

RÖVIDEN SZÓLVA

**ILLETMÉNY-
ÉS ELŐMENETELI RENDSZEREK
A KÖZSZFÉRÁBAN**

**A közszolgálati tisztviselőkre
és állami tisztviselőkre vonatkozó
szabályozás párhuzamosságai és eltérései**



Budapest, 2016

Szerző:
Dr. Böszörményi Judit

Sorozatszerkesztő:
Kökényesiné Pintér Ilona

*Kézirat lezárva:
2016. október 27.*

ISBN 978-963-638-518-7

ISSN 2416-2310 (*Tanácsadói könyvek*)
ISSN 1587-1363 (*Röviden szólva*)

Kiadja a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.
Felelős kiadó: Sibinger Márta a SALDO Zrt. vezérigazgatója
A SALDO Kiadó az 1795-ben alapított Magyar Könyvkiadók
és Könyvterjesztők Egyesülésének tagja

© A Saldo Kiadó valamennyi kiadványa szerzői jogvédelem alatt áll.
E kiadvány bármely részének sokszorosítása, bármilyen adatrendszerben való
tárolása (papír, elektronikus stb.) a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos!

TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|---|----|
| Bevezetés | 7 |
| 1. A közszolgálati és állami tisztviselők illetmény- és előmeneteli rendszerére vonatkozó szabályozás | 9 |
| 2. A közszolgálati jogviszony és az állami szolgálati jogviszony elhatárolása | 11 |
| 3. A munkáltató személye és a munkáltatói jogkör gyakorlása | 13 |
| 4. Közszolgálati, illetve állami tisztviselői jogviszony létesítése | 15 |
| 5. Kinevezésmódosítás esetei a Kttv.-ben és az Áttv.-ben | 19 |
| 6. Besorolás és előmenetel | 22 |
| 6.1 A besorolás alapja, az annak során figyelembe veendő szempontok | 22 |
| 6.2 Ügyintézők besorolása közszolgálati tisztviselők, illetve állami tisztviselők esetében | 24 |
| 6.2.1 Besorolási osztályok és fokozatok | 24 |
| 6.2.2 Jogviszonyban töltött idő meghatározása | 25 |
| 6.2.3 Kiemelt ügyintézői osztály az állami tisztviselők esetében | 26 |
| 6.2.4 Magasabb besorolási fokozatba történő előrelépés feltételei | 27 |
| 6.2.5 Vezetőkre vonatkozó szabályozás | 29 |
| 6.2.6 Közigazgatási alapvizsga, szakvizsga, illetve közigazgatási tanulmányok szakirányú továbbképzés, és egyéb törvényben meghatározott képzés teljesítésére vonatkozó kötelezettség | 30 |
| 6.3 Ügykezelők besorolása közszolgálati tisztviselők, illetve állami tisztviselők esetében | 35 |
| 7. Illetmény megállapítása, juttatások | 37 |
| 7.1 Az illetmény meghatározása, illetmény összetevők | 37 |
| 7.2 Az illetmény, illetve alapilletmény eltérítésének lehetősége | 39 |
| 7.2.1 Az illetmény, illetve alapilletmény megemelése | 39 |
| 7.2.2 Az illetmény, illetve alapilletmény csökkentése | 43 |
| 7.3 Illetménykiegészítés | 44 |
| 7.4 Illetménypótlékok | 46 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 7.5 | Vezetők illetménye | 49 |
| 7.5.1 | Vezetői alapilletmény és vezetői pótlék..... | 49 |
| 7.5.2 | Köztisztviselők illetménypótlékára vonatkozó sajátos szabályok..... | 51 |
| 7.5.3 | Vezetői szintek a helyi önkormányzatoknál | 53 |
| 7.6 | Illetmény kifizetése..... | 53 |
| 7.7 | Egyéb juttatások | 54 |
| 7.8 | Díjazás munkavégzés hiányában | 58 |
| 7.9 | Az illetmény védelme | 59 |
| 7.10 | Ügykezelők illetményének megállapítása kormányzati, közszolgálati, illetve állami ügykezelők esetében..... | 61 |
| 8. | Köszolgálati jogviszony állami tisztviselői jogviszonnyá alakulása | 63 |
| 9. | Állami projektértékelői jogviszony..... | 66 |
| 1. | melléklet | 69 |
| 2. | melléklet | 71 |

