



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**A kormányzati tisztviselők jogállásának összehasonlító elemzése a
V4 országokban**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024. április 10.

Nyilatkozat

A **szerző** nyilatkozik arról, hogy a pályamunka érdemi részét illetően **nem** használta fel a mesterséges intelligenciát, **nem** vette igénybe semmilyen mesterséges intelligenciára alapuló szoftver segítségét.

Kelt: 2024. június 11.

„A KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS MINISZTERIUM 2023/24-ES TANÉVBEN FUTÓ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK A NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI ÉS INNOVÁCIÓS ALAPBÓL FINANSZÍROZOTT SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT.



Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	- 1 -
2. A Visegrádi Négyek közszolgálati rendszereinek elhelyezése az európai térben, közös trendek	- 3 -
2.1 Összehasonlító elemzésem elméleti alapjai	- 4 -
3. Milyen jogi keretek és szabályozás vonatkozik a kormányzati tisztviselők jogállására a Visegrádi Négyek országaiban?	- 5 -
3.1 Lengyelország	- 5 -
3.2 Csehország	- 7 -
3.3 Szlovákia	- 9 -
3.4 Magyarország	- 11 -
4. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának létesítésére, módosítására és megszüntetésére a vizsgált országokban?	- 13 -
4.1 Lengyelország	- 13 -
4.2 Csehország	- 15 -
4.3 Szlovákia	- 17 -
4.4 Magyarország	- 20 -
5. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának fontosabb tartalmi elemeire a vizsgált országokban?	- 22 -
5.1 Lengyelország	- 22 -
5.2 Csehország	- 25 -
5.3 Szlovákia	- 27 -
5.4 Magyarország	- 29 -
6. Kormánytisztviselők jogállásának összehasonlító elemzése	- 31 -
6.1 Jogi keretek, jogállás	- 31 -
6.2 Kiválasztás, jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése	- 32 -
6.3 Jogviszony tartalmi elemei	- 33 -
7. Összefoglalás	- 35 -
Forrásjegyzék	- 37 -

1. Bevezetés

Kutatásom középpontjában a kormányzati köztisztviselők jogállása áll a Visegrádi Négyek országaiban, vagyis Magyarországon, Csehországban, Lengyelországban és Szlovákiában. Ezek az országok hosszú történelmi és kulturális kapcsolatokkal rendelkeznek, és a Visegrádi Négyek (továbbiakban: V4) név is egy középkori szövetségre utal vissza. Egy közös vonás, hogy a történelem során mindegyikük a szocialista blokk része volt, és azóta is a posztiszocialista rendszerű országok közé tartoznak a közszolgálati jog területén.

Az általam végzett kutatás elsődleges indoka a kormányzati köztisztviselők jogállásával kapcsolatos jogi szabályozás különbségeinek megértése. A másodlagos motivációm a hazai szabályozás elhelyezése a nemzetközi, európai térben, több, szintén posztiszocialista közszolgálati jogi rendszerű, hasonló közelmúltbeli történelemmel rendelkező ország jogi szabályozásával összehasonlítva. Azért választottam ezt a témát, mert az összehasonlító tudományterületek már az előző politikatudományi tanulmányaim során különösen felkeltették az érdeklődésemet. A korábbi és a jelenlegi képzésemen megszerzett tudás lehetővé teszi számomra, hogy az összehasonlító megközelítések és a közszolgálati jog területén szerzett ismereteket alkalmazzam kutatásom során. Ezen érdeklődés hajtott arra, hogy tovább mélyítsem ismereteimet a közszolgálati jog területén, különös tekintettel arra, hogy jelenleg is egy minisztériumban dolgozom. A téma iránti kutatási vágyamat elősegítette egy korábbi, egy kutatótársammal írt közös tudományos munkánk. Az Új Nemzeti Kiválóság Programmal járó publikációs lehetőség tovább erősítette azon szándékomat, hogy egy alapos, szakmai körökben helytálló munkát adjak ki a kezem közül.

Kutatásom fő célkitűzése az, hogy egy összehasonlító elemzést készítsék a kormányzati tisztviselők jogállásáról a V4 országokban. Ezen kutatásban számos lehetőséget látok azzal, hogy a 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) által bevezetett friss jogi szabályozást nemzetközi kontextusba helyezem. Kutatásom során azzal foglalkozom, hogy felderítsem, vajon a különböző V4 országok közszolgálati jogi szabályozása milyen közös tendenciákat mutat, és milyen különbségeket találunk. Az eredményektől azt várom, hogy egyértelműbb képet kapok arról, hogy a V4 országokban jelenleg milyen közös vonásai és különbségei vannak a kormányzati tisztviselők jogállásának. Ezek az eredmények szolgálhatnak alapul a további kutatásaim során, amelyek más uniós tagállamokkal való összehasonlításra irányulnak.

Az alábbiakban bemutatom a módszertani keretet, melyet a kutatás során alkalmazom. Először átfogó irodalmi és jogszabályi elemzést végzek. Ezek alapján megismertetem azokat a jogi szempontokat és kritériumokat, amelyekre összpontosítok az összehasonlítás során. Gyűjtök jogszabályokat, rendeleteket és más releváns dokumentumokat az egyes országokból. Az adatok és dokumentumok alapján elvégzem a komparatív elemzést. Az egyes országok közötti hasonlóságokat és különbségeket azonosítom, különös figyelmet fordítva a releváns összehasonlítási pontokra. Végül következtetéseket vonok le a kutatási kérdéseimre adott válaszok alapján.

A kutatásommal kapcsolatban előzetesen a következő kutatási problémákat, kérdéseket vetem fel:

1. Milyen jogi keretek és szabályozás vonatkozik a kormányzati tisztviselők jogállására a Visegrádi Négyek országaiban?
2. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának létesítésére, módosítására és megszüntetésére a vizsgált országokban?
3. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának fontosabb tartalmi elemeire a vizsgált országokban?

Az első kérdéshez kapcsolódóan a jogi keretek közötti különbségekre, például a szabályozás szintjére szeretnék kitérni, illetve a szabályozásokban található közös elemeket szeretném megtalálni. A második kérdéssel kapcsolatban szeretnék betekintést nyerni abba is, hogy hogyan zajlik a jogviszonyok létesítésének, változtatásának, megszüntetésének a folyamata az adott országokban, és milyen jogi garanciák védik a köztisztviselőket. A tartalmi elemekkel kapcsolatban az előmenetelt, bérezést, munkaidőt, teljesítményértékelést, képzési rendszert, jogokat és kötelezettségeket, összeférhetetlenséget, felelősséget szabályozó rendelkezéseket.

A kutatásom felépítése a kutatási kérdésekhez igazodik. Egy rövidebb bevezető rész után a közös trendekre térek ki, illetve ismertetem az összehasonlító elemzésem elméleti hátterét. A következő három fejezetben a kutatási kérdéseimet válaszolom meg a releváns jogszabályok, irodalom ismertetésével. Az utolsó fő fejezetben végzem el az összehasonlító elemzést az államok között, a korábbi fejezetben megállapítottak alapján. Az összefoglalásban a kutatás eredményeit összegzem és következtetéseket vonok le a kormányzati tisztviselők jogállásával kapcsolatban a Visegrádi Négyek országaiban a kutatásom eredményeinek fényében. Ezen kívül kitérek a kutatás eredményeinek további felhasználhatóságára, felvázolom a további kutatási terveim, lehetséges irányait.

2. A Visegrádi Négyek közszolgálati rendszereinek elhelyezése az európai térben, közös trendek

Mielőtt a jelenlegi jogi szabályozás, és az az által alkotott keretek elemzésére térnék rá, fontos említést tennem a vizsgált országok különleges helyzetéről. A bevezetésemben már említettem, hogy a négy állam korábban a szocialista blokk része volt, és így a közszolgálati rendszerüket is a poszt szocialista modellbe sorolják bizonyos kutatók.¹ Ez csatlakozik a skandináv modellel együtt, a klasszikusan elismert angolszász, francia (latin), germán (kontinentális) modellekhez.² A nemzetközi kutatók körében komoly elismerésnek örvend a Demmke-Moilanen szerzőpáros által felállított felosztás, amely a V4-ek országait a kelet-európai tradíciót követő államok közé sorolja, kihagyva ezen csoportból Bulgáriát és Romániát, amely országok szintén a szocialista blokk részei voltak, azonban ezen államok a szerzők szerint a délkelet-európai csoportba tartoznak.³ Azt ki szeretném emelni, hogy ezek a csoportosítások, felosztások nem jól elkülöníthető, és teljesen egyedi rendszereket sejtetnek, hiszen a modellek, tradíciók hatással vannak egymásra, ez a vizsgált országaink esetében különösen igaz.

Az előző kijelentésem könnyen magyarázható azzal, hogy a többi európai állammal ellentétben ezen országok a 90-es évek elején szabadultak meg a szovjet befolyástól, és demokratizálódhattak, és kezdhették lebontani a kommunista rendszerekre jellemző párthűségen alapuló, átpolitizált közigazgatást. Ennek megfelelően megkésett a fejlődésük, és a meglévő modellekből volt lehetőségük átvenni elemeket. A megkésett, és amint azt a későbbiekben kifejtem, államokként igen szerteágazó fejlődésre az újonnan megalakult demokráciák bizonytalansága, és a poszt szocialista politikai kultúra befolyása is erős hatással volt a rendszerváltozások után is. Egy jelentős közös pont a V4-ek rendszerváltozás utáni történelmében 2004. május 1.-je, az államok Európai Unióhoz való csatlakozása. Az országok az uniós tagsághoz vezető út során minden területen fejlődést kellett, hogy felmutassanak és ez nem volt másképp a közszolgálati rendszer területén sem, melyhez jelentős külső segítséget kaptak.⁴

¹ SZAMEL, Katalin – BALÁZS, István – GAJDUSCHEK, György – KOI, Gyula szerk. (2012): *Az Európai Unió tagállamainak közigazgatása*. Budapest, Complex Kiadó.

² DE FORGES, Jean-Michel (1986): *Droit de la fonction publique*. Paris, Presses Universitaires de France.

³ DEMMKE, Christoph – MOILANEN, Timo (2010): *Civil services in the EU of 27: Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*. Frankfurt am Main, Peter Lang. DOI: <https://doi.org/10.3726/978-3-653-00038-2>

⁴ MEYER-SÄHLING, Jan-Hinrik (2011): *The Durability of EU Civil Service Policy in Central and Eastern Europe after Accession*. Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions, Vol. 24, No. 2, April 2011. 231–260.

Azonban tapasztalható, hogy az uniós csatlakozás óta az országok teljesen eltérő utat jártak be. Lengyelországban 2006-ban elfogadtak egy új közzszolgálati törvényt, amely azonban annyira sikertelen volt, hogy két év múlva már le is váltották a jelenlegi szabályozással.⁵ Csehországban egészen 2014-ig várnunk kellett egy egységes, törvényi szintű szabályozásra, miután az Európai Bizottság kilátásba helyezte bizonyos források befagyasztását, ezzel nyomást helyezve az akkori cseh kormányra.⁶ A szlovák szabályozás esetében hasonlóan Csehországhoz, a jelenleg hatályos törvény uniós nyomás hatására jött létre.⁷ Hazánk esetében nem uniós nyomás, sokkal inkább egy belső szemléletváltás okán került átalakításra a szabályozás.⁸

2.1 Összehasonlító elemzésem elméleti alapjai

Mielőtt azonban ezt megtenném, szeretném tisztázni az összehasonlításom elméleti alapjait. A személyzetpolitika fogalma a modern közzszolgálati rendszerek működéséhez elengedhetetlen, és több rétege is megkülönböztethető. Az egyik rétege közzszolgálati pragmatika egyes elemeinek, melyekkel kutatásomban is foglalkozom, a kiválasztás, teljesítményértékelés, felelősség kialakítása és szabályozása. A személyzetpolitikai rendszereket többféleképpen lehet kategorizálni, így létezik a karrier- és munkaköri, centralizált-decentralizált, és a zárt és nyitott kategorizálás. A közös jegye ezen kategorizálásoknak, hogy a közzszféra és a magánszféra elkülönülésére épülnek, és hasonlóképpen jellemzik az országok rendszereit. A gyakorlatban ez annyit jelent, hogy minél több a munkaköri kategóriára jellemző elem, annál nyíltabb és decentralizáltabb a rendszer egyben. Fontos megjegyezni, hogy az országok rendszerei egyre jobban közelítenek egymáshoz, hiszen a jogalkotó igyekszik az összes modell előnyeit beépíteni a saját rendszerébe.

A rendszerek bemutatását, összehasonlítását azon elvek szerint kívánom megtenni, hogy az adott közzszolgálati rendszer milyen arányban hordozza magában a nyílt, illetve zárt személyzetpolitikai rendszerek jellemzőit. Eredetileg ez a kategorizálás a kiválasztás,

⁵ BACH-GOLECKA, Dobrochna (2010): *Public Administration after Communism: The Case of the Polish Civil Service*, Warsaw University Law Review, vol. 10, 2011, no. 3-4, p. 13-16

⁶ POSPÍŠIL, Petr (2015): *Civil Service Act – Complicated Birth of New Legislation*, In MACHOVÁ, Z., TICHÁ, M.: *Proceedings of the 13th International Conference "ECONOMIC POLICY IN THE EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES"*, 1st ed. Ostrava: VŠB-Technical University Ostrava, p. 535-541, ISBN 978-80-248-3796-3.

⁷ NEMEC, Juraj (2018): *Public Administration Reforms in Slovakia: Limited Outcomes (Why?)*, NISPAcee Journal of Public Administration and Policy, 11(1), p. 117-127. <https://doi.org/10.2478/nispa-2018-0005>

⁸ HAZAFI, Zoltán - LUDÁNYI, Dávid (2019): *Közzszolgálati jog I.*, p. 11-14, Nemzeti Közzszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest (Továbbiakban: HAZAFI-LUDÁNYI (2019))

bekerülés módja alapján működött. A modern értelmezés alapján zárt rendszereknek azokat tartjuk, ahol a közszolgálat elkülönül a magánszférától, speciális szabályozás vonatkozik rá, és a karrierelvet követi. A nyílt rendszer ennek ellentéte, a szabályozás kevésbé normatív, a rendszer rugalmasabb, és sokkal több közös vonása van a magánszférával. A rendszereket természetesen nem lehet egyértelműen az egyik, vagy másik csoportba rendelni, hiszen a gyakorlatban a karrier, és a munkaköri rendszer elemei, a közjogi és a munkajogi szabályok vegyesen jelennek meg a szabályozásban.⁹

3. Milyen jogi keretek és szabályozás vonatkozik a kormányzati tisztviselők jogállására a Visegrádi Négyek országában?

Az elméleti áttekintés, és a közös trendek bemutatása után rátérnék a vizsgált államok jelenleg is hatályos, a kormányzati tisztviselők jogállására vonatkozó jogszabályaira, majd a végén összehasonlítom a jogszabályi kereteket az adott országok esetében, kiemelve pár hasonlóságot, illetve eltérést is. A releváns törvényi szabályozás hatályba lépési sorrendjében, Lengyelországgal kezdem az elemzést.

