

Mélypataki Gábor – Rácz Zoltán

A KÖZALKALMAZOTTI JOGÁLLÁS JÖVŐJE – VÉGELGYENGÜLÉS VAGY ÚJJÁSZÜLETÉS?

The Future of Civil Servants – Terminal Debility or Rebirth?

Mélypataki Gábor egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Civilisztikai Tudományok Intézete, jogmega@uni-miskolc.hu

Rácz Zoltán egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Civilisztikai Tudományok Intézete, racziroda@gmail.com

A közalkalmazotti jogviszony egy speciális foglalkoztatási jogviszony, amely korábban az egyik legnagyobb személyi kört lefedő közszolgálati foglalkoztatási jogviszony volt. Az alapját adó jogszabály 31 éve lépett hatályba. Az egyetlen olyan közszolgálati jogszabály, amelyet nem „cseréltek le” a közszolgálati reform következtében. Szándékosság vagy gondatlanság áll emögött? Egyszerűen annyit jelent, hogy a központi közigazgatásban ennek a jogviszonynak nincs gazdája? Inkább ennek folyamatos kiüresítése történik, az egyes szolgálati jogviszonyok kiszervezése. Alapvető kutatási kérdésünk az, hogy a közalkalmazotti jogviszony számára ez lenne-e a jövő útja. Lesz-e átalakulás, vagy a jövő ennek a jogviszonynak a lassú „elhalása”? És ha ez, akkor van-e élet a „halál” után?

KULCSSZAVAK: közalkalmazott, kiszolgáltatottabb fél, munkajog, közszolgálati jogviszony

Civil servants are a special type of employment relationship, which used to be one of the largest public service relationships covering a wide range of staff. The underlying legislation entered into force 31 years ago. It is the only civil service legislation that has not been replaced in the midst of civil service reform. Was it deliberately left out? Was it omitted? Is it simply that there is no master of this legal relationship? Instead, what is happening is a steady emptying out, the outsourcing of individual posts. Our fundamental research question: is this the way forward for the civil service? Will there be a transformation, or is the future the death of this legal status? And if so, what life will it be after its “death”?

KEYWORDS: civil servant, vulnerable party, labour law, civil service

„Az emberélet útjának felén
 egy nagy sötétlő erdőbe jutottam,
 mivel az igaz utat nem lelém.
 Ó, szörnyű elbeszélni mi van ottan,
 s milyen e sűrű, kúsza, vad vadon:
 már rá gondolva reszketek legottan.
 A halál sem sokkal rosszabb, tudom.”
 Dante: *Isteni színjáték*¹

BEVEZETÉS

Az egyik, a magyar társadalmat napjainkban leginkább foglalkoztató eseménysorozat a pedagógusokat érintő jogszabályi változások. A jelenlegi közalkalmazotti szférában dolgozók legnagyobb csoportját a pedagógusok képezik. Az őket képviselő érdekképviseleti szervek hosszabb ideje tárgyalásban állnak a kormányzattal, különböző követeléseket támasztva, amelyek között elsőként szerepel a díjazásuk rendezése.

Legalább ekkora probléma volt az oktatásban dolgozók körében a kötelező Covid elleni védőoltás bevezetése, amely beadatásának esetleges megtagadása egzisztenciális gondot jelentett a számukra, hiszen az egyfajta keresőképtelenségi oknak minősült. A követelések érvényre juttatásának eszközéül először figyelmeztető sztrájkot választottak, amelynek kapcsán kezdetben a bíróság pozitív elbírálásában volt részük, majd a Kormány rendeletben szabályozta a sztrájk során kötelezően biztosítandó, még elégséges szolgáltatást, aminek következtében a jogorvoslatot elbíró bíróság ítélete megváltoztatta a korábbi döntést. Az ügyben alkotmánybírói döntés született,² amely nem a pedagógusoknak adott igazat. Közben azonban újabb sztrájkot jelentettek be, amelynek kapcsán már szintén megszületett az elsőfokú bírósági döntés. Különböző oktatási intézményekben viszonylag hosszabb ideje polgári engedetlenségnek nevezett akciók zajlanak. Mindezen események azt követően történtek, hogy két évvel a jelen tanulmány leadása előtt a Covid-19-világjárvány újfajta helyzet elé állította a pedagógusokat munkavégzésük során. Ebben a helyzetben fontos kérdésként jelentkezett, és ugyan más okból, de jelentkezik ma is, hogy mi lesz az ő jelenlegi közalkalmazotti jogviszonyuk sorsa. A kérdés vizsgálata azért is aktuális, mert az utóbbi évek változásai következtében szinte már csak a köznevelésben dolgozókat tekinthetjük közalkalmazottaknak.³

A jelen vizsgálatához szükségünk van a múlt ismeretére is. Éppen ezért tanulmányunkban olyan átfogó képet szeretnénk adni, amelyben az idősíkok némiképp súrolják egymást, párhuzamosan vizsgáljuk tehát a múlt eseményeit és próbáljuk meg feltárni a jövő

¹ DANTE 1913.

² 1/2023. (I. 4.) AB határozat.

³ A másik jelentősebb csoport, ha 2023. július első hetében a tervek szerint az Országgyűlés elfogadja az új köznevelési szolgálati jogviszonyról szóló törvényt, a szociális szférában dolgozók lesznek.

útjait. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 31 éve lépett hatályba, tehát jócskán a felnőttkorban van, több száz módosításon átesett már. A módosítások között több olyan is volt az elmúlt időben, amely az egyes szakmacsoportok számára részlegesen lehetőséget adott a közalkalmazotti törvényből való részleges menekülésre. A lassú „elhalás” folyamata nem most kezdődött, de most ért olyan stádiumba, amikor már látványos.

