



KIADVÁNY. 2022. II. KIADÁS

GINOP-5.3.5-18-00055

**Munkerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek:
„A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban”.**

Kiadta: OrientPress Hírügynökség

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Köszöntő	2
A rendvédelmi munkakör sajátosságai	3
A munkakörtől eltérő foglalkoztatás kérdései	5
A besorolás megváltoztatásának esetei	7
A kollektív jogok szerepe a versenyszféra és a közszféra munkajogában	9
A magán- és a közszféra munkajogi rendszerének kölcsönhatása és foglalkoztatási párhuzamosságuk	10
A munkáltatói hatalom kérdésköre az egyenlő bánásmód követelményének tükrében	11

KÖSZÖNTŐ

Tisztelt Partnerünk!

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete (VPDSZ) sikeresen pályázott konzorciumban a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetével (HTFSZ) és a Független Rendőr Szakszervezettel (FRSZ) a GINOP-5.3.5-18 – Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek pályázati felhívásra. A munkaerő-piac átalakulására mélyreható változásokat eredményeznek az olyan gazdasági és társadalmi jelenségek, mint a globalizáció, az erősödő nemzetközi verseny, az időkénszer, az információs technológiák térhódítása, a munkahelyeken történő leterheltség növekedése, a feladat hatáskörök gyors változása ennek kapcsán a foglalkoztatás szerkezetének és formáinak átalakulása. A közigazgatás ágazatban egyszerre jelentkezik a munkaerő-piacra belépő fiatalok szakmai tudásának hiánya, a kompetens és képzett munkaerő-hiánya, a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása, a munkaerő-igények és készségigények előrejelzése, a digitalizációs forradalom miatti átalakulások, az idősödő társadalom kihívásai. A Projekt amellet, hogy a fenti kérdésekhez – tudományos háttérrel és igényesség-gel – érdemi javaslatokat készít, ingyenes tanácsadást és segítséget is nyújt az érintett foglalkoztatottak számára.

A RENDVÉDELMI MUNKAKÖR SAJÁTOSÁGAI

A rendvédelmi szervek körében, de jellemzően a közszférában nem a felek megállapodása határozza meg a munkavégzésért járó illetmény összegét, hanem az törvényileg szabályozva van, annak alapja az érintett besorolása, mely a munkakörre és az iskolai végzettségre épül. Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a rendvédelmi munkakör sajátosságait mutatja be.

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek:

- a) az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv,
- b) a belső bűnmegelőzési és bűnfelderítési feladatokat ellátó szerv,
- c) a terrorizmust elhárító szerv,
- d) az idegenrendészeti szerv,
- e) a hivatásos katasztrófavédelmi szerv,
- f) a büntetés-végrehajtási szervezet,
- g) az Országgyűlési Őrség,
- h) a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok.

A fenti szervek körében, de jellemzően a közszférában nem a felek megállapodása határozza meg a munkavégzésért járó illetmény összegét, hanem az törvényileg szabályozva van, annak alapja az érintett besorolása, mely a munkakörre és az iskolai végzettségre épül. A beosztás és a munkakör, tehát a ténylegesen végzett feladatokon sokszor elválnak egymástól. Sok esetben az illetményre, díjazásra jogosultságot a ténylegesen végzett feladatok határozzák meg.

A védelmi ágazat szolgálati **beosztások** vezetői, tisztai vagy tiszthelyettesi besorolási osztályba tarthatnak. Az egyes szolgálati beosztások besorolását a miniszter rendeletben állapítja meg.

A rendőrségen rendelet határozza meg az egyes beosztások (munkakörök) besorolási kategóriáját, különbséget téve, hogy az érintett helyi, területi vagy központi szervnél teljesíti-e szolgálatát, míg egyes rendőri szervek (Készenléti Rendőrség, Budapesti Rendőr-főkapitányság) az általánostól eltérő besorolásokkal rendelkeznek.

