2019. évi CVII. törvény

a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról[1]

Az Országgyűlés a hatékonyan működő, költségtakarékos, az adminisztratív terheket minimalizáló, a szükségesnél nem nagyobb, de a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes, Magyarország érdekeit legmegfelelőbben szolgáló állami szervezetrendszer kialakítása, a különleges jogállású szervek foglalkoztatottai jogviszonyának átláthatóbb keretek között történő újraszabályozása érdekében a következő törvényt alkotja:

I. FEJEZET

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

1. § *[Hatály]*

(1) E törvény hatálya a 2. § (1) bekezdése szerinti különleges jogállású szervekre és az általuk közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakra terjed ki.

(2) A XVI. fejezet hatálya a különleges jogállású szervek munkavállalóira terjed ki.

(3) A különleges jogállású szervekre és az általuk foglalkoztatottakra a különleges jogállású szervet létrehozó törvény az e törvényben foglaltaktól eltérő rendelkezéseket állapíthat meg.

(4) A különleges jogállású szervhez a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény alapján beosztott bíróra, valamint az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény alapján beosztott bírósági titkárra, ha törvény másként nem rendelkezik, a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakra vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

2. § *[A különleges jogállású szervek]*

(1) E törvény alkalmazásában különleges jogállású szerv:

a)[2] a Sándor-palota,

b) az Alkotmánybíróság Hivatala,

c) a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság,

d) az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala,

e) a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal,

f) a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság,

g) a Gazdasági Versenyhivatal,

h) a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága,

i) a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága,

j) az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára,

k)[3] a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága,

l) a Közbeszerzési Hatóság,

m)[4] a Nemzeti Választási Iroda,

n)[5] a Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala,

o)[6] az Országos Atomenergia Hivatal,

---

1 Kihirdetve: 2019. XII. 17. A veszélyhelyzet ideje alatt eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni. Lásd: 460/2022. (XI. 10.) Korm. rendelet 1. § (6).
2 Módosította: 2023. évi XXVII. törvény 20. § a).
3 Megállapította: 2021. évi XXXII. törvény 53. § (1). Hatályos: 2021. X. 1-től.
4 Módosította: 2021. évi CXIV. törvény 17. § a).
5 Módosította: 2021. évi CXIV. törvény 17. § b), 2022. évi XXVII. törvény 96. § a).
6 Beiktatta: 2021. évi CXIV. törvény 16. §. Hatályos: 2022. I. 1-től.

p) [1] az Integritás Hatóság,
q) [2] az Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság,
r) [3] Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatal.

(2) A különleges jogállású szervek szervezetét a szervet létrehozó törvény, vagy annak felhatalmazása alapján a különleges jogállású szerv alapító okirata vagy a különleges jogállású szerv szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

II. FEJEZET

A KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVEK ALAPLÉTSZÁMA ÉS ÁLLÁSHELYEI

3. § *[Az alaplétszám megállapítása és módosítása]*

(1) A különleges jogállású szerv alaplétszámát a szerv vezetője határozza meg a szerv rendelkezésére álló költségvetési forrás és a szerv feladatai figyelembevételével.

(2) A különleges jogállású szerv alaplétszámát a szerv vezetője módosíthatja a szerv rendelkezésére álló költségvetési forrás és a szerv feladatai figyelembevételével.

4. § *[Az álláshely besorolása]*

(1) [4] A különleges jogállású szerv alaplétszámába tartozó álláshelyet a szerv vezetője sorolja be a (3) bekezdés szerinti kategóriák valamelyikébe a különleges jogállású szerv rendelkezésére álló költségvetési keret figyelembevételével.

(2) [5]

(3) Az álláshely besorolási kategóriái a 69. § (2) bekezdése szerinti különleges jogállású szervnél:

a) ügyintéző, ezen belül:
aa) tanácsos,
ab) vezető-tanácsos,
ac) főtanácsos I.,
ad) főtanácsos II.,
ae) vezető-főtanácsos,
b) vezető, ezen belül:
ba) szakmai vezető I. (önálló szervezeti egység vezetője),
bb) szakmai vezető II. (nem önálló szervezeti egység vezetője).

(4) [6] A (3) bekezdés *b)* pontja szerinti vezetői álláshely a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott szervezeti egység vezetésére tölthető be.

(4a) [7] Ha az önálló szervezeti egység nem tagolódik nem önálló szervezeti egységekre vagy kizárólag az önálló szervezeti egység vezetője által közvetlenül vezetett nem önálló szervezeti egységekre tagolódik, – szabályzat eltérő rendelkezése hiányában – az önálló szervezeti egység vezetőjét az általa vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban kijelölt köztisztviselő helyettesíti.

(5) A különleges jogállású szerv vezetője és annak helyettese vonatkozásában az álláshely besorolási kategóriáját a szervet létrehozó törvény, a különleges jogállású szerv alapító okirata vagy a különleges jogállású szerv szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

5. § *[Az álláshely felhasználásának esetei]*

(1) A különleges jogállású szerv alaplétszámába tartozó álláshelyen
a) közszolgálati jogviszony,
b) munkaviszony
hozható létre.

---

1 Beiktatta: 2022. évi XXVII. törvény 95. §. Hatályos: 2022. X. 11-től.
2 Beiktatta: 2022. évi XLIV. törvény 60. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2026. évi XXXIV. törvény 318. §. Hatályos: 2026. VII. 29-től.
4 Módosította: 2025. évi CXI. törvény 17. § a).
5 Hatályon kívül helyezte: 2025. évi CXI. törvény 17. § b). Hatálytalan: 2026. I. 1-től.
6 Módosította: 2025. évi CXI. törvény 17. § c).
7 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 104. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.

(2)[1] Az álláshely betölthető a különleges jogállású szervhez vezényelt, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti jogviszonyban (a továbbiakban: hivatásos szolgálati jogviszony), a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerinti nemzetbiztonsági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: nemzetbiztonsági szolgálati jogviszony), valamint a különleges jogállású szervhez a honvédek jogállásáról szóló kormányrendelet szerint vezényelt hivatásos vagy szerződéses szolgálati viszonyban (a továbbiakban: katonai szolgálati viszony), illetve a különleges jogállású szervhez kirendelt vagy vezényelt, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény szerinti adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban: adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony) álló személlyel is, azzal, hogy ebben az esetben a hivatásos szolgálati jogviszony, a katonai szolgálati viszony, a nemzetbiztonsági szolgálati jogviszony, valamint az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony továbbra is fennáll.

(3) Egy álláshelyen egyidejűleg – a (4) bekezdésben meghatározott kivétellel – egy jogviszony hozható létre.

(4) Több jogviszony egy álláshelyen

a) részmunkaidőben történő foglalkoztatás,

b) fizetés nélküli szabadság,

c) a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

d) tartós távollét,

e) a (2) bekezdés szerinti vezénylés

esetén hozható létre, azzal, hogy részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén az álláshelyen foglalkoztatottak munkaideje együttesen nem haladhatja meg az általános teljes napi munkaidőt.

6. § *[Az álláshely betöltésének feltételei]*

(1) Az álláshely olyan személlyel tölthető be, aki az adott álláshely vonatkozásában megfelel

a) az 5. § (1) bekezdése szerinti jogviszony létesítésére jogszabályban meghatározott feltételeknek, és

b) a munkáltató által a (2) bekezdés szerint meghatározott szakmai követelményeknek.

(2) A munkáltató – az álláshelyen ellátandó feladatok figyelembevételével – szabályzatban határozza meg az álláshely betöltésének szakmai feltételeit, így különösen:

a) az iskolai végzettséget,

b) a szakképzettséget, szakképesítést,

c) a közigazgatási alap-, illetve szakvizsga, jogi szakvizsga, tudományos fokozat meglétét, egyéb közigazgatási tanulmányokat,

d) a nyelvismeretet,

e) a szakmai tapasztalatot, és

f) a képzési kötelezettség teljesítését.

7. § *[Az álláshelyen ellátandó feladat]*

Az álláshelyen ellátandó feladatot a különleges jogállású szerv vezetője határozza meg.

8. § *[Az álláshelyváltás]*

(1) Nem érinti a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyának fennállását, ha a köztisztviselőt a különleges jogállású szerv egyik álláshelyéről ugyanazon szerv másik álláshelyére helyezik.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti álláshelyváltás következtében a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye is megváltozik, az álláshelyváltásról szóló munkáltatói intézkedést a korábbi munkáltatói jogkör gyakorlójának egyetértésével a munkáltatói jogkör leendő gyakorlója hozza meg.

---

1 Megállapította: 2024. évi XX. törvény 50. §. Módosította: 2024. évi LXXI. törvény 118. § a).

III. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

9. § *[A jóhiszeműség és a tisztesség elve]*

(1) A közszolgálati jogviszonyban a köz szolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartásának szem előtt tartásával kell eljárni.

(2) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

(3) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a közszolgálat létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

10. § *[A joggal való visszaélés tilalma]*

(1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) A köztisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen az álláshelyen ellátandó feladatai jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.

(3) A köztisztviselő köteles megtartani a minősített adatot. Ezen túlmenően illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására és kiszolgáltatásuk az állam, a különleges jogállású szerv, munkatársa vagy az állampolgár számára hátrányos vagy jogellenesen előnyös következményekkel járna.

(4) Ha a joggal való visszaélés e törvény vagy e törvény végrehajtására kiadott jogszabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás a közszolgálat nyomós érdekét vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolhatja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(5)[1] A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tényt, körülményt és a hátrányt, és

b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

11. § *[A személyiségi jogok védelme]*

(1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogait tiszteletben kell tartani.

(2) A köztisztviselő személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a közszolgálat rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a köztisztviselőt előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A köztisztviselő a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A köztisztviselő személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 221. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók személyiségi jogainak megsértése esetén jogkövetkezményként a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.)

a) 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését kell alkalmazni, továbbá

b) 2:52. § (2) és (3) bekezdését, valamint 2:53. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy e rendelkezések alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(5) A köztisztviselő sérelemdíj megfizetésére kötelezésére a 86. §-ban meghatározott szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

(6) Az (5) bekezdéstől eltérően, ha a köztisztviselő jogviszonya megszűnik, a munkáltató a köztisztviselő sérelemdíj megfizetésére kötelezése érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat.

(7) A köztisztviselőtől csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a közszolgálat létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.

(8) A munkáltató a köztisztviselőt csak a közszolgálattal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A köztisztviselő magánélete nem ellenőrizhető.

(9) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a köztisztviselőt azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a köztisztviselő ellenőrzésére szolgálnak.

12. § *[Az egyoldalú jognyilatkozat, nyilatkozat]*

(1) Egyoldalú jognyilatkozatból csak az e törvényben, e törvény végrehajtására kiadott jogszabályban és közszolgálati szabályzatban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek.

(2) Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza.