BEVEZETÉS

A közszférában dolgozók köre rendkívül heterogén, ide tartoznak a központi és a helyi közigazgatási szervek, önkormányzatok dolgozói, az állami főhatalom szerveinél dolgozók (közszolgálati tisztviselők), fegyveres testületek alkalmazottai, bírák, ügyészek, és a közigazgatás körébe nem tartozó állami- és önkormányzati költségvetési szervek dolgozói (közalkalmazottak). Ez utóbbi kör szintén nagyon színes összetételében, e körbe soroljuk az oktatásban, egészségügyben, szociális, kulturális ágazatokban dolgozókat. Éppen emiatt a közszféra munkajogának egységes szabályozása nem tűnik realisztikusnak, bár korábban részben voltak erre irányuló törekvések. Az utóbbi évek jogalkotási folyamata, különös tekintettel az illetmény- és előmeneteli rendszer szabályozására – leginkább pragmatikus szempontok alapján – abba az irányba mutat, hogy egy-egy alkalmazotti kört kiemelve különös szabályokat alkotnak.

A közszférabeli alkalmazottak egyes csoportjai és a rájuk vonatkozó szabályok igen hangsúlyosan elkülöníthetők a foglalkoztató személye alapján (pl. bírák, ügyészek, rendvédelem, honvédség alkalmazottai), míg a közszolgálati tisztviselők, közalkalmazottak esetében ez a különbség nem annyira éles, leginkább abban mutatkozik meg, hogy a közalkalmazotti szférába tartozók esetében – bár a tevékenység ugyancsak valamely közfeladat ellátására irányul – a feladatok ellátása nem jár együtt, nem követeli meg az állami közhatalom gyakorlását.

Jelen kiadványunkban a közszolgálati tisztviselői, állami tisztviselői jogviszony bérezési és előmeneteli szabályait, valamint az állami projektértékelői jogviszony jellemzőit kívánjuk bemutatni. Választásunk azért esett erre a személyi körre, mert 2016-ban megalkotásra kerültek az állami tisztviselőkre, illetve az állami projektértékelői jogviszonyra vonatkozó sajátos rendelkezések. 2016. július 1-jével a kormányhivatalok járási (fővárosi kerületi) hivatalainál foglalkoztatott kormánytisztviselők jogviszonya állami tisztviselői jogviszonnyá alakult át, és az állami tisztviselőkre vonatkozó előírások a későbbiekben a közigazgatási szervek további körére is kiterjesztésre kerülnek. Az elkövetkező években várhatóan a megyei, fővárosi kormányhivatalok, a minisztériumok, valamint a kormány, illetve a minisztériumok irányítása alatt álló, törvényben meghatározott központi államigazgatási szervek közszolgálati jogviszonyban álló dolgozóinak jogviszonya is át fog alakulni állami tisztviselői jogviszonnyá. Írásunkkal meg szeretnénk könnyíteni egyrészt a személyügyi szakemberek „jogviszonyváltások levezénylésével” kapcsolatos jövőbeli feladatainak elvégzését, másrészt ajánljuk a kiadványt azon dolgozók figyelmébe is, akiknek a jogviszonyát érinteni fogja az átalakulás.

