



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020



A MUNKA JÖVŐJE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

HÁTTÉRTANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”
című konstrukción belül

I. HASONLÓSÁGOK ÉS KÜLÖNBSÉGEK A VERSENYSZFÉRA ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGI SZABÁLYAI KÖZÖTT, FIGYELEMMEL A KÜLÖNBSÉGEK ÁTHIDALHATÓSÁGÁRA ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGI SZABÁLYRENDSZERÉNEK HATÉKONYABBÉ TÉTELÉRE

DR. ZACCARIA MÁRTON LEÓ:

**HASONLÓSÁGOK ÉS KÜLÖNBSÉGEK A VERSENYSZFÉRA ÉS A KÖZSZFÉRA
MUNKAJOGI SZABÁLYAI KÖZÖTT, FIGYELEMMEL A KÜLÖNBSÉGEK
ÁTHIDALHATÓSÁGÁRA ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGI
SZABÁLYRENDSZERÉNEK HATÉKONYABBÉ TÉTELÉRE**

Tartalomjegyzék

I.	Szabályozási dualitás – közjogi elemek a munkajogban és munkajogi elemek a közszolgálatban	4
II.	A magán- és közsféra munkajogi szabályozásának célja és általános eszközrendszere.....	8
III.	A jogállási törvények által megjelölt munkaerőpiaci célok elérésnek problematikája.....	11
IV.	A kollektív munkajog szerepe a versenyszféra és a közsféra munkajogában.....	13
V.	A magán- és a közsféra munkajogi rendszerének kölcsönhatása és foglalkoztatási párhuzamosságuk 16	
VI.	A munkáltatói hatalom kérdéskörének megjelenése a közszolgálati jogviszonyokban, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban felmerült anomáliákra.....	18
1.	<i>A munkaviszony és közszolgálati jogviszony munkáltatói oldalának elhatárolása.....</i>	19
2.	<i>Munkáltató-e a munkáltató? - A „foglalkoztató” jogállásának kérdése a közsférában.....</i>	21
3.	<i>A munkáltatói jogkör terjedelmével összefüggésben meglévő munkajogi szabályozás alkalmazhatóságának kérdése a közszolgálatban</i>	23
VII.	Az egyenlő bánásmód követelménye a közszolgálatban	26
1.	<i>Rendszerező gondolatok.....</i>	26
2.	<i>A hazai antidiszkriminációs szabályozás.....</i>	27
3.	<i>Az elv megjelenése a közszolgálat szabályanyagában.....</i>	27
	<i>Az illetmény megállapítása.....</i>	28
	<i>A jogviszony jogellenes megszüntetése.....</i>	29
	<i>Az esélyegyenlőségi terv.....</i>	29
4.	<i>Jogérvényesítési rendszer.....</i>	30
5.	<i>A fellelhető joggyakorlat bemutatása</i>	31
6.	<i>Egy kiemelt terület – az életkori alapú diszkrimináció</i>	34
VIII.	Irodalomjegyzék	36

I. Szabályozási dualitás – közjogi elemek a munkajogban és munkajogi elemek a közszolgálatban

A munkajogviszony, a munkaszerződés joga, de általában a munkajogi szabályozás és dogmatika sem mentes közjogi elemektől (Kiss 2014, 39-42. és 62.). Ennek elsősorban az az oka, hogy maguknak az ellenérték fejében munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak – amelyek eredendően szinallagmatikus jogi természetűek (Kiss 2020, 19-21.) – központi elemük egyfajta sajátos hatalmi viszony, pontosabban az egyik fél túlhatalmának jelenléte (Kiss 2005, 93-94.). Márpedig ez a tényező szükségképpen eltávolítja a „munka világának jogát” a hagyományos magánjogi keretektől, amelyek alatt e kontextusban elsősorban a polgári jogi szabályok által vezérelt megbízási és vállalkozási szerződéseken alapuló, egyébként szintén munkavégzésre irányuló jogviszonyokat értjük (Gyulavári 2014a, 2-3. és 6-7.). Ez a sajátos erőegyensúly-eltolódás vezet gyakorlatilag az összes, a munkáltató-munkavállaló relációban jelen lévő unikális joghoz és kötelezettséghez, azaz olyan típusú tartalmi elemekhez, amelyek összességében más jogviszonyban nem fellelhetők (Prugberger–Nádas 2014, 27-30.). Mindezen sajátosságok persze be is határolják a munkajogi szabályozás kereteit, ugyanis a munkavállaló szempontjából szubordinatív – alárendelt – jogi pozíció esszenciálisan megjelenik minden, munkavégzésre irányuló jogi szabályozásban (Kun 2018, 391-394.), noha az említett, döntően magánjogi alapú jogviszonyokban az erre utaló jogelvek száma elenyésző. E szabályozási divergenciák e vetületére lehet példa a megbízási jogviszonyban jelen lévő, Ptk. 6:373. §-ban szabályozott utasítási jog, amely látszólag nagyon hasonló a munkaviszonyban irányadó tipikus munkáltatói joghoz, de kevésbé kiterjedt és nem alapoz meg szigorú alá-fölérendeltséget a szerződő felek között.

A közjogi jelleget egy másik szempontból is érdemes megemlíteni, ugyanis a munkaviszony jogának institutionális keretei ezt szükségképpen megkívánják általánosságban is. Alapvetően a versenyszféra munkajogában is olyan jogdogmatikai és jogpolitikai komponensek figyelhetők meg, amelyek a munkaerőpiaci folyamatokba törtrénő direkt állami beavatkozásra épülnek, márpedig a munkajogi szabályozásban nagy szerepe van a főként a munkavállalói oldalt jellemző állami garanciák jelenlétének (Rab 2019, 61-62.). Persze más szempontból a privátszféra foglalkoztatási viszonyait napjainkban éppen e korlátok lebontása határozza meg, másként fogalmazva még a hagyományosan közjogi elemek is magánjogi transzformáción esnek át időről időre. A későbbiekben szó fog esni néhány kollektív munkajogi

jogintézményről, hiszen ezek jó példák arra, hogy az alapvetően közjogi, akár imperatív jellegű normák milyen látványosan válnak gyakorlatilag magánjogi megállapodásokkal rendezett, sajátos jogintézményekké (vannak kivételek, például üzemi tanács, szakszervezetek jogállása) (Bagdi 2020, 35-36.). Viszont a munkajogi normarendszernek van egy másik, közelebről közszolgálati oldala, amely szükségképpen a közjogi oldalt helyezi előtérbe és ebből következően eltérő minőségű és jogi karakterű normák szerepelnek eme jogállási törvényekben a szemmel látható hasonlóságok ellenére.

Vagyis megállapítható, hogy a munkajog közjogi része magában foglalja általában a foglalkozási jogviszonyok magánjogtól eltérő, speciális szabályozásait (utasítási, irányítási, ellenőrzés és fegyelmezési jog, rendelkezésre állás, kógens normák) (Kiss 2005, 147-149. és 177-182.) a mellett, hogy a közszolgálat munkajoga voltaképpen erre a közjogi perspektívára épül (Prugberger – Nádas 2014, 61-68). Ezen a ponton persze inkább egyfajta különös kölcsönhatás figyelhető meg, ugyanis a közszolgálati szabályozásban éppen a magánjogias, azaz a versenyszféra munkaerőpiaci mechanizmusából átvett elemek jelentenek novumot (Mélypataki 2017, 139-142.), pontosabban olyan potenciális új szabályozási irányokat, amelyek akár alapjaiban változtathatják meg a közszféra munkajogának szabályozását és gyakorlatát, beleértve az olyan alapvető regulatív elemeket is, mint a közszolgálati életpálya. A közigazgatásban irányadó munkajogi szabályozások azonban minden magánjogi közeledés ellenére tisztán közjogi elemeket is hordoznak, amely jelenség ilyen módon egyfajta tartalmi többletnek tekinthető összevetve a versenyszféra munkajogával. Ez megnyilvánul általános elvek, fogalmak szintjén, konkrét, a magánszféra munkajogában lényegében ismeretlen jogintézmények képében és az államigazgatás egyes területeit rendező speciális jogállási törvények részletszabályaiban egyaránt. Az ilyen értelemben speciális jogintézmények és elvek közös jellemzője, hogy ezek gyakorlatilag megnehezítik az egységes munkajogi rendszerben való gondolkodást (Horváth 2019, 187-199.), és fragmentálttá teszik a magyar munkajogi struktúrát. Érdekeséggéppen megjegyezzük, hogy eme fragmentáltság a közszolgálati jogon belül is detektálható, de az ebben az értelemben egyfajta köztes jogállást rendező Kjt. még ebben a viszonylatban is unikálisnak mondható.

Az említett fragmentáltság visszaköszön olyan fundamentális, a munkajogi szabályozások esszenciájára fókuszáló szabályozási területek érdemben eltérő, esetleg hiányos rendezésében (Balogh 2021, 200-207.), mint a munkaügyi kapcsolatok rendszere. A kollektív munkajogi jogintézmények csoportja egy hagyományos, gyakorlatilag hosszú évtizedek óta jelen lévő

tipikus munkajogi szabályozási kérdéskör kvintesszenciája (Prugberger – Nadas 2015, 91-94.), és bizonyos értelemben a munkajogi szabályozás differentia specifica-ja is. E mellett a kollektív munkajogi szabályozások magára a munkajogi szabályozási transzformációra is szignifikáns hatással vannak, ugyanis a sok vonatkozásban a felek szerződési, illetve tárgyalási autonómiájára építő normatételek voltaképpen magát a törvényi szabályozást is módosíthatják a kollektív szerződés hatálya alatt (Berke 2014, 116-117. és 120-122.). Visszatérve az eredeti hipotézisre: e szabályozási területek eltérő, esetleg hiányos szabályozása eleve megnehezíti a közszolgálati munkajog egységes rendszerének kialakítását.

Az említett szabályozási fragmentáltságnak továbbá látványos gyakorlati kivételése a közszolgálati típusú, de munkajogi tartalmú jogviták elbírálásának kérdésköre. E helyütt csupán utalunk eme folyamatosan jelen lévő jogpolitikai vitára, illetve szabályozási dilemmára, de fontos, hogy éppen a felmerülő jogviták rendezése mutat rá látványosan a verseny- és közsféra munkajogi szabályozása közötti differenciákra, de szükségszerű hasonlóságokra is (Rab 2016, 8-10.). Mindezt alátámasztja az a jelenség is, amely az említettek szerint a kollektív munkajogi szabályozási sajátosságokból adódónak, hiszen a kollektív munkaügyi vitarendezés szabályrendszere szintén nincs jelen a közszolgálatban dolgozó személyekre vonatkozó munkajogi normaanyagokban.

A közjogi elemek munkaviszonybeli dominanciája mára egy kétségkívül megkerülhetetlen, de vitatott paradigmává vált (Kiss 2017, 270-271). Továbbá nem önmagában a közjogi jelleg szabályozásbéli jelenléte adhat okot eltérő álláspontok kialakítására – hiszen számos elemmel összefüggésben ez expressis félrevezető lenne –, hanem azok a szabályozási trendek és a magyar jogban is megfigyelhető megoldások, amelyek kétséget kizáróan a munkajogi normák „magánjogiasítására” törekszenek. Ez alól a jelenség alól végeredményben a közsféra foglalkoztatási szabályozása, munkajoga sem kivétel, noha jelen elemzés központi kérdése éppen az, hogy a hagyományos, bevett munkajogi szabályozási elemek mennyiben érvényesülnek speciális módon a közsféra munkajogában, ha egyáltalán érvényesülnek. Ezek az eltérő álláspontok és megközelítések persze hasonló percepciókon alapulnak, ugyanis a munkajogi szabályozás egységes volta mutatis mutandis nem függhet a közigazgatásban irányadó speciális szabályok jelenlététől vagy hiányától. Távolinak tűnő példával élve a magyar munkajogban is nagy mennyiségben jelen lévő uniós munka- és szociális jogi joganyagok hatálya jellemzően kiterjed a közszolgálatban dolgozó személyekre is, de léteznek persze kivételek is (Kiss 2013, 11-23.). Vagyis azon legfontosabb jogok, amelyek a munkát végző

személyek státuszát meghatározzák – kiegészítve persze a munkáltatói oldallal –, jelentős részben egységesek a verseny- és magánszférában, noha bizonyos területeken parciális differenciák is identifikálhatók.

Ebben a vonatkozásban szükséges szólni még a fentebb már érintett azon problematikáról, amely magának a (magán)munkajogi szabályozásnak az identitás- és szabályozási metodikakereséséről szól a 21. század változó, összefoglalóan modernnek mondható gazdasági és piaci körülményei között (Jakab – Rab 2017, 27-29.). Ennek az az oka, hogy a magánmunkajog a már említettek szerint jelentős hatással bír a közszféra foglalkoztatási viszonyaira is, mint ahogyan nem megkerülhető a változó jogi és gazdasági környezet által indukált újabb szabályozási elvek, feltételrendszerek közszolgálati munkajogba történő beépítése sem (Horváth – Kun – Petrovics 2021). Lényegében konszenzus mutatkozik ugyanis azon munkajogi axióma tekintetében, amely a deregulációból kiindulva fokozatosan közelíti az egyébként történeti perspektívában is teljes mértékben alátámasztott (Kiss 2014, 37-45.) közjogi elemekkel átszőtt, tradicionálisan a munkavállalók jogvédelmére épülő, de egyre inkább a kontraktuális szabadságot favorizáló munkajogi szabályozás révén a magánjogi értelmezés felé (Kiss 2020, 22-25.). Ugyanakkor a legalapvetőbb szociális, vagy éppen emberi jogi garanciák megfelelő szinten történő biztosítása így is egyfajta természetes korlátját képezi eme folyamatoknak. Ennek háttérében a Magyarországra nézve is kötelező munkajogi szabályozást érintő nemzetközi kötelezettségek (például Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Európa Tanács) (Hajdú 2021).