(3) A jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A megállapodás teljesítése során tett, jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat, továbbá a munka irányításával összefüggő munkáltatói jognyilatkozat tekintetében a 15–18. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

13. § *[A tájékoztatás]*

(1) Ha e törvény valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő, a tájékoztatást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

(2) A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és kötelezettség teljesítését.

14. § *[A feltétel]*

(1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a közszolgálat a köztisztviselő hátrányára módosulna vagy a közszolgálat megszűnését eredményezné.

(2) Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

(3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghiúsulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

15. § *[A képviselet]*

(1) A munkáltató képviseletében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

(2) A köztisztviselő a kinevezés elfogadásával, a megállapodás megkötésével, módosításával, a közszolgálat megszüntetésével és a munkavégzéssel összefüggő jognyilatkozatát csak személyesen teheti meg.

(3) A köztisztviselő az egyéb jognyilatkozatot meghatalmazott képviselője útján is megteheti, az erre irányuló meghatalmazást írásba kell foglalni. A meghatalmazás visszavonásig, vagy határozott időre szóló meghatalmazás esetén a határozott idő elteltéig érvényes. A meghatalmazás visszavonása jóhiszemű harmadik személy irányában csak akkor hatályos, ha azt vele közölték. A visszavonás jogáról érvényesen nem lehet lemondani.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott meghatalmazás hiányában is eljárhat a köztisztviselő képviseletében hozzátartozója, ha a jognyilatkozat megtételében a köztisztviselő akadályozva van. Vita esetén az akadályoztatás tényét igazolnia kell.

(5) A munkáltatónak a köztisztviselő személyesen tett jognyilatkozatát kell figyelembe vennie, ha a köztisztviselő és a (3) és (4) bekezdésben említett képviselő jognyilatkozatai eltérnek.

(6) A köztisztviselő – kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott – nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el.

16. § *[Az alaki kötöttség]*

(1) A közszolgálatot érintő minden lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni. A köztisztviselő kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező.

(2) A megállapodást – ha írásba kellett foglalni – módosítani vagy megszüntetni csak írásban lehet.

(3) Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljesedésbe ment, és ez nem jár a közérdek sérelmével.

(4) A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát az e törvényben meghatározott esetben köteles írásban indokolni, valamint az igény érvényesítésének módjáról – és ha az elévülési időnél rövidebb –, annak határidejéről a köztisztviselőt ki kell oktatni. A határidőről való kioktatás elmulasztása esetén hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető.

(5) A munkáltató köteles a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és ennek egy példányát a köztisztviselőnek átadni.

(6) A megállapodásban meg kell jelölni a felek nevét, továbbá a megállapodás teljesítése szempontjából lényeges adatait.

(7) A (9) bekezdésben foglaltak kivételével írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.

(8) A nyilatkozattevő személyének (7) bekezdés szerinti azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő fokozott biztonságú vagy minősített elektronikus aláírása.

(9) A kinevezési okmány, a kinevezés elfogadása, a kinevezés módosítása, a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozat, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítás és a fizetési felszólítás, a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozat és a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozat a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikusan legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kiadmányozható.

(10) Az írásbeli jognyilatkozat akkor minősül közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, illetve az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

(11) Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.

(12) Papíralapú kiadmány esetében a (10) bekezdésben foglaltakon túlmenően a postai szolgáltatásokról szóló jogszabály szerint tértivevény többletszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített jognyilatkozatot,

a) ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a cím azonosíthatatlansága, a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt meghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján,

b) ha a küldemény „nem kereste” kézbesíthetetlenségi ok jelzés feltüntetésével érkezik vissza, az értesítés elhelyezésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

(13) Vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént.

(14) Az írásbeli jognyilatkozatokat a köztisztviselők esetében a (7) és (9) bekezdés szerint kell kiadmányozni és a (10) bekezdés, valamint a 17. § szerint kézbesíteni.

(15) A (7)–(9), a (11) és a (14) bekezdés, valamint a 17. § (4) bekezdése akkor alkalmazandó, ha a szerv vezetője a munkáltatói intézkedések elektronikus úton való kiadmányozásáról döntött.

17. § *[Az elektronikus dokumentum kézbesítése]*

(1)[1] Az elektronikus dokumentum kézbesítésére a digitális államról és a digitális szolgáltatások nyújtásának egyes szabályairól szóló 2023. évi CIII. törvény (a továbbiakban: Dáptv.) 25. §-ában és a 27. §-ában foglalt rendelkezéseket a (3) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy felhasználó alatt köztisztviselőt, digitális szolgáltatást biztosító szerv alatt pedig a különleges jogállású szervet kell érteni.

(2)[2] A köztisztviselő köteles az írásbeli jognyilatkozatok elektronikus aláírása és az elektronikus dokumentumok kézhezvételének visszaigazolása érdekében a Dáptv. szerinti, a Kormány által kötelezően biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatással és az ehhez tartozó ajánlott elektronikus kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhellyel rendelkezni és ajánlott elektronikus kézbesítési szolgáltatásra alkalmas elektronikus elérhetőségét a foglalkoztatójával közölni. A köztisztviselő e kötelezettségét – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a kinevezését követő 15 napon belül köteles teljesíteni.

(3)[3] A Dáptv. 27. §-ától eltérően, ha a szolgáltató azt igazolja vissza, hogy a küldeményt a címzett kétszeri értesítése ellenére nem vette át, az elektronikus dokumentumot kézbesítettnek kell tekinteni a második értesítés igazolásban feltüntetett időpontját követő ötödik munkanapon.

(4) Ha az elektronikus dokumentum elektronikus kézbesítése (vagy a kézbesítési vélelem szabályainak alkalmazása) bármely okból nem lehetséges, vagy az a jogviszony létesítéséről rendelkezik, az elektronikusan kiadmányozott jognyilatkozatról a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban kijelölt vagy a szervezeti és működési szabályzatban erre feljogosított személy öt napon belül záradékolással hiteles papíralapú kiadmányt készít. A záradéknak tartalmaznia kell a záradékolásra jogosult személy aláírását, a záradékolás keltét és szöveges utalást arra, hogy a papíralapú kiadmány az alapul szolgáló elektronikusan hitelesített irattal megegyezik. A köztisztviselővel a papíralapú kiadmányt kell közölni.

18. § *[A határidő és az időtartam számítása]*

(1) A határidő számítására a (2)–(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha jogszabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására határidőt ír elő.

(2) Napon – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – naptári napot kell érteni.

---

1 Módosította: 2024. évi XII. törvény 189. § a).
2 Módosította: 2024. évi XII. törvény 189. § b).
3 Módosította: 2024. évi XII. törvény 189. § c).

(3) A határidő számítása a határidő megkezdésére okot adó intézkedést, eseményt követő napon kezdődik.

(4) A hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésénél fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő lejártának napja a számánál fogva a kezdő napnak megfelelő napot megelőző nap. Ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

(5) A határidő az utolsó napjának végén jár le. A határidő az általános munkarend szerinti következő munkanap végén jár le, ha az utolsó nap az általános munkarend szerint heti pihenőnap vagy munkaszüneti nap.

(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik, vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

(7) A határidő elmulasztása akkor menthető ki, ha a határidőt megállapító jogszabály ezt kifejezetten megengedi.

(8) A jognyilatkozatot, egyéb magatartást késedelem nélkül, szükség esetén az egyébként nem a kötelezett által viselendő költségek megelőlegezésével kell megtenni vagy tanúsítani, ha jogszabály a jognyilatkozat megtételére vagy az egyéb magatartás tanúsítására haladéktalanul kötelezi a felet.

(9) A jogszabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a (4)–(8) bekezdés nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

19. § *[Az érvénytelenség]*

(1) Semmis az a megállapodás, amely jogszabályba vagy jó erkölcsbe ütközik, valamint amely jogszabály megkerülésével jött létre.

(2) A színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

(3) A semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító jogszabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

(4) A megállapodás megtámadható, ha a fél a megállapodás megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, hogy a tévedését a másik fél okozta vagy azt felismerhette, vagy ha a felek a megállapodás megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak, vagy ha a megállapodás megkötésére a felet megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vették rá.

(5) A (4) bekezdés alkalmazásában lényeges tényre vagy körülményre vonatkozik a tévedés, illetve a téves feltevés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a megállapodást.

(6) A megállapodást megtámadhatja, aki a megállapodás megkötésekor tévedésben vagy téves feltevésben volt.

(7) A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.

(8) A megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

(9) A (7) és (8) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni, ha a megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés harmadik személy részéről történt és erről a másik fél tudott vagy tudnia kellett.

(10) A megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés, megtévesztés, téves feltevés felismerésétől, vagy jogellenes fenyegetés esetén a kényszerhelyzet megszűnésétől kezdődik. A megtámadási határidőre az elévülés szabályai irányadók azzal, hogy hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

(11) A megtámadásra irányuló jognyilatkozatot a (10) bekezdésben meghatározott határidőn belül írásban kell a másik féllel közölni.

(12) A sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen.

(13) A fél titkos fenntartása vagy rejtett indoka a megállapodás érvényességét nem érinti.

20. § *[Az érvénytelenség jogkövetkezménye]*

(1) Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem hárítják el.

(2) A munkáltató köteles a köztisztviselőnek annyi időre járó illetményt megfizetni, amennyi a munkáltató részéről történő felmentés esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a kinevezés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, és azt az (1) bekezdés alapján meg kell szüntetni.

(3) Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a jogszabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

(4) Az egyoldalú jognyilatkozat érvénytelensége esetén e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak.

(5) A közszolgálat megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén – a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve – a 94. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére az e törvény szerinti kártérítési felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.

IV. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY ÉS ANNAK ALANYAI

21. § *[A közszolgálati jogviszony alanyai, jellege]*

(1) A közszolgálati jogviszony a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony.

(2) A közszolgálati jogviszony a különleges jogállású szerv mint munkáltató és a köztisztviselő mint foglalkoztatott között jön létre.

(3) A különleges jogállású szerv vezetője és vezetőjének helyettese – ha a különleges jogállású szervet létrehozó törvény eltérően nem rendelkezik – közszolgálati jogviszonyban álló köztisztviselő.

22. § *[A munkáltatói jogkör gyakorlása]*

(1) A köztisztviselők felett a munkáltatói jogokat – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője, vagy testület gyakorolja. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlása – a (2) és (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselőre írásban átruházható. Az átruházott munkáltatói jogkör nem ruházható tovább.

(2) Nem ruházható át

a) a különleges jogállású szerv alaplétszámába tartozó álláshelyen ellátandó feladat szabályzatban történő meghatározása, és

b) a különleges jogállású szerv alaplétszámába tartozó álláshely betöltése szakmai követelményeinek meghatározása.

(3) Ha a köztisztviselő kinevezése testület hatáskörébe tartozik, a kinevezést, a felmentést és az összeférhetetlenség megállapítását, továbbá a fegyelmi eljárás megindítását és a fegyelmi büntetés kiszabását – a 84. § (9) bekezdését kivéve – a testület nem ruházhatja át.