KI A KÖZALKALMAZOTT? MI AZ A KÖZALKALMAZÁS?⁴

Mielőtt a közalkalmazotti jogviszony elmúlt 31 évének állomásait végigvinnénk, röviden ismertetnünk kell magát a jogintézményt. A közalkalmazotti kategória a magyar közszolgálati jog sajátos jogintézménye. Ehhez hasonlót a német jogban fedezhetünk fel. Ha a német terminológiával akarnánk párhuzamot vonni, akkor magántisztviselőként lehetne ezt a réteget beazonosítani. A magántisztviselő mint *Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst* állítható párhuzamba a közalkalmazotti réteggel. A rendszerváltást megelőzően ténylegesen szélesebb értelemben használta a szakma ezt a kifejezést, azt követően viszont jelentése leszűkült, és ma már az állami alkalmazottaknak csak egy meghatározott körét értjük alatta. A köznap kontextusban használt tágabb értelmezés ezért zavart kelthet a megfelelő jogi közegben is. A közalkalmazotti rétegre is jellemző a zárt karrierrendszer, fixnek mondható a versenyszféránál alacsonyabb bérek alkalmazása és az elvileg nagyobb stabilitás. A közalkalmazottak felelősségi szintje a kormánytisztviselőével és a köztisztviselőével azonos, mind polgári jogi, mind büntetőjogi szempontból.

A közalkalmazottak azonban nem vagy csak csekély mértékben rendelkeznek közhatalommal. Általában az állam szolgáltató arcát képviselik, az állami gondoskodás megtestesítői, és legfeljebb minimális hatósági jogkörük van. Azokat a szolgáltató funkciókat látják el mindennapi feladatként, amelyek fokozatosan alakultak át állami funkciókká, vagyis az oktatást, az egészségügyet, a szociális gondozást.

A Kjt. külön nem határozza meg a személyi hatály keretében a közalkalmazott fogalmát. A jogszabály elsősorban az intézményi hatályhoz köti a személyi hatályt és így a törvényi meghatározást is. A Kjt. vonatkozó rendelkezése alapján „az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által [...] a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki”.⁵ A törvényben használt definíciós bázis alapján érdemes összehasonlítani a tisztviselői jogviszonyokkal is. A kormánytisztviselőre és a köztisztviselőre egzakt fogalmat találunk a vonatkozó jogszabályokban. Persze az vita tárgyát képezi, hogy ez mennyire csak a megfogalmazás hatályhoz való igazítása. A 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) és a 2018. évi

⁴ A dolgozat jelen fejezetének alapját és kiindulópontját PhD-disszertációm képezte, lásd MÉLYPATAKI 2016: 74–90. Ez több helyen szövegazonosságot eredményezhet az idézett művel, de annak vonatkozó részeit a hatályos jognak megfelelően átdolgoztam.

⁵ Kjt. 1. §.

CXXV. törvény (Kit.) fogalomrendszerében találjuk meg a megfelelő hivatkozási alapot. Mindkét jogszabály közel azonosan határozza meg ezeket a fogalmakat. Akkor vajon a közalkalmazottra miért nem alkottak ilyet? A válasz magában hordozza mindazon problémákat, amelyekkel az utóbbi évek jogviszonyváltásai keretében próbál meg kezdeni valamit a jogalkotás. Ennek oka az a tény, hogy a közalkalmazott mint kategória nem egy foglalkozást takar, hanem egy gyűjtőfogalmat. Egy olyan gyűjtőfogalmat, amely több foglalkozást fog, illetve fogott össze. Ez a megoldás volt az egyik, amelynek mentén anno a 2000-es évek elején elképzelt Egységes közszolgálati reform is megbukott. Amíg a tisztviselő a közigazgatás szinte minden szintjén ugyanazt végzi, addig a közalkalmazottak a foglalkozásuknak megfelelően eltérő munkát végeznek, akár a közigazgatás azonos szintjén is.

A közalkalmazotti szabályozás töredékes jogi szabályozás. A töredékes szabályozás azt is jelenti, hogy a személyi hatály sokszor multiplikálódik, hiszen az egyes közalkalmazotti rétegekre vonatkozó törvények és végrehajtási rendeletek jelentős része a Kjt.-ben meghatározott általános foglalkoztatási feltételektől eltérő foglalkozású közalkalmazottakra vonatkozóan határoz meg szabályokat. Különbőség van közalkalmazott és közalkalmazott között is. Annyi bizonyos, hogy a változások szükségessége már magában a jogviszonyban a kezdetektől kódolva van. Ahogy Horváth István is kiemeli: a munka közjogának részeként létrehozott közalkalmazotti státusz a rendszerváltás „termékeként” úgy keletkezett, hogy az állam a lakossági szolgáltatásokat végzők egy nagyobb csoportjának a versenyszféra munkavállalóiéhoz képest kedvezőbb feltételeket biztosított. A kedvezőbb szabályozás kizárólag a munkavállalókhoz képest volt értelmezhető.

A közalkalmazottak számára a jogalkotó a köztisztviselőknél hátrányosabb munkaerőpiaci helyzetet teremtett. Ezzel kialakult egy duplikált közszolgálat, amely a közalkalmazotti-köztisztviselői dualizmusra épített.⁶ Ezzel kapcsolatban azonban már korábban is felmerült az a módosított kérdés, hogy a duplikált szolgálat még mindig a közalkalmazott és köztisztviselő közötti egységesítés hiánya, vagy értelmezhetjük újabban a munkajogi jogviszony és a közalkalmazotti jogviszony egységesítése hiányaként. Az egyes köztisztviselői jogviszonyokat szabályozó jogszabályok és a Kjt. a maradék szövegszerű átfedések ellenére is eltávolodott egymástól. Ezen eltávolodás végleges kimondásának tekinthető a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 4. § (7) bekezdés 3. pontja. A jelölt jogszabályhely a közszolgálati jogviszonyról rendelkezik, amely fogalomba nem veszi bele a közalkalmazotti jogviszonyt.⁷ Kérdés, hogy innentől a jogalkotó duplikálnak tekinti-e még a közszolgálati jogot. Ha nem, akkor felmerülhet, hogy mit kezd a függő jogi helyzetben hagyott közalkalmazotti réteggel.