A közszolgálati munkajogi szabályozás mindent egybevetve nem függetleníthető ezektől a tendenciáktól, hiszen egyik oldalról a versenyszféra munkajoga – ahogyan erre már utaltunk – direkt hatással bír erre a területre is, másik oldalról pedig a közszolgálat foglalkoztatási viszonyaiban is megfigyelhető ez a fajta „deregulációs” törekvés, még ha lassú tempóban és kis lépésekben haladva is. Az összefüggést a nyilvánvaló és indokolt szabályozási összefonódások mellett a közigazgatási életpályák versenyképesebbé tétele, illetve a rugalmas, de kellően hatékony foglalkoztatásra való konstans törekvés határozza meg (György – Hazafi 2018, 17-20.).

Összességében elmondható, hogy – többek között – a fentebb részletezett sajátosságokból következnek a szabályozási és jogértelmezési, jogalkalmazási differenciák a szembetűnő hasonlóságok ellenére a versenyszféra és a közigazgatás foglalkoztatási viszonyai között. A

következőkben kitérünk az eme eltérések mögött meghúzódó jogalkotási és jogpolitikai célokra, az ezekből következő esetleges hátrányokra közigazgatási oldalon, illetve külön fogunk szólni a kollektív munkajog néhány meghatározó jogintézményéről mint a két terület közelítésének potenciális színteréről.

II. A magán- és közsféra munkajogi szabályozásának célja és általános eszközszerete

„1. § E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.”

A fenti rövid Mt-idézet véleményünk szerint kompakt módon összegzi a gazdasági munkajogi szabályozás lényegét, illetve azon jogpolitikai célokat, amelyeket az Mt. elérni hivatott (Kun 2016, 395-398.). Megjegyzendő, hogy egy Mt-horderejű, kódex-jellegű jogszabálynak – amely tehát lényegében a teljes versenypiaci foglalkoztatás szabályozását ellátja kimerítően – több, adott esetben akár nehezen értelmezhető, komplex célja is lehet, így az Mt. normarendszerében is fontos, hogy a jogalkotás végső célja több ponton is megjelenik, lényegében szabályozási részletkérdések területén (például munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme). Ezt azért fontos rögzíteni, mert bár valóban számos hasonlóság és kapcsolódási pont mutatható ki a közszolgálati típusú munkavégzésre irányuló jogviszonyok és az Mt. normaanyaga között, a szabályozás módszertana – amely nagyrészt levezethető az adott jogszabály céljából – eltérő. Az Mt. szabályozásának célját szemlélve elmondható, hogy az alapvetően a tisztességes foglalkoztatás minimumelvárásaira és a munkavégzés szabadságára (például vállalkozás) épít (Kun 2020, 81.). Fontos rögzíteni, hogy a korábban is érintett szabályozáselméleti hasonlóságokhoz kötődően ezek az elvárások relevánsak a közsférában is, habár az egyes szabályozási területek céljai és domináns jogelvi adott esetben legalább részben eltérő jelentéstartalommal bírhatnak a foglalkozási jogviszonyok különbözőségeire figyelemmel.

Ha ugyanis a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait és elveit vesszük alapul, akkor megítélésünk szerint érdemi hasonlósággal találjuk szembe magunkat a két sféra munkajogában. Az olyan alapvető normák, mint a foglalkoztatási jogviszony létesítésének, megszüntetésének szabályozása vagy éppen a munkát végző személy kötelezettségeinek rendszere, továbbá a munka díjazásának és a munkaidőnek a normatételei, oly mértékben

határozzák meg gyakorlatilag valamennyi, munkavégzésre irányuló jogviszony arcukat – függetlenül tehát annak magán- vagy köz-jellegétől –, hogy a hasonlóságok tagadhatatlanokká válnak. A tisztességes foglalkoztatás ugyanis elsődlegesen egyfajta garanciális normákkal átszőtt védőhálót jelent (Kiss 2005, 53-54.), olyat, amelyben a munkát végző személyt – tehát a gyengébb felet (Gyulavári 2014b, 60-61.) – nem lehet kihasználni az által, hogy a másik félnek esetleg lehetősége nyílhat visszaélni gazdasági erőfölényével. Természetes, hogy a tisztességesség elvárása az alárendelt féltől is megfelelő, az egyes jogok és kötelezettségek rendeltetésével és a szabályozás céljával összhangban lévő magatartást vár el (Kozma – Lőrincz – Pál 2020, 15-20. és 26-38.), de összességében a tisztességes foglalkoztatás kritériumrendszere inkább munkáltatói oldalon értelmezendő, a speciális munkajogi kötelezettségek összességéként (gondoskodási kötelezettség) (Sipka 2021, 211-212. és 220-227.).

Ez a szemlélet persze sajátos szabályozási eszköztárat kíván meg, olyat, amelyben a verseny, a szerződési magánautonómia és a gazdasági érdekek nem csorbulnak (T/4786. számú törvényjavaslat, 83-84. és 92.). Ennek persze nem lehet az az ára, hogy a munkavállalói oldalt jellemző garanciákat háttérbe szorítja a jogalkotó, így az Mt. szabályozása egyfajta kényszerű, mesterséges egyensúlyi állapotból kell, hogy kiinduljon, ami lényegében a gyengébb fél szükséges mértékű védelmének és a felek számára a lehető legteljesebb gazdasági szabadság biztosításának határán értendő (Kiss 2007, 1-2.). Az Mt. ennek megfelelően számos ilyen típusú garanciáról rendelkezik – munkaidő, kötelező legkisebb munkabér, egyenlő bánásmód elve, kollektív munkajog, stb. –, de az alapvetően a felek megállapodásával kiteljesített törvényi diszpozitivitás megfelelő teret enged az individuális gazdasági és szociális érdekek kibontakoztatásának is.

A közszférában ugyanakkor eme rendezőelvek nem, vagy csak korlátozottan juthatnak érvényre. Bár a tisztességes foglalkoztatás kereteinek kijelölését közös pontként jelölhetjük meg, a Kttv. céljára pillantva mégis szembevetendő a differencia:

„Az erős, de az indokoltnál nem nagyobb, a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes - a nemzeti érdekeket előtérbe helyező - állam olyan közszolgálatra alapozható, amely élvezzi a társadalom közmegebecsülését, hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges, törvényesen működik, tagjai korszerű szakmai ismeretekkel rendelkeznek, Magyarország érdekeit és a közjót pártatlanul és hazaszeretettel szolgálják. Célunk ezért, hogy előmozdítsuk az erős nemzettudatra épülő és értékeltető közszolgálati

tisztviselői hivatás megteremtését, s kiszámítható életpályát nyújtunk, amelynek szabályai segítik a tisztviselőket a hivatalukhoz méltó, kötelességtudatos magatartás tanúsításában...” (Kttv. preambulum).

Hasonlóképpen megemlítendő a Kit. is e vonatkozásban:

„Az Országgyűlés a korszerű és hatékony kormányzati igazgatási szervezetrendszer kialakítása, a nemzetet magas színvonalon szolgáló kormányzati tisztségviselők szolgálati jogviszonyának szabályozása, szolgálatuk anyagi elismerése, továbbá a közszolgálat és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítése érdekében, az Alaptörvény 17. cikk (5) bekezdésében és 18. cikk (5) bekezdésében foglaltak alapján a következő törvényt alkotja...” (Kit. preambulum).

Látható tehát, hogy más a megközelítés, más az eszköztár, és eltérő a jogalkotói elvárás is. Meg kell persze jegyezni, hogy a komparáció szükségképpen pontatlan, ugyanis a közszolgálati jogállási törvények alapvetően szűkebb szabályozási tárgykörrel szólnak, azaz míg az Mt. a teljes versenyszférát megpróbálja befolyásolni rendelkezésével, addig ehhez képest a közszféra jogállási törvényei egyfajta speciális szabályozási szintet reprezentálnak. Ráadásul véleményünk szerint a jogalkotó adottnak veszi e törvények esetében azon általános, a foglalkoztatás valamennyi szegmensét érintő elveket, amelyek akár az Alaptörvényben (XII. (munkához való jog), XVII. (munkaügyi kapcsolatok, munkaidő korlátozása, pihenőidő) cikk) akár – áttételesen – az Mt-ben (is) található (például: Egyenlő bánásmód követelménye, indokolás nélküli egyoldalú munkáltatói munkaviszony-megszüntetéssel szembeni védelem).

Más szemszögből fogalmazva pedig a közszféra foglalkoztatási szabályainak célja bővebb, legalábbis kiterjedtebb rendszert mutatnak, összevetve a magánszférával. Míg az Mt-ben éppen a felek nagyfokú gazdasági szabadsága és a gazdasági magánautonómia tiszteletben tartása miatt szinte elképzelhetetlen lenne általánosságban, a törvény céljai között konkrét elvárásokat megfogalmazni a munkát végző személyekkel szemben, addig a közszférában a speciális jelleg miatt ez nem okoz problémát. Véleményünk szerint pedig a kiindulópontot jelentő tisztességes foglalkoztatás generális kritériuma is eme különös elvárásokra tekintettel értelemezhető. Azaz azon többletjogok és többletkötelezettségek, amelyek meghatározzák az egyes közszolgálati életpályákat – és amelyek határozottan érvényesítik a közjogi jelleget –, végeredményben eltávolítják a közszféra foglalkoztatását a magánszférától, mindazonáltal éppen azzal tudják beteljesíteni a törvények célját, hogy nem csupán az általános – gazdasági – munkajogi

normákat, hanem kifejezetten az eme magasabb szintű elvárási rendszerhez illesztett további jelentéstartalmat hordozó szabályokat is előtérbe helyeznek.

Mindezen jogalkotói, illetve foglalkoztatási célok eléréséhez komplex, hatékony, de kellő rugalmasságot és adaptivitást mutató szabályok megléte szükségeltetik a köz- és versenyszférában is. Az alkalmazandó eszközrendszerek tehát számos hasonlóságot és számos eltérést is mutatnak, de összességében elmondható, hogy a megjelölt jogpolitikai célok eléréséhez szükség van az alapvető munkajogi garanciákra, de a főként a hatékony munkáltatói működést és gazdasági érdekeket figyelembe vevő rugalmas szabályokra is. Ebben a vonatkozásban jelentős eltérés figyelhető meg a közigazgatás foglalkoztatási szabályai és a magánmunkaviszonyok között, ugyanis a szabályozás szellemiségének megfelelően utóbbi területen a közjogias elemek dominanciája és a felek kontraktuális magánautonómiáját sokkal kevésbé tiszteletben tartó normák tipikusak. Példaként meg lehet említeni a munkavégzésre irányuló jogviszonyok egyik alapkérdésének tekinthető jogviszonylétesítési módozatokat. E vonatkozásban a versenyszféra munkajoga gyakorlatilag olyan minimumszabályokat határoz meg, amelyek a szerződési szabadság elvével kiegészítve voltaképpen a munkaszerződés megkötéséhez csupán kisszámú kötelező érvényű szabályt kötnek (Pál 2019, 11-12.). Ez alatt a jogviszony létrehozásának alakítását, de főként a tartalmi elemek viszonylag egyszerű rendszerét értjük.

A közszféra munkajogi szabályai között ettől eltérően részletes, számszerűen is több tartalmi elemről rendelkező normákat látunk, ráadásul a kötelező írásbeliség mellett a kinevezés elfogadása és egy kizárólag a közszférában megfigyelhető további aktus, az eskütétel is szükségeltetik (Dávid – Hazafi – Magyar – Sipos-Szabó, 107-108.). Ez persze megfeleltethető az Mt. szerinti egybehangzó akaratnyilatkozatnak akkor is, ha a jogviszony tartalmának alakítására lényegében nincs ráhatása a tisztviselőnek (Rab 2016, 9-10.). E mellett megjegyezzük, hogy a munkaköri leírásról a kötelező kellékek körében szintén csak a közszolgálati szabályozások rendelkeznek (Kttv. 43. § (3) bekezdés), további garanciális elemeket beépítve és kiemelve az állami foglalkoztatás unikalitását a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerén belül.

III. A jogállási törvények által megjelölt munkaerőpiaci célok elérésnek problematikája

Folytatva az előzőekben megkezdett gondolatot, úgy véljük, hogy a példa is hűen tükrözi a két típusú szabályozás hasonlóságai és különbségei közötti dualitást. Egyik oldalról ugyanis megállapítható, hogy az eltérő normák, részletszabályok, szabályozási elvek ellenére az egyes munkajogi jogintézmények célja lényegében azonos, azaz – maradva a jogviszonylétesítés eseténél – az eltérő törvényi elvárások, illetve többletkritériumok mutatis mutandis azonos joghatást váltanak ki. Bizonyos szempontból ez a jelentéstartalombeli és praktikus hasonlóság köti össze a magán- és versenyszféra foglalkoztatási szabályait.

Másik oldalról azonban ezen munkajogi szabályok hatékonysága, munkaerőpiaci hasznosíthatósága éppen attól (is) függ, hogy azok milyen jogszabályi környezetben szerepelnek, milyen feltételeket állítanak munkavégzői és munkaadói oldalon. Másként közelítve a kérdéshez, az említett hasonlóságok inkább csak látszólagosak, pontosabban fogalmazva a munkajogi szabályozások dinamikája és belső logikája voltaképpen szükségszerűen magával hozza a létesítési és az ahhoz hasonló szabályok jelenlétét a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. De ezen formális hasonlóság mellett éppen az olyan, jelentős differenciák kerülnek előtérbe, mint a formai és tartalmi kritériumok kiszélesítése a közigazgatásban, vagy éppen olyan törvényi kötöttségek szabályozásba történő inkorporálása, mint az *ex lege* rögzített kötött munkaidő (Kttv. 89-92. § és 94-95. §, valamint Kit. 118-119. § és 121. §). Bár ez utóbbiak csak példák, mégis fontos ezekre kitérni, hiszen generális jelenségről és általános jogtechnikai megoldásról beszélünk ezek alapján.