Két szempont is indokolta, hogy a két jogviszony típusra vonatkozó munkajogi szabályozást az összehasonlítás módszerével közelítsük meg. Az egyik az, hogy éppen egy átalakulási folyamat részesei vagyunk, amelyben az érintett foglalkoztatottak közszolgálati jogviszonya állami tisztviselői jogviszonnyá alakul át, ezért nyilván lényeges, hogy hogyan változik meg a jogviszonyuk tartalma. Másfelől az állami tisztviselői jogviszonyról szóló törvény a közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó szabályozásra épül, ezért önmagában állami tisztviselői jogviszonyról nem beszélhetünk anélkül, hogy ismernénk a mögöttes joganyagot. Az állami tisztviselőkre vonatkozó szabályozásnak csak kis hányadát adja maga az állami tisztviselőkről szóló törvény. Ezt együttesen kell alkalmazni a közszolgálati tisztviselői törvénnyel, figyelembe véve az alkalmazásból kizárt rendelkezéseket, illetve azokat, amelyek azért nem alkalmazhatók, mert az állami tisztviselői törvény eltérő, sajátos szabályt állapít meg az adott kérdést illetően. Jelen anyagban – az érintett kérdéskörök kapcsán – megpróbáltuk „összedolgozni” az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény (Áttv.), és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) állami tisztviselőkre is alkalmazandó szabályait, és komplexen ismertetni a két törvény együttes alkalmazásából adódó előírásokat egy-egy jogintézmény kapcsán, helyenként kiegészítve az államháztartási jogszabályi és – az illetményen felüli juttatások (cafetéria) körében, valamint az állami projektértékelői jogviszony díjazását illetően – a személyi jövedelemadó előírásokkal. Reményeink szerint ezzel is hozzájárulunk a jogalkalmazók munkájának megkönnyítéséhez. Kitérünk a 2017-től hatályba lépő – a kézirat lezárásáig kihirdetett – módosuló, illetve új jogszabályi rendelkezésekre is.

Előrebocsátjuk, hogy nem célunk a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok mindenre kiterjedő, részletes ismertetése, inkább az állami tisztviselőkre vonatkozó új szabályozás felől igyekszünk rámutatni a szabályozás főbb azonosságaira és különbségeire, a teljesség igénye nélkül.

Az állami projektértékelői jogviszony egy újfajta lehetőségként jelenik meg egyes közszférában foglalkoztatottak számára, mint az alapjogviszonyuk alapján fennálló további jogviszony. A jogviszony pályázati úton keletkezhet, és a cél az, hogy közszférában dolgozó alkalmazottak segítségével végezzék el bizonyos körben az európai uniós források felhasználásának értékelését.

1. A KÖZSZOLGÁLATI ÉS ÁLLAMI TISZTVISELŐK ILLETMÉNY- ÉS ELŐMENETELI RENDSZERÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

A közzolgálati tisztviselők életpályájára vonatkozó rendelkezéseket a közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) tartalmazza. A 2016. július 1-jével hatályba lépett 2016. évi LII. törvény (Áttv.) kiemelte a korábbi közzolgálati tisztviselői körből az állami tisztviselőket, s rájuk nézve új életpályamodellt és bérezési rendszert vezetett be. Ugyanakkor az állami tisztviselők jogviszonyára háttérjoganyagként alkalmazni kell a Kttv. előírásait. A szabályozás ezen jellegéből adódóan a közzolgálati- és az állami tisztviselők előmenetelére és illetményének megállapítására vonatkozó rendelkezéseket párhuzamosan mutatjuk be.

A Kttv. személyi hatálya a közzolgálati tisztviselőkre terjed ki. Közzolgálati tisztviselők egyrészt a kormányzati szolgálati jogviszonyban állók, másrészt a közzolgálati jogviszonyban állók. Kormányzati szolgálati jogviszonyban a kormánytisztviselők és a kormányzati ügykezelők, közzolgálati jogviszonyban pedig a köztisztviselők és a közzolgálati ügykezelők állnak. (A fizikai alkalmazottak munkaviszonyban látják el feladataikat, esetükben a Kttv. csak a speciális szabályokat tartalmazza.) Segítségként kitérnénk néhány szó erejéig az egyes fogalmak használatára. Amikor a közzolgálati tisztviselő fogalmat használjuk, értjük alatta mind a kormánytisztviselőket, mind a köztisztviselőket. Ha magáról a jogviszonyról beszélünk, kormányzati szolgálati jogviszonyként, illetve közzolgálati jogviszonyként említjük. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy maga a Kttv. e kettőt együtt közzolgálatként foglalja össze, így a közzolgálati jogviszony fogalmat akkor is szoktuk használni, ha átfogóan, általánosságban beszélünk a Kttv. hatálya alá tartozók, azaz a közzolgálati tisztviselők foglalkoztatási jogviszonyáról. Jelen kiadványunkban, ahol általánosságban csak tisztviselőt említünk, az adott rendelkezés mind a közzolgálati jogviszonyban állókra, mind az állami tisztviselői jogviszonyban állókra alkalmazandó.