Ha a fentiek alapján a jogalkotói logika szerint a jogalkotó már nem tekinti a közalkalmazottakat a közszolgálat részének, akkor az egyetlen megoldási mód a közalkalmazotti rétegnek az önálló státuszától való megfosztása és a munkajogba való integrálása. Némileg egyetértve Kiss György álláspontjával a közalkalmazotti jogviszony egyfajta idegen

⁶ HORVÁTH 2009.

⁷ HORVÁTH-KUN-PETROVICS 2021: 120–133. Vö. Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium Közigazgatási joggyakorlat-elemző csoport 2014.

testként volt értelmezhető a magánjog-közjog dualizmusában.⁸ Az elmúlt két évben lényegében ennek az integrálási folyamatnak lehettünk és lehetünk a szemtanúi.

ELŐZMÉNYEK

Az 1992. évet megelőzően a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény egységesen szabályozta az összes munkavállaló („dolgozó”) munkaviszonyát, az iparban, mezőgazdaságban dolgozó fizikai munkásoktól kezdve a pedagógusokon át a minisztériumi tisztviselőkhig. Nem volt tehát semmilyen differenciálás a különböző munkavállalói rétegek között, a személyi hatálytól függetlenül minden munkaviszonyban álló személyre vonatkozóan ugyanaz a jogszabály adott rendelkezéseket. A rendszerváltás utáni, 1992-es munkajogi reform a szűkebb értelemben vett munkajogot három átfogó jogszabályon keresztül szabályozta: a gazdasági élet munkaviszonyait a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben, a közszférában pedig a kötelező közszoigáztatásokat végzők jogviszonyát a Kjt.-ben, míg a közhatalmi jellegű jogviszonyokat a Kttv.-ben. Ez a hármas tagolású munkajogi szabályozás maradt hatályban egészen a következő munkajogi „reform” megszületéséig. A jogalkotót az 1992-es új munkajogi szabályozás megalkotása során álláspontunk szerint elsődlegesen az a cél vezérelte, hogy nem kívánt ugyanolyan díjazást biztosítani a tanárok, orvosok stb. részére, mint a köztisztviselőkhnek, ezért eltérő jogi szabályozással rendezte a közszféra két nagy csoportjának munkajogi jogviszonyait.

Az 1992-ben kialakított helyzet megváltoztatására indult egy kormányzati törekvés, amely egy egységes közszoigálati törvény megteremtésében öltött volna testet. A 2000-es évek fordulóján úgy tűnt, hogy a jogalkotó is elhatározta magát a közszoigálati rendszer megreformálása tekintetében. Ennek az elhatározásnak volt nagy eredménye a közszoigálati reform irányairól, az egységes közszoigálati törvény megvalósításának programjáról szóló 2317/2003. (XII. 10.) Kormányhatározat. A Kormány ebben kinyilatkoztatta azt a programját, amellyel éppen a széttagoaltság és a töredezettség ellen kívánt fellépni. A jogalkotó célkitűzését lényegében a határozat 1. §-a fogalmazza meg: „A köztisztviselőkh, a közalkalmazottak és a szolgálati jogviszonyban állók jogviszonyának egységes elveken alapuló szabályait ki kell dolgozni az ezen jogviszonyokkal szembeni eltérő alkotmányos és az európai közssoiségi szabályozásból adódó követelmények figyelembevételével.”

A reformjavaslat – ismerve a közszoigálat és a közigazgatás történetét – kifejezetten merész volt, és szokatlanul gyors haladást írt elő, azonban amilyen lendülettel elindult a részletek kidolgozása, olyan gyorsan véget is ért. A folyamat végére elpárolgott a politikai akarat. Az akkori Kormány nem tudta/akarta felvállalni azokat a konfliktusokat, amelyek a jogszabály hatályba léptetésével jártak volna. Az egyik konfliktusforrás a közalkalmazotti jogviszony felszámolása volt, más források pedig a fókuszált béremelés problémáját emelték ki. A közalkalmazottak alapból is alacsonyabb illetményi szintről indultak.

⁸ Kiss 1995b: 206–207.

A fókuszált béremelés nemcsak a köztisztviselők között, hanem a teljes közszférán belül is alkalmazott doktrína volt, aminek következtében jelentős bérkülönbségek alakultak ki az egyes foglalkoztatási csoportok között, ugyanis az ilyen béremelésekkel az egyes szakmák képviselőit különböző módon honorálták. Ezek elegendőek voltak ahhoz, hogy a Kjt. által megteremteni kívánt egységes bérrendszert felülírják, és a fókuszált béremelés politikai eszközzé váljon. Az egységes közszolgálati törvény alapvetően a teljes közszférára egységesen kiterjedő, karrierelvű illetményrendszer finanszírozási nehézségein bukott meg.⁹ Az egyik legfontosabb lépés ugyanis a közalkalmazotti illetmények fejlesztése lett volna, abban az esetben, ha a tisztviselői jogviszonyba olvasztották volna be. Kiss fogalmazta meg még a reformjavaslatot megelőzően, hogy ha egységes közszolgálatban gondolkodunk, akkor mindenféleképpen a középső érték feloldására lenne szükség, ami a közalkalmazotti jogviszony homogenitásának megbontását foglalja magában.¹⁰

A reformjavaslat nem tisztázta a jogviszonykeletkezési módokat sem. A törvényjavaslat az általános részben nem emelte ki a közszolgálati szerződést, és sem formailag, sem tartalmilag nem különítette el a kinevezéstől. Volt olyan álláspont is, amely szerint a közalkalmazottak tekintetében alkalmazható lenne a közszolgálati munkaszerződés, így előrevetítve ennek a csoportnak a munkajogba való integrálását. Prugberger Tamás meglátása ugyanis az, hogy a közalkalmazotti jogviszony túldimenzionált.¹¹ Az egységesítési törekvések elbuktak, azóta pedig a politika oldaláról nem merült fel igényként ennek a kérdésnek a megoldása.