A NAV személyi állománya

A jelenleg hatályos szabályok a vezetőkön túl megkülönböztetik az I. és II. besorolási osztályba tartozókat, előbbi A-C, utóbbi A-B besorolási kategóriákkal. Az egyes munkaköröknek az ezekbe történő elhelyezését a NAV vezetője foglalkoztatási szabályzatban határozza meg, mely eltér a klasszikus közszférás jogviszonyoktól, s a besorolás és így az illetmény nem jogszabályon, hanem alapvetően munkáltatói döntésen alapszik. Ez azonban jogszabály által meghatározott módon történik, így értékelendő a tapasztalat, a végzettség, az egyéb képesítés, a nyelvtudás, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősség.

A ténylegesen végzett feladatok nem feltétlen egyeznek meg az adott beosztásban ellátható feladatokkal, illetve a munkaköri leírásban meghatározottakkal. Előbbi sokkal bővebb, mint az utóbbi.

A munkáltatók igyekeznek a munkaköri leírások bővítésével elébe menni a leendő illetmény és megbízási díj igényeknek, így az álláspontjuk szerint többletmunkának nem minősíthető.

A szerzők véleménye szerint ez téves, ugyanis amennyiben a munkáltató az adott feladat- és munkaköröket egyoldalúan átjárhatóvá tehetné, akkor azzal végső soron a jogszabályilag meghatározott besorolási és illetmény szabályokat üresítené ki.

A fentieket erősíti a munkakör és a munkaköri leírás elhatárolásának jogi szabályozása is. A szolgálati viszony a hivatásos állományba való kinevezéssel és annak elfogadásával határozatlan vagy határozott időre létesül. Ezen kinevezési okmány elfogadásával jön létre tehát a hivatásos szolgálati viszony. A törvény meghatározza a kinevezés tartalmi elemeit, a szolgálati viszonyra vonatkozó minden lényeges adatot, így különösen a szolgálati viszony kezdetét, a hivatásos állomány tagjának szolgálati beosztását és a hivatásos állomány tagjának besorolását, szolgálati és szolgálatteljesítési helyét, rendfokozatát, illetményét, ruházati ellátási normáját, szolgálatteljesítési időrendjét, továbbá próbaidő kikötésénél a próbaidő tartamát és ha szükséges, a képzettségek megszerzésére kötelezést.



Ehhez képest a munkaköri leírás a munkáltató egyoldalú nyilatkozata, amely a kinevezésnek nem része, nem igényli annak elfogadását.

A bírói gyakorlat szerint a rendvédelmi szerv szabadon csak egy adott beosztáson (munkakörön) belül határozhatja meg a hivatásos munkaköri feladatokat, tehát a jogszabály által szabályozott besoroláshoz és illetményhez kötve van.

A kinevezés szerinti munkakör és a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkaköri leírás megfeleltethetősége azonban sok esetben nem egyértelmű. Egyes rendvédelemben előírt munkakörök ugyanis már gyakorlatilag az elnevezésükben rögzítik az ellátandó feladatokat, azok végzése jogszabályban, belső utasításban szabályozott. Vannak azonban olyan elnevezésű munkakörök melyek tartalma az elnevezésből sem állapítható meg, így az abba nem tartozó munkaköri feladatok meghatározása felettébb nehézkes.

A Kúria értelmezése szerint a munkáltató utasítási joga nem korlátlan, csak olyan feladatot határozhat meg egy adott munkakörhöz rendelt, amely a munkakör keretei közé tartozik. A munkakör kiterjesztő értelmezésére nincs lehetőség, ezért általában jogellenes az olyan gyakorlat, amikor a munkáltató a munkakör részének tekinti egy másik munkakör – akár átmeneti, akár tartós – ellátását.

A MUNKAKÖRTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS KÉRDÉSEI

Hivatásos jogviszonyban állók esetében a bíróságoknak nincs hatásköre belenyúlni a felek munkaszerződésébe, kinevezésébe, s annak egy lényeges elemét (a munkakört, beosztást) felülről nem módosíthatják, különösen a munkáltató kifejezett tiltakozása ellenére. Így a besorolás bírósági felülvizsgálata nem lehetséges. Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a munkakörtől eltérő foglalkoztatás részletes eseteit mutatja be a bírói gyakorlaton keresztül.