3.1 Lengyelország

A lengyel közszolgálat jogállami, garanciális alapjait az 1997-ben elfogadott Alkotmány fekteti le. Fontos kiemelni, hogy az Alkotmány figyelembe veszi a közszolgálati munkavégzés duális - a közjogi és a foglalkoztatási - jellegét.¹⁰ Ennek megfelelően az Alkotmány rendelkezéseit ezen két csoportba sorolhatjuk. Más fontosabb közjogi jellegű szabályokat is meghoz, mint a hatalmi ágak szétválasztásából fakadó összeférhetetlenségi szabályok,¹¹ illetve a közszféra működésének folyamatosságát, stabilitását célzó jogi garanciák, például a professzionalizmus, politikai pártatlanság biztosítása.¹² Az Alkotmány azt is rögzíti, hogy a miniszterelnök a legfőbb felettese az államigazgatásban dolgozó alkalmazottaknak.¹³

A foglalkoztatási jellegű szabályok alkotmányos deklarációja részletesen megtörténik, kezdve azzal, hogy a lengyel állam felelősséget vállal a munkakörülmények folyamatos

⁹ GYÖRGY, István - HAZAFI, Zoltán (szerk.) (2018): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben.*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 53-63

¹⁰ LUDÁNYI, Dávid: *Lengyelország*, pg. 205, In: HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *Összehasonlító Európai Közszolgálat*, Budapest, kézirat (Továbbiakban: LUDÁNYI (2019))

¹¹ The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997. Article 103. (Továbbiakban: The Constitution of the Republic of Poland)

¹² The Constitution of the Republic of Poland, Article 153. Section 1.

¹³ The Constitution of the Republic of Poland, Article 148. Section 7.

ellenőrzéséért.¹⁴ A főbb alaptörvényi garanciákat fel is sorolja, mint az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei, a munka- foglalkozásválasztás joga,¹⁵ a jogegyenlőség követelménye,¹⁶ különösen a férfiak-nők között megkülönböztetés tilalma.¹⁷ Egyes munkajogi kérdésekre is kitér, például a pihenőidőhöz, fizetett szabadsághoz való jog,¹⁸ egyes szakszervezeti jogok, a sztrájkjog szabályozása.¹⁹ Kiemelkedik a garantált bérminimum említése is, amely nem az Alkotmányban kerül részletes szabályozásra, de annak megállapítását kötelezővé teszi.²⁰

A kormányzati tisztviselők jogállását a 2008. november 21.-én elfogadott, a közszolgálatról nevű törvény rendezi, amely 2009. március 24.-én lépett hatályba.²¹ A jogszabály a szervi hatályát egyértelműen rögzíti, bizonyos szerveket név szerint említ.²² A törvény, egy professzionális és pártatlan közszolgálati rendszer létrehozása érdekében meghatározza a közszolgálatba való felvétel alapvető szabályait, a közszolgálati szervezet felépítésének, működésének és fejlesztésének alapelveit. A jogszabály rögzíti a jogviszony létesítésére, módosítására, illetve megszüntetésére vonatkozó eljárásjogi kereteket.²³ Kitér a közszolgálat intézményrendszerének felépítésére²⁴, illetve az intézményrendszerre vonatkozó szervezeti jogi szabályozásra is, mint a továbbképzésre, emberierőforrás-menedzsmentre, és a fegyelmi felelősségre irányadó elvekre²⁵. A törvény a hatodik és hetedik fejezetében pedig külön kiemeli, és lefekteti a köztisztviselők jogait és kötelezettségeit.²⁶ Ezen felül kiemeli a vezető beosztásban szereplő közszolgák többletjogait, és a pozícióval járó többletkötelezettségeit.²⁷

Amit még fontos kiemelnem, hogy a törvény különböző jogállásokat állapít meg a különböző beosztásokhoz, összesen kettőt. Az első a közszolgálati alkalmazott pozíciója, amely jogállás munkaszerződés alapján történő foglalkoztatás alapján jön létre. A második a köztisztviselő pozíciója, amely egy kinevezésre alapuló jogállás, amely kizárólag határozatlan

¹⁴ The Constitution of the Republic of Poland, Article 24.

¹⁵ The Constitution of the Republic of Poland, Article 65. Section 1.

¹⁶ The Constitution of the Republic of Poland, Article 32.

¹⁷ The Constitution of the Republic of Poland, Article 33.

¹⁸ The Constitution of the Republic of Poland, Article 66. Section 2.

¹⁹ The Constitution of the Republic of Poland, Article 59.

²⁰ The Constitution of the Republic of Poland, Article 65. Section 4.

²¹ Act of 21 November 2008 on Civil Service (Text No. 1505) [Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej]. (Továbbiakban: Act of 21 November 2008 on Civil Service)

²² Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 2

²³ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 4, 11, 26-51, 62-75

²⁴ Act of 21 November 2008 on Civil Service Chapter 2

²⁵ Act of 21 November 2008 on Civil Service Chapter 8, 9

²⁶ Act of 21 November 2008 on Civil Service Chapter 6, 7

²⁷ Act of 21 November 2008 on Civil Service Chapter 4

időre szólhat, és tekinthető egy előléptetésnek is A köztisztviselő kategória különálló csoportja a felsővezetői beosztású köztisztviselők jogállása.²⁸ Az elmondható, hogy a közszolgálati törvény az egy keretjogszabály, és az általa nem szabályozott kérdésekben más jogszabályok, legfőképp a munka törvénykönyve szabályozza a foglalkoztatás egyéb kereteit.²⁹

A kormányzati tisztviselők jogállását jelentősen befolyásolják a rendeletszintű jogszabályok, hiszen foglalkoztatás anyagi- és eljárásjogi részletszabályai ilyen formában kerülnek rögzítésre. A legfőbb szabályozók a miniszterelnöki rendeletek, melyek a köztisztviselők első, illetve periodikus értékelő, ellenőrző eljárását, a nem lengyel állampolgárok lengyel nyelvtudását igazoló dokumentumok elfogadását szabályozzák. Fontos kiemelni, hogy a köztisztviselőkre vonatkozó etikai kódex is miniszterelnöki rendeletben lett meghatározva, 2011-ben. A miniszterelnök mellett a Head of Civil Service (közszolgálat vezetője) is fel van hatalmazva rendeletalkotással, az adott tisztség által meghozott legjelentősebb rendeletek személyzetpolitikai irányvonalakat fektetnek le.³⁰

3.2 Csehország

Az 1992-ben elfogadott cseh Alkotmány az állam, és a közigazgatás jogállami, és jogszabályi garanciáit biztosítja.³¹ A 22. cikkben leszögezi az alapvető, hatalmi ágak szétválasztásából fakadó összeférhetetlenségi eseteket.³² Az Alkotmány nem nevesíti az alapvető jogokat, azonban a 3. cikkében leszögezi azt, hogy az Alkotmánnyal elfogadott cseh Alapjogi Charta a cseh alkotmányos rend része. A Charta az alapvető emberi jogokat és szabadságokat tartalmazza, köztük kitér a klasszikus szociális alapjogokra, mint a szabad munkaválasztáshoz való jog, a tisztességes bérezéshez, munkakörülményekhez való jog, gyülekezési jog, sztrájkjog. Az alkotmány leszögezi, hogy a minisztériumokban, és más államigazgatási szerveknél alkalmazott kormánytisztviselők jogállását törvény határozza meg.³³

Csehország esetében a köztisztviselők jogállására vonatkozóan 2014-ben született először egy önálló törvénytípusú szabályozás. A jogszabály 2015. január 1.-jén lépett hatályba.³⁴ A

²⁸ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 3

²⁹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 9 point 1

³⁰ [Legal framework for the Polish civil service](#)

³¹ Constitution of the Czech Republic of December 16, 1992, Article 2 point 3 (Továbbiakban: Constitution of the Czech Republic)

³² Constitution of the Czech Republic, Article 22

³³ Constitution of the Czech Republic, Article 79 point 2

³⁴ Act of 1 November 2014 on Civil Service

jogszabály specifikusan a köztisztviselők jogállását rendezi, és a második cikkében tételesen felsorolja azon tisztségeket, melyek nem tartoznak a hatálya alá.³⁵ A közszolgálat szervezeti kérdéseit, a köztisztviselők javadalmazását, illetve eljárásjogi rendelkezéseket tartalmaz, de ezek mellett az államigazgatásban munkajogviszonyban foglalkoztatott alkalmazottakra vonatkozóan is tartalmaz rendelkezéseket, összhangban a munka törvénykönyvének rendelkezéseivel.³⁶ A jogszabály meghatározza a köztisztviselő pontos fogalmát, jogállását.³⁷ A jogszabály szervi hatálya általánosít, ugyanis bevezeti a „közhatalóság” fogalmát, mely értelmezésében lehet minisztérium, vagy bármely más törvény által létrehozott és törvény által kifejezetten hatóságként, vagy államigazgatási szervként meghatározott szerv.³⁸ A jogszabály a professzionális, és depolitizált közszolgálat alapjait kívánta lefektetni, és a cél elérése érdekében több rendelkezést is hozott. Szigorú - a hatalmi ágak megosztásából fakadó, politikai, gazdasági, és hozzátartozói - összeférhetetlenséget kizáró szabályokat vezetett be.³⁹

A cseh közszolgálati törvény a jogegyenlőség intézményét, illetve a diszkrimináció tilalmát is közvetlenül tiltja azzal, hogy a munka törvénykönyvének erre vonatkozó rendelkezéseit kiterjeszti a köztisztviselőkre.⁴⁰ Ezen felül részletesen szabályozza a köztisztviselők képviseleti jogait, a szakszervezetek jogkörét, rögzíti a konzultációs lehetőségeket az alkalmazottak számára, illetve kitér a kollektív szerződés szabályozására is. Ezen rendelkezéseiben a jogszabály sokat utal a munka törvénykönyvének rendelkezéseire, de emellett több sajátos szabályozást is megfogalmaz.⁴¹ Ehhez kapcsolódóan kiemelném azt is, hogy a köztisztviselők jogairól és kötelezettségeiről is részletesen rendelkezik.⁴²

A cseh szabályozás esetében is szerepet kapnak a rendeleti szintű jogszabályok, hiszen az új közszolgálati törvény minden rendelkezése csak a végrehajtási rendelete hatályba lépése után tudott joghatást kifejteni.⁴³ Más kérdésekben is rendeletek tartalmazzák a részletszabályozást, ilyen például az illetményrendszer, melynek ugyan felépítése a törvényben található meg, de az alapilletményre vonatkozó szabályokat, a fizetési fokozatokat kormányrendelet tartalmazza.⁴⁴ Az teljesítményértékelés részletszabályait szintén

³⁵ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 2

³⁶ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 1

³⁷ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 6

³⁸ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 3

³⁹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 33, 43, 80-82

⁴⁰ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 98

⁴¹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 131-143

⁴² Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 77-79

⁴³ Government Regulation No. 145/2015 Coll.

⁴⁴ Government Regulation No. 464/2022 Coll.

kormányrendelet fekteti le.⁴⁵ Végül, de nem utolsósorban ismétetem megemlíteném a közszolgálati etikai kódexet, amely a közszolgálati törvény életbe lépése után a szervek belső szabályozásának részévé vált, és a Belügyminisztérium Közszolgálati Osztálya adja ki a utasítást a kódex felülvizsgálatára, módosítására.⁴⁶

3.3 Szlovákia

Az 1992-ben elfogadott alkotmány rögzíti a munkavállalás szabadságát, illetve a tisztességes munkakörülmények biztosítását az állam terhére.⁴⁷ Rögzíti a szakszervezetek alapításának szabadságát, jogait, illetve a sztrájk jogát is.⁴⁸ Az Alkotmány szabályozza az politikai-gazdasági összeférhetetlenségi szabályokat is a fegyveres szervek állományának, bírának, a kormány tagjai és a köztisztviselők számára is.⁴⁹ A közigazgatási szervek jogállásáról is említést tesz, megkülönbözteti a központi és helyi közigazgatási szerveket, de csak azt határozza meg, hogy egy törvény hozza létre ezeket a szerveket.⁵⁰

A szlovák közszolgálati jogot meghatározó törvényi szabályozás esetében, ellentétben Csehországgal, ahol egészen az említett 2015-ben hatálya lépett törvényig kellett várni az önálló szabályozásra, Szlovákiában a 2017-ben hatályba lépett törvény a 3. volt a közszolgálati törvények sorában. Az új közszolgálati törvény, hasonlóan a cseh helyzethez, erős nemzetközi nyomásra készült el, azon okból, hogy a 2009-ben elfogadott szabályozás jelentős visszalépés volt az ország EU-s csatlakozásakor érvényben lévő szabályozáshoz képest.⁵¹

A jogszabályban a jogalkotó az első fejezetében lefekteti a közszolgálat alapelveit, és bővíti is azokat hozzá képest. A politikai semlegesség, hatékonyság, pártatlanság, professzionalizmus az előző szabályozás után itt is megjelenik. Bővülnek az alapelvek a törvényesség, átlátható működés, átlátható és egyenlő foglalkoztatás és díjazás, illetve az egyenlő bánásmód követelményével.⁵² A jogszabály külön fejezetet szentel az etikus magatartás követelményeinek, illetve az etikai kódex rögzítésének.⁵³ A gazdasági és

⁴⁵ Government Regulation No. 36/2019 Coll.

⁴⁶ URBAN, Petr (2019): *Civil Service Ethics in the Czech Republic: Recent Developments and Challenges*, pg. 5, Institute of Philosophy – Czech Academy of Sciences – Prague

⁴⁷ Constitution of the Slovak Republic Article 35-36

⁴⁸ Constitution of the Slovak Republic. Article 37

⁴⁹ Constitution of the Slovak Republic, Article 54, 109

⁵⁰ Constitution of the Slovak Republic, Article 54, 122

⁵¹ LUDÁNYI, Dávid: *Csehország és Szlovákia*, p. 237-238, In: HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *Összehasonlító Európai Közszolgálat*, Budapest, kézirat

⁵² Act No. 55/2017 Coll. on the Civil Service Article I. (Továbbiakban: Act No. 55/2017 Coll.)

⁵³ Act No. 55/2017 Coll. 14a. §

hozzátartozói összeférhetetlenségi esetek is felsorolásra kerülnek a jogszabályban⁵⁴ A törvény a személyi hatályát egyértelműen tisztázza.⁵⁵ A szabályozás újra bevezette a vezető beosztású tisztviselő fogalmát, a pozícióval járó többletjogok és többletkötelezettségek részletezésével.⁵⁶ A törvény külön kiemeli a friss diplomás személyek (Absolvent) csoportját, mely csoport alatt azon állampolgárokat értik, akik 30 év alattiak, és 2 évnél hamarabb szerezték meg főiskolai/egyetemi végzettségüket államtudományi, jogi területen, és részt vesznek az általános kiválasztási folyamatban valamely pozícióra való jelentkezésükkel. Külön paragrafus részletezi ezen személyek jogállását.⁵⁷

Azt azonban fontos kiemelni, hogy a törvény kitér arra, hogy az államigazgatásban nem kizárólag köztisztviselőket lehet alkalmazni, megkülönbözteti a közszolgálati alkalmazottak és a munkavállalók fogalmát is. Ennek megfelelően több ízben is utal a munka törvénykönyvére is.⁵⁸ A szervezeti hatályról is részletesen rendelkezik a jogszabály, ugyan nem konkrét szerveket, de az összes szervtípust felsorolja, illetve a különleges jogállású szervek esetén, amelyek a hatálya alá tartoznak, egy taxatív felsorolással rendelkezik.⁵⁹ A korábbi szabályozásokból fakadó hiányosságok, és az ennek következményeképp kialakult negatív tapasztalatok hatására az új jogszabály több személyzetpolitikai rendelkezést, azt irányító szervet hozott létre. A Kormányiroda az közszolgálati személyzetpolitika központja, igazgatja azt, és felelős a releváns joganyag egységes végrehajtásáért, rendeletalkotási jogkörrel van felruházva, és a kiválasztási eljárásokat is az adott szerv folytatja le.⁶⁰

A szlovák szabályozási rendszer esetében is jelentős szerepet játszanak a kormányrendeletek, és a már bemutatott Kormányiroda rendeletei is. Kormányrendelet szabályozza a közszolgálati ágazatokat,⁶¹ azon tisztségek körét, melyeket kizárólag szlovák állampolgárok tölthetnek be,⁶² illetve a köztisztviselők díjazásának részletszabályait.⁶³ A különböző kormányirodai rendeletek szabályozzák a köztisztviselők értékelési folyamatait⁶⁴, a pályáztatás részletszabályait⁶⁵, a képzés, továbbképzés részletszabályozását⁶⁶,

⁵⁴ Act No. 55/2017 Coll. 54 §

⁵⁵ Act No. 55/2017 Coll. 1 §, 7 §

⁵⁶ Act No. 55/2017 Coll. 20 §

⁵⁷ Act No. 55/2017 Coll. 9 §, 9a §

⁵⁸ Act No. 55/2017 Coll. 171 §

⁵⁹ Act No. 55/2017 Coll. 15 §

⁶⁰ Act No. 55/2017 Coll. 20 §

⁶¹ Government Regulation 113/2017 Coll.

⁶² Government Regulation 114/2017 Coll.

⁶³ Government Regulation 295/2022 Coll.

⁶⁴ Office of the Government of the Slovak Republic Decree 136/2017 Coll.

⁶⁵ Office of the Government of the Slovak Republic Decree 127/2017 Coll.

⁶⁶ Office of the Government of the Slovak Republic Decree 126/2017 Coll.

személyzetpolitikai kérdéseket⁶⁷. Az Etikai Kódex részletes leírását is egy ilyen rendeletben tették közzé.⁶⁸ A szlovák jogrendszer különlegessége az, hogy itt megjelenik a kollektív szerződés intézménye is, ugyanis 2022-ben született egy megállapodás az állam és a szakszervezetek között, amely a köztisztviselők munkaidejére, illetményére, és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan tartalmaz rendelkezéseket.⁶⁹

3.4 Magyarország

A magyar alaptörvény 2011-ben került elfogadásra. Az Alaptörvény rögzíti a munkavállalás szabadságát, és azt is kijelenti, hogy az állam biztosítja a munkavégzés lehetőségét, feltételeit.⁷⁰ A szakszervezetek alapítási jogát, azok működésének garanciáit, és a tisztességes munkakörülmények alapjogát is rögzíti.⁷¹ A közigazgatási rendszerről kimondja, hogy annak a legfőbb szerve a kormány.⁷² A minisztériumokat nem nevesíti, arról rendelkezik, hogy azokat egy törvényben szükséges felsorolni. Kitér arra, hogy az általános hatáskörű területi államigazgatási szervek a fővárosi és a vármegyei kormányhivatalok, és a kormánytisztviselők jogállását törvény szabályozza.⁷³

A magyar kormánytisztviselők, tehát az államigazgatásban dolgozó tisztviselők, jogállásának részletszabályait a 2018. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Kit.) határozza meg.⁷⁴ A törvény az első paragrafusában meghatározza annak személyi hatályát, méghozzá úgy, hogy egy új fogalmat - kormánytisztviselő – vezet be. A személyi hatály kiterjedését részletesen szabályozza⁷⁵, és a jogviszonyok szétválasztása is megtörténik, ez alapján megkülönböztetjük a politikai szolgálati jogviszonyt, biztosi jogviszonyt, és a kormányzati szolgálati jogviszonyt.⁷⁶ A kormányzati szolgálati jogviszony jogállását is részletesen szabályozza, a jogviszony a Kormány és a kormánytisztviselő között jön létre.⁷⁷ A fentiekben említett jogviszonyokat a törvény teljes körben részletezi, a kormányzati szolgálati jogviszony vezető beosztásai, a szakmai felsővezető⁷⁸ és a szakmai vezető⁷⁹ többletjogait és

⁶⁷ Office of the Government of the Slovak Republic Decree 505/2019 Coll.

⁶⁸ Office of the Government of the Slovak Republic Decree 400/2019 Coll.

⁶⁹ Civil Service Sectoral Collective Agreement for 2022.

⁷⁰ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XIII. cikk (Továbbiakban: Alaptörvény)

⁷¹ Alaptörvény XVII. cikk

⁷² Alaptörvény 15. cikk

⁷³ Alaptörvény 17. cikk

⁷⁴ 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról (Továbbiakban: Kit.)

⁷⁵ Kit. 1. §, 1/A. §

⁷⁶ Kit. 3. §

⁷⁷ Kit. 80. §

⁷⁸ Kit. 223. § - 250. §

⁷⁹ Kit. 250/A. § - 265. §

többletkötelezettségeit rögzíti. A munkáltatói jogkör gyakorlójának a kormányzati igazgatási szerv hivatali szervezetének vezetőjét jelöli ki a jogszabály, amennyiben törvény vagy kormányrendelet másképp nem rendelkezik.⁸⁰ A kormánytisztviselők szorosabb kapcsolatát a kormányzattal jól jelzi az, hogy a jogállásuk a Kormány tagjainak jogállásával együtt, egy jogszabályban kerülnek rendezésre.⁸¹ Fontos kiemelni, hogy a Kit. nem sorolja a kormánytisztviselők sorába a munkajogviszonyban foglalkoztatottakat, de engedélyezi azt, hogy a törvény hatálya alá eső szerveknél munkajogviszonyban is foglalkoztassanak munkavállalókat. Külön szabályokat is hoz rájuk, azonban kiemeli, hogy a jogviszony alapvető elemeit a munka törvénykönyve szabályozza.⁸²

A törvény szervei hatálya felsorolásra kerül, a központi kormányzati közigazgatási szervek, kormányzati főhivatalok, és a területi kormányzati szervek csoportját tudjuk megkülönböztetni.⁸³ A törvény részletesen ismerteti a különböző kormányzati igazgatási szervek, a Kormány, a Miniszterelnöki Kormányiroda, minisztérium, kormányzati főhivatal, központi hivatal, illetve a kormányhivatalok jogállását.⁸⁴ Ezek közül a kormányzati főhivatalokat sorolja fel taxatív módon.⁸⁵ A harmadik részben részletesen szabályozza a személyzetpolitikai kérdéseket⁸⁶, és a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv jogállását, feladatkörét is tisztázza. A Kit. nem nevesíti ezt a szervet, annak megállapítását kormányrendeletben szükséges meghozni a rendelkezése szerint.⁸⁷ A Kormány ezzel a feladattal a Miniszterelnöki Kormányirodát bízta meg.⁸⁸

A Kit. részletezi az általános magatartási követelményeket és alapelveket, a jóhiszeműség és a tisztesség elvét, a joggal való visszaélés tilalmát, a szakszerűség elvét, a hatékonyság elvét, a személyiségi jogok védelmét.⁸⁹ A Kit. rendezi a Magyar Köztisztviselői Kar jogállását, feladat- és hatáskörét, illetve a tagsági jogviszonnyal összefüggő szabályokat.⁹⁰ Ezen felül fontos szerepe van az etikai részletszabályok megalkotásában, és az etikai eljárás rendszerének kialakításában, és annak lefolytatásában.⁹¹ A törvény rögzíti a

⁸⁰ Kit. 81. §

⁸¹ LUDÁNYI, Dávid (2019): *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény rövid magyarázata*, pg. 12, Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest (Továbbiakban: LUDÁNYI (2019b))

⁸² Kit. 278. §

⁸³ Kit. 2. §

⁸⁴ Kit. 5. § - 50. §

⁸⁵ Kit. 2. §

⁸⁶ Kit. 51. § - 60. §

⁸⁷ Kit. 61. § - 62. §

⁸⁸ 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet 8. § (2)

⁸⁹ Kit. 63. § - 67. §

⁹⁰ Kit. 76. § - 78/A. §

⁹¹ Kit. 77. § (3) b)

kormánytisztviselőre vonatkozó összes összeférhetetlenségi formulát, beleértve a gazdasági, politikai, hozzátartozói eseteket.⁹² A képzési rendszer alapvető szabályait is lefekteti a törvény.⁹³

A hazánk esetében szintén elengedhetetlenek a rendeleti szintű szabályozások a köztisztviselői jogállás tisztázásában. A 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet a személyügyi központként funkcionáló szervet határozza meg, a Közzszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszer, és a személyügyi központ működésének részletszabályait szintén egy kormányrendelet határozza meg.⁹⁴ A fővárosi és vármegyei kormányhivatalok, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalok részletes jogállását, feladatkörüket, az ott foglalkoztatott kormánytisztviselők jogállását a 568/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet szabályozza. Az egyéb személyügyi, létszámgazdálkodási kérdések részletszabályai is így kerültek rögzítésre⁹⁵, illetve a teljesítményértékelés⁹⁶ és továbbképzés, képzés⁹⁷ részletszabályai is ily módon kerültek szabályozásra.

4. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának létesítésére, módosítására és megszüntetésére a vizsgált országokban?

Az alábbi fejezetben a kormányzati tisztviselők jogállásának létesítésére, megszüntetésére, illetve a módosításra vonatkozó szabályokat ismertetem. A jogviszony létesítésének lényeges eleméről, a kiválasztási eljárásról is szót kívánok ejteni.

4.1 Lengyelország

Alkotmányi rendelkezés rögzíti azt, hogy a teljes jogú lengyel állampolgároknak az egyenlőség elve alapján van joguk a közzszolgáltatások igénybevételére és a közhivatalok viselésére.⁹⁸ A közhivatal viselésére jogosult személyeknek az első kitétel főszabály szerint a lengyel állampolgárság, azonban vannak kivételes esetek.⁹⁹ Az adott, nem lengyel állampolgár, személynek hitelt érdemlően bizonyítania szükséges a lengyel nyelvtudását, egy miniszterelnöki rendeletben meghatározott módon.¹⁰⁰ A további követelmények közé tartozik a cselekvőképesség, a büntetlen előélet, a kifogástalan életmód és a szükséges képzési

⁹² Kit. 95. §

⁹³ Kit. 98. §

⁹⁴ 716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet

⁹⁵ 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet

⁹⁶ 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet

⁹⁷ 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet

⁹⁸ The Constitution of the Republic of Poland, Article 60.

⁹⁹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 4 Section 1

¹⁰⁰ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 5 Section 2

követelmények teljesítése.¹⁰¹ További követelmények vonatkoznak azon közszolgálati alkalmazottakra, akik a munkajogviszonyukból a kinevezéses foglalkoztatási formára váltanak, például az MSc szintű végzettség, és a külföldi nyelvismeret.¹⁰² A közszolgálat vezetőjére, illetve az ő helyettesére az a további feltétel vonatkozik az előbb felsoroltakon felül, hogy nem lehetnek tagjai egy politikai pártnak sem.¹⁰³

A *kiválasztási eljárás* a toborzással kezdődik meg, mely a nyilvánosság, és a verseny elvét követi.¹⁰⁴ A kiválasztási eljárás részletszabályait nagy mértékben az adott szerv főigazgatója hozza meg, a jogszabályok mindössze a keretet adják meg ahhoz.¹⁰⁵ A toborzási eljárás átláthatóságát annak folyamatos, és alapos dokumentálása biztosítja, a folyamatot egy kijelölt felvételi bizottság bonyolítja le.¹⁰⁶ Ezt követi a szelekciós eljárás, mely első részében a felvételi bizottság, egy legfeljebb öt főből álló listát készít az adott szerv vezetőjének. Ezen, maximum öt jelölt, nem csak az általános követelményeknek, hanem az adott munkakör betöltéséhez szükséges további feltételek közül a legtöbbnek megfelel.¹⁰⁷ A szelekciós eljárás második felében az adott szerv főigazgatója kiválasztja az általa legalkalmasabbnak vélt jelöltet.¹⁰⁸

Az *új belépő jogviszonya*, státuszától függően határozott, vagy határozatlan időre szólhat. Egy közszolgálati alkalmazott is kaphat határozatlan idejű szerződést, amennyiben bizonyos feltételeknek megfelel.¹⁰⁹ A pályakezdők esetében azonban minden esetben határozott, 12 hónapos jogviszony megkötése az előírás.¹¹⁰ Azonban a főszabály szerint a pályakezdők számára még hátravan az előkészítő szolgálat intézménye, amely egy legfeljebb 4 hónapos eljárás, amely biztosítja az adott alkalmazott elméleti és gyakorlati felkészítését a munkaköre betöltéséhez. A felkészítés egy vizsgával zárul. Ezen eljárás azonban nem vonatkozik a Nemzeti Közigazgatási Főiskolában (Továbbiakban: KSAP) végzettséget szerzettekre, illetve a felsővezetői pozícióban alkalmazásra kerülőkre. Fontos kiemelni, hogy az adott szerv főigazgatójának itt van mérlegelési lehetősége, ő határozza meg az előkészítő szolgálat lebonyolításának módját, illetve kérhet mentességet is az alól az alkalmazottja számára.

¹⁰¹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 4

¹⁰² Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 40

¹⁰³ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 11

¹⁰⁴ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 6, 26, 28 Section 1

¹⁰⁵ LUDÁNYI (2019): i.m. pg. 214.

¹⁰⁶ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 30

¹⁰⁷ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 29a

¹⁰⁸ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 31

¹⁰⁹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 35 Section 1, 2

¹¹⁰ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 35 Section 3

Azonban a törvény leszögezi azt, hogy a vizsga teljesítési kötelezettsége alól nincs lehetőség kitérni.¹¹¹

A kinevezéstől, közszolgálati szerződéstől eltérő foglalkoztatást, a jogviszony módosítását illetően a közszolgálati törvény az adott szerv főigazgatóját, illetve a közszolgálat vezetőjét ruházza fel hatáskörökkel, egyoldalú jognyilatkozatok tételére. A jogviszony egyoldalú módosítására, és az áthelyezésre azonban különböző korlátokat állít fel a jogszabály, védve a kiskorú (15 év alatti) gyermeküket egyedül nevelő, és a várandós foglalkoztatottakat. Abban az esetben, ha az új álláshely díjazása alacsonyabb, mint az előző, az érintett személy az új álláshelyén 3 hónapig az előző pozíciója díjazására jogosult.¹¹² A törvény rögzíti a továbbfoglalkoztatás kötelezettségét abban az esetben, ha a foglalkoztatott a szerv jogutód nélküli megszűnése, illetve átszervezés miatt veszíti el állását.¹¹³

A jogviszony megszűnésének és kötelező, illetve feltételes jellegű megszüntetésének eseteit a jogszabály taxatív módon sorolja fel. A megszűnési okok közé tartoznak a különböző érdemtelenségi esetek és az állampolgárság elvesztése.¹¹⁴ A kötelező megszüntetési okok közé tartozik az elégtelen teljesítmény, a kifogásolható életmód, az egészségügyi alkalmatlanság, munkaképtelenség beállása. A feltételes megszüntetési esetek közé sorolja a jogszabály azt az esetet, amikor a foglalkoztatott nem jelenik meg a kötelező egészségügyi vizsgálatokon.¹¹⁵ Azon megszüntetési esetek közé, ahol értesítés nélkül megtörténhet a jogviszony felbontása azokat soroljuk, ahol a foglalkoztatott 1 évig képtelen volt ellátni feladatkörét egészségügyi okokból, illetve a foglalkoztatott önhibájából fakadó munkakörben történt szabálysértést, jogsértést követett el.¹¹⁶ Azonban a jogszabály erre az esetre is védelmet biztosít az alkalmazottak számára, például az utolsó esetben 1 hónapos elévülési időt alkalmaz.¹¹⁷

4.2 Csehország

A cseh alkotmány a köztisztviselők jogállására nem tartalmaz konkrét rendelkezéseket, mindössze annyit, hogy jogállásukat törvény határozza meg. A cseh közszolgálati törvény kinevezésre vonatkozó rendelkezései azonban konkrét szabályokat rögzítenek. Közhivatalt azon személyek viselhetnek, akik cseh, EU-s tagállam, és EGT tagállam állampolgárai,

¹¹¹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 36

¹¹² Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 62, 63

¹¹³ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 66

¹¹⁴ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 70

¹¹⁵ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 71 Section 1, 2

¹¹⁶ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 71 Section 3, 7

¹¹⁷ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 71 Section 8

cselekvőképesek, büntetlen előélettel rendelkeznek, és megfelelnek az egészségügyi, illetve képzési követelményeknek.¹¹⁸ A kiválasztási bizottság továbbá különös feltételeket is szabhat, amennyiben azt a betölteni kívánt munkakör jellege szükségessé teszi.¹¹⁹ A nem cseh állampolgárok számára előírt feltétel, hogy bizonyítják cseh nyelvtudásukat.¹²⁰

A *kiválasztási eljárást* egy kiválasztási bizottságnak szükséges lebonyolítania, amely 3 főből áll.¹²¹ A toborzással kezdik meg az eljárást, mely a nyilvánosság elvei szerint történik, az üres álláshelyet kötelesek közzé tenni. A törvény arról is rendelkezik, hogy az üres álláshely kizárólag egy sikeres kiválasztási eljárás után tölthető be, és az eljárás időtartamának 60 napot szab meg.¹²² A törvény részletesen meghatározza a benyújtandó dokumentumok listáját a pályázók számára.¹²³ Az eljárás a szelekcióval folytatódik, amely attól függően, hogy ötnél több jelölt van, írásbeli és szóbeli fordulóval kerül megtartásra. A szóbeli interjúra legalább az írásbeli teszten három legjobb eredményt elért jelöltet hívják be. A sikeres pályázó a három legjobban teljesítő jelölt közül kerül ki.¹²⁴

A cseh közzszolgálati rendszerben *új jogviszony* kizárólag kinevezéssel jöhet létre, főszabály szerint határozatlan időre.¹²⁵ Vannak kivételes esetek, amikor határozott időre is van lehetőség kinevezni a foglalkoztatottat, ilyenek az olyan esetek, ahol helyettesítés történik, illetve több eshetőség is fennáll, melyet kormányrendeletek szabályoznak.¹²⁶ Továbbá fontos, hogy azon köztisztviselők számára, akik még nem teljesítették a közzszolgálati vizsgájukat, kizárólag határozott időre, 12 hónapra adható kinevezés.¹²⁷

A *jogviszony módosítása*, és az *eltérő foglalkoztatás* lehetőségeit a törvény részletesen, minden esetet felsorolva, szabályozza. Taxatív módon felsorolja az áthelyezés, kirendelés, kiküldetés, és a felfüggesztés eseteit, de arról is rendelkezik, hogy a különböző vezető pozíciókba történő kinevezés esetén mi a pontos eljárás.¹²⁸ A várandós, a 8 év alatti gyermeket nevelő, illetve 15 év alatti gyermeket egyedül nevelő alkalmazottak védelmet élveznek a szabályozás keretein belül.¹²⁹ A munkaadó szervezet jogutód nélküli megszűnésének esetére és az adott munkakör átszervezés okán történő megszűnésére is részletes szabályokat

¹¹⁸ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 25 point 1

¹¹⁹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 25 point 5

¹²⁰ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 25 point 2

¹²¹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 28

¹²² Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 24

¹²³ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 26

¹²⁴ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 28, 28b

¹²⁵ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 21 point 1

¹²⁶ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 21 point 2, 3

¹²⁷ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 21 point 2, Article 29 point 1

¹²⁸ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 44-70

¹²⁹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 45 point 3

tartalmaz a törvény, ilyen esetben a továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli a szerveket, illetve alacsonyabb illetményű pozícióba kizárólag a beleegyezésével helyezhető át a köztisztviselő.¹³⁰

A *jogviszony megszűnésének, megszüntetésének* eseteit a törvény részletesen szabályozza. A jogviszony a köztisztviselő halálával, illetve a határozott idejű kinevezés lejártával szűnik meg.¹³¹ A megszüntetési okokat a jogszabály jól elhatárolható csoportokba szedi. Azonban az összehasonlítás érdekében érdemesebb ezeket a kötelező megszüntetés és a feltételes megszüntetés csoportjaiba szedni. A köztisztviselő jogviszonyát meg kell szüntetni, amennyiben az adott személy betölti a 70. életévét, elveszti cselekvőképességét, vagy valamilyen érdemtelenségi ok áll fenn vele kapcsolatban. Ezek közé tartozik a bűncselekményért történő jogerős elítélés, fegyelmi ügyek, illetve a közszolgálati vizsga többszöri sikertelen teljesítése, és a hatalmi ágakból fakadó összeférhetetlenség.¹³²

A *jogviszony megszüntetésére* van lehetőség a kinevező hatóság által abban az esetben, ha az adott személy szakmai teljesítménye elégtelen, bizonyos, a munkakör betöltéséhez elengedhetetlen, feltételeknek nem tud megfelelni, illetve akkor, ha a köztisztviselő tartalékállományban töltött ideje lejárt, és őt nincs lehetőség egy másik, számára megfelelő munkakörbe kinevezni. Továbbá a próbaidő alatt mind a kinevező hatóság és a köztisztviselő is megszüntetheti a jogviszonyt.¹³³ A jogszabály világos szabályokat fektet le a jogviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozóan, ezzel védve a köztisztviselőket. Jogellenes megszüntetés esetén a köztisztviselő jogosult arra, hogy a korábbi álláshelyét betöltse. Amennyiben ez nem lehetséges, úgy egy ugyanolyan munkakörben szükséges foglalkoztatni az adott személyt, és beleegyezésével, egy alacsonyabb illetménnyel járó pozícióba is lehetséges az áthelyezése.¹³⁴

4.3 Szlovákia

A szlovák Alkotmány, hasonlóan a cseh Alkotmányhoz, nem tartalmaz konkrét rendelkezéseket a köztisztviselők jogállására, így a jogviszony létesítésére sem. A törvényi szabályozás rendelkezik erről részletesen. A közszolgálatban munkát vállalni kívánó személyek az alábbi általános követelményeknek szükséges megfelelnie: cselekvőképesség, kifogásolhatatlan életmód, ismeri a szlovák nyelvet, és megfelel a képesítési

¹³⁰ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 70 point 3

¹³¹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 71

¹³² Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 74

¹³³ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 72-73

¹³⁴ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 75

követelményeknek.¹³⁵ Különleges alkalmazási feltételek közé tartozik az egészségügyi alkalmasság, külföldi nyelvismeret, és a korábbi szakmai tapasztalat. További követelményeket rendelet, illetve a pozíciót meghirdető szerv belső szabályzata is szabhat követelményeket a pályázók számára.¹³⁶ A bizonyítékként szolgáló dokumentumokról részletes szabályokat tartalmaz a törvény, különösen a büntetlen előéletre vonatkozóan, itt már megkülönbözteti a szlovák és nem szlovák állampolgárokat is.¹³⁷

A *kiválasztási eljárás* kettős természetet mutat. Egyrészt a kiválasztási eljárás lehet egyéni, vagy kollektív.¹³⁸ Másrészt a jogszabály ugyan előírja, hogy a betöltendő álláshelyet meg kell hirdetni, és a toborzás a nyilvánosság elvét követi,¹³⁹ azonban a törvény azon eseteket is tételesen felsorolja, amikor a kiválasztási eljárás nélkül is alkalmazható a jelentkező.¹⁴⁰ Ezen felül külön nevesíti a belső kiválasztási eljárás intézményét.¹⁴¹ Az egyéni szelekciós eljárást egy három főből álló kiválasztási bizottság bonyolítja le.¹⁴² A szelekciós eljárás állhat egy szóbeli fordulóból, illetve bizonyos esetekben egy írásbeli forduló előzi meg az interjút.¹⁴³ Az egyéni kiválasztási eljárás menetéről, határidőkről, és a jelölteknek vizsgálandó tudásról részletes szabályokat rögzít a jogszabály.¹⁴⁴ A kollektív kiválasztási eljárás kifejezetten a friss diplomás, pályakezdő köztisztviselők számára biztosított lehetőség. A jogszabály rögzíti, hogy évente legalább egy ilyen eljárást le kell bonyolítani. Az eljárás első része az írásbeli forduló, melyet a Kormányiroda szervez meg. A sikeres jelöltek bekerülnek a Kormányiroda által vezetett sikeres diplomások nyilvántartásába, és a második fordulót már az a szerv bonyolítja le, akik olyan pozíciót tudnak ajánlani a jelölteknek, amelyet be tudnak tölteni. A második forduló egy szóbeli interjúból áll.¹⁴⁵

A *közszolgálati foglalkoztatás* a szlovák rendszerben határozatlan időre, illetve határozott időre szóló szolgálati szerződéssel történhet meg. Főtisztviselői, illetve különleges jogállású tisztségek esetén kinevezéssel történik meg a jogviszony létesítése.¹⁴⁶ Az új jogviszony kezdetekor 3 hónap próbaidő letöltése szükséges, kivéve abban az esetben, ha a köztisztviselő

¹³⁵ Act No. 55/2017 Coll. 38 § (1)

¹³⁶ Act No. 55/2017 Coll. 38 § (2)

¹³⁷ Act No. 55/2017 Coll. 38 § (4) - (6)

¹³⁸ Act No. 55/2017 Coll. 40 §

¹³⁹ Act No. 55/2017 Coll. 40 §

¹⁴⁰ Act No. 55/2017 Coll. 36 § (3)

¹⁴¹ Act No. 55/2017 Coll. 40 § (3)

¹⁴² Act No. 55/2017 Coll. 40 § (10)

¹⁴³ Act No. 55/2017 Coll. 40 § (6)

¹⁴⁴ Act No. 55/2017 Coll. 40-41 §

¹⁴⁵ Act No. 55/2017 Coll. 44 §

¹⁴⁶ Act No. 55/2017 Coll. 48 § 50 §

ezt közvetlenül megelőzőleg is közszolgálati jogviszonyban volt, és ott már letelt a próbaidő.¹⁴⁷

A *jogviszony módosítását, az eltérő foglalkoztatás* feltételeit a jogszabály részletesen szabályozza, kitérve azokra az esetekre is, hogy mikor van lehetőség egyoldalúan módosítani a szerződést, és mikor szükséges a köztisztviselő beleegyezése a jogviszony módosításába a kirendelés, áthelyezés, kihelyezés, ideiglenes helyettesítés esetében.¹⁴⁸ A jogszabály azonban rögzíti a köztisztviselők védelmét szolgáló szabályokat is, például a várandós, kisgyermeket nevelő édesanyák ideiglenes szolgálaton kívül helyezése, és az illetményük hiánytalan folyósítása.¹⁴⁹ A továbbfoglalkoztatási kötelezettséget is szabályozza, és garantálja.¹⁵⁰

A *jogviszony megszűnését* illetően a törvény tiszta szabályokat fektet le. A közszolgálati jogviszony megszűnik a köztisztviselő halálával, közös megegyezéssel, lemondással, azonnali megszüntetéssel, és a próbaidő alatt.¹⁵¹ A közös megegyezésre részletszabályok vonatkoznak, ahol rögzítve van, hogy bármilyen dátumban megegyezhet a munkáltatói jogok gyakorlója és a köztisztviselő.¹⁵² A törvény egy két hónapos felmondási időről is rendelkezik.¹⁵³ A munkáltató állami szerv egyoldalúan akkor mondhatja fel a köztisztviselő szerződését, ha az adott személy nem felel meg az egészségügyi feltételeknek, ha átszervezés során az adott pozíció megszűnt, és nem tud más álláshelyet felajánlani a köztisztviselőnek, vagy az a felajánlott pozíciót nem fogadja el. Továbbá, ha a köztisztviselő több ízben elégtelenül teljesített a teljesítményértékeléseken, vagy több ízben nem megfelelő magatartást tanúsított munkakörében eljárva, szervezeti szabályokat sértett.¹⁵⁴

Amennyiben a köztisztviselő súlyos fegyelmi vétséget követett el, úgy a munkáltatói jogkör gyakorlója *azonnali hatállyal felmondhatja* a szerződést egy éven belül.¹⁵⁵ A köztisztviselő is azonnali hatállyal felmondhat abban az esetben, hogyha egészségügyi állapota olyan mértékben megromlott, illetve ha igazolhatóan nem kapta meg az illetményét.¹⁵⁶ Emellett azonban több garanciát is beépít a felmondási tilalommal kapcsolatban, például olyan esetekre, ahol a köztisztviselő egészségügyi állapota miatt nem képes ellátni feladatát, várandós, önkéntes katonai szolgálatát tölti, egyéb közfeladat ellátása

¹⁴⁷ Act No. 55/2017 Coll. 52 §

¹⁴⁸ Act No. 55/2017 Coll. 55-70 §

¹⁴⁹ Act No. 55/2017 Coll. 65 §

¹⁵⁰ Act No. 55/2017 Coll. 69 §

¹⁵¹ Act No. 55/2017 Coll. 71 §

¹⁵² Act No. 55/2017 Coll. 72 §

¹⁵³ Act No. 55/2017 Coll. 74 §

¹⁵⁴ Act No. 55/2017 Coll. 75 §

¹⁵⁵ Act No. 55/2017 Coll. 78 § (2)

¹⁵⁶ Act No. 55/2017 Coll. 79 §

miatti szabadság alatt, illetve egyéb hivatalos szabadságok töltése alatt nem lehet felmondani a jogviszonyt.¹⁵⁷

4.4 Magyarország

A magyar Alaptörvény a köztisztviselők jogállásával kapcsolatban nem tartalmaz rendelkezést, így a kormányzati szolgálati jogviszony létesítését is törvény szabályozza. A kormányzati igazgatásról szóló törvény lefekteti az általános kinevezési feltételeket. Ezek a büntetlen előélet, cselekvőképesség, minimum képzettségi követelmények, amely az érettségi végzettség vagy középszintű szakképesítés, illetve az eskütételi kötelezettség és a magyar állampolgárság.¹⁵⁸ A jogszabály részletesen kifejti azon eseteket, amikor nem nevezhető ki a kormánytisztviselő ellene folyó büntetőeljárás miatt.¹⁵⁹ A különleges kinevezési feltételeket a hivatali szervezet vezetője határozza meg, melynek szempontjait és kereteit kormányrendelet¹⁶⁰ szabályozza.¹⁶¹

A *kiválasztási eljárás* jogszabály vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. A pályázati eljárásban csak az a személy kerülhet kinevezésre, aki a pályázati eljárásban részt vett, és a feltételeknek megfelelt. A meghívásos eljáráshoz a személyügyi központ (Miniszterelnöki Kormányiroda) egy toborzási adatbázist tart fenn, ahova az általános kinevezési feltételeknek megfelelt személyek kérhetik a felvételüket. A feltételeknek megfelelés igazolására szolgáló dokumentumok, azok kezelési módja is szabályozásra kerül.¹⁶² A további részletszabályok kormányrendeletben kerülnek meghatározásra, a Kit. kizárólag az eljárás tág kereteit határozza meg.¹⁶³ A kormányrendelet alapján az eljárást a munkáltató szerv az eljárást teljesen saját hatáskörben is lefolytathatja, ennek megfelelően az nem is kerül szabályozásra. A pályázati eljárás a nyilvánosság elve alapján kerül lebonyolításra, az üres álláshelyet elektronikus úton szükséges meghirdetni. A szelekciós eljárás állhat egy szóbeli interjúból, írásbeli kompetenciatesztből, illetve szituációs gyakorlatból. A személyügyi központ a szelekciós eljárást követően egy listát, értékelést állít össze a jelöltekről, és azt továbbítja az

¹⁵⁷ Act No. 55/2017 Coll. 76 §

¹⁵⁸ Kit. 82. § (1)

¹⁵⁹ Kit. 82. § (2)-(5)

¹⁶⁰ 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet

¹⁶¹ HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *i.m.* pg. 56

¹⁶² Kit. 83.-84. §

¹⁶³ HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *i. m.* pg. 56

érintett szerv részére. A vezetői álláshelyre kiírt kiválasztási eljárásokra vonatkozóan további szabályokat fektet le a kormányrendelet.¹⁶⁴

A *kinevezés határozott, vagy határozatlan időtartamra* szólhat.¹⁶⁵ A jogszabály mindenre kiterjedő részletességgel rögzíti a kinevezési okmány tartalmát, formai követelményeit, és ezen paragrafusában tér ki arra, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor legalább 3, legfeljebb 6 hónap próbaidőt kell kikötni. A próbaidő alól kivételt képeznek bizonyos esetek, például álláshely-váltás, ösztöndíjasról munkavégzésre irányuló jogviszonyra váltás, illetve a jogviszony megszűnését, és megszüntetését követő 30 napon belüli újra-alkalmazás.¹⁶⁶

A *jogviszony módosítása* a törvényben egységesen került szabályozásra, és a legfontosabb rendelkezése az, hogy a kinevezést a munkaadó egyoldalúan módosíthatja. A kormánytisztviselőnek is van lehetősége a jogviszony módosítására, amennyiben másik kormányzati igazgatási szervnél szeretné folytatni a munkát. A kormánytisztviselőt védő intézkedés az, hogy az adott személy a módosítás közlésétől számolt 4 munkanapon belül kérheti a felmentését abban az esetben, ha az új illetménye nem éri el az előző 80%-át vagy a munkaideje változik. A törvény a várandós kormánytisztviselők kinevezésének módosítására vonatkozóan alkalmaz néhány őket védő szabályt, a jogviszonyt módosítani kell a foglalkoztató szervnek, de a kormánytisztviselő illetménye nem csökkenhet ez által.¹⁶⁷ A *kinevezéstől eltérő foglalkoztatás* eseteit a jogszabály tételesen felsorolja, és közös szabályokat is alkalmaz, melyek közül az egyik a kisgyermekes, tartós beteg kormánytisztviselőket védi az egyoldalúan hozott kötelezettségektől.¹⁶⁸

A *jogviszony megszűnése* a következő esetekben következhet be: a kormánytisztviselő halálával, 70. életévének betöltésével, öregségi nyugdíjkorhatár elérésével, a kormányzati igazgatási szerv jogutód nélküli megszűnésével, a kormánytisztviselő politikai vezető pozícióba kerülésével, és összeférhetetlenség harminc napon történő fennállásával. Továbbá megszűnik a jogviszony a jogviszonyváltás megghiúsulásával, az álláshely megszűnésével, központi álláshely állományba való visszakerülésével és abban az esetben is, ha a kormánytisztviselő nemzetközi szervezetnél kerül alkalmazásra.¹⁶⁹ A *jogviszony megszüntetésének* esetei a közös megegyezés, lemondás, felmentés, fegyelmi vétség okán

¹⁶⁴ 716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet

¹⁶⁵ Kit. 85. § (1)

¹⁶⁶ Kit. 86. § (7)

¹⁶⁷ Kit. 90. §

¹⁶⁸ Kit. 99. § (3)

¹⁶⁹ Kit. 104. § (1)

kialakult hivatalvesztés, és a próbaidő alatt azonnali hatállyal is megtörténhet.¹⁷⁰ A kormánytisztviselő a jogviszonyról bármikor lemondhat, de egy két hónapos lemondási idő terhe mellett.¹⁷¹ A felmentés szabályai jobban kötöttek, létszámcsökkentés, a feladatkör megszűnése, átszervezés, nyugdíjazás, illetve összeférhetetlenségi esetek során felmenthető a foglalkoztatott. Azonban vannak olyan esetek, ahol kötelező a felmentés, ilyenek az érdemtelenségi esetek, nem megfelelő munkavégzés, foglalkoztatást kizáró ok fennállása, egészségügyi okok, a nemzetbiztonsági átvilágítás megtagadása, azon kockázat megállapítása esetében, illetve a kinevezés módosítását követő felmentési kérelem esete.¹⁷² A jogszabály arra is kitér, hogy mely esetekben szükséges azonnali hatállyal megszüntetni a jogviszonyt.¹⁷³

Azonban különböző garanciákat is beépít a jogszabály a szabályokba, ilyen az egészségügyi okokból történő kötelező felmentés feltételekhez kötése¹⁷⁴, és a felmentési védelem intézménye is. A felmentési védelem várandós, kisgyermeket nevelő, hozzátartozóját gondozó, tényleges önkéntes katonai szolgálatot teljesítő, egészségügyi okokból távol levő, keresőképtelen kormánytisztviselőket illeti.¹⁷⁵ A jogszabály kitér a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeire is.¹⁷⁶

5. Milyen szabályok vonatkoznak a kormányzati tisztviselők jogviszonyának fontosabb tartalmi elemeire a vizsgált országokban?

A következő fejezetben a jogviszony egyes tartalmi elemeit vizsgálom a különböző országok esetében. A fontosabb aspektusokra, mint az előmenetel, díjazás, munkaidő, teljesítményértékelés, képzés, továbbképzés, etikai, felelősségre vonatkozó szabályokra szeretnék kitérni.

5.1 Lengyelország

A fentiekben felsoroltakat a lengyel közzszolgálati törvény hiánytalanul, eltérő mértékben, szabályozza. Az *előmenetel* a lengyel közzszolgálatban a már említett, közzszolgálati szerződéses jogviszonyról kinevezéses köztisztviselői jogviszonyra váltással is megtörténhet. A köztisztviselői jogviszony különleges alkalmazási feltételeiről már korábban szót ejtettem,

¹⁷⁰ Kit. 105. § (1)

¹⁷¹ Kit. 106. §

¹⁷² Kit. 107. § (1)-(2)

¹⁷³ Kit. 107. § (6)-(8)

¹⁷⁴ Kit. 107. § (9)

¹⁷⁵ Kit. 113. §

¹⁷⁶ Kit. 116. §

a státuszok számát az adott évi költségvetési törvény határozza meg. A közszolgálati alkalmazottak egy úgynevezett kvalifikációs eljáráson keresztül, vagy a KSAP-ban megszerzett végzettséggel válhatnak köztisztviselővé. Érdekesség, hogy a kvalifikációs eljárást a főiskola bonyolítja le, az díjköteles a jelentkezők számára, és az ebből befolyó összeget a KSAP kapja meg. A sikeres pályázókat a közszolgálat vezetője nevezi ki köztisztviselőnek a legalacsonyabb besorolási fokozatba.¹⁷⁷ Az előmenetel további formái a besorolási fokozatokban való előrehaladás, illetve az illetmény növelésének formájában jelenhet meg. A köztisztviselők számára összesen 9 besorolási fokozat érhető el.¹⁷⁸ A besorolási fokozatokban feljebb jutni az időszakos teljesítményértékelés eredményes teljesítésével és a közvetlen felettes javaslatával lehetséges. Ha valaki két egymás utáni teljesítményértékelésen kiválóan teljesít, automatikusan a következő kategóriába lép.¹⁷⁹

Az *illetményrendszer* figyelembe veszi a senioritás elvét, azzal, hogy mind a közszolgálati szerződéses, és a köztisztviselői, és a főtisztviselői jogviszony esetében pótlék jár a szolgálati idő alapján az alapilletmény mellé.¹⁸⁰ Öt év szolgálati idő után jogosultak a pótléokra, és az minden szolgálati év után az alapilletmény 1 százalékaival növeli a díjazást, egészen 20 év szolgálati időig.¹⁸¹ Az alapilletményt, illetve a besorolási fokozat után járó pótlékok számítás módját minden évben a költségvetési törvényben határozzák meg.¹⁸² Az illetményt nagyban meghatározza az adott munkakör fizetési kategóriája, és az ahhoz tartozó szorzószámok, ezt a miniszterelnök határozhatja meg rendelet formájában.¹⁸³ A törvény nagy teret ad az adott szerveknek is azzal, hogy komoly hatásköröket ad a főigazgatók kezébe a besorolási fokozatok, teljesítménybónusz, illetve különböző felsővezetői juttatások kérdésében.¹⁸⁴ A törvény rendelkezik a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás esetén járó juttatásokról is.¹⁸⁵ Szabályozza a jubileum kérdését, és rögzíti a köztisztviselők, közszolgálati alkalmazottak nyugdíjára vonatkozó szabályokat, amely a társadalombiztosítási szabályokhoz igazodik.¹⁸⁶

A *munka és pihenőidőre* vonatkozó rendelkezéseiben a jogszabály rögzíti, hogy alap esetben a foglalkoztatott napi munkaideje nem lépheti túl a 8 órát, a heti munkaideje pedig a

¹⁷⁷ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 40-51

¹⁷⁸ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 86

¹⁷⁹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 89

¹⁸⁰ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 85

¹⁸¹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 90

¹⁸² Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 87

¹⁸³ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 99

¹⁸⁴ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 88, 92, 93

¹⁸⁵ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 95,96

¹⁸⁶ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 91, 98

40 órát. Vannak azonban esetek, amikor rendkívüli munkavégzésre lehet kötelezni a foglalkoztatottat, de ezt meg szükséges váltani. A jogszabály védi a várandós, kisgyermekes foglalkoztatottakat a rendkívüli munkavégzéstől.¹⁸⁷

A *teljesítményértékelés* rendszere az első teljesítményértékelés, és az időszakos teljesítményértékelés intézményéből áll. Az első teljesítményértékelésről a pályakezdők esetében már beszéltem, létfontosságú szerepe van abban, hogy az adott személyt tovább foglalkoztatják, vagy elbocsájtásra kerül. A rendszeres teljesítményértékelést alapvetően 2 évente végzik el, de vannak egyéb esetek. Ezen vizsgák részletes szabályait miniszterelnöki rendelet szabályozza. A sikertelen teljesítés esetén 6 hónap után ismétlőértékelést szükséges elvégezni.¹⁸⁸ A *képzési rendszer* a központi képzésekből, melyet a közszolgálat vezetője szervez, és az általános képzésekből, melyet az adott szerv főigazgatója szervez, mellett egyéni fejlesztési tervekből áll. A képzés a foglalkoztatott számára teljesen díjmentes, annak anyagi forrásairól rendelkezik a törvény, de a továbbképzés részletszabályait miniszterelnöki rendelet szabályozza.¹⁸⁹

További, de nem elhanyagolható kötelezettségeket is megállapít a jogszabály, mint az általános *magatartási követelményeket*, *munkavégzési szabályokat*, illetve a *jogszerűtlen utasítások megtagadási lehetőségeit*, és *kötelezettségeit* is rögzíti. Ezen felül a *gazdasági, hozzátartozói összeférhetetlenség* részletes szabályait is rögzíti a törvény, és a politikai, szakszervezeti részvételre vonatkozóan is korlátokat állít fel, különösen a főtisztviselőkre nézve. A hivatal működését akadályozó, zavaró sztrájk tilalmát is rögzíti.¹⁹⁰ A közszolgálat *hivatásetikájáról* külön rendelkezik a miniszterelnök. Az etikai kódex tételesen felsorolja a hivatásetikai alapelveket, és a közszolgálati munkavégzés alapelveit, és jelentéssel ruházza fel őket.¹⁹¹ A törvény a *fegyelmi felelősség* szabályrendszerét tartalmazza részletesen, szigorúbb szankciókat alkotva a köztisztviselők számára vétség esetén. A szankciók a megrovástól, az illetménycsökkentésen át, a hivatalvesztésig terjednek, amely 5 évre szól. A fegyelmi ügyekben ügynevezett fegyelmi bizottságok járnak el, kétszintű rendszerben, a döntés ellen van lehetőség fellebbezni.¹⁹²

¹⁸⁷ Act of 21 November 2008 on Civil Service Article 97

¹⁸⁸ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 81-84

¹⁸⁹ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 106-112

¹⁹⁰ Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 76-80

¹⁹¹ Ordinance no 70 of the Prime Minister of 6 October 2011

¹⁹² Act of 21 November 2008 on Civil Service Articles 113-131

5.2 Csehország

A cseh közszolgálati rendszerben az *előmenetelt* a köztisztviselők számára a szolgálati besorolási rendszer biztosítja.¹⁹³ Az *illetményrendszer* is alapvetően biztosítja az előmenetelt, egy, fizetési fokozatokból álló rendszert hoz létre a jogszabály. Az alapilletményt, fizetési fokozatokra vonatkozó részletszabályokat kormányrendeletben szabályozzák. Ez alapján 16 fizetési fokozat létezik, melyekhez hozzárendeli a munkaköröket, és a szolgálati időt is figyelembe veszi a kormányrendelet.¹⁹⁴ A törvény a rendszer kötöttségét kívánja oldani különböző pótlékok biztosításával, melyek az éves teljesítményértékeléshez kötöttek, illetve egyéb rendkívüli munkavégzés utáni, felsővezetői juttatásokból állnak. Ezen pótlékokat szintén kormányrendeletben szabályozzák részletesen., de a törvény arról rendelkezik, hogy ezen pótlékok összege nem haladhatja meg a köztisztviselő éves fizetésének 25%-át.¹⁹⁵ A köztisztviselők nyugdíjrendszere az egységes társadalombiztosítási szabályokat követi.¹⁹⁶ A jubileum kérdését nem szabályozza pontosan, de lehetővé teszi a köztisztviselők jutalmazását, tárgyi, és pénzbeli jutalommal is.¹⁹⁷

A *munkaidőre* vonatkozóan a törvény a munka törvénykönyvének rendelkezéseit alkalmazza.¹⁹⁸ Azonban külön kiemeli a munkaidő csökkentésének lehetőségét, melyet a köztisztviselő kérhet.¹⁹⁹ A köztisztviselőtől elvárható a szünnapokon, és ünnepnapokon való munkavégzés is amennyiben kirendelésre, kiküldetésre került.²⁰⁰ A *pihenőidő* szabályrendszerét részletesebben szabályozza a jogszabály, az éves alapszabadságot öt hétben állapítja meg, de itt is a munka törvénykönyvének rendelkezéseit használja a részletszabályok megállapítására.²⁰¹ Külön szabályozza a tanulmányi szabadságot.²⁰²

A *teljesítményértékelés* céljából rögzített intézmény az egyéni teljesítményértékelés rendszere. Évente egyszer szükséges ezt lebonyolítani, a köztisztviselő teljesítményét, tudását, készségeit, és munkafegyelmét, de az egyéni továbbképzési tervben elért eredményeit is tesztelik és értékelik azt egy ötfokozatú skálán. A törvény helyt ad a fellebbezésnek és a kifogásnak is az értékelés eredménye ellen, ezt a köztisztviselő a tudomásszerzést követő 15

¹⁹³ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 7

¹⁹⁴ Government Regulation No. 464/2022 Coll.

¹⁹⁵ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 144-152

¹⁹⁶ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 126

¹⁹⁷ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 86

¹⁹⁸ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 99

¹⁹⁹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 68

²⁰⁰ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 45 Point 1

²⁰¹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 100-106

²⁰² Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 108

napon belül teheti meg.²⁰³ A teljesítményértékelés további részletszabályait kormányrendelet szabályozza.²⁰⁴

A *továbbképzési* rendszer egyik sarokköve az úgynevezett közszolgálati vizsga intézménye. Ez egyben egy kötelezettség is a köztisztviselők számára, teljesíteni szükséges azt a jogviszony fenntartása érdekében. Ez egyben egy előmeneteli mechanizmus is, a határozotról határozatlan időre szóló jogviszonyra váltás, és a főtisztviselői kinevezés is ezen vizsga letételének függvénye. A vizsga egy általános (írásbeli), és egy speciális (szóbeli) részből áll. Sikertelenség esetén a köztisztviselőnek egy ízben van lehetősége ismétlővizsgát tenni.²⁰⁵ A *képzési rendszert* a törvény szabályozza, támogatja a nyelvtanulást, és folyamatos önképzést is. Ennek érdekében rögzíti azt, hogy egyéni továbbképzési tervet szükséges készíteni az összes köztisztviselő számára. Ezen felül a köztisztviselők továbbtanulási költségeit is igyekszik átvállalni az állam a jogszabály által, ezzel is ösztönözve a tanulást.²⁰⁶

A törvény tételesen felsorolja a *munkavégzési alapelveket*, az *elvárható magatartást* a köztisztviselők részéről, külön kitérve a főtisztviselőkre. A fentiekben felsorolt jogok mellett rögzíti az *utasítás megtagadásának jogát és kötelezettségét* is, illetve a *tisztességes munkakörülmények alapelveit* is.²⁰⁷ Részletes - a hatalmi ágak megosztásából fakadó, politikai, gazdasági, és hozzátartozói - *összeférhetetlenségi szabályokat* fektet le.²⁰⁸ A *felelősségre* is kitér, szándékos vétség után szankciót szabhat ki a hivatalvezető, ez lehet írásbeli megrovás, illetménycsökkentés, de a főtisztviselői pozíció elvételére (lefokozás), illetve a jogviszony megszüntetésére is lehetőség van. Részletesen szabályozza a mérlegeléskor figyelembe veendő szempontokat. Fontos az a védelem, hogy a vétségnek minden esetben 1 év az elévülési határideje, tehát ez időn belül lehet csak szankciót kiszabni. A fegyelmi vétségeket fegyelmi bizottságok bírálják el, kétszintű rendszerben, a fellebbezés lehetőségét nem rögzíti, de kiemeli, hogy mikor törölhetőek a fegyelmi vétségek az adott köztisztviselő személyi aktájából.²⁰⁹ Az *etikai kódex* esetében nem beszélhetünk egységes szabályozásról, ugyanis azt minden szerv külön adja ki a szervezeti szabályzatán belül.²¹⁰

²⁰³ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 155-158

²⁰⁴ Government Regulation No. 36/2019 Coll.

²⁰⁵ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 35-42

²⁰⁶ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 107-112

²⁰⁷ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 77-86

²⁰⁸ Act of 1 November 2014 on Civil Service Article 33, 43, 80-82

²⁰⁹ Act of 1 November 2014 on Civil Service Articles 87-97

²¹⁰ URBAN, Petr (2019): i.m. pg. 5

5.3 Szlovákia

A szlovák közszerolatban a *szakmai előmenetel* elsősorban a határozatlan időre szóló kinevezéses jogviszonyra váltásban merül ki.²¹¹ Az *illetményben* is megjelenik az előmenetel rendszere, 9 fizetési fokozatot különböztet meg a jogszabály, amelyek a munkakörhöz szükséges kompetenciák és végzettség szintjét jelzik. A szenioritás elve a szolgálati idő után járó pótlékban jelenik meg, melyet rögzít a törvény, de részletszabályairól egy másik, korábbi törvény rendelkezik. A pótlékok, juttatások rendszerét részletesen szabályozza a törvény, és a 7. cikkben rögzített átlátható díjazás elvét követve, kizárólag a törvényben meghatározottak szerint lehet eljárni. Ezen pótlékok, juttatások járhatnak teljesítményre, de a jogszabályban szerepel a veszélyességi pótlék, rendkívüli munkavégzés utáni pótlék, a rendelkezésre állás pótléka is. Ezen felül a törvény bizonyos rászorultsági eseteket is felsorol, mint a nehéz lakhatási körülmények, és rendelkezik a jutalom kiosztásának szabályairól is.²¹² A nyugdíjrendszerrel kapcsolatban, miután arról egy korábbi törvény már rendelkezett, csak jogharmonizációs rendelkezéseket hoz a törvény,²¹³ a korábbi törvény pedig nyugdíjkiegészítést állapít meg a közszerolatban dolgozók számára.²¹⁴ A jubileumot nem rögzíti, azonban a köztisztviselő 50. illetve 60. életének betöltésekor lehetőség van jutalmazni az egy havi illetménye összegében.²¹⁵

A *munkaidőre* vonatkozóan kizárólag annyit rögzít a törvény, hogy részmunkaidős munkavégzésre is van lehetőség a köztisztviselőnek, megegyezés útján.²¹⁶ A *pihenőidő* esetében is kizárólag a speciális szabadságolási eseteket említi meg, például azt, hogy 5 év folyamatos munkavégzés után a köztisztviselő jogosult 3 hónap fizetés nélküli szabadságra.²¹⁷

A *teljesítményértékelés* rendszere részletesen szabályozásra kerül a törvényben. Évente egyszer szükséges lebonyolítani az eljárást, melyet egy kiértékelő, jellemzően a köztisztviselő felettese, vagy egy bizottság hajt végre. A teljesítményértékelés nem csak a köztisztviselő teljesítményére, hanem szakmai tudására, kompetenciáira, és a képzési rendszerben elért eredményeire is kitér. Az eljárás egy szóbeli interjúval történik meg és a teljesítményt egy ötfokozatú skálán értékelik. Amennyiben elégtelen eredményt ér el a köztisztviselő, úgy ismétlőértékelést szükséges végrehajtani, legkorábban 3 hónappal később, de legkésőbb 6

²¹¹ Act No. 55/2017 Coll. 59 §

²¹² Act No. 55/2017 Coll. 53 §, 124-152 §

²¹³ Act No. 55/2017 Coll. 187 §

²¹⁴ Act No. 650/2004 Coll.

²¹⁵ Act No. 55/2017 Coll. 142 § d)

²¹⁶ Act No. 55/2017 Coll. 99 §

²¹⁷ Act No. 55/2017 Coll. 102-104 §

hónap múlva. Amennyiben ez is sikertelen, ahogyan az előző fejezetben már említettem, a köztisztviselő jogviszonyát megszüntethetik, amennyiben kiváló, vagy nagyon jó eredményt ér el, teljesítmény utáni juttatásban részesülhet. A teljesítményértékelés eredménye ellen van helye fellebbezésnek.²¹⁸

A *továbbképzési* rendszerről a jogszabály részletesen rendelkezik, lehetőséget biztosít képzéseken való részvételre, melyeket a szervezetrendszeren belül biztosítanak a folyamatos tanulás jegyében. Megkülönbözteti az adaptív oktatást, és a kompetenciaoktatást, melyek csoportosan, és egyénileg is lebonyolításra kerülhetnek. Az adaptív oktatás egy mentorprogram keretében valósul meg, míg a kompetenciák közé a szakmai, menedzsment készségeket, IT-ismereteket és nyelvtudást sorolja a törvény. Ezen felül biztosítja a továbbtanulás lehetőségét a köztisztviselők számára, újabb végzettségek, képesítések megszerzését támogatja, amennyiben az indokolt, ennek érdekében állja az oktatás költségét, és tanulmányi szabadságot is biztosít a sikeres teljesítés érdekében.²¹⁹

A *köztisztviselők jogaira* is részletesen kitér a törvény, a fentiekén kívül megjelenik a *jogszabályba ütköző utasítás megtagadásának joga és kötelezettsége* is.²²⁰ A *kötelezettségekről* is rendelkezik, az elvárt magatartás, a *professzionális munkavégzés alapelveit* lefekteti. Részletesen szabályozza a *gazdasági, hozzátartozói, és politikai összeférhetlenségi* eseteket is. Ezen felül a jogszabály alapján elvárás az, hogy minden köztisztviselő *vagyonnyilatkozatot* tegyen évi rendszerességgel.²²¹ A *felelősség* kérdéskörét is szabályozza, megkülönbözteti a kevésbé súlyos, és a súlyos vétség kategóriáit. A kevésbé súlyos vétség esetében egy figyelmeztetést kap a köztisztviselő, és a figyelmeztetés után 18 hónapig egy feljegyzést tartanak számon a vétségről a személyes aktájában. Amennyiben ez többször is előfordul, úgy megszüntethető a jogviszony. Súlyos vétség esetében a jogviszony azonnali hatállyal is megszüntethető. A fellebbezésről nem esik szó, azonban az eljárást részletesen szabályozza a törvény, és a köztisztviselő érdekeit képviselő szakszervezeti tag is jelen lehet a vétség kiértékelése során.²²² Az *etikai kódex* keretszabályozása, és alapelvek lefektetése is megtörténik a jogszabályban. Az etikai kódexet a Kormányiroda adja ki, rendelet formájában.²²³

²¹⁸ Act No. 55/2017 Coll. 122, 123 §

²¹⁹ Act No. 55/2017 Coll. 161-165 §

²²⁰ Act No. 55/2017 Coll. 110 §

²²¹ Act No. 55/2017 Coll. 111-114 §

²²² Act No. 55/2017 Coll. 117-121 §

²²³ Act No. 55/2017 Coll. 14a §

5.4 Magyarország

A Kit. alapján az *előmeneteli rendszer* a szenioritás elvét a köztisztviselők számára 2019-től kezdve nem veszi figyelembe.²²⁴ Az újonnan kialakított besorolási kategóriákat a minisztériumokban 4 ügyintézői kategóriára, és a főtisztviselői, biztosi, és politikai felsővezetői kategóriára oszthatjuk. A kormányzati főhivatalok, és központi hivatalok, és a területi államigazgatási szervek esetében más ügyintézői kategóriák vannak jelen. Az előmenetel ennek megfelelően nem történik meg jogszabályban automatizált módon, egy másik kategóriába lépés egy új jogviszony létesítésével, vagy álláshelyváltással jöhet létre.²²⁵

Az *illetményben* megmutatkozó előmenetel a fentebb említett kategóriák illetménytáblájában figyelhető meg.²²⁶ A törvény arról rendelkezik, hogy a teljesítményértékelés eredményétől függően módosítható, a besorolási kategória sávján belül, a kormánytisztviselő illetménye. Az illetménynek minden esetben el kell érnie a Kormány által (rendeletben) megállapított garantált bérminimumot. A törvény szabályozza a munkavégzés hiányában járó illetmény, a teljesítmény, motiváció elismerését, és a különböző juttatások rendszerét. Külön rögzíti a lakhatási, szociális, tanulmányi jellegű támogatások rendszerét.²²⁷ A szolgálati idő a szolgálati elismerés és a végkielégítés esetén játszik szerepet. A végkielégítés esetében, ha a kormánytisztviselő 25 év szolgálati idővel rendelkezik, 10 havi illetménynek megfelelő végkielégítésre jogosult.²²⁸ A kormánytisztviselők nyugdíjellátására vonatkozóan nem hoz rendelkezést, a társadalombiztosítási szabályokra hivatkozik a jogosultság megállapításához²²⁹

A *munkaidőre* vonatkozóan részletes szabályokat rögzít a törvény, meghatározza az általános munkarendet, amely a napi 8 órában, és heti 40 órában merül ki. Azonban feljogosítja a munkáltatói jogkör gyakorlóját, hogy ezt szabadon változtathatja a megadott kereteken belül az álláshely jellegéhez igazodva. Lehetővé teszi a munkaidőkeret, és a részmunkaidő alkalmazását, és szabályozza azokat. A munkaközi szünetet 6 óra munkavégzés felett 30 percben, minden ezen felüli 3 óránként 20 percben határozza meg, és a *pihenőidőt* 11 órában határozza meg. Rögzíti a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, és a készenlét, de a távmunka és az otthoni munkavégzés szabályait is. A szabadságot is részletesen szabályozza, az alapszabadság minden kormánytisztviselő számára évi 20 munkanap, és ezen felül jár

²²⁴ 2019. évi CIX. törvény 73 § 3. pont

²²⁵ Kit. 57 §

²²⁶ Kit. 1. és 2. melléklet

²²⁷ Kit. 134-151 §

²²⁸ Kit. 270. §

²²⁹ Kit. 104 § h)

besorolástól függő pótszabadság. Ezen felül rögzíti a betegszabadság (évi 15 munkanap) és a fizetés nélküli szabadság szabályait.²³⁰

A *teljesítményértékelés* rendszerét lazán szabályozza a törvény, a munkáltatói jogkör gyakorlója kap hatásköröket a kérdésben. Az adott személy döntése alapján, és a kormánytisztviselő kérésére legalább egyszer értékelni kell a teljesítményét, azonban nincs normatív kötöttség. A teljesítményértékelés alapján a köztisztviselő illetményét, bizonyos határokon belül, csökkenthetik, és növelhetik, illetve teljesítményi elismerésben részesülhet. A teljesítményértékelés részletszabályait kormányrendelet szabályozza²³¹, de a fellebbezés jogát rögzíti a törvény.²³² A *képzési rendszer* törvényi szinten nagy körvonalakban került szabályozásra. Előírja a kormánytisztviselő képzési kötelezettségét, amely mind rá, mind a munkáltató szervre vonatkozik. Ezek lehetnek továbbképzések, átképzések, vagy vezetőképzések. A képzéseket alapesetben a Nemzeti Közszerológati Egyetem bonyolítja le, a költségeit a kormányzati igazgatási szerv téríti meg, kivéve abban az esetben, ha kormánytisztviselő neki felróható okból nem jelenik meg a képzésen, vagy nem teljesíti.²³³ A képzési rendszer részletszabályait kormányrendelet állapítja meg.²³⁴

A *jogokat és kötelezettségeket* a kormányzati jogviszony tartalmaként rendezi, és a kormánytisztviselő mellett a foglalkoztató *kormányzati igazgatási szerv jogaira és kötelezettségeire* is kitér. A kormánytisztviselő kötelezettségei között szerepelnek a klasszikus *munkavégzési alapelvek*, de az összes *mentesülési okot* is felsorolja a törvény. Tételesen felsorolja az *összeférhetetlenségi eseteket* és *együttalkalmazási tilalmakat*. A hagyományos gazdasági, hozzátartozói, és hatalmi ágak megosztásából fakadó esetek kerülnek szabályozásra. Az *utasítás megtagadásának jogát és kötelezettségét* is rögzíti.²³⁵ A *felelősséggel* kapcsolatban megkülönbözteti a *kártérítési és fegyelmi felelősség* intézményét. A kormányzati igazgatási szervre vonatkozóan is szabályozza a kártérítési felelősséget. A kormánytisztviselő fegyelmi vétsége esetén megrovásban, illetménycsökkentésben, lefokozásban részesülhet, illetve a hivatalvesztés szankciója is lehetőség. A vétségek elévülési idejéről is rendelkezik a törvény és a felfüggesztés intézményét is szabályozza.²³⁶ A fellebbezés szabályait szintén részletesen rendezi a Kit.²³⁷ A törvény tartalmazza a

²³⁰ Kit. 118-131 §

²³¹ 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet

²³² Kit. 96. §

²³³ Kit. 97 §

²³⁴ 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet

²³⁵ Kit. 91-95 §

²³⁶ Kit. 164-166 §

²³⁷ Kit. 168 §

legfontosabb *etikai alapelveket*²³⁸, azonban a lista nem teljes, és a részletszabályokat, és az etikai eljárás szabályait a Magyar Köztisztviselői Kar alkotja meg.²³⁹

6. Kormánytisztviselők jogállásának összehasonlító elemzése

6.1 Jogi keretek, jogállás

A kormányzati tisztviselők jogállásának jogi kereteire vonatkozóan az összes vizsgált államban létezik egy speciális jogszabály, amely a kormányzati tisztviselők jogállását rendezi. Azonban ezen törvények személyi és tárgyi hatálya eltérő. A rendeleti szint mindegyik országban jelentős szerepet játszik, de itt is megfigyelhetők különbségek abban, hogy milyen kérdéseket rendeznek így, illetve kormány, vagy miniszteri, esetleg belső szervezeti szabályozó eszközről van szó. A Kit. szervi hatálya a lengyelhez és a szlovákhhoz hasonlóan épül fel, miszerint egyes szerveket taxatív módon felsorol, míg valahol csak a szervtípust határozza meg. Ezzel szemben a cseh szabályozás teljesen általánosít. Fontos megemlíteni a rendeletek szintjei közötti különbségeket is, a vizsgált tartalmi elemek részletszabályozását a magyar modellben kormányrendeletben hajtják végre, hasonlóan a cseh rendszerhez, azonban a szlovák rendszerben jelentős szerepet kapnak a kormányirodai rendeletek is, míg Lengyelországban miniszterelnöki rendeletekről, és a közszoigálat vezetőjének rendeletéről beszélünk. (Lásd: [3. fejezet](#))

A magyar kormánytisztviselők jogállásának törvényi szabályozása önálló a magánmunkajogtól, és az adott államban hatályban lévő munka törvénykönyvétől, és ezt figyelhetjük Csehországban és Szlovákiában is. Ezzel szemben Lengyelországban a közszoigálati jogi törvény olyannyira támaszkodik a munka törvénykönyvére, és más jogszabályokra, hogy önmagában nem is állná meg a helyét. Annyi munkajogi rendelkezést tartalmaz, hogy a közszoigálati jogot a magánmunkajog részeként is kezelhetnénk.²⁴⁰ Ezt jól mutatja a jogállások szabályozása is. A magyar szabályozás a kormánytisztviselő, a cseh törvény a köztisztviselő fogalmát, kutatásom alapján, nagyjából ugyanazon személyi hatályra alkalmazza, mely személyek jogállására szinte kizárólag az említett törvények tartalmaznak rendelkezéseket. Ezzel szemben a lengyel és a szlovák szabályozás rögzíti a munkaszerződéses, az adott törvény és a munka törvénykönyve által egyaránt szabályozott

²³⁸ Kit. 92 §

²³⁹ LUDÁNYI (2019b): i. m. pg. 44

²⁴⁰ KORCZAK, Jerzy (2017): *Human Resources in Public Administration – Current Challenges and Expectations (the Polish-Lower Silesian Perspective)*, Wrocław Review of Law, Administration & Economics, Vol 7:1 2017] 52. DOI: 10.1515/wrlae-2015-0050

jogállást is. Ezen felül hasonlóság, hogy mindegyik szabályozás lehetővé teszi a munkajogviszonyban történő foglalkoztatást. (Lásd: [3. fejezet](#))

Összegezve, a jogi keretek első vizsgálatra hasonlónak tűnhetnek, de a lengyel közszolgálati rendszer jogi kerete a törvény elemzése után messze a legjobban decentralizált, miközben a Kit, a cseh, és a szlovák szabályozás a centralizált modell jegyeit mutatja.

6.2 Kiválasztás, jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése

A jogviszony létrejöttére vonatkozó szabályozás esetén kezdhetjük el igazán a nyílt és a zárt rendszer jegyeit megtalálni, ennek megfelelően ezen kifejezéseket használni. Az alkalmazási feltételekkel és a kiválasztási rendszerrel kezdem az elemzést. Közös vonások azok, hogy a különleges alkalmazási feltételek meghatározásában az adott hivatali szerv vezetőjének jelentős szerepe van, az üres álláshelyek a nyilvánosság elvének követelményei szerint közzétételre kerülnek. Ezen felül az általános alkalmazási feltételek mindegyik törvényben lefektetésre kerülnek, és a bizonyítékként szolgáló dokumentumokat is törvényi szinten szabályozzák. (Lásd: [4. fejezet](#))

A Kit. a nyílt rendszerre jellemző rendelkezéseket hoz, például a munkáltató szerv saját hatáskörben lefolytatható kiválasztási eljárása, és a meghívásos rendszer intézménye. Ezen felül a konkrét különleges kinevezési feltételekről nem esik szó a törvényben, ugyanis ezt kormányrendelet szabályozza, de még az is csak a szempontokról és a keretekről rendelkezik. Ez a lengyel szabályozásban sincs másképp, azonban a lengyel rendszer zártabb, hiszen a pályázati rendszer kötelező, és a különleges alkalmazási feltételek közül is több szabályozásra kerül a törvényben.²⁴¹ A cseh szabályozás a zárt rendszerek jegyeit mutatja a központi szabályozással²⁴², azonban már a korai tanulmányok kimutatták, hogy a szervek a belső toborzási eljárással megkerülhetik a törvényi szabályok egy részét, ezzel még zártabbá téve a rendszert.²⁴³ A szlovák szabályozás a cseh törvényhez hasonlóan lefekteti a zárt rendszer elemeit, kitér a speciális alkalmazási feltételekre is. Azonban az előbb említett belső kiválasztási eljárást külön nevesíti, ahogy azon eseteket is, amikor a nyilvános kiválasztási eljárás lefolytatása nélkül alkalmazható a jelentkező. Ennek megfelelően a toborzást a helyzettől függően belső és külső kiválasztási eljárással is lefolytathatják.²⁴⁴

²⁴¹ CZAPUTOWICZ, Jacek (2005): *The Civil Service in Poland – between Politization and Professionalization*, pg. 34, The Polish Yearbook of the Civil Service.

²⁴² Frank Bold Society (2015): *Briefing on Implementation of Civil Service Act*, Czech Republic. Brno.

²⁴³ ADRIAN, Jean-François (2014): *Czech Republic: a new boost for the Civil Service*, Responsive Public Management, No 66

²⁴⁴ NEMEC (2018): i. m. pg. 126

A jogviszony formájára és időtartamára vonatkozóan a Kit. alapvetően a zárt rendszerekre jellemző szabályozást hozott létre a kinevezés intézményével. A kinevezés határozott és határozatlan időre szólhat. Fontos azonban azt megjegyezni, hogy a Kit. nem különíti el a határozatlan és a határozott időtartamú jogviszony létesítésének eseteit.²⁴⁵ A lengyel szabályozás eleve megkülönbözteti a kinevezéses és a szerződéses jogviszonyt, és annak időtartamát is a státuszhoz köti, ezzel egy nyíltabb rendszert létrehozva. A szlovák rendszer a lengyelhez hasonló, hiszen a közszolgálati szerződéses jogviszony az alapértelmezett, a kinevezés kizárólag főtisztviselői, vezetői pozíciók esetében alkalmazandó. Azonban az időtartamra vonatkozóan a státuszok nem irányadóak, a szerződéses jogviszony is lehet határozatlan időre szóló. A cseh szabályozás a legzártabb ebből a szempontból, a jogszabály a kinevezés intézményét írja elő, és főszabály szerint határozatlan időre szól a kinevezés. Kivételes esetekben van lehetőség határozott időre jogviszonyt létesíteni, de a törvény ezek közül csak a helyettesítés, és a pályakezdő köztisztviselők esetét szabályozza. Az utóbbi szabályozás a lengyel rendszerrel hasonlatos, a pályakezdők (a KSAP-on végzetek kivételével) csak határozott időre szóló szerződéses jogviszonyt létesíthetnek. (Lásd: [4. fejezet](#))

A jogviszony módosítására, kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra és a megszűnési és megszüntetési esetekre vonatkozóan azt állapítottam meg, hogy semmilyen jelentős különbség a szabályozások között. (Lásd: [4. fejezet](#)) Összességében elmondható, hogy a Kit. a nyílt rendszerek felé mozdult el a jogviszony létesítésének kérdésében, de még így is közelebb áll a cseh szabályozáshoz, mint a különböző státuszokat megkülönböztető lengyel és szlovák törvényekhez.

6.3 Jogviszony tartalmi elemei

Az előmenetel, és az illetmény kérdésében a sarkalatos pont az, hogy az adott rendszer a szolgálati időt is figyelembe veszi, vagy a kompetenciák, képzettség alapján van lehetőség előlépni a rendszerben. A Kit. ebből a szempontból rendhagyó módon nyílt szabályozást vezetett be. Létezik besorolási kategória-rendszer, és sávós illetménytábla, de az sem a szolgálati idő, sem a szakmai képzettség után nem biztosít jogszabályban lefektetett előmeneteli rendszert.²⁴⁶ Kizárólag egy új jogviszony létesítésével, álláshelyváltással van lehetőség magasabb fokozatba lépni, illetve a teljesítményértékelés eredményétől teszi a jogszabály függővé az illetménysávon belüli illetménymódosítást. A másik három

²⁴⁵ LUDÁNYI (2019b): i. m. pg. 262

²⁴⁶ LUDÁNYI (2019b): i. m., pg. 219.

szabályozás ennél zártabb elveket követ, de a lengyel szabályozás alapján jóval nagyobb szerepe van a szervek főigazgatóinak az illetményesávok kialakításában, azonban ez nagy különbségeket szült az illetmények között.²⁴⁷ A cseh és szlovák szabályozás zártabb, a cseh törvény az illetményesávoknál is figyelembe veszi a szenioritás elvét, míg a szlovák jogszabály a szolgálatot a szolgálati idő után járó pótlékkal honorálja, hasonlóan a lengyelhez. Ezen felül kizárólag a lengyel jogszabály köti a jubileum kérdését a szolgálati időhöz, és teszi kötelezővé azt. A többi szabályozásban a szolgálati elismerés opcionális, és több esetben egy életkor betöltéséhez van kötve, és nem a szolgálati időhöz. (Lásd: [5. fejezet](#))

A munka- és pihenőidővel kapcsolatban két csoportba sorolhatóak az államok, miközben minden jogszabály rögzít speciális rendelkezéseket a rendkívüli munkaidőre és a speciális szabadságokra vonatkozóan. A cseh és szlovák törvény a munka törvénykönyvének rendelkezéseit alkalmazza a kérdésben, addig a magyar és a lengyel külön, részletesen szabályozza azt. A Kit. különlegessége ebben a kérdésben a munkáltatói jogkör gyakorlójának jogköre, miszerint egy bizonyos kereten belül szabadon változtathatja a munkaidőt. A teljesítményértékelés intézményében a Kit. formabontó, hiszen nem ír elő kötelező teljesítményértékelést, ennek megfelelően nem is szabályozza azt. Ezzel szemben a lengyel, szlovák és cseh jogszabály részletesen szabályozza a teljesítményértékelés rendszerét, és évi egy kötelező alkalmat ír elő. A lengyel szabályozás szabályozza az első teljesítményértékelés intézményét is. A képzési rendszer esetében a Kit. a keretszabályokat fekteti le csupán, hasonlóan a lengyel törvényhez. Ezzel szemben a szlovák és a cseh szabályozás részletes, a cseh törvény külön kitér a közszolgálati vizsga intézményére is. (Lásd: [5. fejezet](#))

A jogok és kötelezettségek szabályozása során közös vonás a munkavégzési alapelvek, az utasítás megtagadásának joga és kötelessége, illetve az összeférhetlenségi esetek, és a felelősség szabályozása. Az etikai kódex szabályozása eltérő, a Kit. tartalmazza a legfontosabb etikai alapelveket, de a részletszabályozást az MKK alkotja meg. A lengyel szabályozásban az etikai kódex miniszterelnöki rendelet formájában kerül kiadásra, a szlovák szabályozás kormányirodai rendelet formájában kerül rögzítésre, míg a cseh etikai kódex nem egységes, ugyanis azt minden szerv a belső szabályzatában adja ki. (Lásd: [5. fejezet](#))

Összefoglalva, a tartalmi elemeket illetően a Kit. szabályozása a jogállás tartalmi elemeit tekintve messze a legnyíltabb a vizsgált országok közül. A lengyel szabályozás, az előmenetel

²⁴⁷ LUDÁNYI (2019): i. m., pg. 218.

és az illetmény kérdését leszámítva, a zártabb szabályozás jegyeit mutatja. A szlovák és a cseh törvényekben a klasszikusan zárt rendszerek jellemzői ismerhetők fel.

7. Összefoglalás

A kutatásom végén szeretném összefoglalni az elért eredményeket, feltárt összefüggéseket, különbségeket a vizsgált államok közszolgálati rendszerei között. A V4-ek országai a nemzetközi szakirodalomban egy modell alá tartoznak, és az államok közös történelmi sorsa, és az EU-hoz történő ugyanazon időben történő csatlakozás indokolná azt, hogy hasonlóan alakuljon a közszolgálati jog fejlődése is. Ez az állítás az előző fejezetben bemutatott hasonlóságok alapján igaz is lehetne, azonban már a jelenleg hatályos szabályozások elfogadásának dátuma arról árulkodik, hogy a központi államigazgatásban foglalkoztatott tisztviselők jogállása nem is alakulhatott volna különbözően.

A Kit. szabályozása, miközben nem elhanyagolható tény, hogy a legfiatalabb a jogszabályok közül, megállapításom szerint, ugyan egy sajátos, de nagyon nyílt rendszert hozott létre. A kijelentésem itt oly módon árnyalnám, hogy a jogszabály a szlováknál, de főként a lengyel szabályozásnál jóval kevesebbet utal a munka törvénykönyvének rendelkezéseire. Ezen felül a kormánytisztviselői jogviszony kizárólag kinevezéssel jöhet létre. Azonban, figyelembe kell vennünk a következő tényeket: kiválasztási eljárásban nagyrészt szabad kezét ad a munkáltatói jogkör gyakorlójának, és a meghívásos rendszerrel a pályázati kiírás kötelezettségét is elhagyja. A kinevezés intézménye ugyan egy részletesen szabályozott része a törvénynek, de a nyílt-zárt tipizálás szempontjából fontos időtartam kérdésében a jogalkotó megengedő álláspontot vett fel azzal, hogy mind határozatlan, és határozott időtartamra engedélyezi a kinevezést, részletszabályok lefektetése nélkül. A jogviszony tartalmára vonatkozó szabályozás is határozott lépést tett a teljesítmény és érdemalapú foglalkoztatás felé. Erre példa a senioritás elvét teljesen nélkülöző előmeneteli, illetményrendszer, ahol a teljesítményértékeléssel lehet magasabb (vagy alacsonyabb) illetményhez jutni egy sávon belül.

Ezzel szemben ugyan bizonyos elemekben nyílt, de összességében (törvényi szinten mindenképp) jobban szabályozott közszolgálati rendszereket láthatunk a Visegrádi Négyek többi tagállamaiban. Ezen rendszerek is számottevően eltérnek egymástól, tehát megállapítom, hogy a V4-ek közszolgálati rendszerei teljesen szerteágazó, más irányba fejlődtek. A kutatásom eredményei megerősítették bennem azt a feltevést, amely a témában

egyik első forrás tanulmányozása során alakult ki bennem.²⁴⁸ Ez a felvetés az, hogy a közszolgálati jogviszonyok kategorizálása során a tudományág által felállított kategóriák a gyakorlatban a jelen korban nem állják meg a helyüket, és a vizsgált országok a saját nemzeti sajátosságaik beépítésével alakították ki a szabályozást.²⁴⁹ Felmerülhet a Kit. esetében a kérdés, látva a cseh és szlovák példákat, hogy a jövőben az uniós intézmények a jövőben nem fognak egy nyomás helyezni Magyarországra, a szabályozás szigorításának, a rendszer zártabbá tételének érdekében. Véleményem szerint ez egy valós lehetőség, ezért létfontosságú a Kit. eredményessége és a rendszer felülvizsgálata annak érdekében, hogy a szabályozás versenyképes maradjon, és a EU-ban támasztott elvárásoknak megfelelő legyen.

A kutatásom további irányait tekintve az a meglátásom, hogy a Kit. összehasonlítását lehet akár a többi posztiszocialista modellbe tartozó állammal - a Balti államok, Románia, Bulgária – is lehet folytatni. Ezen felül más, klasszikus modellekbe tartozó közszolgálati rendszerekkel, mint a német, brit, vagy a spanyol, is érdemes lehet összevetni a magyar szabályozást. Nem elhanyagolandó aspektusa az összehasonlításnak - mely ezen kutatás fókusza és terjedelme miatt nem került bemutatásra – az államigazgatás személyi állománya, összetétele. Azért tartom fontosnak a további vizsgálatokat ebbe az irányba, hiszen nem lényegtelen, hogy egy adott szabályozás hány foglalkoztatott személyre van hatással.

²⁴⁸ PETROVICS, Zoltán (2019): *Összehasonlító európai közszolgálat. A közszolgálati jogviszony alanyai az EU tagállamaiban*, PRO PUBLICO BONO: MAGYAR KÖZIGAZGATÁS; A NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM KÖZIGAZGATÁS-TUDOMÁNYI SZAKMAI FOLYÓIRATA, pp. 86-113., ISSN 2063-9058

²⁴⁹ HAZAFI, Zoltán (2019): *Bevezető gondolatok – trendek a vizsgált közszolgálati rendszerekben*, In: HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (2019): *Összehasonlító Európai Köszolgálat*, pg. 218., Budapest, kézirat

Forrásjegyzék:

1. ADRIAN, Jean-François (2014): *Czech Republic: a new boost for the Civil Service*, Responsive Public Management, No 66
2. BACH-GOLECKA, Dobrochna (2010): *Public Administration after Communism: The Case of the Polish Civil Service*, Warsaw University Law Review, vol. 10, 2011, no. 3-4
3. CZAPUTOWICZ, Jacek (2005): *The Civil Service in Poland – between Politization and Professionalization*, The Polish Yearbook of the Civil Service.
4. DE FORGES, Jean-Michel (1986): *Droit de la fonction publique*, Paris, Presses Universitaires de France
5. DEMMKE, Christoph – MOILANEN, Timo (2010): *Civil services in the EU of 27: Reform Outcomes and the Future of the Civil Service*. Frankfurt am Main, Peter Lang. DOI: <https://doi.org/10.3726/978-3-653-00038-2>
6. Frank Bold Society (2015): *Briefing on Implementation of Civil Service Act*, Czech Republic. Brno.
7. GYÖRGY, István - HAZAFI, Zoltán (szerk.) (2018): *Köszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest
8. HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *Köszolgálati jog I.*, Nemzeti Köszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest
9. KORCZAK, Jerzy (2017): *Human Resources in Public Administration – Current Challenges and Expectations (the Polish-Lower Silesian Perspective)*, Wrocław Review of Law, Administration & Economics, Vol 7:1 2017] 52. DOI: 10.1515/wrlae-2015-0050

10. Legal framework for the Polish civil service
<https://www.gov.pl/web/civilservice/legal-framework>
11. LUDÁNYI, Dávid (2019): *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény rövid magyarázata*, Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest
12. LUDÁNYI, Dávid: *Csehország és Szlovákia*, In: HAZAFI Zoltán – LUDÁNYI Dávid (2019): *Összehasonlító Európai Közszerológat*, Budapest, kézirat
13. LUDÁNYI, Dávid: *Lengyelország*, In: HAZAFI, Zoltán – LUDÁNYI, Dávid (2019): *Összehasonlító Európai Közszerológat*, Budapest, kézirat
14. MEYER-SAHLING, Jan-Hinrik (2011): *The Durability of EU Civil Service Policy in Central and Eastern Europe after Accession*, Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions, Vol. 24, No. 2, April 2011. 231–260.
15. NEMEC, Juraj (2018): *Public Administration Reforms in Slovakia: Limited Outcomes (Why?)*, NISPAcee Journal of Public Administration and Policy, 11(1), <https://doi.org/10.2478/nispa-2018-0005>
16. POSPÍŠIL, Petr (2015): *Civil Service Act – Complicated Birth of New Legislation*. In MACHOVÁ, Z., TICHÁ, M. *Proceedings of the 13th International Conference "ECONOMIC POLICY IN THE EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES"*, 1st ed. Ostrava: VŠB-Technical University Ostrava, p. 535-541., ISBN 978-80-248-3796-3.
17. SZAMEL, Katalin – BALÁZS, István – GAJDUSCHEK, György – KOI, Gyula szerk. (2012): *Az Európai Unió tagállamainak közigazgatása*. Budapest, Complex Kiadó
18. URBAN, Petr (2019): *Civil Service Ethics in the Czech Republic: Recent Developments and Challenges*, Institute of Philosophy – Czech Academy of Sciences – Prague,
https://www.academia.edu/40442650/Civil_Service_Ethics_in_the_Czech_Republic_Recent_Developments_and_Challenges

Felhasznált jogszabályok:

1. Constitution of the Slovak Republic, No. 460/1992 Coll.
<https://www.prezident.sk/upload-files/46422.pdf>
2. Constitution of the Czech Republic of December 16, 1992,
<https://www.psp.cz/en/docs/laws/1993/1.html>
3. The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997
<https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
4. Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
<https://njt.hu/jogszabaly/2011-4301-02-00>
5. Act of 21 November 2008 on Civil Service (Text No. 1505) [Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o sluzbie cywilnej].
<https://www.gov.pl/attachment/e7841a1d-a305-4665-97e9-dd25b0047ba0>
6. Act of 1 November 2014 on Civil Service
<https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/zakon-o-statni-sluzbe-v-anglickem-jazyce.aspx>
7. Act No. 55/2017 Coll. on the Civil Service
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/>
8. 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800125.tv>
9. Ordinance no 70 of the Prime Minister of 6 October 2011
<https://www.gov.pl/attachment/b64d3423-4899-427a-8236-aa4e1591bcf0>
10. 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200273.kor>

11. Government Regulation No. 145/2015 Coll.
https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=145/2015&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
12. Government Regulation 113/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/113/20170601>
13. Government Regulation 114/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/114/20230115>
14. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 136/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/136/20200101.html>
15. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 128/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/128/20200101>
16. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 127/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/127/20200101>
17. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 126/2017 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/126/20170601>
18. 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900088.kor>
19. 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet <https://njt.hu/jogszabaly/2019-89-20-22>
20. Government Regulation No. 36/2019 Coll.
https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=36/2019&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
21. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 505/2019 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/505/20200101>

22. Office of the Government of the Slovak Republic Decree 400/2019 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2019/400/20200101>
23. 716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet <https://njt.hu/jogszabaly/2021-716-20-22#SZ49>
24. Government Regulation No. 464/2022 Coll.
https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=464/2022&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
25. Government Regulation 295/2022 Coll.
<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/295/20230901>
26. Civil Service Sectoral Collective Agreement for 2022.
<https://www.ozskolstva.sk/files/kzvs%202022%20statna%20sluzba.pdf>
27. 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2200182.kor>