A duplikált közszolgálat megmaradt, de bizonyos szintű repedés már ekkor is érzékelhető volt az alkalmazotti és tisztviselői jogviszonyok között. Az egyik legnagyobb törést a 2008-as gazdasági világválság eredményezte, amikor is a Kjt. illetménytábláját befagyasztották. Ahogy Horváth is kiemeli, a válságot követő jogalkotói inaktivitás folytán, a Kjt.-ben rögzített kettős nivelláció következményeként a közszolgálat lelkének nevezett illetmény-előmenetel 2020-ra a munkakörök döntő többségében fokozatosan megszűnt, csekély hányadukban pedig formálissá vált.¹² Ez a duplikált nivelláció éppen az illetmény-előmenetel két meghatározó eleme, a jogviszonyban töltött idő és a munkakörök betöltéséhez szükséges képesítések közötti különbség elismerését számolta fel. Ez azt is jelenti, hogy több mint egy évtizede egy olyan befagyasztott Kjt. van hatályban, amelynek bérelemeit a minimálbér és a garantált bérminimumot tartalmazó bértábla határozza meg. Éppen ezért nem volt meglepetés, hogy az egyes ágazatok közalkalmazottai elkezdtek keresni a lehetőséget, hogy kikerüljenek az aktuális illetménytábla hatálya alól. Ennek egyik eredménye lett a 2011–2013-ban életbe lépő pedagóguséletpálya-modell, amelynek egyik eleme a köznevelési törvény, másik eleme pedig a sajátos pedagógus-bértábla. A bértábla új minősítési rendszerrel is együtt járt. A pedagóguséletpálya-modell keretében a pedagógusok bérezésre vonatkozó besorolása változott, így a pedagógusok előmeneteli

⁹ HAZAFI 2009: 154.

¹⁰ KISS 1995a: 260–261.

¹¹ SZALMA–PRUGBERGER 2007: 738.

¹² HORVÁTH 2020: 32–39.

rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendeletnek megfelelően valamennyi pedagógus Pedagógus I. fokozatba került az előmeneteli rendszerben.

Az oktatáspolitikai változások megosztották a pedagógustársadalmat, hiszen a rendszert átalakító törekvések közül az egyik legszélesebb körben elfogadott, ugyanakkor leghangosabban vitatott kérdés a pedagóguséletpálya-modell.¹³ A közalkalmazotti csoport jelentős rétegét kiemelték, és esetükben a korábban már említett fókuszált többlépcsős béremelés is megtörtént. A közalkalmazotti csoport más ágazatában foglalkoztatottak többsége is kinyilvánította, hogy számára is elfogadható alternatíva lehet az életpálya-modell,¹⁴ annak kialakítása és bevezetése azonban esetükben nem történt meg. Az életpálya-modell a pedagógusokat részben kiemelte a Kjt. hatálya alól, de nem szűnt meg a közalkalmazotti státuszuk. Ehhez képest a jogalkotó által tervezett új köznevelési jogviszony teljesen új státuszt létesít, aminek következtében elveszítik a korábbi közalkalmazotti jogviszonyukat.

A jogszabályi módosítások még egy olyan változást eredményeztek, amely elindított egy csendes kiszervezési folyamatot, ahogy azt Janák Katalin és Hagymásy Tünde közös tanulmányukban kiemelik. 2011-től növekszik az egyházi, tehát az egyházi jogi személyek, egyházi felsőoktatási intézmények, illetve a vallási tevékenységet végző szervezetek fenntartásában működő óvodák, iskolák, valamint az ezen intézménybe járó gyermekek, tanulók aránya. Az egyházi általános iskolákat és gimnáziumokat tekintve ez számottevő volt: a 2018/2019-es tanévben már a magyarországi diákok közel negyedének nyújtottak oktatást.¹⁵ Ez egészül ki az egyházi fenntartású óvodákkal, bölcsődékkal, illetve egyéb alapítványi és egyházi felsőoktatási intézményekkel. Az ilyen intézményekben dolgozók státusza közalkalmazottról munkavállalóra változott.

A közalkalmazotti kör másik nagy csoportját az orvosok és az egészségügyi szakdolgozók képezik. Az ő esetükben is elindult egyfajta lobbitevékenység, amelynek eredménye lett a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételek részletes szabályairól. Az egészségügyben foglalkoztatott személyek esetében „félmegoldásként” merült fel a külön bértábla és előmeneteli rendszer, érdekes módon a bértábla szerkezetének és fő elveinek megtartásával.

KISZERVEZÉSEK A 2010-ES ÉVEK KÖZEPÉTŐL

A 2012. évi I. törvénnyel elfogadott munka törvénykönyve (Mt.), illetve 2011-ben a Kttv., majd 2019-ben a Kit. hatálybalépésével megtörtént a magyar munkajog második reformja, de a változás nem érintette a Kjt.-t. A magunk részéről egyetértünk Horváth István

¹³ KÓGER 2021: 237–244.

¹⁴ CSÓTI 2016.

¹⁵ JANÁK–HAGYMÁSY 2020: 599–618.