A munkakörtől eltérő foglalkoztatás

A hivatásos jogviszonyban álló személy besorolásbeli érdeksérelmeit, jellemzően más beosztásba (munkakörbe) történő kinevezési igényét, illetményigényét illetve megbízási díjra, helyettesítési díjra vonatkozó jogosultságát a bírói gyakorlat viszonylag korán eldöntötte. A Kúria kimondta, hogy ha a fegyveres testület tagja az előjárója parancsára olyan magasabb beosztást lát el, amelyhez egyébként nem rendelkezik az előírt iskolai végzettséggel, nem igényelheti a rendfokozatának megfelelő besorolási osztálytól eltérő besorolását. Ez azonban nem zárja ki, hogy ne igényelhetne illetménykülönbözetest.

A bírósági ítéletek lényege, hogy a bíróságoknak nincs hatásköre belenyúlni a felek munkaszerződésébe, kinevezésébe, s annak egy lényeges elemét (a munkakört, beosztást) felülről nem módosíthatják, különösen a munkáltató kifejezett tiltakozása ellenére. Így a besorolás bírósági felülvizsgálata nem lehetséges.

A jogviszony alatt megszerzett iskolai végzettség nem jelent automatikus előrelépési lehetőséget, az ugyanis a kinevezés szerinti adott munkakör ellátásához nem feltétlenül szükséges. Mindezek azonban nem érintik a hivatásos állományú azon jogát, hogy a ténylegesen végzett feladataira tekintettel, annak ellenértékét követelje – emeli ki Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor.

Amennyiben a munkáltató a kinevezésben meghatározottól eltérő feladatokat is ellátat a hivatással akkor attól függően, hogy ez a foglalkoztatás az eredeti munkakör alóli mentesítéssel történik-e, tehát ahelyett vagy amellett végzi a többletfeladatokat, illeti meg illetmény vagy megbízási díj, helyettesítési díj.

Helyettesítés esetén ha a megbízott személyt az eredeti szolgálati beosztás ellátása alól mentesítették, részére a megbízással betöltött szolgálati beosztás figyelembevételével megállapított illetmény jár, amely nem lehet kevesebb az eredeti illetményénél. A helyettesítés a viselt rendfokozatot nem érinti.

Ha a hivatásos állomány tagja a megbízást az eredeti szolgálati beosztásának ellátása mellett végzi, a többletszolgálatért a rendvédelmi illetményalap 50-200 százalékáig terjedő mértékű díjazásra jogosult.

Az eredeti munkakör ellátása melletti vagy helyetti szolgálatellátás megítélése azonban nem feltétlenül egyszerű kérdés. A Kúriai több ítéletet is hozott ezügyben. Az egyik döntés megállapította, hogy abban az esetben is illetmény jár, ha és amennyiben a hivatásos szolgálati viszonyban álló személy a korábbtól eltérően döntően és túlnyomórészt magasabb beosztás szerinti feladatokat

lát el illetménykülönbözöt jár tehát akkor is, ha a teljes mentesítés ugyan nem történt meg, de a magasabb beosztás ellátása folyamatosan megvalósul. A másik kiemelhető döntés szerint ha a hivatásos alkalmazása havonként eltérő mértékben, csak egyes munkanapokon eredményezi más munkakör ellátását, akkor ezt megbízási díjjal kell ellentételezni.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal foglalkoztatottaira vonatkozó szabályozás szerint nem minősül a kinevezés módosításának, ha a foglalkoztatott az eredeti munkaköre helyett vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, Átirányítás esetén az érintettet helyettesítési díj illeti meg, kivéve, ha a többletfeladatot eredeti munkaköre helyett látja el. A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő foglalkoztatott illetményének 10-50 százalékig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltató állapítja meg a foglalkoztatási szabályzatban meghatározottak figyelembevételével.



A BESOROLÁS MEGVÁLTOZTATÁSÁNAK ESETEI

Miként változtathatóak meg a különböző munkaköri besorolások? Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a besorolás megváltoztatásának eseteit mutatja be.

Önmagában a más munkakör ellátása még nem elégséges a besorolás megváltoztatására, arra a törvényben meghatározottak szerint kerülhet csak sor. A besorolásra vonatkozó szabályozás speciális esete azonban, amikor is a már meglévő jogviszonyok alakulnak át.