Általánosságban megállapítható, hogy a magán- és a közsféra foglalkoztatási sztenderdjeit hatékonysági szempontból összevetni nehéz, bizonyos aspektusból pedig nem is célravezető. A korábbiakban részletesen felvázolt hasonlóságok ellenére úgy véljük ugyanis, hogy a közszolgálati jogállási törvények és a gazdasági munkajogviszonyok szabályozási mechanizmusai alapjaiban eltérő célokat szolgálnak, pontosabban a törvények által elérni kívánt célok más jellegűek, és más eszközök alkalmazását kívánják meg. Megállapítható, hogy a közsféra foglalkoztatási szabályai teljes mértékben alárendeltek az egyes jogállási törvények speciális hatályának és azon állami céloknak, amelyeket ezeken keresztül el kell érni. Mindezen munkajogi szabályok véleményünk szerint a közszolgálati életpályát jellemző többletjogokban és többletkötelezettségekben összegezhetőek (Petrovics 2014, 14-15., 24. 59-60., és 66.) márpedig ezek a normák alapjaiban határozzák meg a közszolgálat munkajogának arculatát. Ezzel szemben ilyen természetű normák nem szerepelnek a gazdasági munkaviszonyok szabályozásában, miközben az egyes életpálya-elemek nagyrészt visszaköszönnek az Mt.

szabályozásában is (a jogviszony létesítés, megszüntetése, a munkát végző személy felelőssége, díjazása, stb.).

Következtetésként levonható, hogy a közszolgálati szabályozások hatékonyabbá tételének egyik sarokköve a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rugalmasítása lehet, figyelemmel elsősorban a munka díjazására és az alapvető munkafeltételekre. Bár a versenyszféra tapasztalatai is vegyesek, a közszféra munkajogi szabályozásának állami garanciális jellege és kétséget kizáróan megfigyelhető stabilitása is elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkaerőpiacon a közigazgatási álláshelyek még keresettebbek legyenek, és maga a szabályozás is egyfajta versenyképesebb jelleget öltjön (Horváth 2017, 12-22.).

IV. A kollektív munkajog szerepe a versenyszféra és a közszféra munkajogában

A korábbiakban utaltunk arra, hogy a munkajogi szabályozás egyik kulcsterülete a munkaügyi kapcsolatok rendszere, illetve a kollektív munkajogi jogintézmények halmaza. A versenyszféra szabályozásában, illetve a szabályozás hatékonyságában kiemelt szerepe kell, hogy legyen a kollektív munkajognak, amennyiben a kollektív partnerek egymással békés, hatékony, együttműködésre épülő viszonyrendszert tudnak kialakítani (Kiss 2005, 313-314., 327-329. és 381-382.). Ezen a területen az érdekképviseleti szervek jogállása, a kollektív szerződés, a részvételi jogok gyakorolhatósága és intézményi keretei, a kollektív munkaügyi vitarendezés és a kollektív munkaharc számítanak fontos szabályozási kérdésköröknek, és ezek munkaerőpiaci jelentősége nagy napjaink gazdaságában is. Maga a magyar foglalkoztatáspolitikai rendszer is – többek között – a munkáltatói és munkavállalói oldal közötti együttműködésre, a partneri viszonyt kialakítani képes érdekképviseleti szerveződésekre épül, illetve kellene épülnie (Horváth 2017, 207-212.) legalábbis nagymértékben elősegítenie a munkaerőpiaci egyensúly kialakítását és fenntartását.

Mindemellett megemlítendő, hogy a munkavállalói kollektív autonómia megfelelően egészíti ki az egyéni szinten megfigyelhető szerződési szabadságot és gazdasági autonómiát, így – figyelembe véve, hogy nem ez az egyetlen szabályozási terület a munkaügyi kapcsolatokban – a kollektív szerződéskötés központi jogintézménynek tekinthető a magyar munkajogi szabályozásban, individuális munkajogi normákkal összefüggésben is (Szabó 2020, 161-163.). A kollektív szerződések általános munkajogi jelentősége lényegében abban összegezhető, hogy a törvényi szabályoktól differens eltérően, de mindenképpen a kollektív szerződést kötő felek

érdekeit támogatva tudják megszabni a foglalkoztatást feltételeit, így elérve akár a törvényi garanciális normáknál is kedvezőbb, effektívebb szabályozási kereteket. Azaz lényegében a szerződési szabadság és az Mt. szabályainak általánosságban jelen lévő, de nem kivétel nélkül diszpozitivitása (Bankó – Berke – Kiss 2017, 43-44.) a mozgatórugója a kollektív szerződéskötésnek, kiegészítve az alapjogi (Kiss 2010, 495-515.) és Mt-szinten is garantált koalíciós joggal (Kozma – Lőrincz – Pál 2020, 772-,774.), ami lényegében mindkét oldalon lehetővé teszi azt, hogy a szerződéskötő fél kollektív szerződés alanya legyen (Berke 2014, 151-156.). Az Mt. miniszteri indoklásából kiolvasható, hogy a jogalkotó céljai között szerepelt az Mt. kodifikálásakor a kollektív munkaügyi kapcsolatok élénkítése (Berke 2014, 139-141.), különös tekintettel a kollektív szerződések megkötésére (Kun 2016, 390.). Azaz az Mt. gyakorlatilag munkáltatói és munkavállalói irányban is enged eltérést a törvényi normáktól (Kártyás 2016, 475-479.), továbbá kiterjeszti a szerződéskötési jogalanyiságot munkavállalói oldalon. Utóbbi alatt az Mt. 276. § (2) bekezdése szerinti 10%-os reprezentativitási küszöböt értjük.

Mellőzve az egyes kollektív munkajogi intézmények részletekbe menő analizisét, összefoglalóan megállapítható, hogy a munkajogi szabályozás e szegmensében jelentős, nehezen áthidalható különbségek rajzolódnak ki a magánszféra és a közszolgálati munkajogi szabályozások között. Ez azt jelenti, hogy gyakorlatilag az Mt. egy viszonylag nagy szabályozási területe – ideértve például a sztrájkotörvényt vagy az Ápb. tv-t is – marad szinte figyelmen kívül a közszolgálatban, ami csak részben vezethető vissza a fentebb taglalt, a szabályozási mechanizmusokat elkülönítő jogpolitikai okokra.

Összességében elmondható, hogy a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere korlátozottan, lényegileg a munkavállalói érdekképviselet (Kttv. 195-202. § és Kit. 170-172. §) és a korlátozott sztrájkjog szintjén jelenik meg a vonatkozó közigazgatási jogállási törvényekben. A Sztrájk tv. 3. § (2) bekezdése szerint „Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.” Látható tehát, hogy abszolút tilalmak és érdemi, ex lege korlátozások is jelen vannak eme munkavállalói jog gyakorlásával összefüggésben a közszféra foglalkoztatási viszonyrendszerében.

Minderre figyelemmel a kollektív szerződéskötés, a kollektív szerződést érintő részletszabályok, a részvételi jogok és a kollektív munkaügyi vitarendezés szabályozása nem jelenik meg ezeken a területeken. Vagyis a fentebb érintett, a munkaviszony alanyainak kollektív autonómiáját tiszteletben tartó és kiteljesítő jogintézmények szinte semmilyen szerepet nem kapnak a közszféra foglalkoztatásában, ami sajátos módon jelentős különbségekhöz vezet a magánszféra munkajogi szabályaihoz viszonyítva.

Meg kell említeni, hogy ezen eltérésnek az egyes kollektív munkajogi szabályozási területeken különböző okai lehetnek. Ugyanakkor rendszerszinten szükséges utalni arra, hogy mivel a munkavégzésre irányuló jogviszony (szolgálati jogviszony) alanyainak eleve nem áll rendelkezésre olyan kiterjedt kontraktuális autonómia, mint a magánmunkaviszonyokban, erre tekintettel indokolatlan és talán kevésbé hatékony lenne a gazdasági munkajogban bevett kollektív munkajogi intézmények alkalmazása. Egy példával megvilágítva ezt a kérdést: jelentősen behatároltak lennének abban az esetben a kollektív tárgyalási lehetőségek, ha a jogszabályban rögzített bérezési elvektől (illetményrendszerrel) nem vagy csak jelentősen korlátozott mértékben térhetnének el a szociális partnerek tárgyalásaik során. Hasonló példa lehet a munkaidő mennyisége és beosztása is, amely szabályozási területek alapkérdései lényegében jogszabályban rögzítettek.

Szintén nehezen értelmezhető lenne a közszféra foglalkozási viszonyai között a participációs jogok gyakorlása. Bár e jogok között több olyat is találunk, amelyek megjelennek a közszolgálati szabályok között (információhoz való jog, tájékoztatáshoz való jog), de mivel a részvételi jogok gyakorlása arra irányul, hogy a munkavállalók szervezett keretek között részt vehessenek a munkáltató működésében, döntéshozatalában, illetve, hogy a munkavállalókat érintő valamennyi lényeges információról megfelelő módon és időben értesülhessenek (Hungler 2020, 98-100.), ezért ilyen típusú jogok nem feltétlenül illeszkednek a közszféra munkajogi szabályai közé. Ennek az a magyarázata, hogy a munkáltatói döntéshozatal folyamata és tárgya lényegesen eltér a magánszféra munkáltatói esetében tapasztaltaktól, ugyanis az államigazgatás területén jellemzően szigorú szervezeti struktúrában hajtanak végre az egyes szervek utasításokat, végeznek olyan feladatokat, amelyeknek – közvetlenül – nincs szignifikáns piaci jelentősége, helyette viszont az állami döntéshozók és a végrehajtás egész társadalmat érintő döntéseit, eljárási elveit. juttatják érvényre.

Egy ilyen viszonyrendszerben véleményünk szerint nehezen és kevésbé hatékonyan lehetne kibontakoztatni a részvételi jogokat, és éppen ezért – az egyes jogintézmények közötti eltéréseket nem feledve – a munkahelyi és központi érdekképviselőt tölthet be e helyett hasonló szerepet a közszférában. Hasonló elvek mentén említjük meg a munkaharc (sztrájk) és a kollektív munkaügyi vitarendezés intézményeit is, ezek ugyanis – de utóbbi mindenképpen – végeredményben okafogyottnak tűnnek a közszolgálati munkajogi szabályozás lényegét figyelembe véve. A sztrájkjog expressis verbis törvényi kizárása nem feltétlenül indokolt, de a Sztrájk tv. 3. § (2) bekezdése értelmében bizonyos ágazatokban tiltott az ott végzett tevékenységek természetére és társadalmi szintű jelentőségére a szervezett munkabeszüntetés (Szabó 2021, 198-201.). Ugyanakkor a nyílt tilalom mellett eleve korlátozott és speciális szabályokhoz kötött a sztrájkjog gyakorolhatósága a közszolgálatban annak ellenére, hogy általánosságban emberi jogként, alapvető munkavállalói jogként kell erre tekintenünk (Bagdi 2016, 116-121. és Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdés).

V. A magán- és a közszféra munkajogi rendszerének kölcsönhatása és foglalkoztatási párhuzamosságuk

Bár egyértelműen kirajzolódni látszik azon szabályozási tendencia, amely a közszolgálatban foglalkoztatottak munkajogi szabályozását egyre erőteljesebben közelíti a magánmunkaviszonyokban irányadó normákhoz, megítélésünk szerint ez a szükségszerű kapcsolat önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a közszféra munkaerőpiaci hatékonysága javuljon. Fontos lenne a széttagolt szabályozásban valamifajta megalapozott, jogdogmatikai rendszerben is alátámasztott egységet teremteni – lásd elsődlegesen a Kttv. és a Kit. sajátos viszonyát –, de az egyes jogállási törvényekben szabályozott kérdések is egyfajta szétartást mutatnak. Legalább ilyen fontos lenne jogalkotási szinten tisztázni az e szférában dolgozók munkajogi tárgyú jogvitáinak elbírálási rendjét, de fontos kitörési pontként azonosítottuk a kollektív munkajogi jogintézmények hatékonyabb jogalkotási „átjárhatóságát” is. Utóbbi alatt elsősorban az erőteljesebb érdekegyeztetési, esetleg kiterjedtebb kollektív tárgyalási rendszerekre építő gyakorlatot értjük, figyelemmel elsősorban a korábban felvázolt szabályozási párhuzamosságokra.

Alapvetően továbbra is nehéznek tartjuk a versenyszféra és a közszféra személyzeti politikájának összhangba hozását, értve ez alatt az előbbiben domináns kontraktualitást és erőteljesen gazdasági érdek-orientáltságot, utóbbiban pedig a közhatalom gyakorlásának

változatos megjelenési formáit és a közszolgálatban dolgozók ehhez igazított sajátos munkajogi státuszát. Mindenképpen a két terület közelítésének módja lehet a szabályozási alapelvek, jogpolitikai megfontolások és legalapvetőbb rendelkezések további közelítése, de azt is látni kell, hogy ez a kölcsönhatás gyakorlatilag egyirányú. Habár jelen kutatás is a közszolgálat felől közelít – azaz utóbbi előbbihez közelítése áll a fókuszban – lényeges korlátnak tartjuk azt, hogy a közszolgálati típusú szabályozásokban éppen olyan sajátos komponensek figyelhetők meg, amelyek továbbra is távol esnek a magánmunkaviszonyok szellemiségétől és rendeltetésétől.

Mindazonáltal felvethető az a dilemma is, miszerint szükséges-e egyáltalán a közszolgálati típusú munkavégzések szabályainak gazdasági munkajogi szabályokhoz való közelítése. Erre a kérdésre egyértelmű, praktikus válasz nehezen adható, ugyanis a kutatás fókuszában az a kérdés áll többek között, hogy milyen irányokban és milyen módon fejleszthető, formálható az államigazgatásban foglalkoztatottakra vonatkozó munkajogi szabályozás annak érdekében, hogy versenyképesebb, bizonyos értelemben vonzóbb legyen ez a foglalkoztatási terület a munkaerőpiacon. Viszont figyelembe kell venni azt a körülményt is e diskurzus során, hogy éppen a korábbiakban taglalt azon regulatív sajátosságok, amelyek tulajdonképpen egyedivé, a munkajogi normaanyagon belül is különállóvá teszik e jogállási törvényeket, végeredményben áthidalhatatlan differenciákat mutatnak az Mt-hez képest.

Ezen differenciák megfigyelhetők a szabályozás szellemiségében, a munkáltató-tisztviselő relációban, de az egyes konkrét jogok, kötelezettségek szintjén is. Vagyis az a válasz is megfogalmazható a korábbiakban felvetett kérdésre, hogy a magán- és közszféra közötti foglalkoztatási különbségek leküzdése szükségtelen, a határok teljes lebontása tekintetében legalábbis biztosan. Kutatási eredményeink szerint ez egyúttal szinte lehetetlen is lenne, hiszen megfigyelhető egy olyan, mindezzel párhuzamos folyamat is, amely során a gazdasági munkajogi szabályozás egyre inkább elhagyja a kógens szabályozási formulákat és közjogi elemeket a szociális védelmi ellenére (Kiss 2017, 107-110.), annak érdekében, hogy a gazdasági versenyképesség, a munkaerőpiaci rugalmasság és alkalmazkodóképesség teljes mértékben a foglalkoztatás szolgálatába álljon, elősegítve a magas szintű és a gazdaságot folyamatosan fejlesztő munkaerőpiaci folyamatokat. Márpedig, még ha a közszféra oldalán szintén meg is figyelhető egyfajta rugalmasítás, akkor is lényegében az látszik, hogy a magánszféra munkajogviszonyai gyorsabban és erőteljesebben haladnak időről időre bizonyos, döntően piaci igényekhez igazított paradigmaváltások felé, mint amilyen sebességgel és intenzitással a közszféra szabályozása bizonyos fokú transzformáción eshet át.

E felvetésünk persze részben hipotetikus, de részben empirikus is, ugyanis a joggyakorlat és a jogalkotás szintjén egyaránt megfigyelhetők e trendek a magyar jogrendszerben, ráadásul ezek nem is új jelenségek megítélésünk szerint. A jelenlegi munkajogi kodifikációs állapot ugyanis közel tízéves – figyelembe véve néhány jogállási törvény eltérő „életkorát” is (a Kttv. közel egyidős az Mt-vel, de a Kit. csak 2019. január 1-jétől, a NAV tv. 2021-től, a Hszt. 2015 júliusától, a Küt. pedig 2020. január 1-jétől hatályos) –, és a szabályozás logikája vagy éppen az aktuálisan megjelenő, időről időre érdemi módosításokat eszközölő törvényalkotási nívumok is alátámasztják ezt. Ha ugyanis az Mt. 109. § (2) bekezdésére gondolunk – amely kétségkívül az utóbbi néhány év egyik szignifikáns változását hozta el a munkajogi normák egyik kulcsterületén az önként vállalt túlmunka jogintézményével – úgy az látszik, hogy az Mt. szabályanyaga tovább erősíti a kontraktualitás és gazdasági autonómia érvényre juttatását, míg álláspontunk szerint egy ilyen jellegű jogszabályváltozás nem képzelhető el a közszolgálatban. Ennek oka pedig a magasabb szintű, stabilabb garanciák, kötöttebb jogok és kötelezettségek struktúrája és a közszolgálati életpályamodell primátusa a tisztviselőt megillető jogok és az őt terhelő munkajogi kötelezettségek kontextusában. Azaz a kör bezárul, és a fent elemzett közelítés, illetve kölcsönhatás ellehetetlenül, esetleg ezzel egyidejűleg nemkívánatossá is válik.

VI.A munkáltatói hatalom kérdéskörének megjelenése a közszolgálati jogviszonyokban, különös tekintettel az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban felmerült anomáliákra

A munkavégzésre irányuló jogviszonyokat legtágabb értelemben három, különböző jogterülettel összefüggésben értelmezhetjük, amelyek egy valamiben mégiscsak közösek: egy adott személy egy másik számára végez valamilyen tevékenységet, méghozzá munkatevékenységet. Azonban ez a mozzanat is csak külső szemlélő részére lehet azonos, ugyanis magát a munkatevékenységet befolyásolja a munkáltatás módja, illetve a felekben megfogalmazódott konszenzus-igény. Utóbbi hatással van a munkáltatás módjára, és a munkáltatás módja határozza meg azt, hogy mely jogok és kötelezettségek érvényesülnek. A felvázolt logikai lánc végén jutnak el a felek oda, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a polgári jog, a munkajog vagy a közszolgálati jogviszonyok között valósítják-e meg. Ha ezt levetítjük egy takarítási munka elvégzésére, azt elvégezheti egy vállalkozó, aki takarítási

szolgáltatást nyújt, elvégezheti egy munkavállaló, akit erre alkalmaz egy cég, de az adott közintézményben akár közalkalmazott is elláthatja ezt a munkakört. (Mélypataki 2015, 3.)

A tanulmány középpontjában a munkáltatói jogosultságok vizsgálata áll a közszolgálati jogviszonyok berkein belül, így a fent említett polgári és munkajog kettősének elhatárolása kívül áll elemzésünk körein. A feltárni kívánt esetkörnek megfelelően a továbbiakban a közszolgálati jogviszonyok és munkaviszonyok elhatárolásának kérdéseivel, továbbá a közöttük fennálló differenciáltságból fakadóan a munkáltatói jogkört vonjuk elemzés alá, kiemelve annak jelentősnek tekinthető korlátai közül az egyenlő bánásmód követelményét.

1. A munkaviszony és közszolgálati jogviszony munkáltatói oldalának elhatárolása

A magánmunkajog és a közszolgálati jog elhatárolásával az utóbbi években számos tanulmány foglalkozott. (György 2007, 27-29., Mélypataki 2012, 61-66., Kun-Petrovics 2014, 89-132.) Annak ellenére, hogy működésükben számottevő hasonlóság mutatható ki, a közszolgálati munkáltatók számos lényeges jellemzőben markánsan eltérnek a magánszféra munkáltatóitól. A közszolgálat alanyainak vizsgálata körében a fentieknek azért is van különös jelentősége, mert a munkajogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony pontos fogalmi meghatározása, illetve elhatárolása számos jogrendben hiányzik, ebből következően gyakori jelenség, hogy a jogtudomány e jogviszonyok tartalmi elemeihez az alanyi pozíciók főbb jellegzetességeinek leírásával közelít. (Kiss 2005, 23-24.) Ezeknek a megközelítéseknek közös pontja, hogy a magánmunka-jogviszony esetén a munkáltatói oldalon mindig „magánfél” található, a közszolgálati jogban ugyanakkor a munkáltatói minőségben az állam, illetve az állami autoritást vagy valamely helyi közjogi szervezetet – akár áttételesen is – megjelenítő valamely szerv áll. (Petrovics 2017, 50.)

Az előzőekből következik, hogy a közszolgálati munkáltató (szolgáltatadó) tehát a közszolgálati jogviszony azon alanya, amely a közszolgálati alkalmazottat foglalkoztatja. A közszolgálati munkáltatói státusz azonban nem egységes, ugyanis az, hogy milyen típusú személy, szerv vagy szervezet jelenik meg a munkáltató szerepében, mindenekelőtt a jogalkotó döntésétől függ. Ezen túlmenően e munkáltatói, illetve a szolgáltatadói jogállás nem vizsgálható elszigetelten sem a munkavállaló, illetve a közszolgálati alkalmazott státuszától, sem a jogviszonyok tárgyától. (György 2015, 16.) Ahogyan azt az Alkotmánybíróság kiemelte, a közszolgálati jogviszonyok „kettős arculatú jogviszonyok”, ugyanis egyrészt, mint munkavégzésre irányuló

jogviszonyok a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival is rendelkeznek, másrészt ez a munkavégzés a közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, a közszolgák pedig közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, illetve közhatalmi döntéseket hoznak, valamint készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok. (8/2011. (II. 18.) AB határozat)

Az említett jogviszonyok között azok rendeltetésbeli különbsége emelhető ki, tekintettel arra, hogy e mentén tudjuk meghúzni a legélesebb határvonalat a közszolgálat és magánmunkajog viszonyai között. Ennek megfelelően míg a gazdasági jogviszonyok tekintetében „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás” (Bankó – Berke – Kajtár – Kiss – Kovács 2014. 58.), addig a közszolgálati jogviszonyok rendeltetésének fókuszában nem a gazdasági célok, hanem a közfeladatok, közfunkciók szerepelhetnének, vagyis a közszolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartása céljából.

A közszolgálati jogviszony és a munkaviszony között részben fennálló különbségek mellett azonban a lényegi tartalmi elemek mentén megjelennek azonosságok is. E körbe tartozik például az alkalmazott munkáltatónak való alárendeltsége, a munkavégzés bármely elemére kiterjedő munkáltatói utasítási jog, a munkáltató díjazás megfizetésére irányuló kötelezettsége, a személyes munkavégzési kötelezettség, valamint a munkakörbe tartozó feladatok rendszeres és folyamatos ellátásának kötelezettsége. (Nacsa 2013, 9–10.) Mindebből arra következtethetünk, hogy a jogviszonyok lényegi tartalmának azonossága fennáll, tekintettel arra, hogy elsődlegesen ugyanez a tartalmi azonosság eredményezi a közszolga munkáltatójától való gazdasági és személyes függését, amely mindkét területen egyaránt a munkáltató gazdasági, illetve szervezeti túlhatalmából következik. (Nacsa 2013, 10.) Ennek megfelelően a jogviszony tárgya, azaz a társadalmi viszony jellege alapján mindkét jogviszony más részére végzett önálló munkát jelenít meg, úgynevezett függő munkavégzést szabályoz. (Gajduschek 2012, 264.)

A fentiekkel összefüggésben tehát megállapítható, hogy két jogviszonytípus közötti hasonlóságok az alkalmazott jogintézmények, valamint az átfedésben lévő munkaerőpiaci hatások következtében is fennállnak. (Demmke 2005, 27.) Ez mutatkozik meg különösen a munkáltatók személyével összefüggésben felmerülő problémakörök kapcsán. A következő alfejezetben e problémakört vonjuk átfogó elemzés alá.

2. Munkáltató-e a munkáltató? - A „foglalkoztató” jogállásának kérdése a közszférában

Ahogy az ismert, a magyar közszolgálati jog rendkívül összetett. E körbe vonható egyebek mellett a kormánytisztviselők, a kormányzati ügykezelők kormányzati szolgálati jogviszonya, a köztisztviselők, a közszolgálati ügykezelők, a honvédek és a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonya, a hivatásos és a szerződéses állományú katonák, a tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katonák, a bírák, az igazságügyi alkalmazottak, az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonya. Ezen túlmenően a közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyban, a közszolgáltatásokat ellátó közalkalmazottak pedig közalkalmazotti jogviszonyban állnak. (Petrovics 2019, 97.)

A tág értelemben vett közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyok a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 4.§ (7) bekezdésének 3. alpontja alapján: *az állam vagy az állam nevében eljáró szerv és az állam nevében foglalkoztatott személy között munkavégzés, illetve szolgálatteljesítés céljából létesített, a köz szolgálatára irányuló, törvényben meghatározott speciális kötelezettségeket és jogokat tartalmazó jogviszony; ide nem értve a bírák, az igazságügyi alkalmazottak, továbbá az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonyát, valamint a munkaviszonyban állók jogviszonyát*, így egyes esetekben az állam minősül a munkáltatónak. (Kttv. 36.§ (1) bek.) Más esetekben pedig a tényleges foglalkoztató szervezet áll a munkáltató pozíciójában. (Hszt. 13.§ (1) bek.)

A 2019. január 1-jén hatályba lépett a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) értelmében a kormányzati szolgálati jogviszonyban a Kormány tölti be a munkáltató szerepét. (Kit.80.§)

Ahogy a fentiekből látható, a munkáltató fogalmának meghatározása a közszolgálati jogviszonyok kapcsán nem a legegyszerűbb feladatok egyike, tekintettel arra, hogy eltérő jogviszony eltérő felek között jön létre. Ez azonban nem csak emiatt jelenthet problémát. Hazafi Zoltán rámutat, hogy már önmagában a közszolgálat, illetve a köztisztviselő (jelen tanulmány terminológiája szerint a közszolgálati alkalmazott) fogalmát is rendkívül nehéz és csaknem lehetetlen megadni. (Hazafi 2017, 8.) Ebből értelemszerűen következik az is, hogy a közszolgálati munkáltató fogalmának meghatározása szintén ugyanilyen kihívást jelent.

Fontos kiemelni, hogy a fennálló helyzetet tovább bonyolítja az anyagi és eljárásjogi kettősség megléte. Ennek fényében, ha a köz szolgálatára létesített, kötelmi jegyeket is mutató szerződéses alapon nyugvó jogviszonyokat tekintjük, amely jogviszonyokban az egyik fél – piaci szereplőként – magánjogi jogalanyként lép fel és köt szerződéseket, felmerül a konkrét kérdés: ki teljesítse a munkáltatót terhelő kötelezettségeket, illetve megfordítva: adott esetben kivel szemben érvényesítheti felmerülő igényeit a köztisztviselő? Ebből következik, hogy az államnak minden szempontból szüksége van a képviselőre, így „kiszervezi” a munkáltatói pozícióval járó jogokat és kötelezettségeket egy harmadik személy részére, aki így teljesíti az adott jogviszonnyal kapcsolatban felmerült teendőket. Kézenfekvő megoldás e tekintetben, ha e munkáltatói jogkört az állam nevében eljáró közigazgatási szerv részéről annak vezetője vagy az általa kijelölt személy testesíti meg. Ilyen esetben az állam nevében, de facto „közszolgálati munkáltatóként” eljáró közigazgatási szerv a munkáltatói jogok gyakorlása, illetve kötelezettségek teljesítése során nem állami közhatalmat gyakorol, hanem a szerződéses jogviszony alanyának képviselőjeként jár el. Ez alapján az állam és a nevében eljáró munkáltatói jogkört gyakorló személy e munkáltatói minőségében tett intézkedései nem *iure imperri*, hanem *iure gestionis* aktusok, ezért nem közhatalmat gyakorol, és nem közhatalmi aktusokat bocsát ki a munkáltatói jogkör gyakorlója. (Nacsa 2013a, 9.)

Mindebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy az alkalmazott az állam nevében eljáró közigazgatási szervvel szemben érvényesítheti az egyébként munkáltató felé fennálló igényét. Ennek a hatályos magyar közszolgálati jogban eljárásjogi vetülete a Kp. munkáltató szerv fogalma, amelyet a Kit. utaló szabállyal be is emel rendelkezései közé, amikor kimondja, hogy a munkáltató szerv alatt azt a kormányzati igazgatási szervet kell érteni, amelynél a kormánytisztviselő az álláshelye szerinti feladatát ellátja vagy ellátta. (Kit. 80.§ (3) bek.) A Kttv. vonatkozó szabályai már általánosabban határozzák meg a munkáltató fogalmát, ugyanis azok szerint a kormánytisztviselők felett a munkáltatói jogokat - törvény vagy az igazságügyért felelős miniszter rendeletének eltérő rendelkezése hiányában - az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője vagy testület gyakorolja. Ahol a Kttv. „munkáltatót” említ, ott „államigazgatási szervet” kell érteni. (Kttv. 37. (1) és (7) bekezdése)

Részkövetkeztetésként levonható, hogy a jogi szabályozás a funkcionális szemlélet túlnyomó befolyása mellett, de kevésbé az elvi megfontolások mentén ítéli meg a szolgálatadó (munkáltató) meghatározását. Önmagában a jogi szabályozás vizsgálata alapján tehát nem

lehetséges elvi tisztasággal állást foglalni, hogy mely munkáltatók bírnak a közszolgálati munkáltató jogállásával.

3. A munkáltatói jogkör terjedelmével összefüggésben meglévő munkajogi szabályozás alkalmazhatóságának kérdése a közszolgálatban

Jelen részfejezet célja akképp határozható meg, hogy az eddig mintegy a „magán”munkajogi területen kimunkált jogelvek, szabályok mennyiben és hogyan érvényesülnek a közszolgálat területén, különös tekintettel a munkáltató kapcsán felmerült egyes kiemelt fontossággal bírók területek esetén. Ennek előzményeként kísérletet tettünk a „közszolgálati munkáltató” fogalmának meghatározására, amellyel összefüggésben levonható következtetés, hogy azon túl, hogy az állami szervek felelhetnek meg a munkáltatói szerepkörnek többféle megközelítés esetén, további egzakt, jól körülhatárolható fogalom megalkotása nem lehetséges. (Kun-Petrovics 2014, 92-96.)

Ezzel – mintegy „megkísérelve a lehetetlent”– kísérletet teszünk a munkáltatói jogkörből fakadó jogosultságok és kötelezettségek terjedelmének meghatározására a közszolgálati jogviszonyok keretein belül, különös hangsúlyt fektetve annak megjelenésére az említett jogviszonyokban.

Széles körben ismert és a munkajog egyik alaptéziseként elismert tézis, hogy tradicionális munkaviszony legfőbb ismérve az alá-fölérendeltségből eredő munkáltatói túlsúly. Ez főként az annak oldalán fennálló részjogosítványok kapcsán érzékelhető, amelyeket három csoportba sorolhatunk: az utasítási (irányítási), az ellenőrzési és a fegyelmezési jog. Ezek már a napjainkban hagyományossá vált munkaviszonyok kezdete óta a munkáltató jogkörét képezik. E széleskörű jogok gyakorlása széleskörű védelemmel párosul a munkavállalók oldalán, azonban ennek ellenére is sokszor előfordul a bizonyos munkavállalói érdekek, jogok sérelme, amelynek orvoslására gyakran csak a bíróság előtti eljárások alkalmasak. Ezzel összefüggésben tanulmányunk egy későbbi fejezetében elemezzük az egyenlő bánásmód követelményét, mint a munkáltatói hatalom egyik lényeges korlátját.

Tekintettel arra, hogy a munkáltatói jogkör áthatja a munkaviszony egészét – annak létesítésétől megszüntetéséig mindent magában foglal – egyfajta „iránytűként” is felfogható a benne foglalt részjogosítványokkal együtt. (Zambó 2019, 77.) Mindez pedig a közszolgálati jogviszonyok

esetén is tetten érhető. A fenti részjogosítványok közül főként az utasításadási, irányítási területet vonjuk elemzés alá.

Az Mt. szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. (Mt. 52.§ (1) bek. c) pont) A szabályozás egyértelműnek tekinthető, és a közszolgálati jogviszonyok tekintetében sem beszélhetünk eltérésről, ugyanis a fenti szabályozás megjelenik mind a Kttv. (78.§ (1) bek.), mind a Kit. (93.§ (1) bek. b) pont), mind a Küt. 47.§ (2) bek.) szabályanyagában, hasonló – helyenként pedig ugyanolyan – tartalommal. Ez korántsem meglepő, tekintettel arra, hogy a közszolgálatban meglévő hierarchikus rend erősebb kötőerőként jelenik meg, mint a gazdasági munkaviszonyok tekintetében, gondoljunk többek között az előmeneteli rendszer sajátosságaira, vagy épp a bizalomvesztésre vagy méltatlanság kérdésére, mint a jogviszonyok megszüntetésének speciális módjaira. (Mélypataki 2015, 8.)

Jól látható, hogy a hivatkozott törvényekben meglévő alapvető korlátok, mint az utasítás megtagadásának aspektusai, (Kttv. 78.§ (2) bek.; Küt. 47.§ (3) bek.; Kit.94.§ (1)-(2) bek.) csak részben szabnak gátat a munkáltató utasítási jogának, annak korlátozásában az alapelveknek is nagy jelentőségük van. Hogyan is valósulhat ez meg? Milyen hatással van a munkáltató utasítási jogára a joggal való visszaélés tilalma vagy épp az egyenlő bánásmód követelménye?

A joggal való visszaélés tilalmának alapvető meghatározása rendkívül lényeges, hiszen ez az az alapelv, amely biztosítja, hogy a munkavállalók – esetünkben a „közszolgák” – a kapott utasításokat végrehajthatják, a munkáltató nem élt vissza hatalmával, ily módon nem azért ad utasítást, hogy valamilyen munkavállalói magatartást megtoroljon, vagy véleménynyilvánítást elfojtsa. (Nádas 2019, 28.)

Az említett alapelv természetesen megjelenik az elemzés alá vont törvényekben is, a Kttv. 10.§-a alapján ugyanis tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában a joggal való visszaélés különösen nagy súlyú, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy ehhez vezet. Ehhez hasonlóan fogalmazza meg ezt az alapvető követelményt a Küt.(10.§) és a Kit. (64.§) is.

Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a fent említett jogi normák tekintetében az Mt. nem minősül háttérjogszabálynak, így kérdésként merülhet fel, hogy a nagyrészt klasszikus munkaviszony körében hivatkozott joggal való visszaéléssel kapcsolatos dogmatikai és gyakorlati megállapítások helytállók-e ezekben az esetben is, vagy teljesen szükséges eltekintenuk azoktól?

A bírósági gyakorlat alapján a közszolgálati jogviszonyban megvalósuló joggal való visszaélést a Ptk. és az Mt. szerinti joggal való visszaéléssel azonosan kell értelmezni. A Kúria rögzíti ítéletében, hogy az új Ptk.-hoz fűzött törvényi indokolás szerint a joggal való visszaélés mindig egy bizonyos alanyi jog gyakorlásával kapcsolatos, és nem általában véve valósul meg, hanem akkor, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét tilalomba, azonban a jog gyakorlásának jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlása e módja nem adekvát a rendeltetésével. (A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata, 17.)

Az utasításadási jog másik alapvető korlátjaként az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben fennálló munkáltatói kötelezettséget emeljük ki, amelyet a következő fejezetben vonunk átfogó elemzés alá.

A fentiek tekintetében összességében jól látható, hogy a munkáltató utasítási joga nemcsak a gazdasági munkaviszonyok, hanem a közszolgálati jogviszonyok területét áthatja, olyan lehetőséget teremtve a „munkáltatónak”, amely kötelezettség is. Ennek elmulasztása a munkáltatók felelősségét, illetve általában a mulasztáshoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását indukálhatja. (Mfv.I.10.319/2018/8.)

Következésképp – áttekintve a jelen fejezetben taglaltakat – a közigazgatási szervezetrendszer hierarchikus alá-fölérendeltség jellemzi, ezáltal az utasítási jog láncolata és a döntésekért fennálló felelősség világos rendszert alkot, amely garanciája a közfunkciók átlátható, tisztességes ellátásának. (Neal 2000, 18.) A közszolgálati jogviszonyok tekintetében a munkáltató – köztisztviselő közötti jogviszony a munkavégzés „függő” jellegére tekintettel a munkajogviszony tágabb fogalma alá tartozik, s mint ilyennek meg kell felelnie a függő pozícióban lévő jogalany jogvédelmére vonatkozó, a munkajogviszony alapvető struktúrájából következő jogvédelmi követelményeknek. (Nacsá 2013, 9-10.)

VII. Az egyenlő bánásmód követelménye a közszolgálatban

1. Rendszerező gondolatok

Az előzőekben részletesen bemutatott munkáltatói jogkör korántsem tekinthető korlátlanak, ugyanis több jogszabályi rendelkezés is gátat szab gyakorlásának, ezek közül a következőkben egy kardinális jelentőségű foglalkoztatási alapelv, az egyenlő bánásmód követelményének részletesebb ismertetésére vállalkozunk.

Az elv gazdasági munkaviszonyban történő érvényesüléséről számos beható írás született már hazai és külföldi szerzők tollából egyaránt, ugyanakkor a diszkriminációttilalom a közszolgálat terrénumában is ekvivalens jelentőségű. Sőt amíg a magánjogi jogviszonyokban nem, vagy kevésbé érvényesül az egyenlő bánásmód kötelezettsége, az állami jogviszonyokban annak érvényesülnie kell. A közszolgálatban ugyanis a tulajdonosi szemléletű, a felek jogviszonyaiba részletesen beavatkozó, az önrendelkezést kizáró vagy esetileg biztosító jogi szabályozás érvényesül. (Kártyás (szerk.) 2015, 17.) Ez a beavatkozás azonban nem szabad, hogy részrehajló legyen, amint azt Magyary Zoltán megfogalmazta: „a közszolgálat a köznek, azaz mindenkinek válogatás nélkül való szolgálatát jelenti.” (Petrovics 2018, 142.)

Az egyenlő bánásmód tárgyalását a szabályozási háttér felvázolásával kezdjük, a vizsgált jogszabályok – vagyis a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) és a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) – rendelkezéseiben igyekszünk detektálni az elv megjelenését. A szabályozási sarokkövek letételét követően a joggyakorlatot érintő kitérőt teszünk, mely körben a hazai jogérvényesítés fórumrendszere elé került – elsősorban kúriai – döntések tükrében igyekszünk körvonalazni a jelenlegi tendenciákat, illetve levonni következtetéseinket.

Végül az antidiszkriminációs jogterület egyik rendkívüli aktualitással és relevanciával bíró szegmense, vagyis az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés felé fordítjuk a figyelmünket. E körben az aktuálisan zajló demográfiai folyamatok szülte munkaerőpiaci összefüggésekre igyekszünk rámutatni, utalva az felmerülő anomáliákra, ugyanakkor egyúttal lehetséges megoldási javaslatokkal is szolgálva a munka jövője érdekében a közigazgatásban.

2. A hazai antidiszkriminációs szabályozás

Az egyenlő bánásmód elvének hazai szabályozási struktúrája egy tripartit rendszert alkot, amelyben a jogforrási hierarchiát követve az alkotmányos kereteket az Alaptörvény jelöli ki, deklarálva az egyenlőséghez való jogot, mint alapvető emberi jogot. (lásd a XV. cikket) A munkaviszonnyal összefüggésben munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-a rendelkezik alapelvi szinten az egyenlő bánásmód követelményéről az általános magatartási követelmények között. Az említett rendelkezések azonban csupán keretjelleggel szabályozzák az elvet, tekintettel arra, hogy azt egy külön jogszabály, a hazai antidiszkriminációs törvény hivatott részletezni.

Ezt a funkciót az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) tölti be. Az Ebktv. olyan általános antidiszkriminációs törvény, amelynek hatálya kiterjed valamennyi jogterületre és védett tulajdonságra. (Védett tulajdonságok alatt azokat a jellemzőket értjük, amelyek a diszkrimináció – és ezért értelemszerűen a diszkrimináció elleni védelem – alapjául szolgálhatnak. – Gyulavári – Kádár 2009, 35.) Ennek megfelelően az Ebktv. által rögzített antidiszkriminációs reguláció a közszolgálatban is irányadó, vagyis a Kttv. és Kit. hatálya alá tartozókra egyaránt. Az Ebktv. e mellett *ex lege* biztosítja az antidiszkriminációs joganyag koherenciáját, ugyanis a 2. § rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban foglalt rendelkezéseket is e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

3. Az elv megjelenése a közszolgálat szabályanyagában

A következőkben arra keressük a választ, hogy az elv hogyan jelenik meg a hivatkozott jogi aktusokban. E körben alapvetően több, jól lehatárolható terület detektálható, ezek mentén haladva fedjük fel az elv Kttv.-ben, illetve Kit.-ben való megjelenését.

Az egyenlő bánásmód, mint alapelv

Az egyenlő bánásmód követelményével elsőként a törvények általános rendelkezései körében megjelenő, alapelvi szintű említésként találkozhatunk. A Kttv. 13. §-a szabályozza az egyenlő bánásmód követelményének alapelvét, *mutatis mutandis* követve az Mt. rendelkezéseit. A Kit.

nem nevesíti ugyan az egyenlő bánásmód elvét, de e körben érdemes visszautalni a korábban említettekre, miszerint az Ebktv. hatálya kiterjed valamennyi foglalkoztatási viszonyra, így az a Kit. mögöttes jogszabályként is szolgál.