és Kártyás Gábor azon véleményével, miszerint ebben az időszakban lett volna lehetőség a Kjt. átfogó reformjára.¹⁶ Nos, ez elmaradt, aminek pontos okát igazából csak vélelmezni lehet, tényszerű magyarázatot nem találunk rá. 2019-ben kezdődött, majd gyorsult fel az a folyamat, amely a közalkalmazottak tömegéről elkezdte leválasztani az egyes szakmák képviselőit. Ez a honvédelemmel indult, a rendészeti szervekkel folytatódott, majd érintette a szakképzési területen, a kulturális ágazatban dolgozókat, a régi MTA kutatóintézeti hálózat dolgozóit, az egyes „modellváltó” egyetemekenél tevékenykedőket, és ezután következett a legnagyobb változás, a jogviszony szintű beavatkozás az egészségügybe.

A változások okai eltérők voltak. Elsősorban privatizációs indokok húzódtak meg a háttérben, de nem tudunk szabadulni attól a gondolattól, hogy a végső cél a Kjt. „kiüresítése”.¹⁷ Maga az átalakítás különböző „jogtechnikával” ment végbe, lényegében minden területen más és más megoldást választott a jogalkotó a céljai eléréséhez. A Kjt. 25/A. §-a, majd az újonnan hatályba lépő Kjt. 25/A. § (7) bekezdése volt a kiindulópont, a későbbi átalakításokhoz pedig az Mt. 36. § (1) bekezdése szolgáltatta az alapot.¹⁸

A Kjt. 2014. december 12-től hatályos 25/A. § (1)–(6) bekezdései – amelyek előzményei 1995-re nyúlnak vissza – jogutódlásos jogviszonyváltást tartalmaznak, kimondva, hogy ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egészét vagy egy részét (szervezeti egységét, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportját) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára adják át, a munkáltató átadott szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya az átadás időpontjában megszűnik. A Kjt. 25/B. § (1) bekezdése értelmében ha a közalkalmazott hozzájárul a további foglalkoztatásához az átvevő munkáltatónál, az köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni.

A 2016. október 21-től hatályos Kjt. 25/A. § (7) bekezdése ezzel szemben azt az esetet szabályozza, amikor a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló vagy az államháztartási törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló gazdasági társaság, utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel. A közalkalmazotti jogviszony ilyenkor is megszűnik, de a megszűnést követő nappal az új munkáltatóval létesül munkaviszony.

Amennyiben a közalkalmazotti szféra egyes elemeit vizsgáljuk, a köznevelés területén a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Köznev. tv.) 85/A. § (1) bekezdése az *ex lege* átalakulást valósította meg, kimondva, hogy ha a köznevelési intézmény tekintetében bekövetkező fenntartóváltás következményeként a munkavállaló a Kjt. hatálya alá tartozó átvevő költségvetési szervhez kerül, a munkaviszonya közalkalmazotti jogviszonnyá alakul át. A szakképzés területén a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

¹⁶ HORVÁTH-KÁRTYÁS 2021: 1–2.

¹⁷ HORVÁTH-KÁRTYÁS 2021: 3.

¹⁸ BERKE 2021: 81–103.

(Szkt.) a Kjt. 25/A–25/C. §-ok alkalmazásával úgy alakította át a foglalkoztatási jogviszonyokat, hogy a költségvetési szervvel mint munkáltatóval nem közalkalmazotti, hanem munkaviszony jött létre.

A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény (Kutv.) szintén az *ex lege* átalakulást érvényesítette, mert az idetartozó intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva munkaviszonnyá alakult át, bár azt is előírta, hogy a munkáltató és a közalkalmazott munkaszerződést kössön egymással.

A volt MTA-kutatóhálózat (Eötvös Loránd Kutatási Hálózat) intézményeiben dolgozók esetében a Kjt. 25/A. § rendelkezéseit kellett alkalmazni. A közalkalmazottak jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnt, és a kutatóhellyel munkaviszony jött létre.

Az egészségügyben az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (Eszjtv.) egy „újnak” mondott foglalkoztatási jogviszonyt hozott létre. Az egészségügyi dolgozók közalkalmazotti jogviszonya úgynevezett egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át, de ehhez meghatározott időpontig munkaszerződést kellett kötni a változatlan jogállású munkáltatóval, azaz az egészségügyi szolgáltatóval.¹⁹

A felsőoktatási modellváltásként hirdetett folyamat során a korábbi, állami fenntartású intézményfenntartók helyére nem államiak (alapítványok) léptek, ezzel a felsőoktatási intézmények költségvetési szerv jogállása megszűnt, így kikerültek a Kjt. személyi hatálya alól. A korábbi közalkalmazottak az Mt. személyi hatálya alatt álló munkavállalókká váltak. Ebben az esetben elvileg nem beszélhetnénk a Kjt. 25/A. § (7) bekezdésében írt közfeladat átadás-átvételéről, mégis e jogszabályhely alkalmazását írja elő a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Felsőokt. tv.).²⁰

A fenti levezetésből jól látható a kiszervezések esetében az egységes, kiérlelt koncepció teljes hiánya, a jogi technikák spontaneitása. Hiába hoztak létre egyetlen „humán csúcsmisztériumot”, közös elképzelést nem sikerült kialakítani ebben a kérdésben.

A LEGÚJABB FEJLEMÉNYEK A KJT. ALÓLI KISZERVEZÉSEK FOLYAMATÁBAN

Jelen tanulmány bevezetésében röviden vázoltuk az utóbbi néhány évben a magyar pedagógusokkal történt eseményeket. A legújabb fejlemény, hogy elkészült a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló törvény tervezete.²¹ A törvénytervezet preambuluma az alábbiakat tartalmazza:

¹⁹ Lásd erről bővebben Rácz 2021: 158–159.

²⁰ BERKE 2021.

²¹ Jelen tanulmány leadásának időpontjában, 2023. június 20-án a törvényt még nem fogadták el.

„Meggyőződésünk, hogy korszerű tudást biztosító, hatékony köznevelési rendszert csak a nemzeti és európai azonosság tudatra, hazaszeretetre, valamint aktív állampolgárságra történő nevelésre lehet alapozni.