Előbbire példa a Hszt. 2018. február 01-jei hatályú változása, melynek lényege, hogy a rendvédelmi közalkalmazottak és kormánytisztviselők szolgálati jogviszonya rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá, illetve a „A” és „B” fizetési osztályba sorolt, valamint az érettségi végzettséghez nem kötött, „C” fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak jogviszonya munkaviszonnyá alakult át.

Nem alakult át a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott és kormánytisztviselő jogviszonya igazgatási jogviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott, a kormánytisztviselő az igazgatási jogviszony létesítéséhez nem járult hozzá vagy, ha a munkáltató nem létesíthetett az érintettel igazgatási jogviszonyt. Ezen személyek korábbi jogviszonya az adott jogviszonyra irányadó szabályok szerinti felmentéssel megszűnt.

Szintén nem alakult át az alapfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott a munkaviszony létesítéséhez nem járult hozzá. Ebben az esetben a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel szűnt meg szintén.

A jogviszony váltás új besorolásokat eredményezett, s ez - a szerzők álláspontja szerint- hivatásos és a közalkalmazotti jogviszonyhoz képest nem pusztán csak az adott munkakör ellátásához szükséges meglévő legmagasabb iskolai végzettséget veszi alapul.

Az új besorolásnál elsődleges szempont a meglévő iskolai végzettség. A besorolás a munkaköri osztály, a munkaköri kategória és a munkakör alapján történik. A munkaköri osztályba iskolai végzettsége alapján, a munkaköri kategóriába a munkaköre alapján, a fizetési fokozatba szolgálati ideje alapján kell a rendvédelmi alkalmazottat besorolni.

Az új szabályozás középfokú és felsőfokú munkaköri osztályt különböztet meg. A középfokú munkaköri osztály „A” és „B”, míg a felsőfokú munkaköri osztály „C”-„F” munkaköri kategóriákra tagozódik, melyeken belül a szolgálati idő alapján történik a konkrét bérsávba, fizetési fokozatba a besorolás. Felsőfokú iskolai végzettségnek a főiskolai, egyetemi végzettség számít. Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor kiemeli, fentiekől eltérő besorolás miatt jogvita kezdeményezhető.

A jogviszonyváltás nélküli, de teljesen új, a munkáltató által egyoldalúan meghatározott besorolásokra példa lehet az, ami a NAV állománya körében 2016-ban bekövetkezett. Az életpálya bevezetésével ugyanis új munkakörök, munkaköri feladatok kerültek meghatározásra, s ezek váltak alapjául az új kinevezéseknek és a besorolásoknak. A szabályozás alapján a korábbi besorolást, munkakört, ellátott feladatokat vagy akár a korábbi teljesítményt vagy az esetleges jutalmazást az új kinevezések nem vették figyelembe, az új munkakörök és munkaköri feladatok ezek nélkül születtek meg.

A NAV teljes állománya besorolásában gyakorlatilag egy tabula rasa-ra került sor, s a kinevezések és besorolások alapja kizárólag az új munkaköri feladatok lettek. A NAV tehát szabadon meghatározhatta az érintettek munkakörét, de a besorolás már ehhez igazodva történt meg. A munkáltató mérlegelési joga tehát a munkakör meghatározásához, s nem a besoroláshoz volt, így a szerzők álláspontja szerint ennek bírósági felülvizsgálata lehetségessé vált.



A KOLLEKTÍV JOGOK SZEREPE A VERSENYSZFÉRA ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGÁBAN

Dr. Zaccaria Márton Leó a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a kollektív jogok szerepét vizsgálja a verseny- és a közszféra munkajogi gyakorlatában, részletesen bemutatva azokat, kiemelve az azonosságokat és a különbségeket.

A munkajogi szabályozás egyik kulcsterülete a munkaügyi kapcsolatok rendszere. A versenyszféra szabályozásában, kiemelt szerepe van, annak érdekében, hogy a kollektív partnerek egymással békés, hatékony, együttműködésre épülő kapcsolatot tudjanak kialakítani. Az érdekképviseleti szervek jogállása, a kollektív szerződés, a részvételi jogok gyakorolhatósága és annak keretei, a kollektív munkaügyi vitarendezés és a kollektív munkaharc fontos szabályozási kérdésnek számítanak. A szerző kiemeli: a magyar foglalkoztatáspolitikai rendszer is a munkáltatói és munkavállalói oldal közötti együttműködésre épül.