Azt, hogy kik, mely szervek foglalkoztatottai minősülnek közzolgálati tisztviselőnek, a Kttv. szervei hatályát meghatározó rendelkezések adják meg számunkra. A törvény hatálya kiterjed a minisztérium, a kormányhivatal, a központi hivatal, a kormányhivatal és a központi hivatal területi, helyi szerve, a – járási (fővárosi kerületi) hivatalok kivételével – a fővárosi és megyei kormányhivatal, továbbá a Kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv, a rendőrség, a büntetés-végrehajtás és a hivatásos katasztrófavédelemi szerv központi, területi és helyi szervei kormánytisztviselőjének és kormányzati ügykezelőjének kormányzati szolgálati jogviszonyára, továbbá a minisztérium közigazgatási államtitkárának

és helyettes államtitkárának kormányzati szolgálati jogviszonyára, valamint a helyi önkormányzat képviselő-testületének polgármesteri hivatala, közterület-felügyelete, a közös önkormányzati hivatala köztisztviselőjének és közszolgálati ügykezelőjének közszolgálati jogviszonyára. Meghatározott rendelkezéseit alkalmazni kell a polgármesterek, alpolgármesterek sajátos foglalkoztatási jogviszonyára is, illetve egyes törvényben felsorolt hivatalokra, hatóságokra.

2016. július 1-jétől a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalára csak eltérő törvényi rendelkezés hiányában alkalmazandó a Kttv. A járási (fővárosi kerületi) hivatalok foglalkoztatotti állománya az állami tisztviselői törvény hatálya alá került át. Az új szabályozás személyi hatálya kiterjesztésre kerül 2017. január 1-jétől a megyei, fővárosi kormányhivatalokban, 2018. január 1-jétől a minisztériumokban, továbbá a minisztériumok irányítása alatt álló, külön törvényben meghatározott központi államigazgatási szerveknél jelenleg közszolgálati tisztviselői jogviszonyban állókra is.

Elsősorban az előmenetel és az illetmény megállapításának szabályaira koncentrálnunk, ugyanakkor érintünk néhány kapcsolódó kérdéskört is. Bár nem tartoznak kifejezetten az előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó szabályokhoz például a jogviszony létesítésével, módosításával kapcsolatos rendelkezések, mégis megemlítjük ezek közül mindazokat, amelyek szorosan kapcsolódnak témánkhoz, s újdonságot jelentenek.

2. A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY ÉS AZ ÁLLAMI SZOLGÁLATI JOGVISZONY ELHATÁROLÁSA

Mind a közszerológálati jogviszony, mind az állami szerológálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott tisztviselő között a köz szerológálatára létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely tartalmánál fogva egy sajátos viszonyrendszert tükröz, ezért a szabályozásban is különös rendelkezések vonatkoznak rá az általában vett munkaviszonyhoz képest. A szabályozás specialitását nagyrészt éppen az alapozza meg, hogy a jogviszony egyik alanya maga az állam (nem csak annak valamely szerve, mint munkáltató).

A tisztviselők, ahogyan az már említésre került, attól függően minősülnek állami tisztviselőnek vagy közszerológálati tisztviselőnek, hogy mely közigazgatási szervnél látják el feladataikat, s a rájuk vonatkozó szabályozás is ennek megfelelő különbségeket mutat. A közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag közszerológálati tisztviselői jogviszony, illetve az Áttv. hatálya alá tartozó szerveknél állami tisztviselői jogviszony létesíthető. Ez azt jelenti, hogy e feladatokra megbízási, vállalkozási vagy munkaszerződés nem köthető. Az ebbe a körbe nem tartozó feladatokra lehetséges polgári jogi jogviszony (megbízási, vállalkozási) vagy munkaviszony létesítése, azonban ezt korlátozza megbízás, vállalkozás esetén az ellátandó tevékenység jellege (ha a jogviszony a munkaviszony sajátosságait tükrözi, a megbízási, vállalkozási jogviszony színleltnek minősül), illetve az, hogy a közigazgatási szervnél a tárgyévben munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek aránya – ide nem értve a fizikai alkalmazottakat – együttesen nem haladhatja meg az éves átlagos statisztikai állományi létszám tíz százalékát (ez utóbbi szabály az állami tisztviselői törvény hatálya alatt is alkalmazandó).