A köznevelés rendszerének szereplői – azon felismeréstől vezetve, amely szerint céljuk a gyermek mindenek felett álló érdekének érvényre juttatása – a gyermekek, tanulók tekintetében a művelődéshez való jog és a védelemhez és gondoskodáshoz való jog elsődlegességét szem előtt tartva végzik tevékenységüket.

A pedagógus célja, hogy az általa nevelt és oktatott gyermek lelki és szellemi fejlődését lehetővé tegye, továbbá, hogy nevelő-oktató munkája során hozzásegítse a gyermeket, tanulót, hogy a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjává válhasson. Mindezek megvalósítása érdekében a pedagógus nevelő-oktató munkája során arra törekszik, hogy feladatainak ellátását az általános etikai normákkal összhangban, a gyermek, tanuló jogainak, érdekeinek érvényesítése érdekében végezze.

Az Országgyűlés e célok elérése érdekében, továbbá a köznevelésben foglalkoztatottak társadalmi megbecsültségét kifejezendő – a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyának újraszabályozása, tevékenységük anyagi és erkölcsi elismerése, valamint a munkavégzés és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítése érdekében – a következő törvényt alkotja”.²²

Az első négy bekezdésben foglalt célokkal alapvetően egyetérthetünk, viszont álláspontunk szerint a később elemzendő egyes rendelkezések egyáltalán nem fogják a pedagógusok társadalmi megbecsülését, anyagi és erkölcsi elismerését, valamint a munkavégzés és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítését szolgálni.

A törvénytervezet átfogó módon törekszik rendezni a pedagógusok jogállási kérdéseit, felülírva a Köznev. tv. szabályait. A munkajogi kérdések kettéoszlanak, individuális és kollektív munkaügyi szabályozásra. Az individuális munkajogi részben egy, az Mt. szerkezetéhez hasonló szabályanyagot találhatunk (alapelvek, a jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a munkaidőre, a munka díjazására vonatkozó szabályok, kártérítési és fegyelmi felelősség). A kollektív munkajogi részben (amely a munkaügyi kapcsolatok elnevezést viseli) szó van a szervezkedés szabadságáról, a különböző szintű érdekegyeztetésről, és ugyan a törvénytervezet megemlíti a participációt és a munkaügyi viták feloldásának eljárását a 132. §-ban, de későbbi részeiben egyikről sem találunk rendelkezéseket, vagyis a jogalkotó adós maradt e két lényeges kollektív munkajogi intézmény szabályainak a kidolgozásával.

Megvizsgálva a jelen tanulmány kiszervezésekről szóló fejezetében szereplő ágazati törvényeket, jelentős eltérést látunk a szabályozások logikájában. A korábbi ágazati törvények esetében többnyire egy, az adott ágazatot szabályozó törvény módosítása révén történt meg az adott jogállás újraszabályozása. Kivételt képez ez alól az egészségügy területe, ahol az említett törvény önállóan, a korábbi, egészségügyet szabályozó törvényektől függetlenül

²² 2023. évi LII. törvény.

rendezte az ott dolgozók életviszonyait, ezért a törvénytervezet leginkább az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényhez hasonlít, azzal a nem jelentéktelen különbséggel, hogy sokkal részletesebb szabályozást nyújt annál. A legszembeesőbb eltérés az, hogy a törvénytervezet tartalmazza a fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás szabályait, ami egy novum a közszféra szabályozásában, hiszen 2012. július 1-jei hatállyal²³ a Kjt. rendszeréből kikerült a fegyelmi felelősség, és csupán a közhatalom gyakorlását megtestesítő foglalkozási ágak törvényeiben (Kttv., 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról, 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról stb.) találunk ilyen rendelkezést. A tervezet rengeteg jogalkotástechnikai hibát tartalmaz, tehát jogászszakmailag is alkalmatlan, de a legfőbb probléma a tervezendő jogállási törvény kitűzött céljait el nem érő szabályanyag, amely az eddigi jogállási törvényekhez képest is számos, a kiszolgáltató fél helyzetét még nehezebbé tevő, a munkáltató mérlegelési jogkörét eltúlzottan biztosító rendelkezéseket tartalmaz.²⁴

KÖVETKEZTETÉSEK

A tanulmány korábbi részében leírtak szerint a közalkalmazotti szférában 2019–2020 között különböző területeken zajlott le a közalkalmazottak kiszervezése a Kjt. hatálya alól. Ezt megelőzően pedig az életpályamodellek megalkotásával a Kjt.-ből való kiszervezés nélkül megtörtént e területek kiszervezésének az előkészítése.

Egyetértünk Jakab Nórával és Mélypataki Gáborral abban, hogy a fenti változások egyik legnagyobb vesztese lehet a közalkalmazottak csoportja, a közalkalmazotti jog magánjogiasodása miatt. A jogalkotó a közalkalmazotti jogviszonyokat nem emelte ki a munkaviszonyhoz való kötődésből, de nem is közelíti a közszolgálati viszonyokhoz. A közalkalmazottak egyre inkább távolodnak a kormányzati szolgálati jogviszonytól, a közszférában így az egyenlő elbánás elve erősen sérülhet.²⁵

Azzal a megállapítással sem lehet igazán vitatkozni, miszerint nem látható hosszú távú koncepció, amely kifejezetten a költségvetési szerveknél dolgozóakra mint egységes csoportra vonatkozna. Az utóbbi években a közalkalmazotti szabályozás a fentebbiek miatt minden eddiginél széttartóbb lett. A jogdogmatikai szempontok mellett nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy az önálló Kjt. pusztán létezésénél fogva szimbolizálja azt, hogy az állam mégiscsak szükségesnek tart egy életpályamodelt a közfeladatok ellátására foglalkoztatottak számára, elismerve ezáltal munkájuk jelentőségét.²⁶

Az 1992-es, rendszerváltozás kori munkajogi reform óta már több mint tíz éve hatályba lépett egy „új” Mt., az 1992-es Ktv. helyett a Kit., illetve a Kttv., de a Kjt. (a több száz módosítása ellenére) még mindig hatályban van. Átfogó „közalkalmazotti reform” helyett úgy

²³ 2012. évi LXXXVI. törvény 26. §.