A munkavállalói kollektív önrendelkezési jog jól kiegészíti az egyének szerződési szabadságát és a gazdasági autonómiát, a kollektív szerződéskötésnek központi szerepe van a magyar munkajogi szabályozásban. A kollektív szerződések jelentősége abban összegezhető, hogy a kollektív szerződést kötő felek érdekeit támogatva tudják megszabni a foglalkoztatást feltételeit, így elérve akár a törvényi szabályozásnál is kedvezőbb feltételeket.

Dr. Zaccaria Márton Leó megállapítja, hogy a munkajogi szabályozás ezen területén jelentős, különbségek vannak a magánszféra és a közszférát munkajogi szabályozások között. A Munka Törvénykönyvének egy viszonylag nagy szabályozási területe ugyanis nem szerepel a közszférában. Mindez a kollektív munkaügyi kapcsolatok a munkavállalói és a korlátozott sztrájkjog szintjén jelenik meg. Vannak olyan ágazatok, ahol a törvény meg is tiltja a sztrájkot, például a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható csak a sztrájkjoga.

Mindezekből fakadóan a kollektív szerződéskötés, és annak szabályozása nem is jelenik meg ezen a területen.



Mivel a közszférát jogviszony alanyainak eleve nincs olyan szabadságuk, mint a magánmunkaviszonyokban, így fölösleges és indokolatlan a kollektív munkajogi intézmények alkalmazása. Például nem lenne értelme tárgyalni a bérekről vagy a munkaidőről, mivel azok jogszabályban rögzítettek.

Szintén nehezen értelmezhető lenne a közszféra foglalkozási viszonyai között a részvételi jogok gyakorlása. Bár e jogok között több olyat is találunk, amelyek megjelennek a közszférát szabályok között (információhoz való jog, tájékoztatáshoz való jog), de az ilyen típusú jogok nem illeszkednek a közszféra munkajogi szabályai közé. A munkáltatói döntéshozatal folyamata jelentősen eltér a magánszférától, ugyanis az államigazgatás területén jellemzően szigorú szervezeti keretek között hajtják végre az egyes szervek utasításokat, végeznek feladatokat. Ezen szabályok helyett a munkahelyi és központi érdekképviselet tölthet be hasonló szerepet a közszférában.

A MAGÁN- ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGI RENDSZERÉNEK KÖLCSÖNHATÁSA ÉS FOGLALKOZTATÁSI PÁRHUZAMOSSÁGUK

Dr. Zaccaria Márton Leó a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. számú pályázat egy háttér tanulmányában arra keresi a választ, hogy a közszolgálatban és a versenyszférában foglalkoztatottak munkajogi szabályozása közelíthető-e és ha igen, milyen mértékben.



A közszolgálatban foglalkoztatottak munkajogi szabályozása egyre jobban közelít a magánmunkaviszonyokban irányadó normákhoz, ez azonban nem elegendő ahhoz, hogy a közszféra munkaerőpiaci hatékonysága javuljon. Dr. Zaccaria Márton Leó véleménye szerint fontos lenne a szétagolt szabályozásban is egységet teremteni, egyértelműen kialakítani a közszférában dolgozók munkajogi tárgyú jogvitáinak el-

bírási rendjét, valamint az erőteljesebb érdekegyeztetési, esetleg kiterjedtebb kollektív tárgyalási rendszerekre építő gyakorlatot.

A szerző kiemeli: továbbra is nehézkes a versenyszféra és a közszféra személyzeti politikájának összhangba hozása. A közszolgálati típusú szabályozásokban ugyanis olyan sajátosságok figyelhetők meg, amelyek továbbra is távol esnek a magánmunkaviszonyok szellemiségétől és rendelkezésétől.