A Helyes Hivatali Magatartás Európai Kódexe is a közszolgálati alapelvek között említi a diszkrimináció tilalmát. Az egyenlő bánásmódot értelmezhetjük az állam és a munkáltató szempontjából, de mivel az állam és a munkáltató jogi személyisége következtében önmagában cselekvőképtelen, ezért az egyenlő bánásmód alkalmazója csak természetes személy lehet, annak megtartása tehát nem csak az állam és a munkaadó kötelezettsége, a tisztviselőknek is szükséges az elv ismerete. Az egyenlő bánásmód a közszolgálatban a fentiekén túl azért is jelen lehet, mert bizonyos társadalompolitikai preferenciákat is hordoz, például esélyegyenlőség vagy bizonyos társadalmi rétegek arányos képviseletének biztosítását. (Hazafi (szerk.) 2019, 26.)

Az illetmény megállapítása

A Kttv. – az Mt. mintájára – külön kitér az egyenlő bánásmód követelményére az illetmény megállapításakor. Ezzel kapcsolatban kiindulópontként a munka egyenlő értékét kell figyelembe venni. A Kttv. 13. § (3) bekezdése felsorolja az e körben mérlegelendő szempontokat. Ha a jellemzők alapján két munka értéke egyenlőnek tekinthető, de az azonos besorolású kormánytisztviselők illetménye mégis eltér egymástól, úgy feltehetően sérül az egyenlő bánásmód követelménye. (György – Hazafi (szerk.) 2014, 35.)

Ezzel összefüggő szabályozási kérdésként említjük meg, hogy a központi költségvetés mindenekelőtt az illetményrendszer területén alapot adhatna az egyenlőbb elbánás alkalmazásához. Teljesen elfogadott, hogy a jól teljesítő gazdasági társaságok magasabb béreket fizetnek dolgozóiknak, s több juttatásban részesítik őket, mint a gyengébb vagy rosszabb ágazat területén működő társaik. Központi költségvetés azonban csak egy van, így nyilvánvalóan pénzügyi és politikai döntés kérdése, hogy melyik közszolgálati réteg milyen nagyságrendű elismerésben részesül. Az egységes közszolgálati szabályozás egyetlen illetményrendszert tartalmazva, vagy legalábbis közelítve az eltérő rendszereket, nivellálhatná a ma még igen nagy szóródást mutató illetményeket. (György – Hazafi (szerk.) 2014, 11.)

A jogviszony jogellenes megszüntetése

A másik terület, ahol az elv tetten érhető, a jogviszony jogellenes megszüntetése, illetve annak jogkövetkezményei. Az Mt. általános szabálya szerint, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja. (Mt. 83. § a) pont) Általános jogelv, hogy az érvénytelenség generális jogkövetkezménye az *in integrum restitutio*, azaz az eredeti állapot helyreállítása. A megszüntetési rendszer elvi alapjaiból is következően a jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a munkavállaló általában enyhébb, míg a munkáltató súlyosabb szankciókkal számolhat, az eredeti állapot visszaállítása ezért csak a munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén jöhet szóba. (Gyulavári 2018, 226-227, 229.)

A fenti szabályozási struktúra visszaköszön a közszolgálatban, hiszen a Kttv. és a Kit. is ismeri a jogintézményt, eredeti munkakörben, illetve álláshelyen történő továbbfoglalkoztatásként. Az Mt.-beli szabályokhoz képest viszont eltérés, hogy mindkét jogszabály lehetőséget biztosít a munkáltatói oldal számára a jogviszony helyreállítása alóli mentesülésre, amelyre tekintettel elmondható, hogy a itteni szabályozás az Mt.-hez képest valamelyest rugalmasabbnak tekinthető. A kormányzati igazgatási szerv kérelmére a bíróság – vagy a Kit. hatálya alá tartozók esetén a Közszolgálati Döntőbizottság – mellőzi a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatását, ha ez a munkáltatói szervtől nem várható el. Az erre vonatkozó feltételrendszert a Kttv. tovább cizellálja, amennyiben exemplifikatív jelleggel sorolja fel a lehetséges okokat (lásd 193. § (3) bekezdés: „*Ilyennek minősül különösen, ha a) a kormánytisztviselő munkaköre megszűnt, b) a munkakörét betöltötték, c) a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor, d) a szervnél nincs üres álláshely*”).

Az esélyegyenlőségi terv

2012. március 1-jéig a kormánytisztviselőket, illetve köztisztviselőket foglalkoztató munkáltatók vonatkozásában is alkalmazandó volt az Mt. azon szabálya, mely szerint a munkáltató és a képviselettel rendelkező szakszervezet – utóbbi hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet dolgozhat ki és fogadhat el. (lásd: Mt. 70/A. §)

Az esélyegyenlőségi terv két fő részből áll. Egyrészt tartalmazza a munkáltatóval közszolgálati és munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését. Az elemzésben mindenképpen indokolt kitérni az illetményekkel, a munkakörülményekkel, a szakmai előmenetellel, képzéssel, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményekkel összefüggő kérdésekre. A terv második része a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a foglalkoztatás feltételeit befolyásoló programokat tartalmazza. 2007. január 1-jétől a munkáltatóknak ki kell egészíteni az esélyegyenlőségi terveiket azokkal a külön intézkedésekkel, amelyek a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését biztosítják. Emellett a tervnek rendelkezéseket kell tartalmaznia az egyenlő bánásmód követelményének a munkáltató szervezetén belüli érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendre vonatkozóan is.

Megjegyezzük, hogy immár sem a Kttv., sem az Mt. nem tartalmazza az esélyegyenlőségi tervre vonatkozó rendelkezéseket. Ugyanakkor a közszférára továbbra is irányadó az Ebktv. 63. § (4) bekezdése, amely szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. (Hazafi (szerk.) 2012, 75.)

Összességében tehát látható, hogy a közszolgálatra vonatkozó jogi aktusok több ízben, illetve a foglalkoztatás több területére vonatkozóan kifejezetten nevesítik az egyenlő bánásmód megtartásának kötelezettségét. Ugyanakkor fontos utalni arra, hogy az elv, mint alapjogi gyökerekkel rendelkező általános alapelv, generális jelleggel érvényesül, és figyelembe veendő a közszolgálati életpálya teljes szakaszában.

A következőkben, a szabályozási, elméleti alapok rögzítése után a jogérvényesítési lehetőségekre, illetve a vonatkozó joggyakorlat bemutatására térünk ki.

4. Jogérvényesítési rendszer

Diszkrimináció, azaz az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a sérelmet szenvedett fél választása szerint a bírósághoz, vagy immáron az alapvető jogok biztosához fordulhat. Az elvvel kapcsolatos igényérvényesítést illetően ugyanis megkerülhetetlen aktualitás, miszerint az országgyűlés 2020. december 1-jei ülésnapján elfogadta az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról szóló 2020. évi CXXVII. törvényt. A módosítás értelmében 2021. január 1-jétől megszűnt az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: EBH, e körben lásd: Kádár 2010), feladatait az alapvető jogok biztosa vette át. A módosítás célja a jogérvényesítés hatékonyságának növelése volt, ugyanakkor annak megítélése, hogy e jogalkotói cél mennyiben valósul majd meg a gyakorlatban, minden bizonnyal csak idővel, a gyakorlati tapasztalatok tükrében lesz megítélhető.

Az igényérvényesítési fórumrendszer (e körben lásd: Kádár 2009, 27-49.) vonatkozásában szólni kell továbbá a Kit. hatálya alá tartozó kormánytisztviselők panaszainak elbírálása érdekében működő Közszolgálati Döntőbizottságról is, amely előtt a Kit. 2020. január 1. napjától hatályos módosított rendelkezései értelmében minden kormányzati szolgálati jogviszonyból származó igény érvényesíthető. A Közszolgálati Döntőbizottság hivatalos portálján közzétett határozatok között találunk is releváns példát, amelyben a Kttv. hatálya alá tartozó panaszos hivatkozott az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére, noha az végül nem volt megállapítható. (Elvi döntőbizottsági határozat 2017/3. (JHÁT-PDF/187/16/2017.))

5. A fellelhető joggyakorlat bemutatása

Jelen fejezetben a vonatkozó – elsősorban kúriai – döntésekből szemezgetünk. Az ügyeket – a könnyebb és szemléletesebb ismertetés, illetve a részkonklúziók levonhatósága érdekében – több szempont szerint csoportosítva mutatjuk be, így például vizsgáljuk az egyenlő bánásmód megjelenési területét, a védett tulajdonságok megoszlását, valamint a hátrányos megkülönböztetés megállapíthatóságának feltételrendszerét, így különösen az okozati összefüggés, az összehasonlíthatóság, illetve a bizonyítás kérdéskörét.

Az ügyek megjelenési területét illetően visszaköszöntek a korábban, a szabályozás kapcsán körülhatárolt kérdéskörök, ezek közül az ügyek döntő többsége, majd kétharmada a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódott, a sérelmet szenvedett felek az egyenlő bánásmód megsértésére

tekintettel a jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását, illetve jogkövetkezményeinek alkalmazását kérték a bíróságtól. Ugyanakkor megjelent az elv az illetmény körében (Mfv.10326/2019/5.), valamint az esélyegyenlőségi terv kapcsán is. (Kf.40321/2020/7.)

A védett tulajdonságok megoszlását illetően a vizsgált mintegy harminchat ügy között a leggyakrabban az egyéb helyzet, illetve az életkor jelent meg, amely alátámasztja a következő fejezetben részletesebben is kifejtett életkori alapú diszkrimináció jelentőségét. Ezek mellett jogvitákban számos további védett tulajdonságot is felhívtak a felek, úgy mint az érdekképviseleti szervhez tartozást (Mfv.10499/2013/4.), a nemzet (Mfv.10401/2015/3.), a fogyatékosságot (Mfv.10913/2016/4.), az anyaságot, családi állapotot (Mfv.10535/2017/4.), a politikai meggyőződést (Mfv.10194/2018/9.), a jogviszony részmunkaidős jellegét (Mfv.10203/2018/7.) és az egészségi állapotot. (Mfv.10326/2019/5.)

Az egyéb helyzet értelmezése kapcsán felmerült a felperes munkatársai melletti kiállításának (Mfv.10370/2014/1.), közérdekű bejelentő és panaszos minőségének (Mfv.10483/2015/6.), az ünlői tevékenységnek (Mfv.10604/2015/4.) vagy annak megítélése, hogy a korábban hasonló tárgyban indult büntetőeljárások folyamatban léte alatt az érintettekkel szemben nem került sor méltatlansági eljárás lefolytatására. (Mfv.10506/2017/5.) A bíróság egyik felhívott jellemvonást sem találta elfogadhatónak, tekintettel arra, hogy az egyéb helyzet fogalmát nem lehet kiterjesztően értelmezni, annak két fő fogalmi kritériuma, hogy az adott tulajdonság a személyiség lényegi vonását képezze, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. (Mfv.10506/2017/5. sz. ítélet 34. pont)

A védett tulajdonság mellett a diszkrimináció megállapíthatóságához tartozó további fogalmi elemek értelmezése is felmerült az ügyekben. Ide tartozik a hátrány valószínűsítése, mely kapcsán a Kúria rögzítette, hogy nem fogadható el a sérelmet szenvedett fél azon érvelése, mely szerint a megjelölt hátrány a munkajogviszony hierarchikus jellegéből fakad, ilyen esetben ugyanis az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény alapján joggal való visszaélésről van szó. A KMK vélemény 4. pontjában tett megállapítás ugyanis csak az egyenlő bánásmód követelményének megsértésétől való elkülönítés megkönnyítése szempontjából említi az alá-fölrendeltséget, amikor az okozott hátrányt nem az előítéletek és megkülönböztetés, hanem az adott jogviszony hierarchikus jellege okozza (Kf.40321/2020/7. sz. ítélet 80. pont)

A joggal való visszaélés alapelveire történő hivatkozás, az egyenlő bánásmód követelményével történő együttes felhívás több ügyben is felmerült, ezekben a Kúria az utóbb említett ítéletében tett elhatárolást tette. Utalt a 4/2017. (XII. 28.) KMK véleményben foglaltakra is, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén a joggal való visszaélés akkor vizsgálendő, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem állapítható meg. (Mfv.10195/2020/5. sz. ítélet 18. pont) A két elv gyakorta együtt jelenik meg a jogalkalmazó szervek előtt, így kimondottan fontos és üdvözlendő a bíróságok e körben képviselt differenciáló interpretációja.

További fogalmi elemként jelent meg a védett tulajdonság és a hátrány közötti okozati összefüggés kérdése. Fennállt az antidiszkriminációs szabályozás sajátos, ún. osztott, vagy fordított bizonyítási rendszeréből adódóan sérelmet szenvedett félnek csupán valószínűsíténi kell, a munkáltatónak – a kimentési szabályra tekintettel – azonban már bizonyítania kell a hiányát. (EBH2015. M.24., a bizonyítási rendszerrel kapcsolatban lásd: Zaccaria 2015)

Szintén fogalmi elemként jelenik meg az összehasonlítható személy vagy csoport. (Az összehasonlítással kapcsolatban lásd: Halmos 2020) A Kúria az összehasonlíthatóság értelmezése kapcsán azt a rendkívül fontos megállapítást tette, hogy nem tekinthető összehasonlíthatónak a munkáltató által eltérő jogállási törvények alapján foglalkoztatottak köre. (Mfv.10203/2018/7., Mfv.10399/2018/5., Mfv.10169/2018/7.) Ez a jogértelmezés pedig az Alkotmánybíróság gyakorlatából is levezethető. (lásd: 3062/2012. (VII.26.) AB határozat indokolásának 168. pont)

A vizsgált – ugyan relatíve kis számú, de reprezentatív mintaként értékelhető – ügytömegeből kiolvasható, hogy a hátrányos megkülönböztetés hazai bíróságok előtti megjelenése rendkívül színes képet mutat mind a diszkrimináció felmerülésének kontextusát, mind a védett tulajdonságok megoszlását, gyakoriságát illetően. Ez a heterogenitás véleményünk szerint üdvözlendő, hiszen a sérelmet szenvedett felek jogérvényesítési hajlandóságáról és hatékonyságáról pozitív képet mutat. Ugyan a jelenlegi szabályozási rendszer számos kihívást tartogat a gyakorlati alkalmazás számára, – lásd különösen a joggal való visszaélés elvétől való elhatárolás, az egyéb helyzet értelmezése, vagy az unikális bizonyítási rendszer érvényre juttatásának kérdéskörét – ugyanakkor a vizsgált ügyek azt mutatják, hogy a Kúria törekszik ezen kihívásoknak minél eredményesebben megfelelni, és egy koherens jogértelmezést kialakítva, stabil iránymutatással szolgálni az antidiszkriminációs joganyag olykor igencsak ingatagnak számító talaján.

6. Egy kiemelt terület – az életkori alapú diszkrimináció

A védett tulajdonságok között az életkornak, illetve az ezen alapuló diszkriminációval szembeni védelemnek kardinális szerepe van a foglalkoztatási, így a közszolgálati terepben vizsgált egyenlő bánásmód témakörén belül. Ezt jól példázza az a 2019-es statisztikai adat, miszerint az életkor a leggyakoribb diszkriminációs ok volt hazánkban az elmúlt tíz évben (Neményi – Ságvári – Tardos 2019, 3.), de világszinten is a harmadik leggyakoribb a faji és nemi alapú diszkrimináció után. (Nelson 2002) Az életkori alapú hátrányos megkülönböztetés gyakorisága a Kúria elé került ügyek megoszlásából is kiolvasható, az életkor az egyéb helyzet után a második leggyakrabban hivatkozott védett tulajdonság volt.

Az életkorhoz kapcsolódó negatív sztereotípiák és előítéletek eredményeképpen az életkor alapján történő diszkrimináció az egyik leggyakoribb fajtája a foglalkozási diszkriminációnak. Mind a fiatal, mind az idősebb korosztály körében tartós tendenciaként érvényesül az aktív korú népességhez viszonyított alacsonyabb foglalkoztatottság, ezáltal a sérülékeny munkaerő-piaci pozíció. (Tardos 2016)

Napjainkban a demográfiai változásokra tekintettel a társadalmak, így a munkát végzők korösszetétele is egyre jobban átalakul, általános tendenciaként figyelhető meg a munkavállalás kezdőpontjának és végpontjának kitolódása. Erre tekintettel rendkívül fontos az a megállapítás, hogy a „longevitynek”, a hosszabb életnek az előnyeit a társadalom csak akkor tudja kiaknázni, ha megteremti ennek a feltételeit. Ebben központi kérdés a rugalmas munkavállalás lehetősége, a munkaerőpiac flexibilizálása, ennek eszközeként pedig az atipikus foglalkoztatási formák, így például a részmunkaidős munkaviszony ösztönzése. (Gulyás 2007, 200.)

Az idősebb korosztály – ugyanis ők a legveszélyeztetettebbek – diszkriminációval szembeni védelme érdekében a nyugdíjrendszer reformja is megfontolandó lenne, itt is elsősorban a flexibilizáció jegyében. Felmérések mutatják ugyanis, hogy a munkavállalók jelentős hányada nem szeretne teljesen elszakadni a munkától, inkább a rugalmas nyugdíjra szavazna azzal, hogy mellette rugalmasan tudjon munkát vállalni. (Botos 2018)

A nyugdíjrendszert érintő reformok mellett egyéb, elsősorban foglalkoztatáspolitikai beavatkozások is szerepet játszhatnak a probléma orvoslásában. A fontos eszköz lehet az

idősödő korosztályok munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének növelése, a képzésben való részvételi hajlandóságuk erősítése, az egész életen át tartó tanulás modelljének meghonosítása. Ugyanakkor nem csupán a munkavállalók, hanem a munkáltatók támogatása is indokolt olyan ösztönzők által (például foglalkoztatáshoz kapcsolódó bértámogatás), amelyek képesek növelni az idősebb munkavállalók foglalkoztatásához fűződő munkáltatói érdekeltséget.

A foglalkoztatás rugalmasabbá tételével, e körben kifejezetten a platform munkavégzés rugalmas szemléletének a közszolgálati jog zárt rendszerében való implementálásának lehetőségével, illetve a munkaerő megtartása érdekében alkalmazható, elsősorban foglalkoztatáspolitikai eszközökkel e helyütt csak említés szintjén írtunk, munkánk későbbi részében azonban részletesebben is kitérünk e kérdésekre.

VIII. Irodalomjegyzék

A felhasznált szakirodalmi források listája

1. Bagdi Katalin: *A participációs jogok szerepe a munkaviszonyban*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2020.
2. Bagdi Katalin: *A sztrájkhoz való jog az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatában*, Pro Futuro, 2016/1. (6. évf.) 115-133.
3. Balázs István: *A jó közigazgatás követelményei*, Magyar Jogászsövetség konferencia, 2014. 1-17.
4. Balogh Áron Péter: *A kollektív szerződés, mint magánjogi jogintézmény*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Debreceni Egyetem Marton Géza Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Debrecen, 2021.
5. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 58.
6. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
7. Bankó Zoltán: *A távmunka szabályozásának dilemmái*. In: Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére. HVG-ORAC, Budapest, 2019.
8. Bankó Zoltán: *A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon*, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/2., http://hlj.hu/letolt/2016_2/M_04_Banko_hlj_2016_2.pdf (2021.09.29.)
9. Barnard, Catherine: *EU Employment Law*, Oxford, Oxford University Press, 2012.
10. Bencsik András: *A közszolgálati tisztségviselők előmeneteli- és illetményrendszerének fejlődési irányai*, Miskolci Jogi Szemle, 2018/2. szám.
11. Berke Gyula: *A kollektív szerződés a magyar munkajogban*, Utilitates Bt., Pécs, 2014.

12. Bíró Noémi – Nádas György – Prugberger Tamás – Rab Henriett – Sipka Péter: *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerő-piaci mutatókra*, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, 2010.
13. Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor: *A közszolgálati életpálya és az emberi erőforrás gazdálkodás*, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, 2014.
14. Botos Katalin: *Az elöregedő társadalom problémái*, Polgári Szemle, 2018/4–6, (14. évf.) 95–104.
15. Csóka Gabriella – Fülöp Tímea – Hegyesi Zoltán – Juhász Dezső – Kun Attila – Ludányi Dávid – Méhes Tamás – Petrovics Zoltán – S. Horváth István – Sipos-Szabó Zsanett – Szalai András – Takács Eszter – Vértesy László: *Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV törvényhez* (szerk.: Hazafi László – Ludányi Dávid), NKE, Budapest, 2021. 190.
16. Csóka Gabriella – Fülöp Tímea – S. Horváth István – Juhász Dezső – Ludányi Dávid – Solymosi Gabriella – Takács Eszter: *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény rövid magyarázata* (szerk.: Ludányi Dávid), NKE, Budapest, 2019. 26.
17. Dávid Péter – Hazafi Zoltán – Magyar Éva – Sipos-Szabó Zsanett (szerk.: Hazafi Zoltán): *A közszolgálati tisztviselői törvény magyarázata*, 2012. <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12040/file/A%20k%C3%B6zszolg%C3%A1lati%20tisztvisel%C5%91i%20t%C3%B6rv%C3%A9ny%20magyar%C3%A1zata.pdf> (2021. október 15.).
18. de Stefano, Valerio: *The Rise of the „Just-in-Time Workforce”*: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy, Conditions of Work and Employment Series No. 71., ILO, Genova, 2016.
19. Demmke, Christoph: *“Are civil servants different because they are civil servants ?”*
Forrás: <http://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/lux/civilservantsdifferent.pdf>
(letöltés ideje: 2021. október 26.)
20. Európai Ombudsman: *A Helyes Hivatali Magatartás Európai Kódexe*, Forrás: <https://www.ombudsman.europa.eu/hu/publication/hu/3510> (2021. október 25.)
21. Gajduschek György: *A közhivatal viseléséhez való jog*. In: Szerk. Rixer Ádám: *Állam és közösség*, KRE ÁJK Lőrincz Lajos Közjogi Kutatóműhely, Budapest, 2012, 264.

22. Gulyás László: *A munkaerőpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására*, In: Farkas Beáta (szerk.): *A lisszaboni folyamat és Magyarország*, JATEPress, Szeged, 2007., 200–214.
23. György István – Hazafi Zoltán (szerk.): *Közszolgálati jog*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Budapest, 2014., Forrás: <https://antk.uni-nke.hu/document/akk-copy-uni-nke-hu/Gyorgy%20I.%20-%20Hazafi%20Z.%20-%20Közszolgálati%20jog.pdf> (2021. október 24.)
24. György István – Hazafi Zoltán: *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018.
25. György István: *A közszolgálati jog általános kérdései*. In: Szerk. György István – Hazafi Zoltán: *Közszolgálati jog*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2015, 15–16.
26. György István: *Közszolgálati jog*, HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2007, 27–29., 45–49.;
27. Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf: *A magyar antidiszkriminációs jog vázlat*, Bíbor kiadó, Miskolc, 2009.
28. Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018.
29. Gyulavári Tamás: *A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?*, Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal, 2014/1 (1. évf.) 1-25. (2014a).
30. Gyulavári Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Pázmány Press, Budapest, 2014. (2014b).
31. Gyulavári Tamás: *Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé?*, Miskolci Jogi Szemle, XII. évfolyam, 2017/2. különszám
32. Hajdú József: *A 60 éves Európai Szociális Karta néhány proaktív dilemmája*, Pro Futuro, 2021/2 – Munkajogi különszám (11. évf.) (megjelenés alatt)
33. Halmos Szilvia: *Minden relatív? Az összehasonlítás szerepe az egyenlő bánásmód munkajogi követelményében*, In: Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód*

- szabályozásáról, A Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások, HVG-ORAC, Budapest, 2020. 81–104.
34. Hazafi Zoltán – Ludányi Dávid: *Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. CXXV. törvényhez*, Nemzeti Közszerológálati Egyetem, Budapest, 2021.
35. Hazafi Zoltán - Ludányi Dávid: *Közszérológálati jog I. - A kormánytisztviselők kormányzati szerológálati jogviszonya*. Nemzeti Közszerológálati Egyetem, Közigazgatósi Továbbképzési Intézet, Budapest, 2019.
36. Hazafi Zoltán (szerk): *A közszérológálati tisztviselői törvény magyarázata*, Kézirat lezárva: 2012. március 31., Forrás: <https://jak.ppke.hu/uploads/articles/12040/file/A%20közszérológálati%20tisztviselői%20törvény%20magyarázata.pdf> (2021. október 24.)
37. Hazafi Zoltán (szerk): *Kormányzati személyzetpolitika*, Dialóg Campus, Budapest, 2019.
38. Hazafi Zoltán: *A karrier és munkaköri rendszer ötvözésének „francia modellje”*, In: PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgató, 2017/3. http://real.mtak.hu/92379/1/04_Hazafi_Zoltan_WEB-PPB_2017_3-5.pdf (2021. október 24.)
39. Hazafi Zoltán: *Közszérológálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (De Lege Lata, De Lege Ferenda)*, (PhD értekezés), 330. - A teljes szöveg online elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-ertekezes.pdf> (2021. október 24.)
40. Hazafi Zoltán: *Közszérológálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)*, doktori értekezés, 8. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-ertekezes.pdf> (A letöltés ideje: 2021. 10. 27.).
41. Hazafi Zoltán: *Közszérológálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)*, a doktori értekezés tézisei, Pécs, 2009. 29. (elérhető: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-tezisek.pdf>) (2021. 10. 25.)
42. Herdon István – Rab Henriett: *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*. Pro Futuro, 2020/10/3.

43. Herdon István: *A távmunkáról szóló kormányrendelet módosítása, avagy a home office kodifikálásnak pillanata*. Munkajog 2021/3.
44. Horváth István – Kun Attila – Petrovics Zoltán: *Adalékok a közszolgálati jog jogágiságának kérdéséhez*, Pro Futuro, 2021/2 – Munkajogi különszám (11. évf.) megjelenés alatt.
45. Horváth István: „*Diagnózis és terápia*” – *Javaslat a közszolgálat munkajogi szabályozásának reformjára – figyelemmel az EU-tagállamok jogalkotására és hazai helyzetünkre*, doktori értekezés, Budapest, 2006. 16. (az értekezés elérhető: <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/15673/horvath-istvan-phd-2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>) (2021. 10. 25.)
46. Horváth István: *Fragmentált célkitűzések - A hazai közszolgálati szabályozás strukturális megosztottságáról és mindennek legújabb törvényéről*, in: Bankó – Zoltán – Berke Gyula – Pál, Lajos – Petrovics, Zoltán (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*, HVG-ORAC, Budapest, 2019. 184-199.
47. Horváth István: *Közszolgálat: komparatív előnyök – hátrányokkal*, Munkajog, 2017/1 (1. évf.) 12-21.
48. Horváth István: *Munkaiügyi kapcsolatok: szabályozási kérdőjelek egykor és manapság*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám – Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor emeritus 80. születésnapjára (12. évf.) 202-212.
49. Hungler Sára: *The Dual Nature of Employee Involvement*, L’Harmattan, Budapest, 2020.
50. Jakab Nóra – Rab Henriett: *A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében*, Pro Futuro 2017/1 (7. évf.) 26-40.
51. Józsa Zoltán: *A közszolgálat helyzete Európában: reformok, jövőképek*, Acta Universitatis Szegediensis:forum:acta juridica et politica, 2. kötet, 1. szám, 2012. 135-147.
52. Kádár András Kristóf: *A bőség zavara? – A magyar antidiszkriminációs fórumrendszer vázlat*, In: Majtényi Balázs (szerk.): *Lejtős pálya – Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség*, L’Harmattan, Budapest, 2009.

53. Kádár András Kristóf: *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság függetlenségéről*, Fundamentum, 2010/2, 98-101.
54. Kártyás Gábor (szerk): *Bevezetés a közszolgálati munkajogba*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015.
55. Kártyás Gábor: *XV. fejezet – Kollektív szerződés*, in: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog (Harmadik, átdolgozott kiadás)*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2016. 471-487.
56. Kiss Gergely Árpád – Boda Zoltán: *A munkavállalói sors útvésztoról a platform alapú munkavégzés virágkorában*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 12. 1-2. 2020. 88-98.
57. Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
58. Kiss György: *A munkajog szabályozásának dilemmái*, Miskolci Jogi Szemle, 2017/2. különszám – Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor emeritus 80. születésnapjára (12. évf.) 267-277.
59. Kiss György: *A munkaszerződés tartalmának összetettségeről*, Jogtudományi Közlöny, 2017/3 (72. évf.) 105-116.
60. Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*, JUSTIS Tanácsadó Betéti Társaság, Pécs, 2010.
61. Kiss György: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok)*, Állam- és Jogtudomány, 2014/1., (55. évf.) 36-76.
62. Kiss György: *Koncepcióváltás a magyar munkajogban? Megjegyzések a 2012. évi I. törvényhez*, in: Kun Attila (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013. 11-23.
63. Kiss György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005., 23–24.
64. Kiss György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007/1 (54. évf.) 1-14.

65. Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020.
66. Kun Attila – Petrovics Zoltán: *A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről*, In.: Bokodi Márta et alia: *Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás*, Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Budapest, 2014, 92-96. old.
67. Kun Attila: "Smart working" Magyarországon: a távmunka és a "home office". In: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): *Modern technológiák a jog egyes részterületein*. Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2021.
68. Kun Attila: 6. § *A munkajog alapelvei – generálklauzulák az Mt.-ben*, in: Kiss György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020. 81-99.
69. Kun Attila: *Az új munka törvénykönyve*, in: Jakab András – Gajdusчек György (szerk.): *A magyar jogrendszer állapota*, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016. 385-412.
70. Kun Attila: *Munkajogviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és kezdetleges Európai Uniósi reakciók*, in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0. A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 389-416.
71. László Gyula: *A foglalkoztatáspolitikai célok és eszközök rendszerezése (I. rész)*, Munkaügyi Szemle, 2013/III. szám.
72. Linder Viktória: „Új” HR-megoldások és szerepük az állami foglalkoztatottak alkalmazásában, In: PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás, 2020/2. 64-65. -
A teljes szöveg online elérhető:
http://real.mtak.hu/122828/1/PPB_2020_2_3_Linder_56_83.pdf (2021. október 24.)
73. Linder Viktória: A magyar közszolgálat humánerőforrás-gazdálkodásának egyes kérdései – nemzetközi összehasonlításban, Ecostat Kormányzati Gazdaság- és Társadalom-stratégiai Kutató Intézet. Időszaki Közlemények, XXXI. szám. 2008. 2. (a tanulmány elérhető:
http://mkksz.org.hu/html/main/alkossunk/vitainspirator/0412/linder_viktoria.pdf)
(2021. 10. 25.)
74. Linder Viktória: *Közszolgálat, avagy lehet-e közösség a közigazgatás személyi állományához tartozókból? A magyar helyzet nemzetközi kitekintéssel*, In: Glossa

- Iuridica, VII. évfolyam, 12. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2020. 57-58. - A teljes szöveg online elérhető: https://ajk.kre.hu/images/doc2021/glossa/2020VII12/linder_viktoria_kozszolgalat_ava_gy_lehet_e_kozosseg_a_kozigazgatas_szemelyi_allomanyahoz_tartozokbol_a_magyar_helyzet_nemzetkozi_kitekintessel.pdf (2021. október 24.)
75. Lőrincz Lajos: *A közigazgatás alapintézményei*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2010. 13.
76. Mártonffy Károly: *A közzolgálat utánpótlása és a gyakorlati közigazgatási vizsgáról szóló törvény magyarázata*, Magyar Közigazgatástudományi Intézet, Pécsi Egyetemi Könyvkiadó és Nyomda, Budapest, 1935. 10.
77. Mélypataki Gábor: *A civil közzolgálat határai*, Magyar Közigazgatás, 2017/4 (67. évf.) 134-143.
78. Mélypataki Gábor: *A közzolgálati- és munkajog szerepének, jogrendszerbeli helyének változása és hatása a jogviszony szereplőire a mindennapokban - Ki méltó a bizalomra? – A bizalomvesztés és a méltatlanság több szempontú munkajogi vizsgálata*, 2015., elérhető: http://real.mtak.hu/121341/1/2015_23_Mely.pdf (letöltés ideje: 2021. október 28.)
79. Mélypataki Gábor: *A nyílt és zárt közzolgálati rendszerek összehasonlítása*, Miskolci Jogi Szemle, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 5. évfolyam, 2. szám, 2010. 156-178.
80. Mélypataki Gábor: *Változó közzolgálati dogmatika az új közzolgálati törvény fényében, Új Magyar Közigazgatás*, 2012/4, 61–66.;
81. Nacsá Beáta: *Foglalkoztatás jogi szabályozása a közszférában. A jogi szabályozás két neuralgikus pontja: az állásbiztonság és a kollektív alku*, Budapest Working Papers On The Labour Market, Budapest Munkagazdaságtani Füzetek BWP – 2013/9. Forrás: www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1309.pdf (letöltés ideje: 2021. október 26.)
82. Nádas György: *A munkáltatói utasítás – jog vagy kötelesség?*, In: Pál Lajos- Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 23-36.

83. Neal, Alan C.: *Industrial Relations, including Collective Disputes, in the Public Sector*, General report, The XVI World Congress of Labour Law and Social Security, Jerusalem, Israel, 2000, 18.
84. Nelson, Todd D.: *Ageism – Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 2002.
85. Neményi Mária – Ságvári Bence – Tardos Katalin: *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság*, Kutatási eredmények 2019, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2019. 3., Letöltés helye: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH_2019_FINAL_HUN_EN_20191208%20Final_sm_isbn_online.pdf (2021. október 22.)
86. Pál Lajos: *A munka értéke, avagy a szőlőmunkás egy dénárja*, Munkajog, 2019/1 (3. évf.) 11-21.
87. Pál Lajos: *A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka*. Munkajog, 2018/2.
88. Petrovics Zoltán - S. Horváth István: XVIII. fejezet – *Munka- és pihenőidő, a szabadság (118-133. §)*. In: Hazafi Zoltán (szerk.) – Ludányi Dávid (szerk.): *Kommentár a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényhez*. Nemzeti Közszerzői Egyetem, Budapest, 2021.
89. Petrovics Zoltán: *A közszolgálati jogviszony tartalmának integrálása és differenciálása*, Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 2018/1. 140–159.
90. Petrovics Zoltán: *Emberi erőforrás és közszolgálati életpálya kutatás, A jogi szabályozás munkacsoport zárótanulmánya*, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014.
91. Petrovics Zoltán: *Összehasonlító európai közszolgálat, a közszolgálati jogviszony alanyai az EU tagállamaiban*, PRO PUBLICO BONO– Magyar Közigazgatás, 2019/1, 86–113.
92. Poór József – Kovács Ildikó Éva – Szabó Szilvia – Szűts Ildikó – Fata László – Beke Jenő: *Cafetéria juttatások Magyarországon egy 2020. januári kutatás tükrében*, Új Munkaügyi Szemle, I. évf. 2020/1.
93. Prugberger Tamás – Nadas György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

94. Rab Henriett: *A közszolgálati különbíráskodás HR-szempontról vizsgálata*, Közjogi Szemle, 2016/3 (9. évf.) 8-12.
95. Rab Henriett: *Védőháló vagy ketrec? A munkához való jog változásai a munkaerőpiac és a szociális jogok szemszögéből*, Jogtudományi Közlöny, 2019/2 (74. évf.) 61-68.
96. Román László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet*. Pécs, PTE ÁJK, 1996.
97. Rosta Miklós: *Innováció, adaptáció és imitáció – Az új közszolgálati menedzsment*, AULA Kiadó Kft., Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, 2012. 15. (a mű elérhető: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1045/1/Rosta_innovacio.pdf) (2021. 10. 25.)
98. Sipka Péter: *A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során*. In: Petrovics Zoltán (szerk.) – Pál Lajos (szerk.): *Visegrád 17.0 - A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest, 2020.
99. Sipka Péter: *A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és a jövőbeli munkajogi kihívások tükrében*, in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 18.0. A XVIII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Wolters Kluwer, Budapest, 2021. 210-231.
100. Slee, Tom: *Some Obvious Things About Internet Reputation Systems* (http://tomslee.net/wordpress/wp-content/uploads/2013/09/2013-09-23_reputation_systems.pdf#cite.0@sundararajan%3A2013) (2021. október 14.)
101. Szabó Imre Szilárd: *A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban*, egyetemi doktori (PhD) értekezés, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Pécs, 2021.
102. Szabó Imre Szilárd: *Munkajogi elvi kérdések: a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések mozgásteréről*, Glossa Iuridica, 2020/különszám – Jog és vírus (7. évf.) 157-167.
103. Szakács Gábor: *Az emberi erőforrás gazdálkodás fejlesztésének elméleti kérdései a magyar közszolgálatban*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014.
104. Szakács Gábor: *Munkaköralapú rendszer, javadalmazási alternatívák, integritás*, PRO PUBLICO BONO, Magyar Közigazgatás, 2013/4.

105. Tardos Katalin: *Kortalan szervezetek? Vállalati stratégiák és munkahelyi esélyegyenlőségi rendszerek a különböző életkorú munkavállalók foglalkoztatásában*, Socio.hu, 2016/2, (6. évf.) Különszám Neményi Mária köszöntésére (szerk. Takács Judit – P. Tóth Tamás), Letöltés helye https://socio.hu/uploads/files/2016_2/tardos_katalin.pdf (2021. október 22.)
106. Zaccaria Márton Leó: *Áldozatvédelem vagy tényleges bizonyítás? A fordított bizonyítási teher megítélése a foglalkozási diszkriminációs ügyek hazai gyakorlatában*, Pro Futuro, 2015/2. 123–138.
107. Zambo Réka *A munkaviszony GPS-e: a munkáltató utasítási joga*, In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer, Budapest, 2019. 78-88.

Jogszabályok

- 1) 100/2021. (II.27.) Korm. rendelet a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról
- 2) 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról
- 3) 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 4) 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 5) 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről
- 6) 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
- 7) 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 8) 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 9) 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
- 10) 2019. évi CVII. törvény a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról
- 11) 2020. évi CXXXVII. törvény az egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról

- 12) 2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról
- 13) 2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről
- 14) 249/2012. (VIII. 31.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokról és egyes illetménypótlékokról
- 15) 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről
- 16) 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről
- 17) 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról
- 18) 88/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről
- 19) Európai Távmunka Keretmegállapodás
- 20) Magyarország Alaptörvénye
- 21) T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, 83-84. és 92. <https://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>
- 22) Végső előterjesztői indokolás a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvényhez - Indokolások Tára 2020/158.
- 23) Végső előterjesztői indokolás a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelethez - Indokolások Tára 2021/32.

Hivatkozott joggyakorlat

A Kttv. kapcsán

1) Mfv.10563/2013/4.

- 2) Mfv.10499/2013/4.
- 3) Mfv.10342/2014/1.
- 4) Mfv.10368/2014/1.
- 5) Mfv.10370/2014/1.
- 6) Mfv.10060/2015/1.
- 7) Mfv.10149/2015/1.
- 8) Mfv.10401/2015/3.
- 9) Mfv.10484/2015/1.
- 10) Mfv.10483/2015/6.
- 11) Mfv.10604/2015/4.
- 12) Mfv.10690/2015/4.
- 13) Mfv.10038/2016/1.
- 14) Mfv.10242/2016/1.
- 15) Mfv.10509/2016/1.
- 16) Mfv.10913/2016/4.
- 17) Mfv.10318/2017/4.
- 18) Mfv.10504/2017/7.
- 19) Mfv.10506/2017/5.
- 20) Mfv.10535/2017/4.
- 21) Mfv.10010/2018/10.
(BH 2019.1.25)
- 22) Mfv.10086/2018/13.
- 23) Mfv.10099/2018/4.
- 24) Mfv.10169/2018/7.
- 25) Mfv.10194/2018/9.
- 26) Mfv.10203/2018/7.
- 27) Mfv.10259/2018/13.
(BH 2020.4.118)
- 28) Mfv.10399/2018/5.
- 29) Mfv.10513/2018/6.
- 30) Mfv.10192/2019/6.
- 31) Mfv.10326/2019/5.
- 32) Kf.39090/2020/6.
- 33) Kf.40252/2020/4.

- 34) Kf.40321/2020/7.
- 35) Mfv.10159/2020/6.
- 36) Mfv.10195/2020/5.
(BH 2021.9.266.)
- 37) Mfv.I.10.319/2018/8.

A Kit. kapcsán

- 1) Kpkf.39243/2021/2.

*A Közszolgálati Döntőbizottság döntései
közül*

- 1) Elvi döntőbizottsági határozat
2017/3. (JHÁT-PDF/187/16/2017.)

Az EBH döntései közül

- 1) EBH 2015. M.24.

A Kúria kollégiumi véleményei közül

- 1) 4/2017. (XII. 28.) KMK vélemény
- 2) 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény

Alkotmánybírósági határozatok

8/2011. (II. 18.) AB határozat

Egyéb források

1. A Kuria joggyakorlat-elemző csoportjának **összefoglaló** jelentése: A joggal való visszaélés tilalmának itélkezési gyakorlata, elérhető https://www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/a_joggal_valo_visszaeles_-_joggyakorlat_elemzo_csoport_vegso.pdf (letölthés ideje: 2021. október 27.)
2. <https://www.uber.com/hu/about/> (2021. 10. 27.)
3. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=france&lang=en&name=general-community-guidelines> (2021. 10. 27.)
4. Közszolgálati tisztviselők – képviselői információs szolgálat jegyzete, 2016/32. (elérhető: https://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_32_kozszolgalat.pdf/f78ea0cf-d18e-48d8-b411-a5958499f4dd) (2021. 10. 25.)

Felsőtárkány, 2022. március 21. napján

HITRADE
Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
3324 Felsőtárkány, Liget utca 31.
Asz.: 13573647-2-10 * Tel.: 30/525-4292
KHB ZRT.: 10401141-4955352-52571008

Országos Akos

ügyvezető
HITrade Kft.

3324 Felsőtárkány, Liget u. 31.
adószám: 13573647-2-10