Utaltunk már a szóban forgó jogviszonyok szabályozása kapcsán az Áttv. és a Kttv. összefüggésére. A közszerológálati tisztviselőkre vonatkozó szabályokat teljes egészében a Kttv., illetve az annak végrehajtására kiadott kormányrendeletek tartalmazzák, igaz a szabályozás e körben sem teljesen homogén, hiszen részben eltérő szabályok vonatkoznak a kormánytisztviselőkre, illetve a köztisztviselőkre. Az állami szerológálati jogviszonyra a Kttv. szabályait azonban csak az Áttv.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, és ugyanez vonatkozik a Kttv. felhatalmazása alapján kiadott végrehajtási rendeletek előírásaira is, melyeket szintén csak eltérő rendelkezés hiányában lehet, illetve kell alkalmazni az állami tisztviselőkre. A Kttv. felhatalmazása alapján kiadott, hatályos végrehajtási rendeletek listáját a 2. melléklet tartalmazza. A kézirat lezárásáig az Áttv. végrehajtására két kormány

rendelet került kihirdetésre, az állami tisztviselők képzéséről és továbbképzéséről szóló 321/2016. (X. 27.) Korm. rendelet és az állami tisztviselők képesítési előírásairól szóló 315/2016. (X. 20.) Korm. rendelet.

Az Áttv. különös szabályai és a háttérjogszabályok együttes alkalmazását megkönnyítendő, az Áttv. kimondja, hogy

- a) államigazgatási szerv alatt fővárosi és megyei kormányhivatalt,
- b) kormánytisztviselő alatt állami tisztviselőt,
- c) kormányzati ügykezelő alatt állami ügykezelőt,
- d) kormányzati szolgálati jogviszony alatt állami szolgálati jogviszonyt,
- e) munkáltató alatt az Áttv. szerinti munkáltatót,
- f) a Kttv. 129. § (7) bekezdés a) és b) pontja szerinti alapilletményen az Áttv. szerinti illetményt,
- g) közigazgatási szakvizsga alatt az Áttv. alapján szerzett közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséget és kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettséget is,
- h) közigazgatási alapvizsga alatt az Áttv. alapján szerzett közigazgatási tanulmányok szakirányú szakképzettséget és kormányzati tanulmányok szakirányú szakképzettséget is

kell érteni. Az érettségi végzettségű állami tisztviselőre – az állami ügykezelő kivételével – a Kttv. közigazgatási alapvizsgára vonatkozó 118. § (3)-(6) bekezdését alkalmazni kell.

Az Áttv. kifejezetten felsorolja a Kttv. azon rendelkezéseit, melyek az állami szolgálati jogviszonyra nem alkalmazhatók. Ide tartoznak – a Kttv.-ből nem alkalmazható jogszabályhelyek megjelölésével – a következők:

- munkáltatói jogok gyakorlójának megjelölésére vonatkozó rendelkezés [Kttv. 37. § (1) bekezdését],
- a kinevezési okmány alapvető tartalma [43. § (1) és (2) bekezdés],
- kinevezés módosítás szabályai (48. §),
- méltatlanságra, bizalomvesztésre vonatkozó rendelkezések [63. § (2) bekezdés a) és e) pont, 64. §],
- végkielégítésre vonatkozó egyes szabályok [69. § (1) és (2) bekezdés],
- alap- és pótszabadság meghatározása [101. § (1)-(5) bekezdés],
- az előmenetelre és illetményre vonatkozó szabályok csaknem teljes egészében, kivétel az illetmény védelmére, kifizetésére, elszámolására vonatkozó szabályok [116-117. §, 118. § (1), (2) és (7)-(12) bekezdés, 119-123. §, 126-128. §, 129. § (2) és (3) bekezdés, 130-139. §, 140. § (4)-(6) bekezdés, 141-143. §, 150. § (1) és (2) bekezdés, 152. § (1)-(3) bekezdés],
- a minisztériumokban foglalkoztatottak jogviszonyával összefüggő adatkezelés egyes szabályai, a közszolgálati nyilvántartás (185-188. §),
- szakmai vezetőkre, polgármesterekre vonatkozó előírások (VII-VII/A. Fejezet),
- köztisztviselőkre, közszolgálati ügykezelőkre vonatkozó rendelkezések (Negyedik Rész).