Dr. Zaccaria Márton Leó felveti azt a dilemmát, miszerint szükséges-e egyáltalán a közszolgálati típusú munkavégzések szabályainak gazdasági munkajogi szabályokhoz való közelítése. A kérdésre nem adható egyértelmű válasz, ugyanis az a kérdés inkább, hogy milyen irányokban és milyen módon fejleszthető, az államigazgatásban a foglalkoztatásra vonatkozó szabályozás annak érdekében, hogy versenyképesebb, vonzóbb legyen a munkaerőpiacon. Nem kerülhető el viszont az a körülmény, hogy a közjogi szabályozás sajátosságai teszik egyedivé, a munkajogon belül is különállóvá a közjogi törvényeket, áthidalhatatlan különbségeket mutatva ezáltal a Munka Törvénykönyvéhez képest.

Ezek a különbségek jelen vannak nemcsak a szabályozás szellemiségében, a munkáltató-tisztviselő relációban, de az egyes konkrét jogok, kötelezettségek szintjén is. Az előbbieken feltett kérdésre tehát az a válasz, hogy nem szükséges a magán- és közszféra közötti foglalkoztatási különbségek leküzdése. A gazdasági munkajogi szabályozás ráadásul egyre inkább abba az irányba tart, hogy elhagyja a közjogi elemeket a szociális védelme ellenére, a gazdasági versenyképesség, valamint a munkaerőpiaci rugalmasság és alkalmazkodóképesség érdekében.

Az látszik, hogy az Mt. szabályanyaga tovább erősíti a szerződéses és a gazdasági önrendelkezés érvényre juttatását, míg a szerző álláspontja szerint egy ilyen jellegű jogszabályváltozás nem kezelhető el a közszolgálatban. Ennek oka a magasabb szintű, stabilabb garanciákban, a kötöttebb jogokban és kötelezettségekben, a tisztviselőt megillető jogokban és az őt terhelő munkajogi kötelezettségekben található.

A MUNKÁLTATÓI HATALOM KÉRDÉSKÖRE AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK TÜKRÉBEN

Dr. Zaccaria Márton Leó a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közszolgálati jogviszonyok és munkaviszonyok elhatárolásának kérdéskörén belül a jogkört vonja elemzés alá, kiemelve annak jelentősnek tekinthető korlátai közül az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok lényege, hogy egy adott személy egy másik számára végez valamilyen munkatevékenységet. A munkavégzésre irányuló jogviszonyt a polgári jog, a munkajog vagy a közszolgálati jogviszonyok között valósítják-e meg.

A munkaviszony és közszolgálati jogviszony munkáltatói oldalának elhatárolása

A magánmunkajog és a közszolgálati jog működésében bár számottevő hasonlóság mutatható ki, a közszolgálati munkáltatók markánsan eltérnek a magánszféra munkáltatóitól – emeli ki Dr. Zaccaria Márton Leó. A magánmunka-jogviszony esetén a munkáltatói oldalon mindig „magánfél” található, a közszolgálati jogban a munkáltató az állam.

A közszolgálati munkáltató tehát az, aki a közszolgálati alkalmazottat foglalkoztatja. A közszolgálati munkáltatói státusz azonban nem egységes, függ attól, hogy milyen típusú személy, szerv vagy szervezet jelenik meg a munkáltató szerepében. A közszolgálati jogviszonyok „kettős arcú jogviszonyok”, egyrészt, mint munkavégzésre irányuló jogviszonyok a munkajog sajátosságaival rendelkeznek, másrészt ez a munkavégzés a közhatalommal rendelkező állami szervezetekben történik, a közszolgálat pedig közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.



Az említett jogviszonyok között azok rendeltetésbeli különbsége emelhető ki, míg a gazdasági jogviszonyok tekintetében a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás történik, addig a közszolgálati jogviszonyok fókuszában a közfeladatok állnak.

A közszolgálati jogviszony és a munkaviszony között részben fennálló különbségek mellett azonban vannak azonosságok is. Ilyen 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. A szerző összegzése szerint mindkét jogviszony más részére végzett munkát jelent, úgynevezett függő munkavégzést szabályoz.



Szakértőnk várja kérdését a megjelent szakmai anyagokkal kapcsolatban.

szakerto@orientpress.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE