munkakörbe kerülő kormánytisztviselőt egyértelműen aránytalanul sérelmesen érinti a módosítás, éppen ezért tette a jogalkotó lehetővé erre az esetre a felmentés kormánytisztviselő általi kezdeményezését. A kinevezés szerinti munkakör egyoldalú módosításának objektív feltétele, hogy az érintett kormánytisztviselő rendelkezik az új munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel, szakképzettséggel vagy szakképesítéssel, és szakmai tapasztalattal. A kinevezés szerinti munkavégzés helye módosításának objektív feltétele, hogy az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, tíz éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a két órát ne haladja meg. Fontos kiemelni, hogy fenti feltételek nem alkalmazhatók azokra az esetekre, amikor a kinevezés módosítását a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás, vagy a tartós külszolgálatra kihelyezés visszavonása indokolja.

1. ábra: a kinevezés szerinti munkakör és munkahely egyoldalú módosításának feltételei

	kinevezés módosuló tartalmi eleme	
	munkakör	munkavégzés helye
<i>objektív</i>	az új munkakör betöltéséhez szükséges <ul style="list-style-type: none"> - iskolai végzettséggel, - szakképzettséggel vagy szakképesítéssel, - szakmai tapasztalat 	az új munkahely és a lakóhely között oda- és visszautazás naponta nem haladja meg <ul style="list-style-type: none"> - 3 órát, vagy - 10 éven aluli gyermeket nevelő esetében a 2 órát
<i>szubjektív</i>	nem járhat a kormánytisztviselőre nézve aránytalan sérelemmel	

A felmentés kezdeményezésének lehetőségét tartalmazza a Kttv. a munkakör egyoldalú módosításakor feltéve, hogy vezetőiből nem vezetői munkakörbe kerül vagy az új munkaköre szerinti illetménye nem éri el a korábbi illetménye 80%-át, a kormánytisztviselő a módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban kérheti a nyilatkozattétel időpontjával kezdődő felmentését. A munkáltató határidőben beérkezett nyilatkozata alapján köteles

felmenteni a kormánytisztviselőt, tehát a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége a felmentés alkalmazása vagy mellőzése tekintetében. A kormánytisztviselő felmentésekor a módosítást megelőzően betöltött munkakörét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés, és egyéb kifizetések összegének meghatározásakor. Ez a szabály lényegében a kormánytisztviselőre nézve kedvezőbb jogkövetkezményekkel járó jogviszony-megszüntetési lehetőséget biztosít a lemondáshoz (Izd. IV/3. pontban) képest abban az esetben, ha a kinevezés módosítást követően a kormánytisztviselő nem kívánja fenntartani a továbbiakban a kormányzati szolgálati jogviszonyát.

2. ábra: a kinevezés egyoldalú módosításának esetei

törvény erejénél fogva bekövetkező okból	munkáltató érdekkörében bekövetkezett okból
1. fizetési fokozatban történő előrelépés	1. munkahely település területén belüli megváltozása
2. illetmény törvény szerinti megállapítása	2. munkakör megváltozása
3. előmenetelhez előírt vizsgakötelezettség megállapítása	3. munkakör megváltozása a tartós külszolgálatra kihelyezés visszavonása miatt
	4. munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás miatt a munkahely megváltozása a településen belül

A Kttv. 50. §-a egy olyan speciális esetet szabályoz le, amelyet ugyan nem a kormánytisztviselő egyoldalú kinevezés-módosításaként nevesít, de határozott időre a kinevezés szerinti munkaidő módosításához vezet. A teljes munkaidőben és nem vezetői munkakörben foglalkoztatott kormánytisztviselő írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti 20 órás részmunkaidőt kikötni, ha a kormánytisztviselő gyermek gondozása céljából (legfeljebb a gyermek 3 éves koráig) fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. A kormánytisztviselő a kérelmet legkésőbb a fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a kormánytisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni. A munkáltató a kérelmet nem tagadhatja meg, legfeljebb csak a kérelem egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó részét, feltéve, hogy az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelent és ezt írásban megindokolja. A kérelem nyomán módosított kinevezés szerinti részmunkaidő csak határozott időre (a kérelemben megjelölt időpontig vagy egy gyermek esetén a gyermek

3 éves, több gyermek esetén a legfiatalabb gyermek 5 éves koráig) szólhat. Ezt követően a kormánytisztviselő munkaidejét a kinevezés módosítás előtti mértékre kell visszaállítani.

Az egyes jogállási tárgyú törvények módosításáról szóló 2015. évi XXXII. törvény (a továbbiakban: a Kttv. 2015-ös módosítása) alapján a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnál [Kttv. 58. § (5) bekezdés] szintén lehetőség van a kinevezés bizonyos elemeinek (munkakör, illetmény, település területén belül a munkavégzés helye) a jogutód munkáltató általi egyoldalú módosítására (lsd. V/1. pont).

Gyakorlatban felmerült kérdések:

1. Az egyoldalú kinevezés módosítás előzőekben ismertetett eseteiből láthatjuk, hogy erre kizárólag az államigazgatási szerv korlátozott esetekben és feltételekkel jogosult. Kérdésként merül fel a gyakorlatban, hogy lehet-e a kinevezés további elemeit is módosítani a munkakörrel vagy a munkahellyel együtt, főszabály szerint erre nincs lehetőség, a kinevezés többi elemének változatlanul kell maradnia, vagy a kinevezés több elemét is érintő módosításához már szükséges a kormánytisztviselő beleegyezése is. Amennyiben a munkáltató a kinevezést annak több elemét érintően jogszerűtlenül egyoldalúan módosította, a Kttv. 14. § (2) bekezdése alapján az egyoldalú munkáltatói intézkedés csak a kormánytisztviselő hozzájárulásával vonható vissza. Kivételesen jogszerűen is sor kerülhet a kinevezés további elemének módosítására, ha a megváltozott munkakör betöltéséhez kapcsolódóan merül fel például olyan illetményelem, amelyre korábban nem volt jogosult a kormánytisztviselő, és az illetmény törvény szerinti megállapítása érdekében a Kttv. alapján szintén egyoldalúan módosítható a kinevezés. Ilyen esetek lehetnek például a megváltozott munkakörhöz kapcsolódóan megállapítható új idegen-nyelvtudási pótlék vagy vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe átkerülés miatt a kinevezés szerinti illetmény módosítása.

2. Szintén a gyakorlatban felmerült kérdés, hogy a jogviszony szünetelése alatt, pl. a kormánytisztviselőnek a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt, lehet-e a kinevezését egyoldalúan módosítani? Mivel a Kttv. nem tartalmaz semmiféle időbeli korlátozást az egyoldalú módosítás közlése tekintetében, ezért a kinevezés egyoldalú módosítása akár a jogviszony szünetelésének időtartama alatt is közölhető a kormánytisztviselővel, és ezen időponttal hatályosul is. Értelemszerűen a kinevezés egyoldalú módosításának jogkövetkezményei – a megváltozott munkakör vagy munkahely – csak a szünetelést követően a kormánytisztviselő újbóli munkába állásával együtt következnek be.

III. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének esetei

A kormányzati szolgálati jogviszony stabilitását biztosító feltétel, hogy a jogviszony kizárólag törvényi szinten meghatározott okból szűnhet meg vagy szüntethető meg. A következőkben a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének okai kerülnek bemutatásra. A jogviszony megszűnéséről akkor beszélhetünk, amikor a felek akaratától jórészt független jogi tény idézi elő a jogviszony megszűnését. A törvényben meghatározott jogi tények bekövetkezésekor a jogviszony automatikusan, mintegy a törvény erejénél fogva, minden további jognyilatkozat nélkül megszűnik.

III/1. A Kttv. 60. §-a szerinti jogviszony-megszűnési okok

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnési eseteinek – nem teljes körű – felsorolását a Kttv. 60. §-a tartalmazza, ez alapján a kormányzati szolgálati jogviszony az alább esetekben szűnik meg:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a kormánytisztviselő halálával,
- c) az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, bírósági titkár, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnésével,
- d) a 70. életév betöltésével,
- e) a prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg a különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint,
- f) az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével,
- g) a kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével,
- h) a hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel,
- i) ha a kormánytisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve, ha a kormánytisztviselő kérelmére és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszonyt fenntartja.

Az a)-d) pontok szerinti megszűnési esetek nem igényelnek különösebb magyarázatot. A prémiumévek programba történő belépésre, illetve a különleges foglalkoztatási állományba helyezésre csak 2005. január 1-je és 2010. december 31-e között kerülhetett sor, ma már nem

bír jelentőséggel ez a két jogintézmény. Erre figyelemmel csak a joggyakorlatban esetlegesen problémát felvető további eseteket mutatjuk be részletesen.

Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén a munkáltató a kormánytisztviselőnek köteles végkielégítést, és a felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés időtartamára járó illetménynek megfelelő összeget megfizetni. Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén a jogviszony megszűnésével és az ezzel kapcsolatos munkáltatói intézkedésekkel jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában az államigazgatási szerv felügyeletei szerve hozza meg a döntést.

A kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztásával, illetve kinevezésével szintén megszűnik a kormányzati szolgálati jogviszony. A központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Ksztv.) a miniszterelnök, a miniszterek, és a közigazgatási államtitkár kivételével az államtitkárok minősülnek politikai vezetőnek, aki állami vezetői jogviszonyban látják el a megbízásukat. Megjegyzendő, hogy a Ksztv. alapján a politikai vezető egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet vagy tarthat fenn, ebből következően az állami vezetői viszonyal egyébként is összeférhetetlen lenne a kormányzati szolgálati jogviszony fenntartása.

A hivatalvesztés – mint a legsúlyosabb fegyelmi büntetés – szintén a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével jár. A hivatalvesztéssel sújtott kormánytisztviselőt tehát nem szükséges külön felmenteni, hiszen jogviszonya a hivatalvesztés kimondásával automatikusan megszűnik. A hivatalvesztés további hátrányos jogkövetkezménye, hogy a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél a megszűnéstől számított három évig nem alkalmazható.

A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik, ha a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzte. Az említett feltételek csak együttes teljesülésük esetén eredményezik a jogviszony automatikus megszűnését, ha tehát a nyugdíjkorhatárt (62-65 év) betöltött személy nem rendelkezik az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel (20 év) nem következik be jogviszony megszűnése. Amennyiben mindkét feltétel fennáll a kormányzati szolgálati jogviszony annak a hónapnak a végén szűnik

meg, amikor a kormánytisztviselő a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte. Ez alól az automatikus megszűnési eset alól a kormánytisztviselő csak hivatali érdekből mentesülhet feltéve, hogy a jogviszony fenntartását a kormánytisztviselő az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 3. hónap utolsó napjáig írásban kérelmezi és a munkáltató – a Kormány egyetértő véleményének beszerzését követően – fenntartja vele a kormányzati szolgálati jogviszonyt. A kérelem benyújtására vonatkozó határidő elmulasztása ellen nincs igazolásnak helye. Amennyiben az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát fenntartja a munkáltató, ez a nem jelenti azt, hogy más megszüntetési vagy megszűnési jogcím alapján a későbbiekben az ne szűnhetne meg. Legkésőbb a kormánytisztviselő 70 életévének betöltése napján akkor is megszűnik a jogviszony a törvény erejénél fogva, ha addig nem szerezte meg az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

A munkáltatónál kezelt, a személyi anyagban fellelhető munkaviszony-igazolások adataiból ismert szolgálati idő alapján megszüntethető-e a kormánytisztviselő jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság okán, vagy az intézkedés meghozatalához nélkülözhetetlen a nyugdíjbiztosítási szerv által kiállított, a szolgálati idő meglétét igazoló határozat? A Kttv. 60. § (6) bekezdése egyértelműen kimondja, hogy a kormánytisztviselő legkésőbb a nyugdíjkorhatár betöltését legalább három hónappal megelőzően köteles bemutatni a munkáltatónak az (1) bekezdés j) pontjában meghatározott feltétel (az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerzése) megállapításához szükséges, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv hatósági bizonyítványát vagy a szolgálati idő meglétét igazoló határozatát.

III/2. Egyéb jogviszony-megszűnési okok

A Kttv. 60. §-a szerinti felsorolás maga rendelkezik arról, hogy az ott felsorolt eseteken kívül további a Kttv.-ben meghatározott okokból is megszűnik a kormányzati szolgálati jogviszony. A következőkben ezek az egyéb megszűnési okok kerülnek bemutatásra.

- a) *összeférhetetlenségi helyzetet nem szünteti meg*: a kormánytisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben összeférhetetlenségi ok merül fel vagy a jogviszony fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt az összeférhetetlenségi helyzet megszüntetésére, ha az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik. Amennyiben az összeférhetetlenségi helyzetet az idézi elő, hogy a kormánytisztviselő hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne, ebben az esetben az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik kormánytisztviselő jogviszonya szűnjön meg.
- b) *előmenetelhez előírt vizsgakötelezettségét határidőben nem teljesíti*: ez a megszűnési ok a közigazgatási alapvizsga és a közigazgatási szakvizsga tételei kötelezettségre irányadó határidő eredménytelen elteltekor következik be. *Közigazgatási alapvizsgát* a gyakornok, illetve a nem pályakezdő kormánytisztviselő is köteles tenni, ha törvény vagy kormányrendelet alapján nem mentesül. A gyakornok kormányzati szolgálati jogviszonya akkor szűnik meg, ha az alapvizsgát az előírt határidő leteltét követő fél éven belül sem teszi le. A nem pályakezdő kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya ezzel szemben megszűnik már az alapvizsgára előírt határidő eredménytelen elteltekor. A *közigazgatási szakvizsga* letételére nyitva álló határidő elmulasztása csak a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetében eredményezi a kormányzati szolgálati jogviszony automatikus megszűnését feltéve, hogy a kormánytisztviselő neki felróható okból mulasztja el a szakvizsgatételi kötelezettségét.
- c) *munkakör betöltéséhez szükséges képzést határidőben nem szerzi meg*: ez kizárólag a tartalékállományba helyezett hivatásos szolgálati vagy katonai szolgálati jogviszonyból kormányzati szolgálati jogviszonyba áthelyezettek esetében merülhet fel, mivel a Kttv. csak erre a személyi körre teszi lehetővé, hogy a kormányzati

szolgálati jogviszonyt létesíthessenek akkor is, ha a munkakör betöltéséhez szükséges képzéssel nem rendelkeznek, de a képzés megszerzéséhez szükséges tanulmányokat a kinevezéssel együtt megkezdik és legkésőbb 2 éven belül befejezik. A 2 éves határidő eredménytelen eltelte esetén a kormányzati szolgálati jogviszony a törvény erejénél fogva szűnik meg.

- d) *nemzetközi szervezetnél jogviszony létesítése*: megszűnik annak a határozatlan időre kinevezett kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonya, aki állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél, vagy az Európai Unió szerveinél jogviszonyt létesít. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének napja az új jogviszony kezdetét megelőző nap, de felek ettől eltérő időpontot is meghatározhatnak.
- e) *jogviszonyváltás esetén törvényi okok zárják ki a jogviszony átalakulását*: ha a kormánytisztviselő a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet közalkalmazotti jogviszonyt az átadással érintett kormánytisztviselővel, ebben az esetben a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik a kormányzati szolgálati jogviszony. A jogviszony megszűnéséről a kormánytisztviselőt az átadás napjával írásban értesíteni kell.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

A kormányzati szolgálati jogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnése esetén – mivel a felek akaratától és nyilatkozataitól függetlenül következik be a megszűnés – felmerülhet olyan helyzet, hogy a felek „mintegy tudomást nem véve” a jogviszony automatikus megszűnéséről továbbra is teljesítik a jogviszonyból eredő korábbi kötelezettségeiket és gyakorolják az őket megillető korábbi jogokat. Mi a helyzet ennek a megszűnés utáni helyzetnek a jogi megítélésével? A törvény erejénél fogva megszünt kormányzati szolgálati jogviszony fenntartása nyilván valóan törvénybe ütközik, és ilyen módon semmis megállapodásnak tekintendő, ezért alkalmazni kell rá az érvénytelenség jogkövetkezményeit [Kttv. 25. §]. Az érvénytelen megállapodásból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni. Megítélésem szerint ebben az esetben az érvénytelenség oka nem kizárólag a munkáltató oldalán merült fel, hiszen a kormánytisztviselő tevőleges

közreműködése nélkül nehezen képzelhető el a kormányzati szolgálati jogviszony fenntartását jelentő munkavégzési kötelezettség teljesítése. Ebből következően a kormánytisztviselőt a megállapodás azonnali hatályú megszüntetésekor nem illetheti meg sem a felmentési időre járó juttatás, sem a végkielégítés.

IV. A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése

A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése – a megszűnéssel szemben – mindig a felek akaratából következik be, így a megszüntetés a felek egyoldalú vagy két- illetve háromoldalú írásbeli akaratnyilatkozatához kötött. A Kttv. a jogviszony megszüntetésének összesen öt módját különbözteti meg, ezek többféle szempont alapján is csoportosíthatók, az alábbi ábrán a jognyilatkozat jellege, illetve a jognyilatkozat megtételére jogosult fél szerinti csoportosítás kerül bemutatásra.

3. ábra: a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésének esetei

	1 oldalú		2 oldalú	3 oldalú
kormánytisztviselő	munkáltató	kormánytisztviselő <u>vagy</u> munkáltató	kormánytisztviselő <u>és</u> munkáltató	kormánytisztviselő és (réggi + új) munkáltató
lemondás	felmentés	próbaidő alatt	közös megegyezés	végleges áthelyezés

A jogviszonyt megszüntető jognyilatkozatok alaki kötöttségeiről és közléséről az alábbiakban ismertetnek néhány közös szabályt. A Kttv. alapján a közszolgálatot érintő minden lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni. A közszolgálati jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat mindenképpen olyan súlyú jognyilatkozatnak tekinthető, amelynek írásba foglalása kötelező. A Kttv. 20. § (3) bekezdése kifejezetten tartalmazza azokat a kiemelt jelentőségű írásbeli jognyilatkozatokat – többek között a közszolgálat megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatokat –, amelyek ún. elektronikus dokumentumban nem is közölhetők a címzettel. A megszüntető jognyilatkozat írásba foglalásának elmulasztása esetén a jognyilatkozat érvénytelennek minősül, kivéve, ha a felek egybehangzó akaratával az már teljesebben ment és közérdek sérelmével sem jár. Az írásbeli jognyilatkozat akkor minősül a címzettel közöltnek, ha azt az átadják a címzettnek (vagy az átvételre jogosultnak). A közlés akkor is hatályos, ha a címzett az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Figyelemmel arra, hogy a jogviszony megszüntetéssel szemben a Kttv. alapján jogorvoslatnak van helye, az átvétel megtagadásáról vagy egyéb módon való meghíúsulásáról jegyzőkönyvet ajánlatos felvenni, és ezt aláírni a jelenlévőkkel, hogy az esetleges jogorvoslati eljárás során bizonyítható legyen a közlés megtörténtének ténye. Mivel a megszüntető jognyilatkozatok ellen kivétel nélkül jogorvoslatnak van helye, kioktatási kötelezettsége van a munkáltatónak az igényérvényesítés módja és határideje tekintetében. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén a határidő

utolsó napjától számított 6 hónap elteltével az igény nem érvényesíthető. Összegezve a jognyilatkozatban a jogorvoslati kiiktatás elmulasztásának az a gyakorlati jogkövetkezménye, hogy az igényérvényesítésre nyitva álló határidő 6 hónappal meghosszabbodik, függetlenül az eredeti jogorvoslati határidő időtartamától. A jogviszony-megszüntető nyilatkozatok egy részénél nincs indokolási kötelezettsége a nyilatkozattevőnek (lemondás, próbaidő alatt azonnali hatállyal, közös megegyezés), de ezekben az esetekben sem tilos az indokolás, csak nem képezi a jognyilatkozat érvényességi kellékét. Más esetekben (felmentési okoknál) a jognyilatkozat törvény szerinti érvényességi kelléke az indokolás, így az indokolási kötelezettség megszegésével tett jognyilatkozat érvénytelennek minősül, ezért joghatás kiváltására alkalmatlan lesz, azaz a jognyilatkozatból sem jogok sem kötelezettségek nem származnak.

IV/1. Közös megegyezés

A kormányzati szolgálati jogviszony a felek közös megegyezésével (a kinevezéssel és annak elfogadásával) jön létre, ezért indokolt, hogy a felek a köztük fennálló jogviszonyt bármilyen okból egybehangzó akaratnyilatkozatukkal meg is szüntethessék. A közös megegyezéssel történő megszüntetést bármelyik fél és a jogviszony fennállása során bármikor kezdeményezheti. A jogviszony megszüntetésére irányuló írásbeli megállapodásukból egyértelműen ki kell tűnnie a felek egybehangzó, közös akarat-elhatározásának, amely alátámasztja a feleknek azon szándékát, hogy a foglalkoztatási jogviszonyt konszenzusukon alapulva kívánják megszüntetni. A megszüntetésről szóló megállapodásnak ki kell terjednie arra, hogy a felek mikortól kívánják megszüntetni a kormányzati szolgálati jogviszonyt. Ez az időpont értelemszerűen legkorábban a megállapodás megkötésének napja lehet, de a gyakorlatban érdemes ennél valamivel későbbi időpontban megállapodni figyelemmel a jogviszonymegszűnéshez kapcsolódó eljárás keretében a feleket terhelő törvényi kötelezettségek teljesítéséhez szükséges időre. A közös megegyezésben nem kell megindokolni a jogviszony-megszüntetés okát. A közös megegyezés ellen a Kttv. alapján jogorvoslatnak van helye, ezért a közös megegyezésben tájékoztatni kell a kormánytisztviselőt az igényérvényesítés módjáról és határidejéről.

A közös megegyezés akarathányra tekintettel megtámadható, ha tévedés, téves feltevés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés hatására adta hozzájárulását valamelyik fél a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez. A közös megegyezés megtámadásra az a fél jogosult, aki a megállapodás megkötésekor tévedésben vagy téves

feltevésben volt, feltéve, hogy a tévedés vagy téves feltevés ismeretében nem vagy lényegesen más tartalommal kötötte volna meg a megállapodást. A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés, megtévesztés, téves feltevés felismerésétől, a jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai irányadók (azaz az elévülés nyugvására és megszakadására vonatkozó szabályok alkalmazandók) azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható. A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot az említett határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni. A sikeresen megtámadott közös megegyezés érvénytelen.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

A közös megegyezéssel történő jogviszony-megszüntetés esetén mentesíthető-e a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettsége alól? A Kttv. alapján nem kell mentesíteni a kormánytisztviselőt a közös megegyezéssel jogviszony-megszüntetés esetén a munkavégzés alól, de a munkáltatói jogkör gyakorlóját a kormányzati szolgálati jogviszony fennállásáig (a közös megegyezésben megállapított megszűnés napjáig) megilleti az a jog, hogy a kormánytisztviselőt a munkavégzés alól mentesítse. Ebből következően a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthet arról, hogy a közös megegyezéssel megállapodásban mentesíti a kormánytisztviselőt a jogviszonyból hátralévő meghatározott mértékű időre a munkavégzés alól. A munkáltató engedélye alapján kiesett munkaidőre járó díjazás tekintetében a Kttv. úgy fogalmaz, hogy a kormánytisztviselőt megállapodásuk szerint illeti meg díjazás. Ebből következően a közös megegyezésben érdemes a mentesítés idejére járó díjazásról is rendelkezni, amennyiben a munkáltató engedélyezi a kormánytisztviselő mentesítését a munkavégzés alól.

IV/2. Végleges áthelyezés

A végleges áthelyezés egy háromoldalú megállapodás alapján bekövetkező jogviszony megszüntetési mód, amelyben a „rég” és az „új” munkáltató, valamint az áthelyezésre kerülő kormánytisztviselő megállapodnak egymással a kormánytisztviselő átvételéről. Az áthelyezési megállapodás alapján a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya a régi munkáltatóval megszüntetésre kerül, de ezzel egyidejűleg a másik munkáltatóval új jogviszonyt létesít. Az „új” munkáltató jogállása alapján az áthelyezésnek három különböző esetét határozhatjuk el:

- közigazgatási szervek között (pl. minisztériumból polgármesteri hivatalba)

- a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó intézményhez (pl. kormányhivatalból köznevelési vagy felsőoktatási intézménybe)
- rendvédelmi feladatokat ellátó szervekhez (pl. központi hivaltól a rendőrséghez vagy a katasztrófavédelemhez).

A fentiekből következően a kormánytisztviselő nem helyezhető át – többek között – munkaviszonyba, vagy katonai szolgálati jogviszonyba. Ezekben az esetekben a kormánytisztviselőnek lemondással vagy közös megegyezéssel kell megszüntetnie a „régii” munkáltatójával fennálló kormányzati szolgálati jogviszonyát, majd az „új” munkáltatójával külön meg kell állapodnia a jogviszony létesítéséről. Ilyenkor a jogviszony folyamatossága megszakad, az áthelyezéssel megszüntetett kormányzati szolgálati jogviszonyában szerzett jogosultságait nem tudja átvinni az „új” jogviszonyába. A végleges áthelyezést meg kell különböztetni a Kttv. 56. §-a szerinti határozott idejű áthelyezéstől, amely ugyanúgy háromoldalú megállapodással jön létre, azonban az áthelyezés csak határozott időre szól, ezért a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya nem szűnik meg, hanem csak a kinevezését kell határozott időre módosítani. A kormánytisztviselő csak államigazgatási vagy közigazgatási szervhez helyezhető át határozott időre.

A végleges áthelyezés lényegében egy három oldalú közös megegyezéssel megállapodás, amelyben a felek a kormányzati szolgálat jogviszony megszüntetésén túl egy új jogviszony létesítésében állapodnak meg. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a régi munkáltató szerződéses szabadsága viszonylag korlátozott, ugyanis nem tagadhatja meg a hozzájárulását az áthelyezési megállapodáshoz, ha az áthelyezés kezdeményezése és az áthelyezés kért időpontja között legalább két hónap van. Az áthelyezési megállapodás alapján áthelyezett kormánytisztviselőnek új kinevezést kell adni a végleges áthelyezést kezdeményező szervnél. Végleges áthelyezés esetén – mivel jogviszony-megszüntetési esetről van szó – a kormánytisztviselőnek ki kell adni a közszolgálati igazolást, az illetményét és az olyan egyéb járandóságait is, mint például az időarányosan járó szabadság-megváltását. Ugyanis felmerülhet olyan eset, amikor a jogviszony megszűnésére tekintettel a munkáltató már nem tudja kiadni a kormánytisztviselő részére időarányosan járó szabadságot, ezért a kormánytisztviselő a szabadság pénzbeli megváltásra jogosult, amely iránti igényét a jogviszony megszűnését követő 3 éven belül bíróság előtt is érvényesíthet a korábbi munkáltatóval szemben.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából viszont a kormánytisztviselő jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni végleges áthelyezéskor is, így az új jogviszonya szerinti szabályok alapján jogosult lesz végkielégítésre, amelybe a régi munkáltatójánál letöltött idő beszámíthatja. Nincs helye próbaidő kikötésének az új jogviszonyban feltéve, hogy a Kttv. hatálya alá tartozó közigazgatási szervtől került áthelyezésre a köztisztviselő vagy kormánytisztviselő (Izd. MK EBH 2011/23381. Polgármesteri hivatalból egy másik közigazgatási szervhez áthelyezett jegyző kinevezési okiratában próbaidőt nem lehet érvényesen kikötni). Ezzel szemben másik jogállási törvény hatálya alól történő áthelyezés egyúttal jogviszonyváltást is eredményez. Ennek megfelelően az adott jogállási törvény szerinti jogviszony megszűnik, és – az alkalmazási feltételeknek való megfelelés esetén – a kormányzati szolgálati jogviszonyra szóló kinevezéssel egy új kormányzati szolgálati jogviszony létesül. Az előzőek alapján – figyelemmel a Kttv. kinevezéshez kötelezően kapcsolódó, próbaidőre vonatkozó szabályára –, a közalkalmazotti jogviszonyból, hivatásos szolgálati jogviszonyból kormányzati szolgálati jogviszonyba történő áthelyezés esetén már kötelező a kötelező a próbaidő kikötése.

IV/3. Lemondás

A kormánytisztviselő egyoldalú lemondó jognyilatkozatával, indokolás nélkül a jogviszony fennállása alatt bármikor megszüntetheti a kormányzati szolgálati jogviszonyát. A lemondó nyilatkozat munkáltatóval való közlésével nem szűnik meg a jogviszony azonnali hatállyal. A lemondási idő a Kttv. alapján 2 hónap, de a felek megállapodhatnak ennél rövidebb időben is. A lemondási időt a lemondó nyilatkozat munkáltatóval való közlésétől kell számítani, de a lemondás érvényességéhez nem szükséges annak a munkáltató általi elfogadása. Ugyanakkor a lemondás kormánytisztviselő általi visszavonásának érvényességéhez – ha már megtörtént annak a munkáltatóval való közlése – szükséges a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának beszerzése. Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony esetén a lemondási idő nem haladhatja meg a kinevezésben meghatározott időtartamot. Ebből következően már 2 hónapnál eleve rövidebb lesz a lemondási idő, ha 2 hónapnál kevesebb van hátra a kormányzati szolgálati jogviszonyból, tehát ilyenkor a felek megállapodása hányában a törvény alapján is lerövidül a lemondási idő.

A kormánytisztviselő a lemondás ideje alatt a Kttv. alapján nem mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, ugyanakkor a munkáltató mérlegelési jogkörében mentesítheti a munkavégzési kötelezettsége alól (lsd. IV/1. közös megegyezésnél). A lemondási időre a kormánytisztviselő illetményre jogosult, de végkielégítésre nem válik jogosulttá.

A lemondás *speciális esetének* minősül az az eset (Kttv. 54/A. § és 54/C. §), amikor a tartós külszolgálatra (ideértve a külképviseleten vagy Magyarország Európai Unió melletti Állandó Képviseletén teljesített külszolgálatot is) történő kihelyezés visszavonására vonatkozó döntés közlésétől számított öt napon belül a kormánytisztviselő írásban úgy nyilatkozik, hogy nem kíván a megváltoztatott feltételek szerint munkát végezni. A kormánytisztviselő ezen nyilatkozatát lemondásnak kell tekinteni, a lemondás általános szabályaival szemben viszont ebben az esetben mentesíteni kell a lemondási időre a munkavégzés alól. A lemondási időre járó illetmény összegének, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározása szempontjából a munkakör megváltoztatása előtti illetményt kell figyelembe venni, végkielégítés azonban nem illeti meg.

A lemondás elsődleges és legfontosabb jogkövetkezménye a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnése, ezen túl vannak a lemondásnak egyéb járulékos jogkövetkezményei. A Kttv. az alábbi esetekben hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálja a kormányzati szolgálati jogviszony lemondással való megszüntetését. A tanulmányi szerződést kötő kormánytisztviselő arra kötelezi magát, hogy a szerződés szerinti képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát lemondással nem szünteti meg. Ebben az esetben a lemondás azzal jár, hogy a kormánytisztviselő köteles a támogatás egészét vagy részét a munkáltatónak megtéríteni. Olyan rendelkezési állományú katonával is betölthetnek kormánytisztviselői álláshelyet, aki nem rendelkezik a munkakör betöltéséhez előírt képesítési feltételekkel. Ebben az esetben a Magyar Honvédség viseli a képzési költségeket. A kormányzati szolgálati jogviszonyt létesített rendelkezési állományú katona arra kötelezi magát, hogy a képesítés megszerzése után legalább a képzés időtartamával azonos időtartamon keresztül kormányzati szolgálati jogviszonyát lemondással nem szünteti meg. Amennyiben ezt a kötelezettségét megszegi, a képzés időarányos költségeit köteles megtéríteni a Magyar Honvédség részére. További szankciók abban az esetben alkalmazhatók a kormánytisztviselővel szemben, ha jogellenes volt a kormánytisztviselő lemondása. Ilyenkor a kormánytisztviselő köteles a munkáltató számára a lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget megfizetni, és a

munkáltató jogosult ezen felül az ezt meghaladó mértékű kárának érvényesítésére is [Kttv. 194. §].

IV/4. Próbaidő alatt

A kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor – néhány kivétellel (pl. ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő egy éven belül kormányzati szolgálati jogviszonyt létesítő személy) – kötelező a próbaidő kikötése. Legfeljebb hat hónap és legalább három hónap próbaidő köthető ki a munkáltató döntése alapján. A próbaidő alatti a jogviszony-megszüntetésére a jogviszony mindkét alanya egymástól függetlenül, azonnal és indokolás nélkül jogosult. Fontos kiemelni, hogy a próbaidő alatti jogviszony-megszüntetéshez való jog nem személyhez kötött a munkáltatói oldalon, azaz a próbaidő alatt bekövetkező szervezeti változások esetén a jogutód munkáltatót a próbaidőből még hátralévő időtartamra megilleti az azonnali és indokolás nélküli jogviszony-megszüntetés joga.

Az indokolásnélküliség – mint kedvező törvényi feltétel – nem jelenti azt, hogy a felek ne indokolhatnák meg a jogviszony megszüntetésének okát a próbaidő alatt. Ugyanakkor amennyiben a jogviszony-megszüntetés megjelölt indoka esetlegesen a rendeltetészerű joggyakorlás [Kttv. 10. § (1) bekezdés] vagy az egyenlő bánásmód követelményébe [Kttv. 13. §] ütközik, akkor a jogvita esetén a bíróság az indokot figyelembe véve jogellenesnek ítélni a jogviszony megszüntetését attól függetlenül, hogy a munkáltatónak nem lett volna indokolási kötelezettsége.

A próbaidő alatt azonnali hatályú jogviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot mind a munkáltató, mind a kormánytisztviselő köteles írásba foglalni. „Az alaki kötöttség megsértésével tett nyilatkozat érvénytelen és joghatás kiváltására alkalmatlan lsd. bővebben a IV. pontot. Az írásba foglalt megszüntető-jognyilatkozatot legkésőbb a próbaidő utolsó napján közölni kell a másik féllel (vagy az átvételre jogosult személlyel), ellenkező esetben a jognyilatkozat elkésettnek tekinthető. Megjegyzem, hogy egy ilyen elkésett jognyilatkozat is lehet érvényes felmentésként, feltéve, hogy a felmentési okot megjelöli és tartalmaz indokolást, de felmentési ok és indokolás hiányában mindenképpen érvénytelen. A felmentésként érvényes megszüntető jognyilatkozat alapján azonban nem azonnali hatállyal, hanem a felmentési idő utolsó napján szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszony.

IV/5. Felmentés

IV/5.1. Felmentésre vonatkozó közös szabályok

A jogviszony-megszüntetés legbővebben szabályozott, legnagyobb jogirodalommal rendelkező egyúttal legtöbb jogvitát kiváltó területe minden kétséget kizáróan a felmentés. Felmentéssel a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával szüntetheti meg a kormányzati szolgálati jogviszonyt, míg a kormánytisztviselő egyoldalúan csak lemondással szüntetheti meg a jogviszonyt. Az egyes felmentési okok részletes bemutatása előtt a felmentés közös szabályait tekintjük át kiemelve az egyes felmentési okoknál esetlegesen felmerülő eltéréseket is. A következőkben a felmentés, mint munkajogi jogintézmény jogszerűségének legfontosabb garanciális követelményei – a munkáltató írásbeli indokolási kötelezettsége, a felmentési időre és végkielégítésre való jogosultság, a felmentési védelem, és a felmentési okok törvényben rögzítése – kerülnek bővebben kifejtésre.

A munkáltató a felmentést köteles *megindokolni*. A felmentés okának valósnak és okszerűnek, magának az indokolásnak pedig világosnak és egyértelműnek kell lennie. Ezen három követelmény bármelyikének hiánya a felmentés jogellenességét eredményezi. Minden esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés oka valós és okszerű. A felmentés indokának valósága, okszerűsége és az indokolás világossága tárgyában a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalása részletes tájékoztatást tartalmaz. A felmentés indokának valósága azt jelenti, hogy az az indoknak meg kell felelni a tényeknek. Ez a követelmény akkor is megáll, ha a felmentésben megjelölt több ok közül akár egyetlen egy is valósnak bizonyul. A felmentés indoka okszerű abban az esetben, amennyiben abból elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkáltatónál a kormánytisztviselő tevékenységére a felmentési okként megjelölt jogcím alapján továbbiakban nincs szükség. A felmentés indokolása abban az esetben világos, amennyiben egyértelműen kifejezi a felmentés okát, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmentést alapította. Nem annak van tehát jelentősége, hogy a felmentés részletező indokolást tartalmaz-e, vagy pedig összefoglaló meghatározást használ, hanem annak, hogy a felmentés okaként közlőtekből egyértelműen megállapítható legyen az a Kttv. szerinti mely felmentési ok alapján nincs a továbbiakban szükség a munkáltatónál a kormánytisztviselő tevékenységére (MK 95. II. pont.). Amennyiben a felmentési okként megjelölt indok valós, okszerű és világos egyúttal, de nem felel meg a felmentésben felmentési okként megjelölt jogcímnek, akkor a felmentés akkor is jogellenes lesz, ha egyébként ugyanazon ok alapján de más felmentési jogcímen jogszerű lett volna. A felmentés írásbeliségének követelménye értelemszerűen

kiterjed az indokolási kötelezettségre is, ugyanis az indokolás nélkül közölt felmentés jogellenes, és a felmentés utólagos kiegészítésére már nincs lehetőség, továbbá nincs helye olyan új felmentési ok bizonyításának, illetve vizsgálatának, amelynek közlése a felmentésben nem történt meg (MK 95. III. pont). Nem kell a felmentést a munkáltatónak megindokolnia, ha a kormánytisztviselő nyugdíjasnak minősül és határozatlan időtartamú jogviszony kerül megszüntetésre.

A kormánytisztviselőt 2 hónap *felmentési idő* illeti meg függetlenül a munkáltatónál töltött kormányzati szolgálati jogviszonya időtartamától. A felmentési idő a felmentés közlését követő naptól kezdődhet leghamarabb, de ennél később a felmentésben megjelölt napon bármikor elkezdődhet. A felmentési idő két hónapnál akkor lehet rövidebb, ha a határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszonyból ennél kevesebb idő van hátra, ilyenkor a felmentési idő vége legfeljebb a jogviszony – felmentés nélküli – megszűnésének a napja. A munkáltató köteles a felmentési idő legalább felére mentesíteni a kormánytisztviselőt a munkavégzési kötelezettsége alól. Azaz főszabály szerint 1 hónapra, de a munkáltató mérlegelése alapján akár ennél hosszabb időre is mentesülhet a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettsége alól. Ebből következően a munkáltató akár a felmentési idő teljes tartamára is mentesítheti a kormánytisztviselőt. A felmentési idő teljes tartamára mentesítésnél ugyanakkor a munkáltatónak nincs arra lehetősége, hogy a kormánytisztviselő esetleges ki nem adott szabadságát kiadja a felmentési idő alatt, mivel a kormánytisztviselőt más jogcímen – a munkáltató engedélye alapján – már mentesült a munkavégzési kötelezettsége alól, és ugyanarra az időtartamra rendes szabadság jogcímen értelemszerűen nem járhat szabadidő. A munkáltató ebben az esetben köteles a kormánytisztviselő részére járó ki nem adott szabadságot a jogviszony megszűnésére tekintettel pénzben megváltani. A munkavégzés alól a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontokban, de legfeljebb két részletben köteles mentesíteni a munkáltatót. A kormánytisztviselő a mentesítés idejére illetményre jogosult, amelyre havonta egyenlő részletekben jogosult. A mentesítés ideje alatt a kormánytisztviselő korlátozás nélkül létesíthet további jogviszonyt, ugyanis nem alkalmazhatók a Kttv. összeférhetlenségre vonatkozó rendelkezései. Fontos kiemelni, hogy a kormánytisztviselő politikai semlegességére és gazdasági befolyásolástól mentességre vonatkozó Kttv. rendelkezéseket a jogviszony teljes időtartamára – így a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés időtartamára – is alkalmazni kell. Ebből következően a mentesítés időtartama alatt a kormánytisztviselő nem viselhet pártban tisztséget, vagy – néhány kivétellel – nem lehet gazdasági társaságban vezető tisztségviselő. Felmentési idő

nélkül azonnali hatállyal szűnik meg a jogviszony, ha a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan (méltatlanság), a kormánytisztviselő foglalkoztatását kizáró ok jut a munkáltató tudomására, vagy fegyelmi eljárás során állásából felfüggesztett kormánytisztviselő kéri a felmentését.

A kormánytisztviselőt felmentése, illetve az őt foglalkoztató államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése esetén a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idejével arányos mértékű *végkielégítés* illeti meg. Ez azt jelenti, hogy legalább 3 év jogviszony után 1 havi ezt követően 5 év után 2 havi, 8 év után 3 havi, 10 év után 4 havi, 13 év után 5 havi, 16 év után 6 havi, de legfeljebb 20 év után 8 havi illetményének megfelelő összeg illeti meg a kormánytisztviselőt végkielégítésként. A végkielégítésre jogosító szolgálati idő számításakor a határozatlan idejű kormányzati szolgálati jogviszonyt megszüntető államigazgatási szervnél a kinevezés és a jogviszony megszűnésének napja (felmentési idő utolsó napja) közötti időtartamot kell figyelembe venni. Határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony esetén a végkielégítésre jogosító idő számítása szempontjából a kinevezés és a felmentés közötti időt kell figyelembe venni. Mind határozatlan, mind határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony esetében további feltétel, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony folyamatosan fennálljon a jogviszony megszűnéséig. Kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül a jogviszonyt megszüntető államigazgatási szervnél töltött időn felül

- jogutódlásnál és jogviszonyváltásnál a jogelőd munkáltatónál töltött idő;
- áthelyezés esetén az áthelyező munkáltatónál kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti, vagy hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött idő, illetve a 1992. július 1-jéig történt áthelyezés esetén a munkaviszonyban töltött idő;
- átminősítés esetén a hivatásos szolgálati jogviszonyban eltöltött idő.

Emelt összegű végkielégítés illeti meg azt a kormánytisztviselőt, akinek jogviszonya az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg, kivéve, ha korábban már valamilyen jogcímen emelt összegű végkielégítésben részesült. Az emelt összegű végkielégítés lényegében az jelenti, hogy a kormányzati jogviszonyban töltött ideje alapján járó végkielégítése mértéke 4 havi illetmény összegével emelkedik. A végkielégítés összege azonban nem csak magasabb, hanem alacsonyabb is lehet, sőt egyes esetekben nem jár végkielégítés a felmentett kormánytisztviselőnek. A végkielégítés összegének felére jogosult a kormánytisztviselő, ha a kormánytisztviselő felmentésére azért kerül sor, mert egészségügyi okból feladatai ellátásra alkalmatlan és részére felajánlott egészségi állapotának

megfelelő munkakört nem fogadja el kivéve, ha az áthelyezéshez való hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg. A Kttv. 69. § (7) bekezdése példálózva kiemel néhány esetet, amikor a kormánytisztviselő alapos okkal tagadhatja meg az áthelyezéshez való hozzájárulását. Ebből következően a végkielégítés teljes összegére marad jogosult az a kormánytisztviselő, akinek

- a felajánlott illetménye összege kevesebb a korábbi (besorolás szerinti) illetménye 80%-ánál,
- a korábbihoz képest hosszabb vagy rövidebb heti kötelező munkaidővel együtt járó munkakört ajánlanak fel,
- a korábbi határozatlan helyett határozott idejű alkalmazást ajánlanak fel, vagy
- a felajánlott új munkahely és a lakóhely közötti napi oda és visszautazás a 2 órát (10 éven aluli gyermeket nevelő esetében a 1,5 órát) meghaladja.

Végkielégítésre nem jogosult a kormánytisztviselő, ha

- a felmentés a gyakornoki idő (kinevezéstől számított 1 éven belül) alatt történt;
- legkésőbb a felmentési idő (felmentési idő hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony) utolsó napján nyugdíjasnak minősül;
- a nem megfelelő munkavégzés, bizalomvesztés vagy méltatlanság felmentési ok alapján mentik fel;
- kormányzati szolgálati jogviszonya jogviszonyváltás miatt alakult át;
- felmentési idejéből a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel jogviszonyt létesít. Ez utóbbi esetben az új jogviszonyában a végkielégítés apjául szolgáló időszak számítása során figyelembe kell venni a felmentéssel megszüntetett kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idejét is. Következésképpen a jogalkotó mintegy jogfolytonosságot állapít meg a végkielégítésre jogosultság tekintetében azzal, hogy beszámíthatóvá teszi az új jogviszony megszűnése esetén a korábban felmentéssel megszüntetett kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időt. A tágabb értelemben vett költségvetési szférában elhelyezkedett kormánytisztviselőt nem illeti meg a felmentési időből hátralevő időre járó illetménye sem. Ha azonban a kormánytisztviselő a költségvetésen kívüli gazdálkodó szervezettel létesít jogviszonyt a felmentési ideje alatt, akkor megilleti a végkielégítés teljes összege és a felmentési időből hátralevő időre járó illetménye is.

A végkielégítés összegét a felmentési idő kezdetekor hatályos szabályok szerint megállapított illetmény alapján kell kiszámítani, tehát a végkielégítés mértékére nincsen kihatással a

felmentési idő alatt vagy az azt követően bekövetkező esetleges illetményváltozások. A végkielégítés kifizetésének időpontja a felmentési idő utolsó napja.

A *felmentési védelem* két típusát különböztethetjük meg aszerint, hogy abszolút kizárja-e a felmentés jogának a gyakorlását (*abszolút felmentési védelem*) vagy a felmentés jogát csak bizonyos korlátokkal, többletfeltételek előzetes teljesülése (pl. harmadik személy egyetértése) mellett engedi érvényesülni (*relatív felmondási védelem*). A Kttv. 70. §-a abszolút jelleggel kizárja a felmondás jogának gyakorlását egyes különösen sérülékeny, családi vagy egészségügyi körülményeikre tekintettel fokozott védelmet igénylő kormánytisztviselői csoportokkal szemben. Mivel a felmentési védelem abszolút jelleggel kizárja a felmentés jogszerű közlését, és ezzel egyúttal a felmentés kormánytisztviselővel szemben hatályosulását is. Csak a védelem lejártát követő napon közölhető a felmentés, és ezt követően kezdődhet el a felmentési idő. Az abszolút felmentési védelem megilleti a nyugdíjasnak minősülő kormánytisztviselőt is. Megjegyezzük, hogy a felmentési védelem – értelemszerűen – a kormányzati szolgálati jogviszonynak csak a felmentéssel történő megszüntetésére terjed ki, ezért annak nincs akadálya, hogy az időtartama alatt a jogviszony lemondással vagy közös megegyezéssel kerüljön megszüntetésre. Nem illeti meg sem az abszolút sem a relatív felmentési védelem azt a kormánytisztviselőt, akit méltatlanság miatt mentenek fel. Az alábbi ábra összefoglalóan tartalmazza az abszolút felmentési védelem egyes eseteit és a védelem időtartamát.

4. ábra: a felmentési védelem esetei és felmentés közlésének időpontja

	felmentés védelem esetei	mikortól meddig érvényes
1	várandósság	amikortól a munkáltatót erről tájékoztatta
2.	szülési szabadság	24 hét, amelyből legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé esik
3.	gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság időtartamára *	gyermek 3 éves koráig, vagy gyes folyósítása esetén a gyermek 10 éves koráig
4.	beteg gyermek ápolása	keresőképtelenség időtartamára
5.	tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat	szolgálat időtartamára
6.	nőnek az emberi reprodukciós eljárásban való részvétele	amikortól a munkáltatót erről tájékoztatta, de legfeljebb az eljárás kezdetétől 6 hónapig
7.	hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság	fizetés nélküli szabadság (legfeljebb 2 év) időtartamára

* ugyanezeket a szabályokat kell alkalmazni az anyára vagy a gyermekét egyedül nevelő apára a gyermek 3 éves koráig, ha a kormánytisztviselő nem veszi igénybe a gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadságot

A *relatív felmentési védelem* alapján csak bizonyos korlátozásokkal gyakorolható a felmentés joga a kormánytisztviselővel szemben. A Kttv. 71. §-a alapján a betegség miatti keresőképtelenség alatt közölhető ugyan a felmentés – szemben az abszolút felmentési védelemmel-, de maga a felmentési idő csak a keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődhet meg. A felmentési idő akkor is elkezdődik a betegszabadság (évi 15 munkanap) lejártát követő egy év múlva, ha a kormánytisztviselő keresőképtelensége még mindig fennáll. A nyugdíjasnak minősülő kormánytisztviselőt nem illeti meg az említett relatív felmentési védelem, így a keresőképtelenség időtartama alatt közölt felmentés esetén a felmentés közlését követő napon elkezdődik a felmentési idő. A Kttv. 201. §-a alapján a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő (az államigazgatási szervnél telephelyenként legfeljebb egy fő) kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyának az államigazgatási szerv által felmentéssel történő megszüntetéséhez a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. Ez alól kivételt jelent a kormánytisztviselő méltatlansága miatti felmentés, ilyenkor nincs szükség a közvetlen szakszervezeti szerv egyetértésére sem a felmentéséhez. Ha a védelemre jogosult tisztségviselő jogviszonya már megszűnt, a szakszervezet jogosult másik kormánytisztviselőt megjelölni.

A zárt rendszerű közszolgálat egyik alapvető követelménye a *felmentési okok nevesítése* és azok *törvényi szinten történő rögzítése*, amely biztosítja a kormánytisztviselő védettségét a törvényen kívüli vagy a helytelenül megjelölt törvény szerinti felmentési okból történő felmentés alól. A munkáltatónak a törvényben meghatározott felmentési okok alapján a kormánytisztviselői lemondással összevetve nincs olyan szabadsága a jogviszony-megszüntetésre különösen arra is figyelemmel, hogy egyes esetekben a munkáltató nem is mérlegelheti a felmentést, mivel törvény alapján kötelező a felmentés alkalmazása. A felmentési okokat ez alapján a munkáltató mérlegelésen alapuló és kötelező okokra oszthatjuk két csoportba. A mérlegelésen alapuló felmentési okok közül az első három összefügg a munkáltatónál bekövetkező szervezeti változásokkal.

5. ábra: a mérlegelésen alapuló és kötelező felmentési okok

Felmentési okok	
mérlegelésen alapuló	kötelező
1. létszámcsoökkentés	1. méltatlanság
2. megszűnt a szerv tevékenysége	2. munkavégzése nem megfelelő
3. átszervezés következtében megszűnt a munkaköre	3. egészségügyi alkalmatlanság
4. kormánytisztviselő nyugdíjasként minősül	4. bizalomvesztés
	5. foglalkoztatást kizáró ok
	6. kormánytisztviselő kérelmezi a törvényben meghatározott esetekben

A felmentési okok továbbá csoportosíthatók aszerint is, hogy a munkáltató érdekkörében merül fel vagy a kormánytisztviselőhöz köthető-e (ideértve elsősorban a kormánytisztviselő munkavégzéssel kapcsolatos magatartásával, képességeivel, illetve egyéb tulajdonságával kapcsolatos okokat). A Kttv. 66. § (2) bekezdése alapján kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában és munkavégzésében megnyilvánuló tény indítja el az a folyamatot, amelynek eredményeként a munkáltató elveszti a kormánytisztviselőbe vetett bizalmát, és emiatt a bizalomvesztés indoka annak ellenére, hogy a munkáltatónál jelentkezik mégis a kormánytisztviselő magatartására vezethető vissza. Másik példaként említhető, hogy a kormánytisztviselő nem megfelelő munkavégzésének oka kettős természetű lehet, mivel összefügghet mind a kormánytisztviselő munkavégzéssel kapcsolatos magatartásával, mind a képességeivel.

6. ábra: a munkáltató érdekkörében felmerülő és a kormánytisztviselő személyéhez köthető felmentési okok

munkáltató érdekkörébe tartozó	Felmentési okok		
	kormánytisztviselő személyéhez köthető		
	magatartása	képessége	egyéb tulajdonsága
létszámcsoökkentés	méltatlanság	egészségügyi alkalmatlanság	nyugdíjasként minősül
szerv tevékenysége megszűnt	munkavégzése nem megfelelő		foglalkoztatást kizáró ok
átszervezés	bizalomvesztés kérésére (Kttv. szerinti esetekben)		

Gyakorlatban felmerült kérdések:

1. Ki kell-e fizetni a végkielégítést, ha a kormánytisztviselő meghalt a felmentés közzélése után, de a felmentési idő lejártát megelőzően. Az ítélkezési gyakorlat alapján megállapítható hogy a felmentés a kormánytisztviselővel történő közléssel hatályosul, azaz a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének jogcíme ezt követően már nem változhat át a kormánytisztviselő halála miatt bekövetkező megszűnéssé, és a felmentés (mint egyoldalú jognyilatkozat) a címzett hozzájárulása nélkül nem is vonható már vissza. A kormánytisztviselő a felmentés közzélésevel megszerzi a végkielégítésre vonatkozó vagyoni jogosultságot, mintegy a felmentéshez kapcsolódó jogkövetkezményként. A kormánytisztviselő halálának pillanatában a végkielégítés iránti vagyoni joga a törvény erejénél fogva pedig átszáll az örökösére. Erre figyelemmel a munkáltató a kormánytisztviselő örökösének köteles kifizetni a végkielégítés összegét. A végkielégítésre jogosultság időpontja ez esetben nem a felmentési idő utolsó napja, hanem a kormánytisztviselő halálának napja.

2. Kizárja-e a felmentési védelem azokban az esetekben is a felmentés jogának a gyakorlását, amikor a kormánytisztviselő maga kéri a felmentését [Kttv. 48. § (7) bekezdés] és a munkáltató köteles őt felmenteni. Ebben az esetben két közens törvényi szabály áll egymással szemben, hiszen a munkáltató nem mérlegelhet a felmentés gyakorlása tekintetében, a felmentés lényegében nem munkáltatói jog, hanem törvényi kötelezettség, ezzel szemben a felmentési védelem alatt a kormányzati szolgálati jogviszony nem szüntethető meg jogszerűen. Ugyanis a felmentés közzélése a védett időszak alatt akkor is törvénybe ütközik, ha a felmentését maga a kormánytisztviselő kérte és a felmentés ténylegesen csak a felmentési védelem leteltét követő napon érvényesülne. Ebből következően a felmentés közzélése ebben az esetben jogellenesnek minősül, és kormánytisztviselő a jogellenes jogviszony-megszüntetéssel kapcsolatos igényét jogszerűen érvényesítheti. Az előzőekben foglaltak alapján a munkáltató akkor jár el helyesen, ha a felmentést nem közli a védelem alatt álló kormánytisztviselővel, de tájékoztatja arról, hogy a felmentésére irányuló kérelme alapján lehetőség van arra, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntethetik. Ennek azonban az lesz a következménye, hogy a kormánytisztviselő nem részesülhet végkielégítésben és a felmentési időre sem lesz jogosult. Ezekre a jogviszony megszüntetéssel kapcsolatos lényeges körülményekre a kormánytisztviselő figyelmét a tájékoztatásban szintén fel kell hívni.

3. A nő várandóssága nem minden esetben ismert feltétlenül sem a munkáltató sem a kormánytisztviselő előtt a felmentés közlésének időpontjában, ezért a gyakorlatban kérdésként merült fel, hogy a munkáltató utólagos tájékoztatása a várandósságról jogellenessé teszi-e a már közölt felmentést. A bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló nem tudott a várandósságáról a felmentés közlésekor, annak utólagos megállapítása a felmentés jogellenességét eredményezi. Így felmentés közlésekor fennálló terhesség a kormánytisztviselő és a munkáltató tudomása nélkül is felmentési tilalmat valósít meg. Megjegyezzük, hogy az Alkotmánybíróság a17/2014. (V. 30.) AB határozatában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) azon rendelkezését alaptörvény-ellenesként megsemmisítette, hogy a várandósságot a munkavállaló felmentést megelőző tájékoztatása esetén lehet felmondási védelemként figyelembe venni. Az Alkotmánybíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkavállaló a felmondás közlését követően is tájékoztathatja a munkáltatót arról, hogy várandósságára vagy emberi reprodukciós eljárásban való részvételére tekintettel felmondási védelem alatt állt a felmondás időpontjában. A Kttv. hatályos szabályai szerint a felmentett kormánytisztviselő a felmentés közlését követően utólagosan közölt várandóssága alapján a munkáltatónak a kormányzati szolgálati jogviszony utolsó napjáig lehetősége van arra, hogy a már közölt felmentést – mint egyoldalú jognyilatkozatot – a címzett kormánytisztviselő hozzájárulásával visszavonhassa.

IV/5.2. A munkáltató mérlegelésén alapuló felmentési okok

a) Létszámcsökkentés

Létszámcsökkentés miatt megszűnhet a kormánytisztviselő munkaköre, amelyre figyelemmel a munkáltató felmentéssel megszüntetheti a kormányzati szolgálati jogviszonyt [Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pont]. Amennyiben az államigazgatási szerv hivatali szervezetében – többnyire takarékosági okokból – létszámcsökkentést kell végrehajtani, akkor a létszámcsökkentés szükségszerűen egyes kormánytisztviselők munkakörének megszűnésével járhat. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója dönthet úgy, hogy felmenti az érintett kormánytisztviselőt. Létszámcsökkentés elrendelésére az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, valamint az államigazgatási szerv vezetője jogosult. A felmentés ebben az esetben akkor okszerű, ha bizonyítható az ok-okozati összefüggés a létszámcsökkentésről hozott döntés és a kormánytisztviselő munkakörének megszűnése között. Az átszervezés, a létszámcsökkentés, illetve a munkáltató működésén belül a munkáltató szervezeti felépítésével, vagy egyéb munkaszervezési kérdésekkel

összefüggő felmentési okok valóságán túl azok célszerűsége, indokoltsága, eredményessége stb. nem vizsgálható. Ebből következően a jogszerű felmentést sem méltányosságból, sem egyéb olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (MK 95. I/b. pont). A fentiekből következően megállapítható az ok-okozati összefüggés hiánya, ha a létszámcsökkentést követően a felmentett kormánytisztviselő munkakörébe új kormánytisztviselőt neveznek ki. Ha az újonnan kinevezett kormánytisztviselő munkaköre ténylegesen el is tér a felmentett kormánytisztviselő munkakörétől, akkor a bíróság vizsgálata nem terjedhet ki arra, hogy milyen munkaszervezési és költséghatékonysági okból került felvételre az új kormánytisztviselő.

b) Államigazgatási szerv tevékenysége megszűnik

Az államigazgatási szerv tevékenységének megszűnése következtében a munkáltató felmentheti a kormánytisztviselőt, ha megszűnik a munkaköre [Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pont]. A közigazgatás szervezetrendszerét érintő átfogó döntések, reformok során előfordul, hogy a közigazgatási szervek feladat-és hatásköre, illetve az ezeken belül ellátott tevékenységi körök módosulnak – ilyen volt pl. területi államigazgatási szerveknél 2015. elején a kormányhivatali integrációval összefüggésben következtében bekövetkezett változások. A felmentés ebben az esetben akkor okszerű, ha bizonyítható az ok-okozati összefüggés az államigazgatási szerv tevékenységének megszűnése és a kormánytisztviselő munkakörének megszűnése között. Ebből következően, ha az államigazgatási szerv megszűnő tevékenységével egyértelműen összefüggő munkakört látott el a kormánytisztviselő, akkor a felmentése okszerűnek tekinthető. Nem indokolt a kormánytisztviselő jogviszonyának felmentéssel való megszüntetése abban az esetben, ha az államigazgatási szerv adott tevékenységét jogutódként átveszi egy másik közigazgatási szerv vagy akár valamely más jogállási törvény hatálya alá tartozó szerv. Ebben az esetben az átvett feladathoz kapcsolódó munkakört ellátó kormánytisztviselők főszabály szerint átkerülnek a feladatot átvevő jogutód munkáltatóhoz (Isd. V. pont).

c) Átszervezés

A munkáltató felmentéssel szüntetheti meg annak a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyát, akinek a munkaköre átszervezés következtében szűnt meg [Kttv. 63. § (1) bekezdés c) pont]. Az átszervezés olyan gyűjtőfogalom, ami alatt nem csak a munkáltató szervezeti felépítésében bekövetkező változásokat értjük, hanem minden további olyan intézkedést, döntést, vagy körülményt, ami a kormánytisztviselő által ellátott munkakört érdemben érinti. A bírói gyakorlatban a munkáltató egészét érintő szervezeti átalakítás, illetve

létszámcsökkentés a felmentés jogszerű indokának minősül. Az államigazgatási szerv egészét érintő átszervezés esetében az átszervezést a szervezeti- és működési szabályzat, illetve szervezettípustól függően további belső utasítások módosítása előzi meg, ezért maga az átszervezés ténye az esetek döntő többségében nem vitatott, ugyanakkor az már munkajogi vita tárgyát képezheti, hogy a szervezeti átalakítás mennyiben érinti a kormánytisztviselő munkakörét. Ez például két főosztály összevonása esetén azt jelenti, hogy az egyik főosztályvezetői munkakör feleslegessé válása értelemszerűen nem vitatható, míg a főosztályon nem vezetői munkakört betöltő ügyintézők munkakörének megszűnése már vitatható lehet az átszervezéssel kapcsolatban. Ennek során nem pusztán a kormánytisztviselő munkakörének elnevezését, hanem az általa ténylegesen ellátott munkakört és az általa ténylegesen ellátott feladatokat kell figyelembe venni. Az átszervezés fogalmi körébe tartozónak minősítette a bíróság a szervezeti felépítést nem érintő, azonban a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltozását eredményező azon munkáltatói intézkedést is, amely következtében a szervezeti egységen belül adott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló feladatait a továbbiakban más munkavállaló látta el. Az átszervezés kapcsán a munkavállaló munkakörének megszűnésére hivatkozó felmentés esetén nem vizsgálhatja a bíróság azt, hogy az átszervezés indokolt, célszerű, vagy éppen eredményes volt-e, illetve hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalót (MK 95. I/b. pont).

d) Nyugdíjasnak minősül a kormánytisztviselő

A munkáltató értelemszerűen csak azon kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyát szüntetheti meg ezen a jogcímen, akinek az öregségi teljes nyugdíjra való jogosultsága megszerzését követően nem szűnt meg a jogviszonya. Ez a felmentési ok tehát egyrészt azon esetre vonatkozik, amikor az öregségi nyugdíjra jogosult kormánytisztviselőt tovább foglalkoztatták, és a munkáltató később mérlegelési jogkörében mégis a felmentése mellett dönt. Másrészt a kormánytisztviselő nem csak az öregségi teljes nyugdíjra jogosultság feltételeinek (nyugdíjkorhatárt átlépte és 20 év szolgálati idő) megszerzésekor, hanem további esetekben is nyugdíjasnak minősülhet a Kttv. alkalmazásában pl. a társadalombiztosítási szabályok szerint az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy a más nyugdíjjellegű ellátásban részesül (pl. rokkantsági nyugdíjsegély, öregségi járadék, munkaképtelenségi járadék), vagy életkorától függetlenül a 40 év szolgálati viszonnal rendelkező nő [Kttv. 7. § (1) bekezdés b)-d) pont]. A nyugdíjasnak minősülő kormánytisztviselő felmentését nem kell indokolni, és a kormánytisztviselő nem jogosult végkielégítésre sem.

IV/5.3. Kötelező felmentési okok

A Kttv.-ben nevesített kötelező felmentési okok esetében a felmentési ok észlelését követően a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége abban a tekintetben, hogy megszüntesse-e a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát vagy sem. A kötelező felmentési okok egymástól történő elhatárolása egyes esetekben rendkívül nagy felkészültséget igényel a munkáltatók részéről. Még a kötelező felmentési okok esetében is marad a munkáltatónak annyi mérlegelési lehetősége, hogy melyik felmentési ok alapján kívánja megszüntetni a kormányzati szolgálati jogviszonyt. A nem megfelelő jogcímenre alapított felmentés végső soron a felmentés jogellenességét eredményezheti és ennél fogva az államigazgatási szervre súlyos anyagi (kártérítési) következményekkel is járhat. A felmentési okok egymástól való elhatárolása, és az adott esetben megfelelő felmentési ok beazonosítása, ezért az munkáltató szempontjából kiemelten fontos. A munkáltató a felmentési indok helyes megválasztásával a későbbi esetleges munkajogi vitákat akár meg is előzheti. A 6. ábrából is láthattuk, hogy a kötelező felmentési okok körében dominálnak a kormánytisztviselő személyével összefüggő magatartási, képességbeli, vagy egyéb tulajdonságához kapcsolódó okok, amelyek a következőkben részletes bemutatásra kerülnek.

a) méltatlanság

A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő hivatalára méltatlan [Kttv. 63. § (2) bekezdés a) pont]. Hivatalára az a kormánytisztviselő méltatlan, aki akár a munkavégzésével, akár a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével, akár a munkahelyén kívül olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy a kormánytisztviselő által betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt a munkáltatótól nem várható el, hogy a jogviszonyt fenntartsa [Kttv. 64. § (1) bekezdés]. A méltatlanság miatti felmentés lényegében egy háromlépcsős feltételrendszer, amelynél az alsóbb lépcsőfokok szerinti feltételekre épülve áll meg a további szinten szerinti végső feltétel, ezért egyik lépcsőfok hiányában sem áll meg a méltatlanság, mint felmentési ok, és a felmentés mint eredmény közötti ok-okozati összefüggés. Az első lépcsőfokként jellemezhető feltételként adott a *kormánytisztviselőnek* egy olyan tevőleges (facere) vagy akár passzív (non facere) *magatartása*, amelyet a hivatali munkavégzésével összefüggésben, vagy a munkavégzésen kívül tanúsít. A Kttv. az általános magatartási követelmények körében előírja, hogy a kormánytisztviselő *munkaidején kívül* sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött

beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának a veszélyeztetésére [Kttv. 10. § (2) bekezdés]. Mivel a méltatlanságot a kormánytisztviselő munkaidején és munkahelyén kívüli, nem hivatali munkájával összefüggő magatartása is megalapozhatja, ezért a kormánytisztviselővel szemben elvárható, hogy a magánéletében is tartózkodjon a közszolgálat és a közszolgálati hivatás presztízsét súlyosan romboló cselekedetektől. A bírói gyakorlat alapján megállapítható ugyanakkor, hogy a kormánytisztviselő magánéletében tanúsított magatartása rendszerint nem hathat ki a kormányzati szolgálati jogviszonyára, csak a törvény szerint meghatározott kivételes esetekben. A második lépcsőfok szerinti feltételként a kormánytisztviselő magatartásának *alkalmasnak* kell lennie arra, hogy súlyosan rombolja akár a kormánytisztviselő által betöltött beosztás tekintélyét, akár a munkáltató jó hírnevét, akár általánosságban véve az állampolgárok jó közigazgatásba vetett bizalmát. A Kttv. általános magatartási követelményeiből is levezethető, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyban a felek a közszolgálatának elsődlegessége és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartásának szem előtt tartásával kötelesek eljárni [Kttv. 9. § (2) bekezdés]. A munkáltató megítélése alapján döntheti el, hogy az adott kormánytisztviselői kötelezettségsértés vagy más magatartás alkalmas-e az adott súlyos eredmény elérésére. Az a tény önmagában, hogy a kormánytisztviselő magatartása a gyakorlatban valamilyen okból (pl. amikor a következményeket a munkáltató elhárította) nem váltotta ki a jelezett súlyos eredményeket, nem jelenti azt, hogy ez a magatartás ne lenne alkalmas azok kiváltására. A méltatlanság miatti felmentésnek tehát nem szükségszerű feltétele a hátrányos következmények vagy azok egyikének bekövetkezése, elegendő, ha a kormánytisztviselő magatartása közvetlenül és ténylegesen alkalmas lenne azok előidézésre. A harmadik és egyben befejező lépcsőfok szerinti feltétel az, hogy *ne legyen elvárható a munkáltatótól a kormányzati szolgálati jogviszony fenntartása*. Az elvárhatóság követelményét mindig az adott eset összes körülményeinek (kormánytisztviselő magatartása és az általa okozott vagy elérhető következmények) figyelembevételével és a munkáltató szemszögéből kell vizsgálni. A kormánytisztviselő által elkövetett kötelezettségszegés, etikai vétség vagy éppen fegyelmi vétség nem mindegyike alapozza meg egyúttal a méltatlanság miatti felmentést. Azt, hogy hol húzódik a határ egy „egyszerű” etikai vagy fegyelmi vétség, és a méltatlanság megállapítása között, csak az adott eset összes körülményének gondos mérlegelésével lehet eldönteni. Példával megvilágítva, ha a kormánytisztviselő a facebook oldalán a munkahelyével kapcsolatban olyan súlyosa állításokat közöl, amelyek alkalmasak arra, hogy a munkáltató jó hírnevét sértse, vagy akár az oldalát olvasó állampolgároknak a közigazgatás egészébe vetett

bizalmát rombolja, akkor ezen cselekedetével hivatalára méltatlanná válik, és a munkáltatónak emiatt fel kell mentenie. Ha azonban a kormánytisztviselő a facebook oldalán tesz a munkavégzésével kapcsolatban olyan bejegyzést, amely nem felel meg a kormánytisztviselőre vonatkozó hivatásetikai alapelveknek (pl. munkahelyével szembeni hűség és elkötelezettség, nemzeti érdekek előnyben részesítése, pártatlanság, stb.), akkor értelemszerűen etikai vétséget követhet el, és etikai eljárás lefolytatásának van helye. Fegyelmi vétséget az a kormánytisztviselő követ el, aki a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi feltéve, hogy ez nem olyan súlyos kötelezettségszegés, amely alkalmas arra, hogy súlyosan rombolja akár a kormánytisztviselő által betöltött beosztás tekintélyét, akár a munkáltató jó hírnevét, akár az állampolgárok jó közigazgatásba vetett bizalmát. Amennyiben az elkövetett cselekmény e súlyosabb következmények kiváltására is alkalmas lehet, akkor értelemszerűen nincs helye fegyelmi eljárás megindításának. Az adott cselekmény lehetőleg legszélesebb vizsgálata során kell tehát a munkáltatónak a fenti szempontok alapján „kategorizálni” a kormánytisztviselői cselekményt, és egyúttal döntenie az alkalmazandó eljárásról és jogkövetkezményről. A következetes bírói gyakorlat értelmében (MK. 95. szám) a felmentés abban az esetben fejezi ki világosan a felmentés okát, ha abban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a felmentését alapította. Egyes esetekben a felmentés csupán általánosságban utal arra, hogy a kormánytisztviselő felettese hivatalbeli, illetve azon kívüli viselkedéséről, jelleméről írásban, illetve szóban kijelentéseket, állításokat tett. Azonban konkrétan nem jelöli meg azt, hogy kik azok a személyek, aki előtt a kormánytisztviselő durva és degradáló kijelentéseket tett és, hogy melyek voltak a konkrét sérelmezett kijelentések. Mindezekre tekintettel a bírói gyakorlat szerint az ilyen felmentés nem felel meg a világosság és okszerűség követelményének, ezért nem alkalmas a kormánytisztviselő jogviszonyának hivatalára méltatlanságra hivatkozással történő megszüntetésére.

Méltatlanság jogcímén történő a felmentés jogát a munkáltató viszonylag korlátozott ideig gyakorolhatja. A méltatlanságot megalapozó okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül (*szubjektív határidő*), legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven vagy – ha bűncselekményt valósított meg – a büntethetőség elévülési idején belül (*objektív határidő*) gyakorolhatja a munkáltató a felmentés jogát. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy e határidőkön belül közölni kell az érintett kormánytisztviselővel (vagy az átvételre jogosult személlyel) a felmentést. A Kttv. ugyanakkor előírja azt is, hogy a felmentés közlését

megelőzően a kormánytisztviselőnek lehetőséget kell adni a felmentés indokainak megismerésére és a védekezésre, ennek az előzetes eljárásnak a lefolytatása tehát tovább szűkíti a munkáltató 15 napos szubjektív határidejét. Az objektív és szubjektív határidő egymáshoz való viszonya alapján megállapítható, hogy méltatlanság miatt a felmentést már nem lehet közölni, ha a méltatlanság okáról (feltéve, hogy nem 1 évnél hosszabb ideig büntethető bűncselekményről van szó) az ok bekövetkezésétől számított egy év elteltét követően szerez a munkáltató tudomást. Nem kell a védekezésre lehetőséget biztosítani, ha az eset összes körülményei alapján a munkáltatótól nem várható el. Ez olyan esetekben akkor merülhet fel például, amikor a bizonyítékok teljes mértékben a munkáltató rendelkezésére állnak és egyértelműen bizonyítják a kormánytisztviselő méltatlanságát.

A méltatlanság jelenti a felmentési okok közül a legsúlyosabb kormánytisztviselői kötelezettségzegést, ezért a Kttv. alapján a *legsúlyosabb jogkövetkezmények* is ehhez a megszüntetési okhoz kapcsolódnak. A méltatlanság miatt felmentett kormánytisztviselőt nem illeti meg felmentési védelem, nincs felmentési idő, ezért azonnali hatállyal fel kell menteni és tartálékállományba sem helyezhető. A hivatalára méltatlan kormánytisztviselőt nem illeti meg végkielégítés sem. A méltatlanság miatti felmentéssel szemben benyújtott közszolgálati panasznak nincs halasztó hatálya a felmentés végrehajtására.

A Kttv. 2015-ös módosítása bevezette az *ún. méltatlansági eljárás* jogintézményét (Kttv. 64/A. §). Az elnevezés mindenképpen szerencsétlen abból a szempontból, hogy nem kizárólagosan bűncselekmény elkövetése miatt válhat a kormánytisztviselő hivatalára méltatlanná, és nem minden bűncselekmény elkövetése objektíve alkalmas egyúttal arra, hogy kiválthassa a méltatlansághoz kapcsolódó súlyos következményeket. Fontos hangsúlyozni, hogy a kormánytisztviselő méltatlanság miatti felmentését nem minden esetben előzi meg a méltatlansági eljárás lefolytatása. A Kttv. 83/A. § (1) bekezdése alapján a kormánytisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatóját arról, hogy közvédra üldözendő büntett alapos gyanúját közölték vele, vagy emiatt büntetőeljárás van folyamatban vele szemben. Megjegyezzük erre a felek együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből fakadóan a kormánytisztviselő egyébként is köteles lenne. A méltatlansági eljárást a munkáltatónak akkor kell lefolytatnia, ha a kormánytisztviselővel szemben közvédra üldözendő büntett megalapozott gyanúját közölték, vagy emiatt vele szemben büntetőeljárást indítottak. Ekkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a tájékoztatástól számított 30 napon belül köteles lefolytatni az eljárást. A méltatlansági eljárás célja annak a felderítése, hogy az adott bűncselekmény milyen mértékben áll összefüggésben a kormánytisztviselő munkakörével és milyen mértékben

alkalmas arra, hogy egyúttal méltatlanság jogcímén a kormánytisztviselő felmentését megalapozza, azaz súlyosan rombolja-e akár a kormánytisztviselő által betöltött beosztás tekintélyét, akár a munkáltató jó hírnevét, akár az állampolgárok jó közigazgatásba vetett bizalmát.

A munkáltató a méltatlansági eljárás keretében lefolytatott vizsgálat eredményeképpen az alábbi döntéseket hozhatja:

- *eljárást megszünteti*, ha a bűncselekmény elkövetése nem bizonyítható vagy nem alkalmas a méltatlanság jogcímén történő felmentésre;
- *más munkakörbe áthelyezéséről* intézkedik egyoldalú kinevezés módosítással, ha a cselekmény nem indokolja a jogviszony megszüntetését;
- büntetőeljárás idejére *állásából felfüggeszti* (azzal, hogy a büntetőeljárás időtartamára a kormánytisztviselő illetménye 50%-át vissza kell tartani). A visszatartott illetményt a büntetőjogi felelősség megállapítása esetén nem kell kifizetni a kormánytisztviselőnek. Megjegyezzük, hogy az állásából felfüggesztett kormánytisztviselő kérheti az azonnali hatályú felmentését. A munkáltató pedig köteles kérésére felmenteni a kormánytisztviselőt azzal, hogy a kormánytisztviselő ilyenkor végkielégítésre nem jogosult [Kttv. 64/A. § (3) bekezdés].

A Kttv. 2015-ös módosítását megelőzően hatályos rendelkezések alapján kialakult bírói joggyakorlat szerint a büntetőeljárás jogerős lezárását megelőzően fel kellett menteni a kormánytisztviselőt – a kormánytisztviselő erre irányuló kérelme nélkül is – méltatlanság miatt, ha az adott bűncselekménynek a körülményeit figyelembe véve már magának a büntetőeljárásnak a megindítása, illetve az alapos gyanúnak a közlése megalapozta a kormánytisztviselő hivatalára méltatlanságát. Míg a jelenleg hatályos szabályok szerint a kormánytisztviselő kérelmére kell felmenteni a méltatlansági eljárás során az állásából felfüggesztett kormánytisztviselőt. A méltatlansági eljárás célja nem a büntetőeljárás folyamatban létének szankcionálása, és nem a bűnösség megállapítása, mivel arra egyedül a bíróság jogosult. A méltatlansági eljárás során pusztán az vizsgálható, hogy van-e olyan magatartás, amely az általa betöltött munkakör tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének vagy a jó közigazgatásba vetett bizalomnak a rombolására alkalmas. A munkáltató ebben az esetben jogosult felfüggeszteni a kormánytisztviselő jogviszonyát, és egyúttal illetménye 50%-át vissza kell tartania. A büntetőeljárás ideje alatt a munkáltatónak akkor kell felmentéssel megszüntetni a jogviszonyt, ha a hivatalából felfüggesztett kormánytisztviselő

maga kéri a felmentését, ez esetben a felmentés munkáltató kötelessége. A büntetőeljárás jogerős befejezését követően, amennyiben a kormánytisztviselő bűnösségét megállapítják, a jogviszonyt már nem méltatlanságra hivatkozva, hanem a foglalkoztatást kizáró ok miatt kell megszüntetni, mivel a méltatlanság miatti felmentés szubjektív és objektív határideje is jó eséllyel ekkora már letelik. A kormánytisztviselő büntetett előéletűként már nem felel meg az általános alkalmazási feltételeknek.

b) bizalomvesztés

A kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő elveszti a vezetője bizalmát [Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pont]. A kormányzati szolgálati jogviszony tartós és bizalmi jellegű jogviszonynak tekinthető, amelyben a kormánytisztviselő a vezetője iránti szakmai lojalitással köteles ellátni munkaköri feladatait. Megjegyzem, hogy bírói gyakorlat a munkaviszony tekintetében elsősorban a vezetői és egyes bizalmi jellegű munkakörök tekintetében ismerte el a jogviszony bizalmi jellegét, és ebből következően jogszerű felmondási indokként a bizalomvesztést. A közszolgálat egészét átható alapvető követelmény szerint „a közszolgálatban a köz szolgálatának elsődlegessége és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartásának szem előtt tartásával kötelesek a felek eljárni [Kttv. 9. § (1) bekezdés]”. Ebből levezethető, hogy a kormánytisztviselő által betöltött munkakör jellegétől függetlenül a munkaviszonyhoz képest egy szorosabb bizalmi jelleg érvényesül a kormányzati szolgálati jogviszonyban. Fontos hangsúlyozni, hogy bizalomvesztés nem valamiféle szubjektív és a vezető korlátlan mérlegelése körébe tartozó felmentési ok, mivel a bizalomvesztés indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, valamint a munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet. A felmentés világos, valós és okszerű indoklása követelményének megfelelően nem tekinthető jogszerűnek a jogviszony megszüntetése a kormánytisztviselő iránti munkáltatói bizalom általános megingására hivatkozással az azt megalapozó konkrét tények és körülmények megjelölése nélkül. A Kttv. a bizalomvesztésre konkrét példaként említi azt az esetet, amikor a kormánytisztviselő a feladatait nem a vezetője iránti szükséges szakmai lojalitással látja el. *Szakmai lojalitás* alatt kell érteni különösen a vezető által meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettséget, a vezetőkkel és munkatársakkal való alkotó együttműködést, a szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó feladatvégzést [Kttv. 76. §. (2) bekezdés]. A bírói gyakorlat alapján ezen kívül bizalomvesztés akkor is bekövetkezhet, ha egy kormánytisztviselő a szolgálati út betartása nélkül, munkáltatója, illetőleg a munkáltatói jogok gyakorlója tudtán kívül túllépi munkaköri hatáskörét és ezzel valamilyen hátrányt okoz munkáltatójának. A bizalomvesztésre a munkáltató – szemben a

méltatlansággal – időkorlát nélkül hivatkozhat, ebből következően a bizalomvesztésre hivatkozással a felmentés akkor is jogszerű, ha a bizalomvesztésre okot adó körülmény akár több mint egy éve következett be. A bizalomvesztés jogcímén felmentett kormánytisztviselőt nem illet meg végkielégítés, de felmentési időre az általános szabályok szerint jogosult.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

A méltatlanságot megalapozó kormánytisztviselői magatartás esetén bizalomvesztésre hivatkozva fel lehet-e menteni a kormánytisztviselőt? Abban az esetben igen, ha a kormánytisztviselői magatartás egyúttal kimeríti a bizalomvesztés törvényi feltételeit is, másrészt a méltatlanság miatti felmentés szubjektív illetve objektív határidejét a munkáltató elmulasztotta. Azt azonban hangsúlyozni kell, hogy a két felmentési jogcím egymással nem felcserélhető módon működik, hiszen a bizalomvesztésnél nem feltétel, hogy a kormánytisztviselő cselekménye alkalmas legyen az általa betöltött munkakör tekintélyének, vagy a munkáltató jó hírvének vagy a jó közigazgatásba vetett bizalomnak a rombolására.

c) nem megfelelő munkavégzés (szakmai alkalmatlanság)

A kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő munkavégzése nem megfelelő [Kttv. 63. § (2) bek. b) pont]. A Kttv. 2015-ös módosítása érdemben módosította a nem megfelelő munkavégzés fogalmát, ez alapján akkor nem megfelelő a munkavégzés, ha a kormánytisztviselő *átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítményszintet* ér el. A kormánytisztviselő felmentését ebből következően meg kell előznie a munkavégzés teljesítményértékelés vagy minősítési eljárás keretében történő értékelésének. A közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) alapján a kormánytisztviselők vonatkozásában az értékelő vezetőnek a teljesítményértékelés kötelező és – egyes kivételekkel – ajánlott elemeit évente kétszer kell mérnie, illetve értékelnie. Ugyanakkor a munkáltatói jogkör gyakorlója – a szervezet sajátosságaira tekintettel – tárgyévben további teljesítményértékeléseket is végezhet azzal, hogy két teljesítményértékelés között legalább két hónapnak el kell telnie. A Korm. rendelet 11. § (4) bekezdése tartalmazza a teljesítményértékelés eredményeként megállapítható öt teljesítményfokozatot és az „A”-tól „E”-ig terjedő teljesítményszinteket (lsd. 7. ábra). A teljesítménykövetelményekhez, munkamagatartás értékelési tényezőkhöz, kompetenciákhoz, többletfeladatokhoz (a továbbiakban együtt: értékelési szempontok) rendelt százalékos értékek (0-100%) együttes számtani átlaga adja a teljesítményértékelés eredményeként elért teljesítményszintet.

7. ábra a kormánytisztviselő által elért százalékos értéksávok és a hozzá kapcsolódó teljesítményfokokozatok illetve teljesítményszintek

értéksávok	teljesítményfokokozat	teljesítményszint
100-91%	kivételes teljesítmény	„A” szint
90-71%	jó teljesítmény	„B” szint
70-51%	megfelelő teljesítmény	„C” szint
50-41%	átlag alatti teljesítmény	„D” szint
40-0%	elfogadhatatlan teljesítmény	„E” szint

A minősítés a kormánytisztviselő tárgyévre vonatkozó teljesítményértékelési eredményének százalékban meghatározott számtani átlaga. A minősítés szintjei azonosak a teljesítményértékelés 7. ábra szerinti szintjeivel. A fentiekből következően az értékelési szempontok összesítésével legalább 51%-os azaz „megfelelő” teljesítményfokokozatot el nem érő kormánytisztviselőt a munkáltató köteles felmenteni. A munkáltatónak nincs mérlegelési jogköre a felmentés alkalmazása tekintetében. 2015. április 15-től a felmentésnek nem feltétele a munkáltató munkakör felajánlási kötelezettsége, ebből következően a munkáltatónak a kormánytisztviselő felmentését megelőzően nem kell azt megvizsgálnia sem, hogy van-e az államigazgatási szervnél másik megfelelő kormánytisztviselői munkakör, amit fel tudna ajánlani. A nem megfelelő munkavégzésre hivatkozással történő felmentés szabályai tehát munkáltatói szempontból lényegesen leegyszerűsödtek, ennek eredményeképpen a kormánytisztviselők viszonylag védtelenebbé váltak. Ugyanakkor a kormánytisztviselőket védő azon garanciális szabályok megmaradtak, amely biztosítják, hogy a teljesítményértékelés vagy minősítés tartalmának vizsgálata iránt a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz fordulhat. A Kormánytisztviselői Döntőbizottság döntésével szemben a kormánytisztviselő kizárólag a jogi tények vizsgálata tekintetében, jogszabálysértésre hivatkozással – hibás vagy valótlan ténymegállapításának megsemmisítése iránt – a kormánytisztviselő közszolgálati jogvitát kezdeményezhet a bíróságnál. A bíróság tehát lényegében azt vizsgálhatja eljárása keretében, hogy a teljesítményértékelés, minősítés megfelelt-e a Korm. rendeletben foglalt eljárásnak, tartalmazza-e a Korm. rendelet szerinti kötelező elemeket. Amennyiben a bíróság jogszabálysértést észlel, megsemmisíti azokat a munkáltató ténymegállapításokat, amelyekben a jogszabálysértő teljesítményértékelés alapult. Fontos kiemelni, hogy csak a teljesítményértékelés keretében tett ténymegállapítások semmisíthetők meg a bíróság által, de ez kihat ezen ténymegállapításokra alapított felmentés jogszerűségére is, mivel a felmentés ennek alapján nem felel meg az indokolás valósága követelményének. Ilyen módon a bíróság által „megsemmisített” ténymegállapításokon alapuló teljesítményértékelés eredménye nem szolgálhat jogszerűen a felmentés alapjául.

d) egészségügyi alkalmatlanság

A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására egészségügyi okból alkalmatlan [Kttv. 63. § (2) bekezdés c) pont]. Ebben az esetben a munkáltatónak meg kell vizsgálnia, hogy van-e az államigazgatási szervnél a kormánytisztviselőnek felajánlható másik munkakör. Ha van ilyen munkakör, akkor fel kell ajánlania a kormánytisztviselőnek. A kormánytisztviselő csak akkor menthető fel, ha a hivatali szervezetben nincs a képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának megfelelő betöltetlen munkakör, vagy ha az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez a kormánytisztviselő nem járul hozzá. Ennél fogva a munkáltatónak a felmentés jogszerűségéhez igazolnia kell egyfelől a szervezetben a felajánlható munkakör hiányát, másfelől a másik megfelelő munkakör felajánlásának megtörténtét és annak a kormánytisztviselő általi visszautasítását. Ki kell emelni, hogy egészségügyi alkalmatlanság és a keresőképtelenség nem egymással szinonim kategóriák, ugyanis az egészségügyi alkalmatlanság általában a kormánytisztviselő egészségi állapotában bekövetkező olyan tartós (és általában visszafordíthatatlan) változást jelent, amely miatt az általa ellátott munkakör további ellátására válik alkalmatlanná, és nem általánosságban bármilyen jellegű kereső tevékenység folytatására. Az előzőekben már részletesen kifejtettük, hogy csak korlátozásokkal lehet felmentéssel megszüntetni a kormánytisztviselő jogviszonyát a kormánytisztviselő keresőképtelensége alatt (lsd. IV/5.1. pontban a felmentési védelmet). A felmentés közölhető a keresőképtelenség időtartama alatt is a kormánytisztviselővel, de a felmentési idő csak a keresőképtelenség befejező napát követően kezdődik el. Egyáltalán nem lehet felmenteni a nő várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig (egy esetben gyermek 10 éves koráig). Ugyanakkor a munkakör ellátásához szükséges egészségügyi alkalmasság a várandós és kisgyermekes kormánytisztviselőkkel szemben is fennálló követelmény. Az államigazgatási szervnek kell az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Ezen alapvetői munkáltatói kötelezettségből fakadóan a munkáltató köteles biztosítani a várandós nő, illetve legfeljebb egyéves kisgyermeket nevelő nő számára azt, hogy ezen időtartamra egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe helyezték át ideiglenesen vagy a munkafeltételeket a meglévő munkakörében egészségi állapotának megfelelően módosítsák. Ha a munkáltatónál egyik lehetőség sem megoldható, akkor a kormánytisztviselőt fel kell menteni a munkavégzési kötelezettsége alól [Kttv. 49. § (1)-(2) bekezdés].

Gyakorlatban felmerült kérdés:

Az öregségi nyugdíjkorhatárt elért kormánytisztviselő még mielőtt megszerezte volna az öregségi teljes nyugdíj megállapításához szükséges szolgálati időt válik a munkaköre ellátására egészségügyi okból alkalmatlanná. Ilyen esetekben azt kell megvizsgálni, hogy a kormánytisztviselő megváltozott munkaképességére figyelemmel részesül-e olyan „nyugdíj jellegű ellátásban” (pl. munkaképtelenségi járadék, rokkantsági ellátás), amelyre figyelemmel a Kttv. alkalmazásában a megszerzett szolgálati időtől függetlenül is nyugdíjasnak minősülhet. Amennyiben a kormánytisztviselő a Kttv. alkalmazásában nyugdíjasnak minősül, a munkáltató mérlegelése alapján felmenthető. A felmentést ilyenkor nem kell megindokolni, és a munkáltatónak nem kell másik megfelelő munkakört sem felajánlania a kormánytisztviselőnek, tehát lényegesen egyszerűbb módon szüntetheti meg munkáltató a kormányzati szolgálati jogviszonyt arról nem is beszélve, hogy a kormánytisztviselőt ilyenkor nem illeti meg végkielégítés sem.

e) foglalkoztatást kizáró ok

A kormányzati szolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a kormánytisztviselő foglalkoztatását kizáró ok jut a munkáltató tudomására [Kttv. 63. § (2) bekezdés g) pont]. Ezt a felmentési okot a Kttv. 2015-ös módosítása vezette be, így 2015. április 15-ét megelőzően nem megszűntetési (és azon belül felmentési), hanem megszűnési oknak minősült az ún. általános alkalmazási feltétek (magyar állampolgárság, cselekvőképesség, büntetlen előélet) hiánya. A foglalkozást kizáró okról történt munkáltatói tudomásszerzést követően a kormányzati szolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni. Ebből következően ilyenkor nem illeti meg felmentési idő a kormánytisztviselőt. Továbbá speciális rendelkezésként az *érvénytelenség jogkövetkezményeit* kell alkalmazni azokra a kormánytisztviselőkre, akik a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli felszólítására nem tesznek eleget a büntetlen előéletre, foglalkozástól eltiltás hatálya alá nem tartozásra és további kizáró feltételek [Kttv. 39. § (2) bekezdés, Kttv. 39. § (1b) és (1c) bekezdés] fennállásának hiányának igazolására vonatkozó munkáltatói felhívásnak, vagy a kizáró ok egyéb módon a munkáltató tudomására jut. A kormánytisztviselő igazolással élhet, amelyben bizonyíthatja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető okból történt. Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása ez esetben azt jelenti, hogy a kinevezés nem a munkáltató oldalán felmerült okból minősül érvénytelennek, hiszen a munkáltató felhívására a kormánytisztviselő nem igazolta az említett foglalkoztatást kizáró ok hiányát. Ebből következően a kormánytisztviselőt felmentési idő felére járó illetmény és végkielégítés sem

illetteheti meg [Kttv. 25. § (2) bekezdés]. Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazásából eredően a kormányzati szolgálati jogviszony érvénytelenségéből eredő esetleges károkat is meg kell téríteni a Kttv. kártérítésre vonatkozó szabályai szerint [Kttv. 25. § (6) bekezdés]. Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása a továbbiakban azt is jelenti, hogy a kormánytisztviselő kártérítési felelősséggel tartozik azért a kárért, amit a jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével a munkáltatónak okozott, jelen esetben ez a kötelezettségszegése a munkáltató felé való tájékoztatási kötelezettségének az elmulasztása. Enyhén gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a kormánytisztviselő 4 havi illetményét, míg szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén meg kell téríteni a teljes kárt. A munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség a kár bekövetkezése, mértéke, és az okozati összefüggés tekintetében. A kormányzati szolgálati jogviszonyt ebben a speciális esetben is azonnali hatállyal kell megszüntetni.

f) kormánytisztviselő kérelmezi

Az a közös ezekben a felmentési esetekben, hogy a lényegüket tekintve a kormánytisztviselő lemondásaként funkcionálnak, hiszen a kormánytisztviselő egyoldalú akaratnyilatkozata váltja ki a saját felmentését, és a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége a felmentés alkalmazás tekintetében. Az egyes esetek abban eltérnek, hogy megilleti-e a kormánytisztviselőt felmentési idő és végkielégítés. Az előzőekben már említettünk néhány olyan esetet, amikor a Kttv. alapján a kormánytisztviselő kérésére a munkáltatónak kötelező felmentéssel megszüntetnie a kormányzati szolgálati viszonyt, az alábbiakban valamennyi esetkör felsorolásra, és bemutatásra kerül.

fa) Egyoldalú kinevezés-módosítás esetén a kormánytisztviselő kérelmezi a felmentését [Kttv. 48. (7) bekezdés]. Ilyenkor megilleti a kormánytisztviselőt a felmentési idő és a végkielégítés is.

fb) Jogutódlás következtében a kormánytisztviselő feladatköre, munkaköre, illetménye, vagy munkavégzésének helye megváltozik, és az emiatt közölt egyoldalú kinevezés-módosítás esetén a kormánytisztviselő kérelmezi a felmentését [Kttv. 58. § (6) bekezdés]. Ilyenkor megilleti a kormánytisztviselőt a felmentési idő és a végkielégítés is.

fc) A méltatlansági eljárás során állásából felfüggesztett kormánytisztviselő kérelmezi felmentését [Kttv. 64/A. § (2) bekezdés], ilyenkor nem illeti meg felmentési idő és végkielégítés sem.

fd) A fegyelmi eljárás során állásából felfüggesztett kormánytisztviselő kérelmezi felmentését [Kttv. 155/A. § (2) bekezdés], ilyenkor nem illeti meg felmentési idő és végkielégítés sem.

fe) A 40 év jogosultsági idővel rendelkező nő – életkorától függetlenül – kérelmezi felmentését feltéve, hogy a 40 jogosultsági időt legkésőbb a felmentési idő leteltekor megszerzi. A jogosultsági idő megszerzését a kormánytisztviselőnek a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv külön jogszabály szerinti határozatával kell igazolnia. Ebből következően a munkáltatónak vagy a korábbi munkáltatóknak a szolgálati időre vonatkozóan kiadott igazolása nem ismertető el egyenértékűként a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv határozatával, ezért ez alapján nem lehet felmenteni a kormánytisztviselőt a kérelmére. A 40 év jogosultsági idővel rendelkező kormánytisztviselőt nyugdíjasnak minősülése miatt nem illeti meg végkielégítés, ugyanakkor felmentési időre az általános szabályok szerint jogosult. Azaz a jogviszonya a felmentés közlését követő naptól számított két hónap elteltével szűnik meg, ami nem feltétlenül esik egybe a 40 év jogosultsági idő megszerzésének napjával. A 40 jogosultsági idő és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges feltételek megszerzése alapján történő jogviszony megszüntetés között az az alapvető különbség, hogy az első (kötelező) jogviszony megszüntetési ok, míg a második automatikus megszüntetési ok, amely a felek akaratától függetlenül minden további aktus nélkül bekövetkezik. Azaz a 40 év jogosultsági idő megszerzése a kormánytisztviselő kérelme hiányában nem eredményezheti a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetését, és a kormánytisztviselőt e döntése meghozatalában a munkáltató se befolyásolhatja. A 40 év szolgálati időt megszerzett kormánytisztviselő tehát szabadon mérlegelheti, hogy mikor kedvezőbb számára a jogviszony megszüntetését kérni. E körben a kormánytisztviselőnek elsősorban a soron következő jubileumi jutalomra jogosultság esedékességét érdemes mérlegelnie, hiszen e juttatásra a kormánytisztviselő csak akkor jogosult, ha a 35 év, 40 év jubileumi jutalomra jogosító idő betöltésének napján kormányzati szolgálati jogviszonyban áll. Ha a betöltés napján már nem áll kormányzati szolgálati jogviszonyban, mert az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges nyugdíjkorhatárt elérése miatt megszűnt a kormányzati szolgálati jogviszonya, akkor nem jogosult a Kttv. szerinti jubileumi jutalomra.

IV/6. Eljárás a jogviszony megszüntetés, illetve megszüntetés esetén

IV/6.1. A feleket terhelő kötelezettségek

Valamennyi jogviszony természetéből fakadóan nem csak a létesítésükhöz, hanem a megszűnésükhöz is kapcsolódnak a feleket terhelő kötelezettségek. A kormánytisztviselőt a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésekor (ideértve ezen alcím tekintetében a megszüntetést is) terhelő legfontosabb kötelezettség a munkakör átadásának és az elszámolásnak a kötelezettsége. Míg a munkáltató oldalán kötelezettségként jelentkezik a munkakör átadás és az elszámolás feltételeinek a biztosítása, az illetmény és egyéb járandóságok kifizetése, továbbá külön jogszabályban meghatározott igazolások kiadása. Ezek a kötelezettségek a feleket attól függetlenül terhelik, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetése, illetve megszüntetése milyen jogcímen történt.

Nyilvánvaló, hogy a kormánytisztviselői kötelezettségek teljesítésének előfeltétele, hogy a munkáltató tegye lehetővé a kormánytisztviselő számára a munkakör átadását és az elszámolást. A feleket ebben a körben is terheli az Kttv. által az általános magatartási követelmények körében szabályozott általános együttműködési kötelezettség. A munkáltató ennek alapján köteles a munkakör átadás, illetve az elszámolás időpontjáról, helyéről és módjáról a kormánytisztviselőt tájékoztatni. Az átadás körülményeinek meghatározásakor figyelemmel kell lennie a kormánytisztviselő jogos érdekeire is, ebből következően lehetőség szerint a munkakörátadásra és az elszámolásra a felmentési időn belül, a munkavégzés alóli mentesítést megelőzően kell sort keríteni. Azonnali hatályú megszüntetésnél akár az azonnali hatályú munkakör átadás és elszámolás is a jogszerű lehet az eset körülményeire figyelemmel (pl. méltatlanság miatt felmentés, fegyelmi eljárás során állásából felfüggesztett kormánytisztviselő kérelemre való felmentése). Miután a munkáltató eleget tett a tájékoztatási kötelezettségének a kormánytisztviselőt terheli az a kötelezettség, hogy – az előírt rendben – átadja a munkakörét és a munkáltatóval elszámoljon. Az előírt rend alatt lényegében a munkáltatónál erre rendszeresített belső utasítást, eljárásrendet kell érteni, erre valóban érdemes a munkáltatónál egységes formanyomtatványt rendszeresíteni, amelyben a kormánytisztviselő lezárt de irattárba le nem adott ügyei, és a folyamatban lévő ügyei azok elintézési határidejének megjelölésével – mint átadásra kerülő munkakör – megjelennek. Továbbá ezen túlmenően az elszámolás kiterjed a kormánytisztviselőnél lévő mindazon eszközökre (ideértve pl. telefon, laptop, számlatömb, bélyegző, kulcs, belépőkártya, pendrive, virtuális belépési jelszók és kódok), amiket a munkáltatótól elszámolási kötelezettséggel vett át. Megjegyzem, hogy a kormánytisztviselőt az elszámolási kötelezettséggel átvett dolgok

tekintetében – vétkességre tekintett nélkül – teljes kártérítési felelősség terheli [Kttv. 161. § (1) bekezdés]. Az elszámolás körében rendezni kell a feleknek a tanulmányi szerződésből, munkáltatói kölcsönből eredő igényeket.

A munkáltató köteles legkésőbb az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb 15 napon belül a kormánytisztviselő részére kifizetni az illetményét és egyéb járandóságait. A Kttv. alapján illetmény alapilletményből, illetménykiegészítésből, és illetménypótlékokból áll [Kttv. 131. § (2) bekezdés], ide értve a felmentési időre járó illetményt is. Az egyéb járandóságok körébe azok az illetmények nem minősülő juttatások tartoznak, amelyekre a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya alapján jogszabály (pl. szabadságmegváltás, végkielégítés, jubileumi jutalom) vagy közszolgálati szabályzat (pl. cafetéria-juttatás) vagy megállapodás (pl. céljuttatás) alapján jogosult. A kormányzati szolgálati jogviszony év közbeni megszűnésekor a munkáltatónak arra kell figyelemmel lenni, hogy egyes járandóságok (pl. cafetéria-juttatások) a jogviszonyban töltött időnek megfelelő mértékben időarányosan illetik meg a kormánytisztviselőt.

A munkáltató köteles a kormányzati szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban meghatározott igazolásokat kiadni. Ezen igazolások körébe tartozik a *közszolgálati igazolás*, amelyről a Kttv. több helyen is említést tesz, így pl. a kifizetett végkielégítés összegét fel kell jegyezni a közszolgálati igazoláson. A közszolgálati igazolás ezen túlmenően tartalmazza a kormánytisztviselő személyes adatait, az államigazgatási szerv adatait, illetve a kormányzati szolgálati jogviszony kezdetét és végét, a jogviszony megszűnés módját, a tárgyévben igénybe vett betegszabadság időtartamát, a jubileumi jutalomban részesülés esetén annak mértékét, valamint az illetményt terhelő esetleges tartozásokat azok összegének, jogcímének és kedvezményezettjének megjelölésével. A közszolgálati igazolás másolatát – többek között a jogviszonyt megszüntető okirattal együtt – a kormánytisztviselő személyi anyagában kell tárolni, amelyet a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig kell megőrizni [Kttv. 184. § (4) bekezdés]. Az őrzési kötelezettség alól mentesül a munkáltató, amennyiben jogutódlással, vagy végleges áthelyezéssel egy másik államigazgatási szervhez kerül át a kormánytisztviselő, ilyenkor az új (jogutód) munkáltató őrzi tovább a személyi anyagot. A személyi anyag átadása során úgy kell eljárni, hogy az átadás és az átvétel időpontja, valamint az átadó és az átvevő személye bizonyítható legyen (pl. átadás-átvételi jegyzőkönyv vagy térítvényes küldemény).

A kormánytisztviselőket foglalkoztató államigazgatási szervek szinte kivétel nélkül a Magyar Államkincstár által működtetett központosított illetmény-számfejtési körbe tartoznak. Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet 62/G. §-a alapján a Magyar Államkincstár a foglalkoztatónak a jogviszony megszüntetésére, illetve megszűnésének megállapítására vonatkozó bejelentésétől számított három munkanapon belül a foglalkoztatón keresztül gondoskodik többek között a jogszabályban előírt igazolásokról, az álláskereső járadék igénybeviteléhez szükséges igazolásnak a foglalkoztatott részére történő eljuttatásáról.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

Végleges áthelyezés esetén automatikusan átszállnak-e tanulmányi szerződésből vagy a munkáltatói kölcsönszerződésből eredő jogok és kötelezettségek az áthelyezés időpontjában a kormánytisztviselőt átvevő munkáltatóra. Figyelemmel arra, hogy a végleges áthelyezés nem jogutódlási, hanem jogviszony-megszüntetési jogcím, ezért nem szállnak át automatikusan a tanulmányi szerződésből, munkáltatói kölcsönből eredő jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra. Annak azonban nincs akadálya, hogy a háromoldalú áthelyezési megállapodásban az átvevő munkáltató a kormánytisztviselőtől átvállalja és az átadó munkáltatónak megtérítse a tanulmányi szerződésből vagy munkáltatói kölcsönből eredő kormánytisztviselőt terhelő kötelezettséget.

IV/6.2. Tartalékállomány

A felmentett kormánytisztviselőt az őt foglalkoztató államigazgatási szerv annak érdekében helyezi tartalékállományba, hogy elősegítse a kormánytisztviselő képzettségének és besorolásának megfelelő másik közigazgatási szervnél történő elhelyezkedését, illetve az állami foglalkoztatási szerv által bejelentett munkaerőpiaci programokban (pl. Karrier-híd program) való részvételét. A tartalékállomány lényegében egy olyan informatikai rendszer, amely tartalmazza a tartalékállományba helyezett kormánytisztviselő adatait és a bejelentett üres álláshely adatait, és a rendszerben elindított kereséssel az üres álláshelyek és az álláshely betöltésére alkalmas tartalékállományba helyezett egymással összekapcsolhatók.

Az államigazgatási szervnél foglalkoztatott kormánytisztviselőt – ide nem értve a vezető munkakört betöltő kormánytisztviselőt és kormányzati ügykezelőt – felmentési idejére, illetve a felmentési idővel azonos időtartamra tartalékállományba kell helyezni feltéve, hogy az alábbi felmentési jogcímek valamelyikén szüntették meg kormányzati szolgálati jogviszonyát vagy a jogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg.

Tartalékállományba helyezésnek nyilvánvalóan akkor lehet értelme, ha a kormánytisztviselő megfelel az alkalmazási feltételeknek, nem minősül nyugdíjasnak, és a jogviszonya nem a súlyosabb kötelezettségzegések miatt (pl. méltatlanság) szűnt meg. Ebből következően az a kormánytisztviselő helyezhető tartalékállományba, akinek az alábbi felmentési jogcímeken szűnt meg a kormányzati szolgálati jogviszonya:

- létszámcsökkentés,
- szerv tevékenysége megszűnt,
- átszervezés miatt munkaköre megszűnt,
- nem megfelelő munkavégzés,
- egészségügyi alkalmatlanság,
- kinevezés egyoldalú módosításakor a kormánytisztviselő kérelmére.

A tartalékállományba helyezésről a kormánytisztviselő felmentéséről rendelkező munkáltatói intézkedésben kell rendelkezni. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a felmentési jogcíme alapján tartalékállományba helyezhető kormánytisztviselő Kttv. 3. melléklete szerinti adatait a kormánytisztviselőt foglalkoztató államigazgatási szerv rögzíti a tartalékállomány informatikai rendszerében. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével megszűnik a tartalékállományba helyezés is, tehát a kormánytisztviselő adatait automatikusan törölnék a rendszerből. A tartalékállományba helyezéshez nem kell az érintett kormánytisztviselő hozzájárulása. Ugyanakkor a kormánytisztviselő a későbbiekben kérheti adatait tartalékállományból való törlését, ilyenkor azonban a kormánytisztviselő a végkielégítés felére lesz jogosult kivéve, ha a munkaviszony létesítése miatt kéri a törlését.

A tartalékállomány rendszerben keresést kérő közigazgatási szerv részére a tartalékállományba helyezettokról találati listát állít össze a személyügyi központ. A keresést kérő közigazgatási szerv ez alapján szóbeli meghallgatást kezdeményezhet, majd kezdeményezheti a tartalékállományba helyezett kormánytisztviselő áthelyezését a kiválasztott kormánytisztviselőt foglalkoztató államigazgatási szervnél. Az áthelyezés elfogadásáról a kormánytisztviselőnek 8 napon belül, de – ha a felmentési időből ennél kevesebb van hátra – legkésőbb a felmentési idő utolsó napján kell nyilatkoznia. A kormánytisztviselő hozzájárulása esetén a tartalékállományba helyező munkáltató visszavonja a tartalékállományba helyezett kormánytisztviselő felmentését és megteszi a kormánytisztviselő végleges áthelyezése érdekében szükséges intézkedéseket.

Amennyiben a tartalékállományba helyezett kormánytisztviselő nem járul hozzá a tartalékállományból történő áthelyezéséhez az őt a Kttv. szerint megillető végkielégítés felére lesz jogosult, kivéve, ha hozzájárulását alapos okkal tagadta meg, így különösen, ha

- a felajánlott illetménye nem éri el a korábbi illetménye 80%-át,
- korábbi munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel együtt járó munkakört ajánlanak fel,
- a lakóhelye és az új munkahely közötti oda- és visszautazás meghaladja a 2 órát vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetén a 1,5 órát.

Ha az államigazgatási szerv jogutód nélkül szűnik meg, akkor a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésével, a kormánytisztviselők tartalékállományba helyezésével kapcsolatos feladatokkal összefüggő munkáltatói intézkedéseket – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – az államigazgatási szerv felügyeleti szerve hozza meg.

V. A szervezeti változásokkal összefüggő munkajogi kérdések

Az államigazgatási szerv szervezetében bekövetkező változások nem szükségszerűen és kizárólagosan eredményezik a kormánytisztviselők kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűnését. Az előző fejezetben már áttekintettük azokat az eseteket, ahol a szervezeti változás (létszámcsökkentés, átszervezés, államigazgatási szerv tevékenységének megszűnése) egyúttal a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott döntés alapján a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetését is eredményezi. Ezzel szemben a jelen fejezetben azokat az eseteket vesszük sorra, amikor az államigazgatási szervezet érintő szervezeti változás ellenére a kormánytisztviselő jogviszonya főszabály szerint változatlanul vagy átalakulással – jogviszonyváltás esetében – fennmarad, és csak kivételes törvényben meghatározott esetekben szüntethető meg a felek akaratából vagy szűnik meg a törvény erejénél fogva.

V/1. Jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás esetén a jogutódlás időpontjában a törvény erejénél fogva átszállnak a jogelődre a jogutód munkáltatóra a fennálló kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek. A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás lehet általános, ilyenkor az átvevő munkáltató az átadó munkáltatótól a maga egészében szerzi meg az összes szervezeti egységet. Míg a különös jogutódlás esetén a jogutódlás csak az átadó munkáltató jól körülhatárolható szervezeti egységei és azokhoz tartozó kormányzati szolgálati jogviszonyok kerülnek átadásra az átvevő munkáltatónak. Ugyanakkor nem minősül jogutódlásnak, ha a munkáltató szervezete nem csak az elnevezése vagy székhelye változik meg. Ha a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás indokolja a kinevezés módosítását, nem kell a kormánytisztviselő beleegyezése feltéve, hogy a jogviszonyt és munkavégzés helye szerinti települést a módosítás nem érinti. Ha a jogutódlás következtében a kormánytisztviselő kinevezés szerinti feladatköre, munkaköre, illetménye vagy a település területén belül a munkavégzésének helye megváltozik, az átvevő munkáltató az átszállást követő negyvenöt napon belül módosítja a kormánytisztviselő kinevezését. A kinevezés módosításához ilyenkor nincs szükség a kormánytisztviselő beleegyezésére, de a kormánytisztviselő a kinevezés módosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban kérheti a – a nyilatkozattétel időpontjával kezdődő – felmentését feltéve, hogy az új munkaköre szerinti illetménye nem éri el a korábbi illetménye 80%-át, illetve vezetőiből nem vezetői munkakörbe kerül áthelyezésre. A munkáltató köteles az említett feltételeknek megfelelő kormánytisztviselőt kérelmére felmenteni.

A munkáltató személyében bekövetkező jogutódláshoz kapcsolódik a munkáltatókat terhelő tájékoztatási kötelezettség:

- *a jogelőd munkáltató* az átszállást megelőzően az átszállással érintett jogviszonyokból, valamint a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről a jogutód munkáltató felé,
- *a jogutód munkáltató* az átszállást követő harminc napon belül írásban a munkáltató azonosító adatainak közlésével a munkáltató személyében bekövetkezett változásról a kormánytisztviselők felé.

A jogviszony folyamatos fennállása jogutódlás esetén többek között a végkielégítésre jogosultság, jubileumi jutalomra jogosultság megőrzése tekintetében a kormánytisztviselő szempontjából kedvező szabály.

V/2. Kormányzati szolgálati jogviszony átalakulása jogviszonyváltással

A jogviszonyváltás a jogutódlás olyan speciális esete, amikor a jogelőd és a jogutód munkáltató nem ugyanannak a jogállási törvénynek a hatálya alá tartozó szervezetek, ezért a jogutód munkáltatóhoz átkerülő foglalkoztatott jogviszonya is átalakul a jogutód munkáltatónál létesíthető jogviszonnyá azzal, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időt úgy kell tekinteni, mintha azt is a jogutód munkáltatónál töltötte volna. Megjegyezzük, hogy a kodifikációs gyakorlatban a jogviszonyváltás szinonimája a jogállásváltozás vagy jogállásváltás, így az eltérő törvények gyakran eltérő terminológiát használnak ugyan, de ez ugyanazt a fogalmat fedi a gyakorlatban. A Kttv. 72. §-a azt az esetet szabályozza, amikor a jogszabály rendelkezése folytán a munkáltató egésze vagy egy része a Kttv. hatálya alól a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, és ezzel együtt a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Ugyanakkor e rendelkezéseket a kormányzati szolgálati jogviszony közszolgálati jogviszonnyá vagy a munkaviszonnyá történő átalakulásakor is megfelelően alkalmazni kell. A kormányzati szolgálati jogviszony átalakulásáról a jogviszonyváltással érintett kormánytisztviselőket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja. Megállapítható, hogy a jogelőd munkáltatónak nincs előzetes tájékoztatási kötelezettsége. A jogviszony közalkalmazotti jogviszonnyá történő átalakulását követő

negyvenöt napon belül a kormánytisztviselőt a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

Határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati jogviszony – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Az átalakult jogviszony esetén a kormánytisztviselőnek az átalakulással érintett e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el. Ebből következően az áthelyezett kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idejét a közalkalmazotti besorolása, a közalkalmazotti jogviszonyában őt megillető jubileumi jutalom, vagy egyéb juttatás szempontjából figyelembe kell venni. A kormányzati szolgálati jogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően – a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével – kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani. Ebből következően a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselők átvétele érdekében adott esetben az átvevő munkáltató szervezeti struktúrájának módosítása is szükséges lehet a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, közalkalmazotti szabályzat, kollektív szerződés) adta kereteken belül.

Nem minden esetben alakulhat át a kormányzati szolgálati jogviszony közalkalmazotti jogviszonnyá, ilyenkor a kormánytisztviselő személyében rejlő ok (Kjt. szerinti összeférhetetlenség) vagy a tőle független (Kjt. szerinti foglalkoztatást kizáró) okból következően az átalakulás napjával megszűnik a kormányzati szolgálati jogviszony a törvény erejénél fogva. A jogviszony megszűnéséről a kormánytisztviselőt az átalakulás napjával írásban értesíteni kell. A jogviszony megszűnése esetén a kormánytisztviselő számára a Kttv. 69. § alkalmazásával megállapított végkielégítést kell megfizetni. Nem szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszony, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a kormánytisztviselő a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja. Ez esetben a kormányzati szolgálati jogviszony az általános szabályok szerint alakul át közalkalmazotti jogviszonnyá.

Gyakorlatban felmerült kérdés:

Meg kell-e váltani jogviszonyváltáskor a kormánytisztviselőnek az időarányosan járó szabadságát? A szabadság megváltására a Kttv. 107. § (1) bekezdése alapján nem kerülhet sor, mivel a kormányzati szolgálati jogviszony nem megszűnik, hanem jogviszonyváltással

más jogviszonnyá alakul át, azaz a jogviszony folyamatosan fennáll. A szabadságra jogosultság szempontjából a következőképpen kell eljárni. A jogviszonyváltás időpontjáig meg kell állapítani a Kttv. alapján időarányosan járó szabadság mértékét, illetve azt, hogy a kormánytisztviselő eddig az időpontig mennyi szabadságot vett igénybe. Ha a kormánytisztviselő által igénybe vett szabadság meghaladja a Kttv. alapján a jogviszonyváltás időpontjáig időarányosan járó szabadság mértékét, akkor a különbözetet le kell vonni a jogviszonyváltást követően a Kjt. alapján időarányosan járó szabadság mértékéből. Azaz – szemben a jogviszony megszüntetéssel – ilyenkor nem keletkezik a kormánytisztviselőt terhelő pénzbeli megtérítési kötelezettség. Ha a kormánytisztviselő az őt megilletőnél kevesebb szabadságot vett igénybe a jogviszonyváltás időpontjáig, akkor a megmaradó szabadságot hozzá kell adni a Kjt. alapján őt megillető szabadsághoz.

V/3. Közalkalmazotti jogviszony átalakulása kormányzati szolgálati jogviszonnyá

A Kjt. 25/C. § (4)-(12) bekezdései szabályozzák azt az esetkört, amikor a munkáltató személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező változás révén a munkáltató egésze vagy egy része a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül át, és a munkáltató érintett szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya a jogállásváltozás időpontjában kormányzati szolgálati vagy közszolgálati jogviszonnyá alakul át. A Kjt. szabályozása egy lényeges pontot kivéve megegyezik a Kttv. 72. §-ében foglaltakkal. Ez a szabályozási eltérés abból adódik, hogy az államigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával összefüggésben kizárólag kormányzati szolgálati jogviszony létesíthető. Munkaviszony azonban nem létesíthető olyan feladat ellátására, amelyre csak kormánytisztviselői kinevezés adható. Ezért azon közalkalmazottak, akiknek tevékenysége az államigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásához nem kapcsolódik és ezért nem lehetne velük kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíteni, így közalkalmazotti jogviszonyuk munkaviszonnyá alakul át a szervezeti átalakulással. Ebben az esetben a közalkalmazott átalakulás utáni munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) az átalakulást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaviszonyban már nem áll fenn. Az alapbérbe a

közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetők. A munkabérről való tájékoztatást a jogviszony átalakulását követő hatvan napon belül meg kell adni az átvevő munkáltatónak.

V/4. Munkaviszony átalakulása kormányzati szolgálati jogviszonnyá

Az Áht.-nek az állami tulajdonú gazdasági társaságok állami feladatellátásának központi költségvetési szerv által történő átvétele elnevezésű 9/A. alcíme keretében szabályozza a kormányzati szféra tulajdonosi joggyakorlása alá tartozó, 100%-os állami tulajdonú gazdasági társaságok tevékenységének költségvetési szerv általi átvételét. A Kormány jogköre dönteni az alcím hatálya alá tartozó állami tulajdonú társaságok közfeladatának, illetve az egyéb általa ellátott tevékenységeknek költségvetési szerv általi átvételéről. Az állami tulajdonú társaság megszüntetésre kerül, és ezzel egyidejűleg a feladatellátás érdekében az átvevő költségvetési szerv szerzi meg az állami tulajdonba kerülő vagyon feletti vagyonezelési jogot, - bizonyos, a törvényben meghatározott, államra szálló ügyletek kivételével - a társaság szerződésállományát, és ami a számunkra legfontosabb a költségvetési szerv foglalkoztatja tovább a munkavállalókat. Az állami feladat átvétele miatt bekövetkező munkáltatói jogutódlás és a munkaviszonyból kormányzati szolgálati jogviszonyba történő jogviszonyváltás tehát itt is főszabály szerint érvényesül. Fontos kiemelni, hogy a jogállásváltás időpontját megelőző 15 napon belül köteles az érintetteket átvevő költségvetési szerv (vagy az átvételi felelős) tájékoztatja a jogállásváltásról. Ennek azért is van kiemelt jelentősége, mert a jogállásváltás ugyan a törvény erejénél fogva bekövetkezik az állami feladat átvételének időpontjában (a továbbiakban: jogállásváltás időpontja), de a munkavállaló a kinevezési okmány átvételét követő tizenöt napon belül nyilatkozhat arról, hogy nem járul hozzá a tovább foglalkoztatásához, ebben az esetben munkaviszonya jogállásváltás nélkül a jogállásváltás időpontját követő harmincadik napon megszűnik. A munkavállaló munkaviszonya szintén megszűnik a törvény erejénél fogva a jogállásváltás nélkül a jogállásváltás időpontját követő harmincadik napon, ha a Kttv. rendelkezései alapján nem létesíthető vele kormányzati szolgálati jogviszony (ideértve a jogállásváltás időpontjáig meg nem szüntetett összeférhetlenségi helyzetet is). Amennyiben a munkaviszony a jogállásváltás következtében megszűnik az átvevő államigazgatási szerv köteles a munkavállalónak az Mt. szerinti végkielégítést és a felmondási időre járó távolléti díjat megfizetni. A fentiekből következően a jogállásváltás bekövetkezésének feltétele egyrészt az, hogy a munkavállaló létesíthessen kormányzati szolgálati jogviszonyt (ne legyen összeférhetetlen, alkalmazási feltételeknek megfelelően), másrészt a munkavállaló határidőn belül hozzájárulását adja a kormánytisztviselői kinevezéséhez, ideértve azt is, amikor a

munkavállaló ugyan nem adja határidőben kifejezett hozzájárulását (nem írja alá a kinevezési okmányt), de nem is tesz a tovább foglalkoztatásához hozzá nem járulásról szóló nyilatkozatot. A munkavállaló munkaviszonyát a jogállásváltást követően a Kttv. szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött időként kell elismerni, így biztosítja a jogalkotó a jogviszony folyamatos fennállását az átvevő államigazgatási szervnél.

Hangsúlyozzuk, hogy az Áht. előbbieken ismertetett szabályai csak az állami tulajdonú gazdasági társaságok állami feladatellátásának központi költségvetési szerv által történő átvétele esetén és csak az állami tulajdonú gazdasági társaságnál foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyváltásra vonatkozik. Ezen szabályok speciális szabályoknak minősülnek az Mt. azon általános rendelkezéséhez képest, hogy a munkaviszony megszűnik, ha jogügylet vagy jogszabály rendelkezése folytán a munkáltató személyében úgy következik be változás, hogy annak következtében a munkáltató más jogállási törvény hatálya alá tartozik [Mt. 63. § (3) bekezdés].

A szervezeti átalakulással kapcsolatban e fejezetben bemutatott Kttv., Kjt., és Áht. szerinti szabályok a jogviszonyváltással érintett kormánytisztviselő, köztisztviselő, közalkalmazott, vagy munkavállaló védelmét, az általa megszerzett jogosultságok folyamatos biztosítását szolgálják.

2015. november 1.

VI. Iratmintatár

1. számú minta

**Kinevezés egyoldalú módosítása
a Kttv. szerinti fizetési fokozatban történő előrelépés miatt**



Közigazgatási szerv megnevezése

Szám: Sz/ /2015.

**úr/asszony részére,
beosztása**

(Születési helye, ideje:
Anyja neve:)

**KORMÁNYZATI SZOLGÁLATI JOGVISZONY
MÓDOSÍTÁSA**

Értesítem, hogy a ... (áthelyező közigazgatási szerv megnevezése) fennálló határozatlan/határozott idejű kormánytisztviselői kinevezése szerinti **havi illetményét** a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban Kttv.) 48. § (2) bekezdésének a) pontja alapján

**2015. ... napjával
az alábbiak szerint állapítom meg:**

Alapilletmény 100%-a:Ft
Illetménykiegészítés, alapill. 50%-a:Ft
I. Nyelvpótlék, ill.alap 60%-aFt
II. Nyelvpótlék, ill.alap 100%-aFt
Képzettségi pótlék, ill.alap 50%-aFt
Illetménye:Ft
Kerekítés:Ft
Illetménye összesen:Ft

Kormányzati szolgálati jogviszonyából származó igényének érvényesítése érdekében a Kttv. 190. § (2) bekezdés e) pontja alapján a közléstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

Budapest, 2015.

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

Az Sz/ /2015. számú felmentési okirat egy példányát a mai napon átvettem.

Budapest, 2015.

.....
kormánytisztviselő

2. számú minta

Végleges áthelyezéssel történő jogviszony megszüntetés



Közigazgatási szerv megnevezése

Szám: Sz/ /2015.

**úr/asszony részére,
beosztása**

(Születési helye, ideje:
Anyja neve:)

**KORMÁNYZATI SZOLGÁLATI JOGVISZONY
MEGSZÜNTETÉSE**

Értesítem, hogy a ... (áthelyező közigazgatási szerv megnevezése) fennálló határozatlan/határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszonyát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban Kttv.) 60. § (2) bekezdésének b) pontja alapján (átvevő közigazgatási szerv megnevezése) állományába

**2015. ... napjával történő
végleges áthelyezéssel megszüntetem.**

Az Önt időarányosan megillető és igénybe nem vett rendes szabadsága kifizetése iránt ... (szervezeti egység megnevezése) keresztül intézkedem.

Az Önt megillető cafetéria-juttatások, és egyéb járandóságok, illetve esetleges munkáltatói kölcsöne, tanulmányi szerződése elszámolására az irányadó jogszabályok és belső szabályzatok alapján kerül sor.

Kérem, szíveskedjék a rendelkezésére bocsátott „Elszámoló lapon” feltüntetett szervezeti egységeket felkeresni, tekintettel a Kttv. 74. §-ára, mely alapján a jogviszony megszüntetésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a kormánytisztviselő részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

Kérem továbbá, hogy a rendelkezésére bocsátott hivatalos iratokat az utolsó munkában töltött napján a szervezeti egység vezetőjének átadás-átvételi jegyzőkönyvvel átadni szíveskedjék.

Kormányzati szolgálati jogviszonyából származó igényének érvényesítése érdekében a Kttv. 190. § (2) bekezdés a) pontja alapján a közléstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

Budapest, 2015.

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

Az Sz/ /2015. számú végleges áthelyezési okirat egy példányát a mai napon átvettem.

Budapest, 2015.

.....
kormánytisztviselő

3. számú minta

Felmentés bizalomvesztés miatt



Közigazgatási szerv megnevezése

Szám: Sz/ /2015.

**úr/asszony részére,
beosztása**

(Születési helye, ideje:
Anyja neve:)

**KORMÁNYZATI SZOLGÁLATI JOGVISZONY
MEGSZÜNTETÉSE**

Értesítem, hogy a ... (közigazgatási szerv megnevezése) fennálló határozatlan/határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszonyát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban Kttv.) 63. § (2) bekezdésének e) pontja alapján

**2015. ... napjával
felmentéssel megszüntetem.**

A Kttv. 68. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a felmentési ideje két hónap, ami **2015. ... napjától 2015. ... napjáig tart.**

A Kttv. 68. § (4) bekezdése alapján a felmentési idő teljes tartamára / felére¹ mentesítem a munkavégzési kötelezettség alól, amely időtartamra illetményre jogosult. A Kttv. 68. § (5) bekezdése alapján a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.

Felhívom figyelmét, hogy a Kttv. 69. § (10) bekezdése alapján, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít, ezt a tényt haladéktalanul köteles írásban bejelenteni. Ha a felsorolt szerveknél jogviszonyt létesít, a felmentési időből hátralévő idő tekintetében illetményre és végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

Tájékoztatom, hogy Kttv. 69. § (9) bekezdés e) pontja alapján végkielégítésre nem jogosult.

Az Önt időarányosan megillető és igénybe nem vett rendes szabadsága kifizetése iránt ... (szervezeti egység megnevezése) keresztül intézkedem.

¹ munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján

A kormányzati szolgálati jogviszony módosítása, megszűnése, megszüntetése, és a szervezeti változásokkal összefüggő közszolgálati munkajogi kérdések

Az Önt megillető cafetéria-juttatások, és egyéb járandóságok, illetve esetleges munkáltatói kölcsöne, tanulmányi szerződése elszámolására az irányadó jogszabályok és belső szabályzatok alapján kerül sor.

Kérem, szíveskedjék a rendelkezésére bocsátott „Elszámoló lapon” feltüntetett szervezeti egységeket felkeresni, tekintettel a Kttv. 74. §-ára, mely alapján a jogviszony megszüntetésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a kormánytisztviselő részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

Kérem továbbá, hogy a rendelkezésére bocsátott hivatalos iratokat az utolsó munkában töltött napján a szervezeti egység vezetőjének átadás-átvételi jegyzőkönyvvel átadni szíveskedjék.

Kormányzati szolgálati jogviszonyából származó igényének érvényesítése érdekében a Kttv. 190. § (2) bekezdés a) pontja alapján a közléstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

Indoklás

Kormányzati szolgálati jogviszonyának megszüntetésére a Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pontjában foglaltak alapján azért került sor, mivel(a bizalomvesztés alapjául szolgáló konkrét tények, körülmények megnevezése).

Budapest, 2015.

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

A Kttv. 70. §-ának és 71. §-ának (1) bekezdése alapján felmentési tilalomra okot adó körülmények:

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap
- betegség miatti keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt.

Kijelentem, hogy velem szemben felmentési tilalomra okot adó körülmény nem áll fenn.

Az Sz/ /2015. számú felmentési okirat egy példányát a mai napon átvettem.

Budapest, 2015.

.....
kormánytisztviselő

Készült ... példányban.
Kapják:

4. számú minta

Felmentés a kormánytisztviselő hivatalára méltatlansága miatt



Közigazgatási szerv megnevezése

Szám: Sz/ /2015.

**úr/asszony részére,
beosztása**

(Születési helye, ideje:
Anyja neve:)

**KORMÁNYZATI SZOLGÁLATI JOGVISZONY
MEGSZÜNTETÉSE**

Értesítem, hogy a ... (közigazgatási szerv megnevezése) fennálló határozatlan/határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszonyát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban Kttv.) 63. § (2) bekezdésének a) pontja alapján

**2015. ... napjával
felmentéssel megszüntetem.**

(3) A méltatlanság jogcímén történő felmentés jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a méltatlanság jogcímén történő felmentés jogát testület jogosult gyakorolni, a tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a felmentés okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják. A hivatalára méltatlanná vált kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentési idő nélkül (azonnali hatállyal) kell megszüntetni.

(5) A méltatlanság jogcímén történő felmentés esetében a 70. és 71. § nem alkalmazható. Felhívom a figyelmét, hogy a Kttv. 64. § (3) bekezdése alapján kormányzati szolgálati jogviszonyát felmentési idő nélkül (azonnali hatállyal) szüntettem meg.

Tájékoztatom, hogy Kttv. 69. § (9) bekezdés e) pontja alapján végkielégítésre nem jogosult.

Az Önt időarányosan megillető és igénybe nem vett rendes szabadsága kifizetése iránt ... (szervezeti egység megnevezése) keresztül intézkedem.

Az Önt megillető cafetéria-juttatások, és egyéb járandóságok, illetve esetleges munkáltatói kölcsöne, tanulmányi szerződése elszámolására az irányadó jogszabályok és belső szabályzatok alapján kerül sor.

Kérem, szíveskedjék a rendelkezésére bocsátott „Elszámoló lapon” feltüntetett szervezeti egységeket felkeresni, tekintettel a Kttv. 74. §-ára, mely alapján a jogviszony megszüntetésekor az utolsó

A kormányzati szolgálati jogviszony módosítása, megszűnése, megszüntetése, és a szervezeti változásokkal összefüggő közszolgálati munkajogi kérdések

munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a kormánytisztviselő részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

Kérem továbbá, hogy a rendelkezésére bocsátott hivatalos iratokat az utolsó munkában töltött napján a szervezeti egység vezetőjének átadás-átvételi jegyzőkönyvvel átadni szíveskedjék.

Kormányzati szolgálati jogviszonyából származó igényének érvényesítése érdekében a Kttv. 190. § (2) bekezdés a) pontja alapján a közléstől számított 30 napon belül közszolgálati panasszal fordulhat a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz.

Indoklás

Kormányzati szolgálati jogviszonyának megszüntetésére a Kttv. 63. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltak alapján azért került sor, mivel(a bizalomvesztés alapjául szolgáló konkrét tények, körülmények megnevezése).

Budapest, 2015.

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

Kijelentem, hogy a munkáltató az Sz/ /2015. számú felmentési okirat átadását megelőzően 2015. – én ismertette velem a felmentés indokait, és lehetőséget adott az azokkal szembeni védekezésre.²

Az Sz/ /2015. számú felmentési okirat egy példányát a mai napon átvettem.

Budapest, 2015.

.....
kormánytisztviselő

Készült ... példányban.
Kapják:

² Csak abban az esetben kötelező eleme az okiratnak, ha az eset (a méltatlanságra okot adó cselekmény) összes körülményeiből adódóan elvárható a munkáltatótól az előzetes tájékoztatás

VII. Jogszabálytár

A módszertani útmutatóhoz felhasznált jogszabályok jegyzéke:

- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXII. törvény (Kjt.)
- a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXXV. törvény (Nbtv.)
- az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (Áht.)
- a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.)
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet
- az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet

ISBN 978-963-9208-51-3