3. A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYE ÉS A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÁSA

A Kttv. alkalmazásában munkáltatónak a törvény hatálya alá tartozó, a közszolgálati tisztviselőt foglalkoztató szerv minősül. A munkáltató és a munkáltatói jogkör gyakorlója jellemzően elkülönül egymástól. A munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A kormánytisztviselők, illetve köztisztviselők felett a munkáltatói jogokat – törvény vagy kormányrendelet, továbbá kormánytisztviselők esetében az igazságügyért felelős miniszter eltérő rendelkezése hiányában – az államigazgatási (közigazgatási) szerv hivatali szervezetének vezetője (minisztériumok esetében a közigazgatási államtitkár), vagy testület, helyi önkormányzatok esetében a képviselő-testület gyakorolja. Nagyobb közigazgatási szerveknél azonban a munkáltatói jogkör gyakorlása általában nem történhet kizárólag egy személy által. Az államháztartási jogszabályok rendelkezései alapján a szervezeti- és működési szabályzat rendelkezik arról, hogy a munkáltatói jogkört mely személy, milyen körben és feltételekkel gyakorolhatja átruházott hatáskörben.

Ha a kormánytisztviselő, köztisztviselő kinevezése testület hatáskörébe tartozik, a kinevezést, a felmentést és az összeférhetetlenség megállapítását, továbbá a fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés kiszabását a testület nem ruházhatja át (kivétel megrovás fegyelmi büntetés kiszabása fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül, ha annak feltételei fennállnak). Egyéb esetben kormánytisztviselők, köztisztviselők esetében – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a munkáltatói jogkör gyakorlása állami vezetőre vagy vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselőre, köztisztviselőre írásban átruházható. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább. Lényeges megjegyezni, hogy vezetőnek nem minősülő tisztviselőre a munkáltatói jogkör gyakorlásához tartozó intézkedések megtétele nem ruházható át.

Az Áttv. 2016. július 1-jétől hatályos szövege munkáltatóként a fővárosi és megyei kormányhivatalt nevesíti, a munkáltatói jogkört pedig megosztja a kormány megbízott (a munkáltató vezetője) és a járási (fővárosi kerületi) hivatalvezető között.

A járási (fővárosi kerületi) hivatal vezetője az állami tisztviselő

- a) kiemelt ügyintézői osztályba sorolására, valamint kiemelt ügyintézői osztályból a teljesítményértékelés, illetve a minősítés alapján általános ügyintézői osztályba történő sorolására;
- b) illetményének az előmeneteli fokozata alapján irányadó alsó és felső határ közötti megállapítására, illetve ezen határok közötti megváltoztatására vonatkozó jogát a munkáltató vezetője egyetértésével gyakorolja.

Az Áttv. is rendelkezik a munkáltatói jogkör átruházásának lehetőségéről. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása vezetői munkakört betöltő állami tisztviselőre írásban átruházható. Az átruházott munkáltatói jogkör azonban itt sem ruházható tovább.

Mindkét állományviszonyba tartozók esetén irányadó, hogy az alapvető munkáltatói jogok közé a következők tartoznak: kinevezés, jogviszony megszüntetés, áthelyezés, fegyelmi és kártérítési eljárás, valamint sérelemdíj megfizetésére irányuló eljárás megindítása, fegyelmi büntetés, kártérítés, sérelemdíj, összeférhetlenség megállapítása, kinevezés tartalmának módosítása.

Az érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után mindkét állományviszonyba tartozók esetében, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot hat hónapon belül írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes azonban a jognyilatkozat, ha a tisztviselő a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A munkáltató csak akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a tisztviselő a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.