²⁴ RÁCZ 2023.

²⁵ JAKAB–MÉLYPATAKI 2017: 43–45.

²⁶ BÉRCES 2013.

tűnik, hogy a Kjt. lassú elhalásra ítéltetett...²⁷ Annyi bizonyos, hogy a jogalkotó nem egyékesen kezelte az egyes közalkalmazotti csoportokat. Egy részük a munkajog hatálya alá került, más részük pedig új nevesített státuszt kapott. Az azonban még kérdés, hogy ezeket az új jogviszonyokat mennyire tekinti az állam a közszféra részének. Baj, hogy az állam a legtöbb jogviszonyt a munkajog irányába toltta el? Önmagában nem. Erre példa a holland helyzet: Hollandiában az utóbbi időszakban jelentős változások mentek végbe. Ezeket követően inkább a svéd privát közszolgálati rendszerhez hasonló intézmény jött létre, amelyben a közszolgálati alkalmazott teljes munkajogi státuszt jelent. Eltűnt a germán rendszerre jellemző különállás. A holland változások iránya jól látszik abból a kormányzati agendából, amely alapelveként egy alapfeladatokhoz ugyan ragaszkodó, de rugalmas közszolgálatot képzelt el.²⁸ A holland kormány 2014-ben hozta meg azt a döntést, amely véglegesen kiemelte a holland közszolgálatot a germán rendszerek sorából. Egyre inkább a New Public Management (NPM) rugalmassága került előtérbe. Ennek megfelelően megszüntették a magánszektor és a közszektor foglalkoztatásbeli különállását.²⁹ A státuszok közötti különbségek felszámolása többlépcsős folyamatként képzelhető el, mivel egy 2020. január 1-jével hatályba lépő rendelkezés szerint a még közszolgálati jogviszonyban maradt alkalmazottak státusza is átalakul, így az egyetemi oktatók státusza is.³⁰ Ez a megoldás hasonlóságot mutat a magyar helyzettel.

Önmagában tehát nem az a probléma, hogy a közalkalmazotti jogviszony sok esetben munkajogviszonnyá változik, hanem az, hogy a jogalkotó a legtöbb esetben nem foglalkozik a szerzett jogokkal, illetve félhet attól, hogy egy ilyen átalakulás hogyan hat majd a bérezésre a költségvetési hiányok pótlásának a tükrében. A klasszikus értelemben vett közalkalmazotti státusz fenntartása nem lehetséges ilyen szétdarabolt állapotban, de ez nem jelenti azt, hogy ne lenne fontos a közszükségletek kielégítése. A kérdés az, hogy milyen új köztársasági rendszerben kell végezni a feladatukat. Más köztársasági rendszert jelent egy állami és/vagy önkormányzati tulajdonban lévő munkáltatónál, az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében és a köznevelési szolgálati jogviszonyban végzett munka. Indokolt-e ilyen módon, akár szakmánként is feldarabolni a közalkalmazást? Mennyiben érvényesíthető az egyes csoportok tekintetében az egyenlő bánásmód követelménye?

A fentiekből következően egy klasszikus mondással tudjuk megválaszolni a kérdést: „a műtét sikerült, a beteg meghalt”. A rendszer a korábbi formában nem fog már működni, de hogy milyen közös alapelvek mentén fog megvalósulni, vagy hogy lesznek-e ilyenek egyáltalán, azt egyelőre nem látjuk. A közalkalmazotti jogviszony elestével maga a pragmatika is kiüresedett.

²⁷ RÁCZ 2021: 158–159.

²⁸ *Letter of 22 May 2013 from the Minister for Housing and the Central Government Sector to the House of Representatives on the Civil Service Reform Agenda 2013: 2.*

²⁹ *New Legal Position for Civil Servants.* Lásd: www.government.nl/topics/public-administration/new-legal-position-for-civil-servants

³⁰ *Public Servants (Standardisation of Legal Status) Act (WNRA).* Lásd: www.vsnu.nl/en_GB/public-servants-standardisation-of-legal-status-act

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BÉRCES Kamilla: Kihívások és kilátások – a közalkalmazotti jogviszony változásai. *Jogászvilág*, 2013. október 16. Online: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/kihivasok-es-kilatasok-a-kozalkalmazotti-jogviszony-valtozasai>
- BERKE Gyula (2021): A jogviszonyváltásról: a közösségi szolgáltatások átszervezésének munkajogi következményei. *Pro Futuro*, 11(2), 81–103. Online: <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10244>
- CSÓTI Csaba (2016): Múzeum – könyvtár – levéltár – közművelődés. *KKDSZ*, 2016. január 13. Online: https://kkdsz.hu/wp-content/uploads/2016/01/2980_muzeum_-_konyvtar_-_leveltar_-_kozmuvelodes.htm
- DANTE (1913): *Isteni színjáték*. Ford. Babits Mihály. Online: <https://mek.oszk.hu/00300/00362/html/>
- HAZAFI Zoltán (2009): *Közszolgálati jogunk a változó nemzetközi és hazai térben (de lege lata, de lege ferenda)*. PhD-disszertáció. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskola – Közigazgatási Jogi Program. Online: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>
- HORVÁTH István (2009): *Párhuzamos közszolgálat*. Budapest: Saldo.
- HORVÁTH István (2020): Félve boncolás – A közalkalmazotti törvény fokozatos hatályvesztéséről. *Munkajog*, 4(3), 32–39.
- HORVÁTH István – KÁRTYÁS Gábor (2021): Látlelet: az egészségügyi szolgálati jogviszonyról és a szabályozás kérdőjeleiről. *Munkajog*, 5(1), 1–17.
- HORVÁTH István – KUN Attila – PETROVICS Zoltán (2021): Adalékok a közszolgálati jog jogágiságának kérdéséhez. *Pro Futuro*, 11(2), 120–133. Online: <https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10250>
- JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor (2017): A közszolgálati jog önállósodásáról és reflexivitásáról. *Miskolci Jogi Szemle*, 12(1), 33–45. Online: https://matarka.hu/koz/ISSN_1788-0386/12_evf_1_sz_2017/ISSN_1788-0386_12_evf_1_sz_2017_033-045.pdf
- JANÁK Katalin – HAGYMÁSY Tünde (2020): A közoktatás jellemzői Magyarországon. *Statisztikai Szemle*, 98(6), 599–618. Online: <https://doi.org/10.20311/stat2020.6.hu0599>
- KISS György (1995a): A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata. *Magyar Közigazgatás*, 45(5), 257–270.
- KISS György (1995b): *A piac és az emberi tényező*. Budapest: Balassi.
- KÓGER Yvett (2021): Óvodapedagógusok és a pedagógus-életpályamodell bevezetéséhez kapcsolódó minősítő értékelés. In MAISCH Patrícia – MOLNÁR-KOVÁCS Zsófia – SZABÓ Hajnalka Piroska (szerk.): *Iskola a társadalmi térben és időben VIII*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola, 237–244. Online: <https://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/nevtudphd/Kiadványok/Iskola%20társadalmi%20térben%20és%20időben%208.pdf>
- Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégium Közigazgatási joggyakorlat-elemző csoport (2014): *Közigazgatási perjog. Összefoglaló vélemény*. Online: www.kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/kozigazgatasi_perjog.pdf

- Letter of 22 May 2013 from the Minister for Housing and the Central Government Sector to the House of Representatives on the Civil Service Reform Agenda* (2013). Online: www.government.nl/topics/public-administration/documents/parliamentary-documents/2013/05/22/letter-to-the-house-of-representatives-on-the-civil-service-reform-agenda
- MÉLYPATAKI Gábor (2016): *A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával*. PhD-disszertáció. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Online: <https://doi.org/10.14750/ME.2016.028>
- RÁCZ Zoltán (2021): Gondolatok egy „új foglalkoztatási jogviszonyról”, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 39(2), 150–159. Online: https://matarka.hu/koz/ISSN_0866-6032/tomus_39_no_2_2021/ISSN_0866-6032_tomus_39_no_2_2021_150-159.pdf
- RÁCZ Zoltán (2023): *Pedagógusok a munkajog hálójában avagy ismét egy új jogállási törvényt kreált a jogalkotó*. Kézirat.
- SZALMA József – PRUGBERGER Tamás (2007): Arbeitsvertrag und Vertragsinstitute im öffentlichen Dienst. *Pravni život*, 12(4), 721–738.

Jogi források

1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről. Online: https://jogkodex.hu/jsz/mt_1967_2_torveny_3468150
1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99200033.tv>
2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100190.tv>
2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100199.tv>
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.tv>
2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200086.tv>
2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200205.tv>
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1500042.tv>
2017. évi I. törvény a közigazgatási perrendtartásról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1700001.tv>
2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800125.tv>

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>
2020. évi XXXII. törvény a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000032.tv>
2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000100.tv>
2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2300052.tv>
- 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételek részletes szabályairól. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300256.kor>
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról. Online: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300326.kor>
- 2317/2003. (XII. 10.) Korm. határozat a közszolgálati reform irányairól, az egységes közszolgálati törvény megvalósításának programjáról
- 1/2023. (I. 4.) AB határozat a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről szóló 2022. évi V. törvény 14. §-a és 15. §-a alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítvány elutasításáról. Online: [http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/16ca2ae08696d9c6c1258885005b23f2/\\$FILE/1_2023%20AB%20határozat.pdf](http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/16ca2ae08696d9c6c1258885005b23f2/$FILE/1_2023%20AB%20határozat.pdf)

Mélypataki Gábor PhD, egyetemi docens a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Civilisztikai Tudományok Intézetében dolgozik 2012 szeptembere óta. 2009-ben végezte el jogi tanulmányait a Miskolci Egyetemen. Ezt követően először PhD-hallgatóként, majd főállású oktatóként lett a fent említett intézmény munkatársa. Kutatásait a kezdetektől fogva a közszolgálati jog jogviszonyaira fókuszálta, elsősorban munkajogi megközelítésből; kiindulópontját a közszolgálati jog egységesítésére irányuló törekvések adták. Ennek irányait és lehetőségeit vizsgálja a folyamatosan változó jogalkotói tendencia és akarat tükrében. Eredményei összefoglalásának egyik jelentős állomása volt a 2016 júniusában a témában megírt PhD-dolgozatának megvédése. A közszolgálati kérdések továbbra is fontos szerepet játszanak a kutatásaiban, de emellett a digitalizáció, a gig economy és a mesterséges intelligencia munkajogi alkalmazása is érdeklődési körét képezi.

Rácz Zoltán egyetemi docensként dolgozik a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. Jogi diplomáját 1982-ben szerezte az Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán. 1990-től dolgozik a Miskolci Egyetemen, ahol 2003-ban kollektív munkajogi témakörben szerzett PhD-oklevelet. Eddigi kutatásai kiterjedtek a kollektív munkajog, az alternatív vitarendezés és egyes individuális munkajogi, illetve közszolgálati témára, illetve az utóbbi időben a mesterséges intelligencia munkajoggal összefüggő kérdéseire is.