(4) Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot hat hónapon belül írásban jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a köztisztviselő a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

(5) A munkáltató akkor hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el, ha a köztisztviselő a körülményekből nem következtethetett alappal az eljáró jogosultságára.

(6) Ahol e törvény „munkáltatót” említ, azon „különleges jogállású szervet” kell érteni.

V. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE

23. § *[A közszolgálati jogviszony létesítése, a kinevezés időtartama]*

(1) A közszolgálati jogviszony – a 98. §-ban meghatározott kivétellel – kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a közszolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a köztisztviselő hivatkozhat a munkába lépést követő harminc napon belül.

(2) Közszolgálati jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik – tartósan távol levő köztisztviselő helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére létesíthető határozott időre.

(3) A határozott idejű közszolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon – így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően – kell meghatározni. A közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a különleges jogállású szerv, illetve a köztisztviselő akaratától, ha a felek a közszolgálati jogviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja a köztisztviselőt a közszolgálati jogviszony várható időtartamáról.

(4) A közszolgálati jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

24. § *[A kinevezés általános feltételei]*

(1) Közszolgálati jogviszony

a) büntetlen előéletű,

b) cselekvőképes,

c) legalább érettségi végzettséggel rendelkező

magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.

(2) Nem létesíthető közszolgálati jogviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény [a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) XXIV. Fejezet, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény (a továbbiakban: 1978. évi IV. törvény) X. fejezet], igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XVI. fejezet III. cím) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll.

(3) Közszolgálati jogviszony nem létesíthető

a) azzal, aki

aa) a 2013. június 30-ig hatályban volt emberölés [az 1978. évi IV. törvény 166. § (2) bekezdés *i)* pont], öngyilkosságban való közreműködés [1978. évi IV. törvény 168. § (2) bekezdés], személyi szabadság megsértése [1978. évi IV. törvény 175. § (3) bekezdés *e)* pont], emberkereskedelem [1978. évi IV. törvény 175/B. § (2) bekezdés *a)* pont és (5) bekezdés], családi állás megváltoztatása [1978. évi IV. törvény 193. § (2) bekezdés *b)* pont], kiskorú veszélyeztetése [1978. évi IV. törvény 195. § (1)–(3) bekezdés], erőszakos közösülés [1978. évi IV. törvény 197. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szemérem elleni erőszak [1978. évi IV. törvény 198. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], megrontás (1978. évi IV. törvény 201–202/A. §), tiltott pornográf felvétellel visszaélés (1978. évi IV. törvény 204. §), üzletszerű kéjelgés elősegítése [1978. évi IV. törvény 205. § (3) bekezdés *a)* pont], visszaélés kábítószerrel [1978. évi IV. törvény 282/B. § (1) bekezdés, (2) bekezdés *a)* és *c)* pont, 282/B. § (5) bekezdés és (7) bekezdés *a)* pont],

ab)[1] tiltott toborzás [Btk. 146. § (3) bekezdés], emberölés [Btk. 160. § (2) bekezdés *i)* pont], öngyilkosságban közreműködés [Btk. 162. § (2) bekezdés], emberi test tiltott felhasználása [Btk. 175. § (3) bekezdés *a)* pont], kábítószer-kereskedelem [Btk. 177. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pont], kábítószer birtoklása [Btk. 179. § (1) bekezdés *a)* pont és (2) bekezdés], kóros szenvedélykeltés (Btk. 181. §), teljesítményfokozó szerrel visszaélés [Btk. 185. § (3) és (5) bekezdés], emberrablás [Btk. 190. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés *a)* pont], emberkereskedelem és kényszermunka [Btk. 192. § (5) bekezdés *a)* pont és (6) bekezdés *a)* pont], kényszermunka [az emberkereskedelem áldozatainak kizsákmányolása elleni fellépés érdekében szükséges egyes törvények módosításáról szóló 2020. évi V. törvény hatálybalépéséig hatályban volt Btk. 193. § (2) bekezdés *c)* pont], személyi szabadság megsértése [Btk. 194. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szexuális kényszerítés [Btk. 196. § (2) bekezdés *a)* pont és (3) bekezdés], szexuális erőszak [Btk. 197. § (2) bekezdés, (3) bekezdés *a)* pont és (4) bekezdés], szexuális visszaélés (Btk. 198. §), kerítés [Btk. 200. § (2) bekezdés és (4) bekezdés *a)* pont], prostitúció elősegítése [Btk. 201. § (1) bekezdés *c)* pont és (2) bekezdés], gyermekprostitúció kihasználása (Btk. 203. §), gyermekpornográfia (Btk. 204. §), szeméremsértés [Btk. 205. § (2) bekezdés], kiskorú veszélyeztetése (Btk. 208. §), gyermekmunka (Btk. 209. §), családi jogállás megsértése [Btk. 213. § (2) bekezdés *b)* pont] miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll,

b) azzal, aki a Btk. 52. § (3) bekezdése szerinti foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, és

c) azzal, aki az *a)* pontban meghatározott bűncselekmények elkövetése miatt kényszergyógykezelés alatt áll.

(4) Közszolgálati jogviszony nem létesíthető azzal, akivel szemben a (3) bekezdés *a)* pontjában meghatározott

a) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtandó szabadságvesztést szabtak ki,

aa) öt évet el nem érő szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított öt évig,

ab) ötévi vagy azt meghaladó szabadságvesztés esetén a mentesítés beálltától számított nyolc évig;

b) szándékos bűncselekmény miatt közérdekű munkát vagy pénzbüntetést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított két évig;

c) szándékos bűncselekmény miatt végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztést szabtak ki, a mentesítés beálltától számított három évig.

(5) A jogszabály alapján nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső közszolgálati jogviszony nem létesíthető azzal,

a) aki nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá,

1 Módosította: 2020. évi XLIII. törvény 279. §.

b)[1] akinek nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg, kivéve, ha törvény szerint arra feljogosított személy, szerv vagy testület a közszolgálati jogviszony létesítését – a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény 74. § *i)* pont *ia)* alpontja szerinti munkakör kivételével – jóváhagyta.

(6) Ha a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső közszolgálati jogviszonyba jelölt személy

a) nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá vagy

b) nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg és a közszolgálati jogviszony létesítését törvény szerint arra feljogosított személy, szerv vagy testület nem hagyta jóvá,

a különleges jogállású szerv – mérlegelése alapján – a közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy részére más olyan álláshelyet ajánlhat fel, amelyhez tartozó feladat alapján nem esik nemzetbiztonsági ellenőrzés alá. Felajánlható álláshely hiányában, vagy ha a közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy a felajánlott álláshelyet nem fogadja el, közszolgálati jogviszony nem létesíthető.

(7) Ha a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonya fennállása alatt válik nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyé, és

a) a nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá vagy

b)[2] nemzetbiztonsági ellenőrzése során nemzetbiztonsági kockázatot állapítottak meg és a közszolgálati jogviszony fenntartását törvény alapján arra feljogosított személy, szerv vagy testület – a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény 74. § *i)* pont *ia)* alpontja szerinti munkakör kivételével – nem hagyta jóvá,

a munkáltató – mérlegelése alapján – a köztisztviselő részére más olyan álláshelyet ajánlhat fel, amelyhez tartozó feladat alapján nem esik nemzetbiztonsági ellenőrzés alá. Felajánlható álláshely hiányában, vagy ha a köztisztviselő a felajánlott álláshelyet nem fogadja el, a közszolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.[3]

(7a)[4] Ha a köztisztviselő egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személy vagy a közszolgálati jogviszonya fennállása alatt válik egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső személlyé, és

a) az egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez nem járul hozzá,

b) az egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzése során a foglalkoztatást nemzetbiztonsági szempontból befolyásoló információ merült fel, vagy

c) az egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés felülvizsgálati eljárása során a foglalkoztatást nemzetbiztonsági szempontból befolyásoló információ merült fel,

a munkáltató a köztisztviselő részére más olyan álláshelyet ajánlhat fel, amelyhez tartozó feladat alapján nem esik egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés alá, vagy az egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső álláshelyen foglalkoztathatja tovább, vagy a közszolgálati jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti.

(8)[5] A közszolgálati jogviszonynak a (7) vagy (7a) bekezdés szerinti megszüntetése esetén a köztisztviselőt felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a köztisztviselővel.

(9)[6] Ha törvény lehetővé teszi, hogy a köztisztviselő szolgálati feladatainak törvényes ellátását az arra törvényben kijelölt szerv – törvényben meghatározott esetekben és módon – megbízhatósági vizsgálattal ellenőrizze, közszolgálati jogviszony azzal létesíthető, aki tudomásul veszi, hogy közszolgálati jogviszonyának fennállása alatt feladatai törvényes ellátását az arra törvényben kijelölt szerv megbízhatósági vizsgálattal ellenőrizheti.

---

1 Módosította: 2025. évi CXXVIII. törvény 64. § a).
2 Módosította: 2025. évi CXXVIII. törvény 64. § b).
3 Módosította: 2025. évi CXXVIII. törvény 64. § c).
4 Beiktatta: 2025. évi CXXVIII. törvény 60. §. Hatályos: 2026. I. 6-tól.
5 Módosította: 2025. évi CXXVIII. törvény 64. § d).
6 Megállapította: 2022. évi IV. törvény 213. §. Hatályos: 2022. V. 25-től.

(10) Csak különösen indokolt esetben nevezhető ki köztisztviselőnek az e törvényben meghatározott öregségi nyugdíjra való jogosultsággal rendelkező személy, erről a munkáltató a közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy kérelmére dönt.

(11) Az e törvényben meghatározott alkalmazási feltételek alól a különleges jogállású szervre vonatkozó törvényben meghatározott esetben és módon felmentés adható. A köztisztviselőnek a közszolgálati jogviszony teljes időtartama alatt meg kell felelnie az e törvényben és a különleges jogállású szervre vonatkozó törvényben meghatározott alkalmazási feltételeknek.

(12) A közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy a kinevezést megelőzően hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, továbbá nem áll a (2) bekezdés szerinti büntetőeljárás hatálya alatt.

(13) A munkáltatói jogkör gyakorlója felhívására a közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy nem áll olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, amely a közszolgálati jogviszony létesítését nem teszi lehetővé.

(14) Indokolt esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban felszólíthatja a köztisztviselőt, hogy a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül – ha e határidőn belül menthető ok miatt nem lehetséges, annak megszűnését követően haladéktalanul – hatósági bizonyítvánnyal igazolja, hogy büntetlen előéletű, illetve nem áll az álláshelyéhez kapcsolódó foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

(15) Ha a köztisztviselő igazolja, hogy

a) büntetlen előéletű és nem áll a (2) bekezdés szerinti büntetőeljárás hatálya alatt,

b) nem áll a (14) bekezdés szerinti, álláshelyhez kapcsolódó foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,

a különleges jogállású szerv a bűnügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a köztisztviselő részére megtéríti.

(16) A különleges jogállású szerv a foglalkoztatást kizáró és a (13)–(14) bekezdés alapján vizsgálandó ok ellenőrzése céljából kezeli

a) a közszolgálati jogviszonyt létesíteni szándékozó személy,

b) a köztisztviselő

azon személyes adatait, amelyeket a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány tartalmaz.

(17) A (12)–(16) bekezdésben foglaltak alapján megismert személyes adatokat a különleges jogállású szerv a közszolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – közszolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén – a közszolgálati jogviszony megszűnéséig, megszüntetéséig kezeli.

25. § *[A kinevezési okmány és a próbaidő kikötése]*

(1) A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a köztisztviselő

a) álláshelyének besorolási kategóriáját,

b) illetményét,

c) álláshelyén ellátandó feladatok meghatározását,

d) munkavégzésének a helyét,

e) munkaidejét,

f) közszolgálati jogviszonya kezdetének napját,

g)[1] közszolgálati jogviszonya – határozott időre létesített közszolgálati jogviszony esetén a jogviszony 23. § (3) bekezdése figyelembevételével meghatározott – időtartamát,

h) próbaidejének kezdő és befejező napját,

i) foglalkoztató különleges jogállású szerv és szervezeti egység megnevezését.

(2) Ha a kinevezési okmány nem tartalmaz az (1) bekezdés *f)* pontjában foglalt napra vonatkozóan rendelkezést, a jogviszony kezdete a kinevezés elfogadását követő nap.

1 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § a).

(3) A kinevezési okmány a közszolgálati jogviszonyt érintő egyéb kérdésekről is rendelkezhet.

(4) Az álláshelyen ellátandó feladat meghatározható a különleges jogállású szerv szabályzatára történő hivatkozással.

(5) A köztisztviselő és a munkáltató a kinevezés elfogadása és a közszolgálati jogviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a közszolgálati jogviszony létrejöttét meghiúsítaná.

(6) Ha a kinevezés érvénytelenségét a munkába lépés előtt állapítják meg, akkor az érvénytelenséget előidéző ok megszüntetéséig a köztisztviselő nem állítható munkába. Ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után jut a kinevezési jogkört gyakorló tudomására, a köztisztviselőt az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani.

(7) A kinevezésben – a 28. § (4) bekezdésében, a 37. §-ban és a 38. § (5) bekezdésében meghatározott eset, valamint a (10) bekezdés kivételével – a közszolgálati jogviszony létesítésekor legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kell kikötni.

(7a) [1] A határozott idejű közszolgálati jogviszony meghosszabbítása esetén azonos vagy hasonló feladatkörben történő foglalkoztatás esetén újabb próbaidő nem köthető ki.

(8) A próbaidő nem hosszabbítható meg.

(9) A próbaidő alatt a közszolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti.

(10) A három hónapnál rövidebb idejű kinevezés esetén a felek megállapodhatnak a próbaidő kikötéséről azzal, hogy a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet.

(11) [2] A próbaidő leghosszabb tartamát a (10) bekezdés alá nem tartozó, legfeljebb tizenkét hónapra létesített közszolgálati jogviszony esetén – a (7) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – arányosan kell megállapítani. Ennek során a 64. § (19) bekezdését kell alkalmazni.

26. § *[Az eskü]*

(1) A köztisztviselőnek kinevezésekor esküt kell tennie a kötelességeinek pontos betartására.

(2) Az eskü szövege a következő:

„Én, ... becsületemre és lelkiismeretemre fogadom, hogy Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hű leszek; jogszabályait megtartom és másokkal is megtartatom; tisztségemet a magyar nemzet javára gyakorolom.”

(Az eskütevő meggyőződése szerint:)

„Isten engem úgy segéljen!”

(3) Az eskütételt a különleges jogállású szerv köteles a köztisztviselői kinevezés előtt megszervezni. Az eskütételre a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy az általa kijelölt vezető előtt kerülhet sor. Az esküt szóban kell elmondani és írásban megerősíteni.

(4) Az eskütétel elmaradása érvénytelenségi ok. Eskütétel hiányában a köztisztviselő nem állítható szolgálatba, erre bárki hivatkozhat.

27. § *[A kiválasztási eljárás]*

(1) Jogszabály vagy a különleges jogállású szerv döntése alapján a kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. Pályázati eljárás esetén kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A különleges jogállású szerv vezetője a betöltetlen álláshely betöltése céljából a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek egyéni azonosításra alkalmas módon nyilvántartott adataihoz közvetlenül hozzáférhet.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 222. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 222. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.

(3) A (2) bekezdés alapján megismert személyes adatokat a különleges jogállású szerv a közszolgálati jogviszony létesítéséről meghozott döntés időpontjáig vagy – közszolgálati jogviszony létesítése és fennállása esetén – a közszolgálati jogviszony megszűnéséig, illetve megszüntetéséig kezeli.

(4) A kiválasztás során, az álláshely betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén

a) előnyben lehet részesíteni azt a személyt, aki több gyermeket nevel, valamint

b) előnyben kell részesíteni az önkéntes tartalékos szolgálati viszonyban állókat.

28. § *[Az ösztöndíj]*

(1) A különleges jogállású szerv a közigazgatási szakmai gyakorlat támogatására ösztöndíjat alapíthat.

(2) Az ösztöndíjat elnyert személy (a továbbiakban: ösztöndíjas) a különleges jogállású szervvel ösztöndíjas jogviszonyban áll.

(3) Az ösztöndíjas jogviszony beszámít

a) [1] a szolgálati elismeréshez szükséges időtartamba,

b) a közigazgatási szakvizsgához szükséges gyakorlati időbe, valamint

c) a közigazgatási gyakorlatba.

(4) Az ösztöndíjas jogviszonyt létrehozó szerződésben meghatározott feltételek sikeres teljesítését követően az ösztöndíjassal első munkavégzésre irányuló jogviszonyként az ösztöndíjas jogviszony megszűnését követő egy éven belül közszolgálati jogviszonyt létesítő szerv próbaidőt nem köthet ki.

(5) Az ösztöndíjas jogviszonyra

a) [2] megfelelően alkalmazni kell e törvény 9. §-át, 10. § (1) és (3) bekezdését, 11. § (1)–(7) és (9) bekezdését, 12. §-át, 13. §-át, 15. § (2)–(6) bekezdését, 16–20. §-át, 25. § (1) bekezdés *b)*, *d)* és *f)* pontját, 30. § (1) bekezdését, 36. §-át, 44. §-át, 46. § (1) bekezdés *a)–b)* és *d)–i)* pontját, valamint (2)–(5) bekezdését, 47. §-át, 53. § (2) bekezdését, 54. § (1), (3), (5) bekezdését, (7) bekezdés *a)* pontját és (11) bekezdését, 55. §-át, 56. § (1), (4) és (6) bekezdését, 62. §-át, 63. § (1), (6), (7), (9)–(12) bekezdését, 64. §-át, 66/A. §-át, 68. § (1) bekezdés *a)* pontjából a rendes munkaidő nyilvántartására vonatkozó és *c)* pontjában foglalt szabályokat, 70. § (3) bekezdés *a)* és *d)* pontját és (4) bekezdését, 71. §-át, 72. §-át, 86. §-át, 87. §-át, 92. §-át, 93. §-át,

b) ahol e törvény

ba) illetményt említ, azon ösztöndíjat;

bb) kinevezést vagy kinevezési okmányt említ, azon ösztöndíjas jogviszonyt létrehozó szerződést;

bc) közszolgálati jogviszonyt említ, ott ösztöndíjas jogviszonyt;

bd) köztisztviselőt említ, ott ösztöndíjast;

be) munkáltatót említ, azon befogadó intézményt;

bf) munkát, munkavégzést, feladatkört említ, azon szakmai gyakorlatot;

bg) szabadságot említ, azon távollétet

kell érteni.

29. § *[A kinevezés módosítása]*

(1) A kinevezés tartalmát módosítani csak a különleges jogállású szerv és a köztisztviselő közös megegyezésével lehet. A kinevezés tartalmának módosítására a kinevezésre és annak elfogadására vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem kell a köztisztviselő beleegyezése

a) a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor,

b) ha az általa ellátandó feladatok megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását, valamint

c) az e törvényben meghatározott egyéb esetekben.

---

1 Módosította: 2022. évi XXIV. törvény 216. § 1.
2 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § b).

(3) A (2) bekezdés *a)* pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a köztisztviselő belegyezése nélkül, ha az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, tíz éven aluli gyermeket nevelő köztisztviselő esetében a két órát nem haladja meg.

(4) A (2) bekezdés *b)* pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a köztisztviselő belegyezése nélkül, ha az új feladat megfelel a köztisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának.

(5) A (2) bekezdés *a)* és *b)* pontjában meghatározott okból a kinevezést abban az esetben módosíthatja a munkáltató a köztisztviselő belegyezése nélkül, ha a köztisztviselőre nézve – különösen egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem jár.

(6) A vezetőre az (5) bekezdés nem alkalmazandó.

(7) A köztisztviselőt a (2) bekezdés *b)* vagy *c)* pontjában meghatározott okból történő kinevezésmódosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a 39. § (3) bekezdés *e)* pontja alapján – a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően – fel kell menteni, ha

a) az illetményének összege a kinevezésmódosítást követően nem éri el a korábbi illetménye 80%-át,

b) vezetői álláshelyről nem vezetői álláshelyre történő helyezésre kerül sor, vagy

c) munkaideje megváltozik.

(8) A köztisztviselő (7) bekezdés szerinti felmentése esetén a kinevezésmódosítást megelőző illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

30. § *[A várandós köztisztviselő kinevezésének módosítása]*

(1) A köztisztviselőnek a várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő feladatok adhatók, illetve a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani kell, ha orvosi vélemény alapján az álláshelyéhez rendelt feladatot nem láthatja el.

(2) A köztisztviselő illetménye az (1) bekezdés szerinti esetben nem lehet kevesebb a korábbi illetményénél.

(3) Az (1) bekezdés szerinti köztisztviselőt a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása – a (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – a különleges jogállású szervnél nem lehetséges. A köztisztviselő a munkavégzés alóli mentesítés idejére az illetményére jogosult, kivéve, ha a felajánlott álláshelyet alapos ok nélkül nem fogadja el.

31. § *[Kötelező részmunkaidő kikötése]*

(1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott köztisztviselő írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a köztisztviselő a kérelem benyújtásakor a 66. §-ban foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a köztisztviselőnek a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a köztisztviselőnek betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól

hatályos.

(4) A (3) bekezdés *b)* pontjában foglaltak alkalmazása esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(5) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a köztisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(6) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a köztisztviselőt

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b)[1] legfeljebb a gyermek négyéves koráig, három vagy több gyermeket nevelő köztisztviselő esetén a gyermek hatéves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a köztisztviselő munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(7) Az (1)–(6) bekezdés nem alkalmazható a vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő tekintetében.

VI. FEJEZET

A KINEVEZÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS

32. § *[A kinevezéstől eltérő foglalkoztatás közös szabályai]*

(1) A köztisztviselő kiküldetéssel ideiglenesen a kinevezéstől eltérően is foglalkoztatható.

(2) A kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás elrendelése a köztisztviselőre nézve – különösen korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat.

(3) A köztisztviselőt legkésőbb tíz munkanappal korábban írásban kell tájékoztatni a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás – ide nem értve a kiküldetés – elrendeléséről, valamint annak várható időtartamáról.

(4) A kiküldetés alapján történő munkavégzés időtartama külön-külön nem haladhatja meg – a munkáltatói jogkör gyakorlója és a köztisztviselő eltérő megállapodása hiányában – naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha a kiküldetés időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

(5) Kiküldetés keretében – beleegyezése nélkül – nem kötelezhető más helységben történő munkavégzésre

a) a köztisztviselő várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) kiskorú gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő,

c) tartósan ápolásra szoruló közeli hozzátartozóját gondozó köztisztviselő,

d) a köztisztviselő, akinek legalább ötvenszázalékos mértékű egészségkárosodását rehabilitációs szakértői szerv megállapította.

(6) Ha az (5) bekezdésben meghatározott okok bármelyike a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás ideje alatt következik be, akkor a köztisztviselő erre irányuló kérelmére kell megszüntetni a kiküldetést.

33. § *[A kiküldetés]*

1 Módosította: 2020. évi XIX. törvény 114. § a).

(1) A különleges jogállású szerv a szokásos munkavégzési hely szerinti településen kívüli munkavégzésre kötelezheti a köztisztviselőt. Ennek feltétele, hogy a köztisztviselő a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkát.

(2) Nem minősül kiküldetésnek, ha a köztisztviselő a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan a különleges jogállású szerv székhelyén kívül végzi, valamint, ha olyan településen végzi, amely a különleges jogállású szerv szervezetszerű működéséhez tartozik.

(3) A kiküldetésben lévő köztisztviselőnek az élelmezésével kapcsolatos többletköltségei fedezetére a kiküldetés tartamára élelmezési költségtérítésként napidíj jár.

(4) A napidíj mértéke a költségvetési törvényben meghatározott köztisztviselői illetményalap egy munkanapra eső összegének 25%-a. A napidíj átalányként is elszámolható, ha a köztisztviselő havonta, rendszeresen kiküldetésben végez munkát. Az átalányt a napidíj és a havi átlagban kiküldetésben töltött naptári napok figyelembevételével kell meghatározni.

(5) A napidíj kiszámításánál havonta huszonegy munkanapot lehet figyelembe venni és annak összegét tíz forintra felkerekítve kell megállapítani. Nem számolható el napidíj, ha a kiküldetésben töltött idő a négy órát nem éri el. A napidíj fele számolható el, ha a kiküldetésben töltött idő a nyolc órát nem éri el.

(6) Kiküldetés esetén a napidíjon túlmenően a munkáltató köteles a köztisztviselő számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeit.

(7) Az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő napidíjra jogosult, amelynek mértékét a különleges jogállású szerv vezetője határozza meg.

(8) A napidíjat az ideiglenes külföldi kiküldetés megkezdése előtt – az érintett választása szerint, a (11) bekezdésre is tekintettel – készpénzben vagy bankszámlára való átutalással ki kell fizetni.

(9) Az ideiglenes külföldi kiküldetés kezdő és befejező időpontja Magyarország államhatárának átlépése.

(10) A (7) bekezdés alkalmazása során

a) nem vehető figyelembe naptári napként az a nap, amelynek során az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő köztisztviselő 4 óránál rövidebb időt tölt külföldön,

b) fél naptári napként kell figyelembe venni azt a napot, amelynek során az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő köztisztviselő 4 óránál hosszabb, de 8 óránál rövidebb időt tölt külföldön.

(11) Ha az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő köztisztviselő a kiküldetés időtartama alatt díjtalan ebédben, illetve vacsorában részesül, az adott naptári napra jutó napidíját étkezésenként 30%-kal csökkenteni kell.

(12) Az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő köztisztviselő a kiküldetés befejező időpontját követő három munkanapon belül nyilatkozik arról, hogy a kiküldetés időtartama alatt részesült-e díjtalan ebédben, illetve vacsorában, továbbá – ha részére a napidíj teljes összegét előre kifizették – a kiküldetés befejező időpontját követő öt munkanapon belül visszafizeti a (11) bekezdésben meghatározott összeget.

(13) A napidíj összege után az ideiglenes külföldi kiküldetést teljesítő köztisztviselőt a hatályos jogszabályoknak megfelelően terheli adó- és járulékfizetési kötelezettség.

33/A. §[1] *[A tartós külszolgálati kirendelés]*

(1) A különleges jogállású szerv hatáskörébe tartozó szakmai feladat, illetve e feladat támogatásának ellátása céljából a köztisztviselő a külpolitikáért felelős miniszter, illetve az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztériumba (a továbbiakban együtt: kihelyező szerv) a különleges jogállású szerv vezetőjének döntése alapján – a kihelyező szervvel egyeztetve – a feladatellátáshoz szükséges határozott időre kirendelhető (a továbbiakban: külszolgálati kirendelés).

1 Beiktatta: 2023. évi XXII. törvény 19. §. Hatályos: 2023. V. 14-től.

(2) A külszolgálati kirendelés idejére a köztisztviselő a kihelyező szerv állományába kerül és ezen időtartamra a közszolgálati jogviszonya tekintetében (ideértve a közszolgálati munkaviszonyát is) tartósan távol lévőnek minősül. A külszolgálati kirendelés időtartama alatt a kihelyező szerv a köztisztviselőt a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) szerinti kormányzati szolgálati jogviszonyban, kormánytisztviselőként foglalkoztatja. A köztisztviselő a feladatellátás idejének leteltét vagy a kirendelési megállapodás megszűnését, illetve megszüntetését követően a különleges jogállású szerv állományába visszakerül, azzal, hogy a kihelyező szervnél fennálló kormányzati szolgálati jogviszonyának időtartama a közszolgálati jogviszonya időtartamába (ideértve a közszolgálati munkaviszonyának időtartamát is) jogfolytonosan, megszakítás nélkül beleszámít.

(3) A külszolgálati kirendelés – a (2) bekezdésben foglalt rendelkezéseken kívül – a közszolgálati jogviszonyt nem érinti. A külszolgálati kirendelés időtartama alatt a (2) bekezdésben foglaltak szerint a köztisztviselőnek a Kit.-ben, valamint a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvényben (a továbbiakban: Külszoltv.) foglaltaknak megfelelően az a kihelyező szerv fizeti ki a kormányzati szolgálati jogviszonyra irányadó szabályok szerinti illetményét, egyéb juttatásait, illetve viseli az ezzel járó közterheket és a külszolgálati kirendeléssel felmerülő költségeket, ahova a köztisztviselőt kirendelték.

(4) A Magyarország Európai Unió melletti Állandó Képviseletére diplomataként, szakdiplomataként tartós külszolgálatra való kihelyezés céljából az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter által vezetett minisztériumhoz határozott időre külszolgálati kirendelés keretében kirendelt köztisztviselő felett a munkáltatói jogokat az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszter gyakorolja.

(5) Az (1)–(4) bekezdésben nem szabályozott kérdésekben a külszolgálati kirendeléssel kapcsolatosan a Külszoltv.-t kell alkalmazni.

34. § *[A határozott idejű áthelyezés]*

(1) A különleges jogállású szerv, a köztisztviselő és egy másik különleges jogállású szerv megállapodhat a köztisztviselőnek a másik szervhez történő határozott idejű áthelyezésében. A köztisztviselő határozott idejű áthelyezésekor a kinevezést az áthelyezés idejére közös megegyezéssel módosítani kell. A határozott idő elteltével a köztisztviselőt vissza kell helyezni ahhoz a különleges jogállású szervhez, ahonnan áthelyezték.

(2) A határozott idejű áthelyezés a közszolgálati jogviszonyt nem érinti. Az áthelyezés időtartamára a köztisztviselő a kinevezésben foglalt illetményre és juttatásra jogosult az áthelyezés helye szerinti szervtől, az áthelyezés időtartama alatt az illetmény csak a köztisztviselő javára módosítható.

35. § *[Az Európai Unió vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programokban történő szakértői részvétel, Európai Unió Intézményeiben és nemzetközi szervezeteknél foglalkoztatott nemzeti szakértő]*

(1) A különleges jogállású szerv és a köztisztviselő megállapodhat abban, hogy a köztisztviselő határozott ideig az Európai Unió intézményeinél vagy nemzetközi szervezetek által finanszírozott fejlesztési programok keretében szakértői tevékenységet, vagy az Európai Unió, illetve más nemzetközi szervezet intézményeinél nemzeti szakértői tevékenységet lát el. A köztisztviselő és a fejlesztési programok végrehajtásáért felelős szerv vagy az Európai Unió, illetve más nemzetközi szervezet intézménye között a szakértői tevékenység gyakorlásával kapcsolatban kötött megállapodás nem hoz létre e törvény szerinti további jogviszonyt.

(2) A szakértőként, illetve nemzeti szakértőként történő foglalkoztatásról az (1) bekezdés szerinti szerv és a küldő különleges jogállású szerv közötti megállapodás rendelkezik. A köztisztviselő közszolgálati jogviszonya a küldő különleges jogállású szervnél a nemzeti szakértőként történő foglalkoztatás ideje alatt folyamatosan fennáll.

(3) A köztisztviselő kinevezését az (1)–(2) bekezdésben foglalt tevékenység ellátásának időtartamára közös megegyezéssel módosítani kell. A határozott idő elteltével a köztisztviselőt vissza kell helyezni a szakértői tevékenységet megelőzően általa betöltött álláshelyre.

(4) Az (1)–(2) bekezdésben foglalt tevékenység ellátásának ideje alatt a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya – a 39. § (3) bekezdésében foglalt kivétellel – nem szüntethető meg felmentéssel.

(5) Az (1) bekezdés szerinti programban egyes részfeladatok végrehajtásáért felelős szakértőként részt vevő, a megvalósítás időtartama alatt esetileg a kedvezményezett országban tartózkodó köztisztviselőre a (3) bekezdést nem kell alkalmazni.

36. § *[A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás]*

(1) Nem kell a köztisztviselő beleegyezése, ha – a közszolgálati jogviszony és a munkavégzés helye szerinti település megváltozása nélkül – a különleges jogállású szerv személyében jogutódlás miatt bekövetkezett változás indokolja a kinevezés módosítását.

(2) Jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló jogviszonyból származó jogok és kötelességek a jogutódlás időpontjában a jogelőd – átadó – munkáltatóról a jogutód – átvevő – munkáltatóra szállnak át.

(3) Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett jogviszonyokból, valamint a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

(4) Az átvevő munkáltató az átszállást követő harminc napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a köztisztviselőt a munkáltató személyében bekövetkezett változásról.

(5) Ha a jogutódlás következtében a köztisztviselő feladatköre, illetménye vagy – az (1) bekezdésben foglaltak szerint – munkavégzésének helye megváltozik, az átvevő munkáltató az átszállást követő negyvenöt napon belül módosítja a köztisztviselő kinevezését.

(6) A köztisztviselőt az (5) bekezdésben meghatározott okból történő kinevezésmódosítás közlésétől számított négy munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére a 39. § (3) bekezdés *e)* pontja alapján – a nyilatkozattétel időpontjával kezdődően – fel kell menteni, ha

a) az új álláshelye szerinti illetmény összege nem éri el a korábbi illetménye 80%-át, vagy

b) vezetői álláshelyről nem vezetői álláshelyre történő helyezésre kerül sor.

(7) A köztisztviselő (6) bekezdés szerinti felmentése esetén a kinevezés-módosítást megelőzően betöltött korábbi álláshelye szerinti illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés, valamint az egyéb kifizetések összegének meghatározásakor.

37. § *[Végleges áthelyezés]*

(1) A közszolgálati jogviszony megszüntethető különleges jogállású szervekhez történő végleges áthelyezéssel.

(2) A különleges jogállású szerv, a köztisztviselő és egy másik különleges jogállású szerv megállapodhat a köztisztviselőnek a másik különleges jogállású szervhez történő végleges áthelyezésében. Végleges áthelyezés esetén az áthelyező különleges jogállású szerv a hozzájárulást nem tagadhatja meg, feltéve, hogy a megkeresés kézhezvétele és az áthelyezés kért időpontja közötti időtartam a két hónapot meghaladja.

(3) Végleges áthelyezéskor a köztisztviselő az áthelyezést kezdeményező szervnél új kinevezést kap.

(4) [1] Végleges áthelyezés esetén a foglalkoztatási igazolást, valamint a köztisztviselő illetményét és egyéb járandóságait ki kell adni.

---

1 Módosította: 2023. évi LXX. törvény 107. § a).

(5) Végleges áthelyezés esetén a köztisztviselő jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.

VII. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

38. § *[A közszolgálati jogviszony megszűnése]*
(1) A közszolgálati jogviszony megszűnik:
a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával;
b) a köztisztviselő halálával;
c) e törvény erejénél fogva az e törvényben meghatározott esetekben;
d) a 70. életév betöltésével;
e) a különleges jogállású szerv jogutód nélküli megszűnésével;
f) a hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel;
g) ha a köztisztviselő a társadalombiztosítási szabályok alapján az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, kivéve, ha a köztisztviselő kérelmére a jogviszonyt a különleges jogállású szerv fenntartja.
(2) Ha a közszolgálati jogviszony az (1) bekezdés *e)* pontjában foglaltak alapján szűnik meg, a köztisztviselő részére annak megfelelő összeget kell kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményének felel meg, kivéve, ha felmentés esetén a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára a köztisztviselő illetményre nem lenne jogosult.
(3) Ha a köztisztviselő
a) állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél,
b) az Európai Unió szerveinél
jogviszonyt létesít, közszolgálati jogviszonya az *a)* vagy *b)* pont szerinti jogviszony kezdete előtti napon megszűnik. A megszűnés időpontját a felek ettől eltérően is meghatározhatják.
(4)[1] Ha a közszolgálati jogviszonyt létesítő személy a közszolgálati jogviszony létesítését közvetlenül megelőzően a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) szerinti kormányzati szolgálati vagy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szerinti közszolgálati jogviszonyban állt, és e jogviszonyának megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül létesít az e törvény szerinti közszolgálati jogviszonyt, jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.
(5) Ha a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonya megszűnését vagy megszüntetését követő 30 napon belül újabb közszolgálati jogviszonyt létesít, közszolgálati jogviszonyát folyamatosnak kell tekinteni.
39. § *[A közszolgálati jogviszony megszüntetése]*
(1) A közszolgálati jogviszony megszüntethető:
a) a felek közös megegyezésével;
b) áthelyezéssel a különleges jogállású szervek között;
c) lemondással;
d) felmentéssel;
e) azonnali hatállyal a próbaidő alatt.
(2) A közszolgálati jogviszony felmentéssel akkor szüntethető meg, ha
a) az Országgyűlés döntése vagy a különleges jogállású szerv vezetőjének döntése alapján a különleges jogállású szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt a köztisztviselő álláshelye megszűnik;
b) megszűnt a különleges jogállású szervnek a köztisztviselő álláshelyén ellátott feladata;
c) átszervezés következtében a köztisztviselő álláshelye megszűnik;

1 Megállapította: 2023. évi XXVII. törvény 17. §. Hatályos: 2023. VII. 1-től.

d) a köztisztviselő nyugdíjasnak minősül [kivéve, ha a jogviszony a 38. § (1) bekezdés *g)* pontja alapján megszűnt],
e) a különleges jogállású szerv a feladatok hatékonyabb biztosítása érdekében a köztisztviselő álláshelyére másik köztisztviselőt alkalmaz;
f)[1] a 24. § (7a) bekezdése szerint a munkáltató a közszolgálati jogviszony megszüntetéséről döntött.
(3) A közszolgálati jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha
a) a köztisztviselő a hivatása gyakorlására érdemtelen,
b) a köztisztviselő munkavégzése nem megfelelő,
c) a köztisztviselő egészségügyi okból feladatai ellátására alkalmatlan,
d) a 24. § (7) bekezdése szerinti eset áll fenn,
e) a 29. § (7) bekezdése alapján, valamint a 36. § (6) bekezdésében meghatározott kinevezésmódosítás esetén a köztisztviselő azt kérelmezi,
f) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő köztisztviselő kérelmezi,
g) a foglalkoztatást kizáró ok jut a munkáltató tudomására,
h) azt a köztisztviselő a 84. § (6) bekezdése alapján kéri.
(4) A (3) bekezdés *g)* pontja alapján a különleges jogállású szerv a közszolgálati jogviszonyt – az (5) bekezdésben foglalt kivétellel – azonnali hatállyal megszünteti.
(5) A (3) bekezdés *g)* pontja alapján a különleges jogállású szerv a közszolgálati jogviszonyt a 20. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszünteti és az érvénytelenség jogkövetkezményeit alkalmazza,
a) ha a köztisztviselő a 24. § (14) bekezdésében foglalt kötelezettségének ismételt szabályszerű felhívásra sem tesz eleget és nem bizonyítja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető okból történt, vagy
b) ha a foglalkoztatást kizáró és a 24. § (12)–(13) bekezdése alapján vizsgálandó követelményeknek való megfelelést a köztisztviselő a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvánnyal nem tudja igazolni vagy a foglalkoztatást kizáró ok egyéb módon a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomására jut.
(6) A közszolgálati jogviszonynak a (4) bekezdésben meghatározott okból történő megszüntetése esetén a köztisztviselőt felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A megszüntetés okát és jogkövetkezményeit közölni kell a köztisztviselővel.
(7) A munkáltató a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.
(8) A (3) bekezdés *c)* pontjában meghatározott egészségügyi okból bekövetkező alkalmatlanság esetén a köztisztviselő akkor menthető fel, ha a hivatali szervezetben a képzettségének, besorolásának és egészségi állapotának megfelelő betöltetlen álláshely nincs, vagy ha az ilyen álláshelyre való áthelyezéséhez a köztisztviselő nem járul hozzá.
(9) Ha a különleges jogállású szerv jogutód nélkül szűnik meg, akkor a közszolgálati jogviszony megszűnésével, valamint a 46. §-ban meghatározott feladatokkal kapcsolatos munkáltatói intézkedéseket – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a különleges jogállású szerv hozza meg.
(10) A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltétel megállapításához szükséges jogosultsági időt a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv jogszabály szerinti határozatával kell igazolni.
(11) A munkáltató a határozatlan időtartamú jogviszony felmentéssel történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a köztisztviselő nyugdíjasnak minősül.

1 Beiktatta: 2025. évi CXXVIII. törvény 61. §. Hatályos: 2026. I. 6-tól.

(12)[1] A köztisztviselő a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését egy évvel megelőzően a (3) bekezdés *f)* pontja szerinti feltétel ellenőrzése céljából kérheti, hogy a munkáltató a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervet a köztisztviselő szolgálati idejének ellenőrzése céljából megkeresse. A köztisztviselő az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő meglétét a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv korábban meghozott határozatával is igazolhatja a munkáltató felé. A munkáltató az így tudomására jutott személyes adatokat a (3) bekezdés *f)* pontjában meghatározott feltétel teljesülésének ellenőrzése céljából, legfeljebb a 91. § (4) bekezdésében meghatározott ideig kezelheti.

(13) A köztisztviselő a (3) bekezdés *f)* pontjában meghatározott kérelmét a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltésének napját megelőző harmadik hónap utolsó napjáig írásban nyújthatja be a munkáltatóhoz. A határidő elmulasztása miatt igazolás benyújtásának nincs helye, ebben az esetben a köztisztviselő jogviszonya annak a hónapnak az utolsó napján szűnik meg, amikor a köztisztviselő a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte.

(14) Ha a munkáltató a köztisztviselő jogviszonyát nem tartja fenn, a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya az erről hozott döntés kézhezvétele hónapjának vagy – ha az későbbi időpontra esik – annak a hónapnak az utolsó napján szűnik meg, amikor a köztisztviselő a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte.

(15) A köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyról bármikor lemondhat.

(16) A köztisztviselő lemondási ideje két hónap. A felek ennél rövidebb időben is megállapodhatnak. Határozott idejű közszolgálati jogviszony esetén a lemondási idő nem terjedhet túl a kinevezésben meghatározott időtartamon.

(17) Az érdemtelenség indoka kizárólag a köztisztviselő magatartásában, illetve a munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet.

(18) Érdemtelenségnek minősül, ha a köztisztviselő

a) a munkahelyén kívül olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy az őt foglalkoztató különleges jogállású szerv jó hírnevét vagy a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, vagy

b) a feladatait nem az alappal elvárható szakmai elhivatottsággal végzi és emiatt nem várható el, hogy a jogviszonyát fenntartsák.

(19) Az érdemtelenség jogcímén történő felmentés jogát a különleges jogállású szerv

a) az ennek alapjául szolgáló ok tudomásszerzésétől számított harminc napon belül, legfeljebb azonban az annak bekövetkezését követő egy éven belül;

b) bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig

gyakorolhatja.

(20) Az érdemtelenség megállapítására vonatkozó döntés meghozatala előtt a köztisztviselőnek lehetőséget kell adni a döntés alapjául szolgáló körülmények megismerésére és arra, hogy az arról való tájékoztatástól számított tizenöt napon belül védekezését előadhassa, bizonyítékait előterjeszthesse, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően az a különleges jogállású szervtől nem várható el.

(21) A (3) bekezdés *b)* pontjában foglalt felmentésre akkor kerülhet sor, ha a köztisztviselő átlag alatti vagy elfogadhatatlan teljesítményszintet ér el.

(22) A különleges jogállású szerv legkésőbb a felmentés közlésekor írásban tájékoztatja az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintett köztisztviselők személyes adatairól, végzettségéről, szakképzettségéről, szakképesítéséről és az illetményéről. A tájékoztatási kötelezettség – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – a jogutód nélkül megszűnő különleges jogállású szerv felügyeleti szervét terheli.

(23) A (22) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettség feltétele, hogy a felmentésre a (2) bekezdés *a)–c)* pontjában meghatározott okból kerüljön sor és a felmentéssel érintett köztisztviselők létszáma harminc napon belül

a) húsz főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább öt fő;

1 Megállapította: 2023. évi LXX. törvény 106. § (4). Hatályos: 2024. I. 1-től.

b) húsz fő vagy annál több, de száz főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább tíz fő;

c) száz fő vagy annál több, de háromszáz főnél kevesebb köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább a köztisztviselők 10%-a;

d) háromszáz fő vagy annál több köztisztviselő foglalkoztatása esetén legalább harminc fő.

(24) A (23) bekezdés alkalmazása során a közszolgálati jogviszonyban és a munkaviszonyban állók létszámát össze kell számítani.

(25) A (2) bekezdés *e)* pontja alapján abban az esetben szüntethető meg a jogviszony, ha a köztisztviselő által betöltött álláshelyre meghatározott feladatokban olyan változás következik be, amelynek hatékony ellátására a köztisztviselő iskolai végzettsége, szakképzettsége, szakképesítése, szakmai tapasztalata nem megfelelő, és a különleges jogállású szerv az álláshelyet más köztisztviselővel tölti be. A változás a különleges jogállású szerv érdekkörében felmerülő ok lehet. A különleges jogállású szerv érdekkörében felmerülő oknak minősül különösen, ha a szerv feladatellátásának jogszabályi változásával függ össze.

(26) A különleges jogállású szerv köteles felajánlani annak lehetőségét, hogy a köztisztviselő a feladatok ellátásához szükséges iskolai végzettséget, szakképzettséget, szakképesítést az iskolai végzettség, szakképzettség, szakképesítés megszerzéséhez az oktatási intézmény által biztosított határidőn belül megszerezze.

(27) A köztisztviselő jogviszonyát a (2) bekezdés *e)* pontjában foglalt okból megszüntetni kizárólag abban az esetben lehet, ha a foglalkoztató különleges jogállású szervnél a köztisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének, szakképesítésének, szakmai tapasztalatának megfelelő, betölthető álláshely nincs, vagy az így felajánlott álláshelyet a köztisztviselő nem fogadja el.

(28) A felajánlandó álláshely meglétéről, annak hiányáról, illetve az álláshely el nem fogadásának következményeiről a különleges jogállású szerv köteles írásban tájékoztatni a köztisztviselőt.

(29) A (2) bekezdés *e)* pontja alapján történő felmentés indokolásának tartalmaznia kell, hogy

a) mi a különleges jogállású szerv érdekkörében felmerülő (25) bekezdés szerinti ok, és

b) mi az a további követelmény, amely az álláshely betöltéséhez szükséges, azonban a köztisztviselő azzal nem rendelkezik.

(30) A (2) bekezdés *e)* pontja alapján történő felmentés nem alkalmazható, ha

a) az adott iskolai végzettség, szakképzettség, szakképesítés oktatási intézmény által biztosított határidőn belül történő megszerzésére a köztisztviselő kötelezettséget vállal, vagy

b) a köztisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének, szakképesítésének, szakmai tapasztalatának megfelelő, betölthető álláshelyet a köztisztviselő elfogadja.

40. § *[A felmentési idő]*

(1) A felmentési idő két hónap.

(2) A felmentési idő az (1) bekezdésben megállapított időhöz képest

a) a legalább egy gyermeket háztartásában nevelő köztisztviselő esetében harminc nappal,

b) a legalább három gyermeket háztartásában nevelő köztisztviselő esetében hatvan nappal meghosszabbodik, ha azt a köztisztviselő kéri.

(3) A felmentési idő a felmentési okmányban megjelölt napon kezdődik. A felmentési idő legkorábban a felmentés közlését követő napon kezdődhet.

(4) Határozott idejű közszolgálati jogviszony megszüntetése esetén a felmentési idő nem terjedhet túl azon az időponton, amikor a közszolgálati jogviszony a kinevezés értelmében felmentés nélkül is megszűnt volna.

(5) A köztisztviselőt a felmentés időtartamának legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól mentesíteni kell, erre az időtartamra illetményre jogosult. A 51. § (2) és (3) bekezdésében meghatározott összeférhetetlenségi szabály nem alkalmazható a munkavégzési kötelezettség alól mentesített köztisztviselővel szemben. A munkavégzés alól a köztisztviselőt a kívánságának megfelelően – legfeljebb két részletben – kell mentesíteni.

(5a)[1] A köztisztviselő a felmentési idő egészére jogosult illetményre, ha a munkavégzési kötelezettség alól fizetés nélküli szabadság miatt mentesül.

(6) A köztisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményre havonta egyenlő részletekben jogosult.

(7) A kifizetett illetményt visszakövetelni nem lehet, ha a köztisztviselőt a munkavégzés alól végleg mentesítették és az illetmény fizetését kizáró körülmény a köztisztviselőnek a munkavégzés alóli mentesítése után következett be.

41. § *[A végkielégítés]*

(1) A köztisztviselőt – a (9) bekezdésben foglalt kivétellel – felmentése és a különleges jogállású szerv jogutód nélküli megszűnése esetén végkielégítés illeti meg.

(2)[2] A végkielégítés összege, ha a köztisztviselő foglalkoztatási jogviszonyban töltött ideje legalább

a) három év: egyhavi,

b) öt év: kéthavi,

c) nyolc év: háromhavi,

d) tíz év: négyhavi,

e) tizenhárom év: öthavi,

f) tizenhat év: hathavi,

g) húsz év: nyolchavi

– a felmentési idő kezdetekor vagy a különleges jogállású szerv jogutód nélküli megszűnésekor irányadó – illetményének megfelelő összeg. A végkielégítés mértéke négyhavi illetmény összegével emelkedik, ha a köztisztviselő foglalkoztatási jogviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg. Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a köztisztviselőt, ha valamelyik jogcímen korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült. A kifizetett végkielégítés összegét fel kell tüntetni a foglalkoztatási igazoláson.

(3) A végkielégítés mértékének meghatározásakor csak a közszolgálati jogviszonyban eltöltött időt lehet figyelembe venni.

(4) A határozott időre létesített közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a végkielégítés összegének meghatározásánál a kinevezés és a felmentés közötti időtartamot kell figyelembe venni.

(5) A (3) és (4) bekezdés alkalmazása szempontjából közszolgálati jogviszonyban töltött időnek minősül

a) a jogelőd munkáltatónál – ideértve jogviszonyváltás esetén az átadó munkáltatónál –,

b)[3] a költségvetési szervnél kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami szolgálati jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban, hivatásos szolgálati jogviszonyban, szerződéses vagy hivatásos katonai szolgálati jogviszonyban, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban, nemzetbiztonsági szolgálati jogviszonyban, nemzetbiztonsági alkalmazotti jogviszonyban, igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyban, illetve 1992. július 1-jéig bármely munkáltatónál munkaviszonyban,

c) átminősítés esetén a hivatásos szolgálati vagy katonai szolgálati viszonyban eltöltött idő is.

---

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 105. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.
2 Módosította: 2023. évi LXX. törvény 107. § a).
3 Módosította: 2020. évi CLII. törvény 67. § (3) a), 2023. évi XXVII. törvény 21. § a), 2024. évi LXXI. törvény 118. § b).

(6) Az (5) bekezdésben meghatározottak kivételével a végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közszolgálati jogviszony folyamatosan fennálljon a jogviszony megszüntetéséig.

(7) A végkielégítés összegének a felére jogosult a köztisztviselő, ha felmentésére azért került sor, mert a 39. § (8) bekezdése szerinti áthelyezéséhez nem járult hozzá, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha

a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,

b) a korábbi kötelező heti munkaidejéhez képest rövidebb vagy hosszabb heti kötelező munkaidővel együttjáró álláshelyet ajánlanak fel,

c) a korábbi határozatlan idejű alkalmazás helyett határozott idejűt ajánlanak fel,

d) az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő köztisztviselő esetében a két órát meghaladja.

Az *a)* pont alkalmazása szempontjából a köztisztviselő besorolása szerinti illetményt kell figyelembe venni.

(8) A végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni.

(9) Végkielégítésre nem jogosult a köztisztviselő, ha

a) legkésőbb a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül;

b) felmentésére a 39. § (3) bekezdés *b)* pontjában meghatározott okból került sor;

c) közszolgálati jogviszonya a 43. § szerint alakult át;

d) érdemtelenség jogcímén mentették fel,

e) a foglalkoztatást kizáró ok miatt mentették fel;

f) [1] az *a)–e)* pontban foglaltakon túl e törvény így rendelkezik.

(10) Ha a köztisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében illetményre nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

(11) Ha a köztisztviselő a 38. § (5) bekezdése szerint új közszolgálati jogviszonyt létesít,

a) ha végkielégítés illeti meg, egyhavi végkielégítésre jogosult, és a részére kifizetett végkielégítés összegének az egyhavi mértéken felüli részét az új jogviszony létesítésétől számított 30 napon belül a korábbi munkáltató részére köteles visszafizetni,

b) új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a korábbi jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét három év jogviszonyban töltött idővel csökkentett mértékben figyelembe kell venni.

(12) [2] Az (5) bekezdés *b)* pontja szerinti esetben a köztisztviselő nem jogosult végkielégítésre azon időtartam vonatkozásában, amely alapján korábbi jogviszonyának megszűnésekor vagy megszüntetésekor végkielégítésben részesült.

42. § *[A felmentési védelem]*

(1) A munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő,

d) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

1 Beiktatta: 2025. évi CXXVIII. törvény 62. §. Hatályos: 2026. I. 6-tól.
2 Beiktatta: 2023. évi XXVII. törvény 18. §. Hatályos: 2023. VII. 1-től.

f) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

g) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

h)[1] az unoka gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

i)[2] a 47. § (11) bekezdés *o)* pontja és (11a) bekezdése szerinti mentesülés, valamint a 66/A. § szerinti szabadság

időtartama alatt.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó.

(3) Az (1) bekezdés *a)* és *f)* pontjában meghatározott körülményre a köztisztviselő csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmentés közlését követő köztisztviselői tájékoztatás esetén a munkáltató a felmentést a közszolgálati jogviszony megszűnéséig írásban visszavonhatja.

(4) Az (1) bekezdés *c)* pontja szerinti védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

(5) A keresőképtelen köztisztviselő munkáltató általi felmentése esetén a felmentési idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség lejártát követő napon, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év elteltét követő napon kezdődik.

(6) Az (5) bekezdésben meghatározott védelem nem vonatkozik a köztisztviselő jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha a köztisztviselő nyugdíjasnak minősül.

(7) Az (1) bekezdésében meghatározott védelem nem vonatkozik a köztisztviselő jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetésére, ha a felmentést a 29. § (7) bekezdésében vagy a 84. § (6) bekezdésében foglaltak szerint a köztisztviselő kérelmezi.

(8)[3] Felmentési védelem nem illeti meg a köztisztviselőt a 39. § (2) bekezdés *f)* pontja szerinti felmentés, a 39. § (3) bekezdés *a)* pontja szerinti érdemtelenség, a 39. § (3) bekezdés *d)* pontja szerinti felmentés és a 39. § (4) bekezdése szerinti foglalkoztatást kizáró ok jogcímén történt felmentés esetén.

43. § *[A jogviszonyváltás]*

Ha törvény rendelkezése folytán a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) az e törvény hatálya alól egy másik törvény hatálya alá kerül, a szerv jogállását módosító törvényben rendelkezni kell a különleges jogállású szerv által foglalkoztatottak jogviszonyának átalakulásáról is.

44. § *[Eljárás a jogviszonymegszűnés, -megszüntetés esetén]*

(1)[4] A köztisztviselő jogviszonya megszüntetésekor, illetve megszűnésekor a feladataival kapcsolatos iratait köteles átadni és a különleges jogállású szervvel elszámolni. Az átadás-átvétel és az elszámolás elektronikus úton történő lebonyolításához szükséges feltételeket a munkáltató köteles biztosítani.

(2)[5] A jogviszony megszüntetésekor vagy megszűnésekor az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb tizenöt napon belül a köztisztviselő illetményét és egyéb járandóságait – a 64. § (13) bekezdésében foglaltak kivételével – részére ki kell fizetni, valamint elektronikus úton ki kell adni a foglalkoztatási igazolást.

---

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 106. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 223. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Megállapította: 2025. évi CXXVIII. törvény 63. §. Hatályos: 2026. I. 6-tól.
4 Megállapította: 2023. évi LXX. törvény 106. § (5). Hatályos: 2024. I. 1-től.
5 Megállapította: 2023. évi LXX. törvény 106. § (5). Hatályos: 2024. I. 1-től.

(3)[1] A közszolgálati jogviszony létesítésével és megszüntetésével összefüggésben a különleges jogállású szerv jogszabályban meghatározott feltételekkel igénybe veheti, és foglalkoztatottjai számára nyújthatja a Kit. szerinti személyügyi központ Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszere által nyújtott szolgáltatásokat.

45. § *[Elhelyezkedési korlátozás]*

(1) A felek megállapodása alapján a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonya megszűnését követő két évig nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a korábban őt foglalkoztató különleges jogállású szerv jogos érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a különleges jogállású szerv a közszolgálati jogviszony megszüntetésekor megfelelő mértékű ellenértéket fizet, amely nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó illetmény egyharmada.

(3) Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a kötelezettség milyen mértékben akadályozza a volt köztisztviselőt – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében.

(4) Az elhelyezkedési korlátozás megszegése esetén a kötelezettség teljesítéséért fizetett ellenértéket vissza kell fizetni.

(5) A visszafizetés módjára és határidejére vonatkozó részletszabályokat a különleges jogállású szerv vezetője szabályzatban állapítja meg.

VIII. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY TARTALMA

46. § *[A különleges jogállású szerv kötelezettségei]*

(1) A különleges jogállású szerv köteles

a) a köztisztviselőt a kinevezésében foglaltak és a jogszabályok, illetve a közszolgálati szabályzat szerint foglalkoztatni, részére az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,

c) a köztisztviselő feladatainak ellátásához szükséges követelményeket (végzettség, szakképzettség, szakképesítés, tapasztalat, képességek) írásban rögzíteni,

d) a feladatok ellátását úgy megszervezni, hogy a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja,

e) a feladatok elvégzéséhez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni,

f) a munkáltató által előírt vagy engedélyezett, a köztisztviselő feladataival kapcsolatos indokolt és szükséges képzést és továbbképzést biztosítani;

g) a köztisztviselőnek az illetményt és egyéb járandóságait megfizetni,

h) a köztisztviselőnek a közszolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során indokoltan felmerült költségeit megtéríteni,

i) a köztisztviselő teljesítményét értékelni,

j) biztosítani annak lehetőségét, hogy a köztisztviselő érdekképviseleti tevékenységével kapcsolatos jogait gyakorolhassa.

(2) A köztisztviselőt csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

(3) A fogyatékossággal élő, illetve a megváltozott munkaképességű köztisztviselő foglalkoztatása során a munkáltatónak gondoskodnia kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(4)[2] A munkáltatói jogkör gyakorlója dönt azon feladatkörökről, amelyek esetében a munkába lépést megelőzően és a közszolgálati jogviszony fennállása alatt alkalmassági vizsgálat szükséges. A munkáltató köteles ingyenesen biztosítani a köztisztviselő alkalmassági vizsgálatát.

---

1 Beiktatta: 2021. évi L. törvény 39. § (2). Hatályos: 2022. I. 1-től.
2 Megállapította: 2023. évi CIX. törvény 75. §. Hatályos: 2024. IX. 1-től.

(5) A különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője köteles az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben közszolgálati szabályzatot kiadni.

(6)[1] A különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője közszolgálati szabályzatban határozza meg

a) a közszolgálati jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan a köztisztviselőt terhelő kötelezettségeket,

b) a munkáltatói jogkör gyakorlóját a kinevezéssel kapcsolatban és a közszolgálati jogviszony fennállása alatt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás megállapításával kapcsolatban terhelő kötelezettségekre vonatkozó részletes szabályokat,

c) a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségével összefüggő munkáltatói kötelezettségeket, valamint az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó tájékoztatási kötelezettségeket,

d) az atipikus foglalkoztatási formára való áttérés köztisztviselő általi kezdeményezésére és a kérelem elbírálására vonatkozó szabályokat.

47. § *[A köztisztviselő kötelezettségei]*

(1) A köztisztviselő köteles

a) feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak, a hivatásetikai elveknek és a vezetői döntéseknek megfelelően, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan, a kulturált ügyintézés szabályai szerint ellátni,

b) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni,

c) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,

d) vezetőkkel és munkatársakkal együttműködni,

e) munkáját személyesen ellátni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő.

(2) A köztisztviselő köteles felettese utasítását végrehajtani.

(3) A köztisztviselő köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével:

a) bűncselekményt, illetve szabálysértést valósítana meg;

b) más személy életét, testi épségét vagy egészségét, illetve a környezetét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(4) A köztisztviselő az utasítás végrehajtását megtagadhatja, ha annak teljesítése

a) az életét, egészségét vagy testi épségét, közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy

b) jogszabályba, a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne.

(5) A köztisztviselő köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba vagy a munkáltató által kiadott normatív utasításba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a köztisztviselő a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg. A köztisztviselőt az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti.

(6) Ha az utasítást adó a köztisztviselőnek nem közvetlen felettese, akkor a közvetlen felettes útján kell az írásba foglalást kérni.

(7) A köztisztviselő, ha felettese döntésével, illetve utasításával nem ért egyet, jogosult különvéleményét írásba foglalni. Emiatt hátrány nem érheti.

(8) Az utasítás jogszerű megtagadása nem menti fel a köztisztviselőt az alól, hogy munkavégzés céljából továbbra is rendelkezésre álljon, és a jogszerű utasításokat teljesítse.

(9) Ha a köztisztviselő az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát, a kieső időre illetményre jogosult.

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 224. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(10) A köztisztviselő a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

(11) A köztisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) keresőképtelensége időtartamára,

b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,

c) kötelező orvosi vizsgálata időtartamára,

d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén naponta kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,

f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

g) a munkáltató által előírt vagy engedélyezett továbbképzésben és képzésben való részvételhez szükséges időre,

h) önkéntes, illetve létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára,

i) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára,

j) bíróság, illetve hatóság eljárásában való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára,

l) e törvényben, e törvény végrehajtására kiadott jogszabályban, valamint a közszolgálati szabályzatban meghatározott időtartamra, továbbá

m) a munkáltató engedélye alapján,

n)[1] a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,

o)[2] a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a köztisztviselővel közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.

(11a)[3] Mentesül az apa a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól legkésőbb

a) a gyermeke születését követő, vagy

b) gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig két munkanapra.

(11b)[4] A (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezmény az apát akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(11c)[5] Nem jogosult az apa a (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményre, ha a 63. § (12) vagy (12a) bekezdése alapján tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(11d)[6] A (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményt a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani.

(12)[7] A (11) bekezdés *n)* pontja szerinti esetben a köztisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. Az igénybevételről a köztisztviselő legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

---

1 Beiktatta: 2020. évi LXV. törvény 26. § (1). Hatályos: 2020. IX. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
5 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
6 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
7 Beiktatta: 2020. évi LXV. törvény 26. § (2). Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § c).

(13)[1] A (11) bekezdés *o)* pontja szerinti esetben a köztisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – a gondozás indokoltságáról szóló igazolás bemutatását követően –, legfeljebb két részletben kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

48. § *[A köztisztviselő képzése, továbbképzése]*

(1) A köztisztviselő jogosult és köteles a munkáltató által előírt képzésben, továbbképzésben vagy átképzésben – ideértve a közigazgatási vezetőképzést is – (a továbbiakban együtt: továbbképzés) részt venni.

(2) A továbbképzést – kivéve, ha jogszabály másként rendelkezik – a Nemzeti Közszolgálati Egyetem biztosítja.

(3) A Nemzeti Közszolgálati Egyetem a közszolgálati továbbképzési rendszer működtetése során

a) ellátja a továbbképzési programok fejlesztésével összefüggő feladatokat,

b) ellátja a közszolgálati továbbképzési és vezetőképzési programok megvalósításával összefüggő feladatokat,

c) ellátja a továbbképzési programok minőségügyi követelményeinek biztosításával összefüggő feladatokat,

d) tervszerűen és rendszeresen gondoskodik a továbbképzések során közreműködő oktatók és vizsgáztatók szakmai, oktatás-módszertani és felnőttoktatói továbbképzéséről,

e) működteti a továbbképzési programok minősítésének rendszerét.

(4) A köztisztviselő a (3) bekezdésben meghatározott feladatok ellátásában, a köztisztviselők továbbképzésének keretein belül oktatói, tananyag-fejlesztői, illetve oktatásszervezői feladatra munkaviszonyt is létesíthet.

(5) A köztisztviselőnek előírt továbbképzés és az ezzel összefüggő beszámolási vagy vizsgakötelezettség teljesítése miatt kieső munkaidőre járó illetményét a különleges jogállású szerv köteles megtéríteni.

(6) A továbbképzés költségeit a köztisztviselő köteles megtéríteni a különleges jogállású szervnek, ha neki felróható okból a továbbképzést elmulasztja, illetve az előírt követelményeket nem teljesíti, vagy ha hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel, érdemtelenség jogcímén alapuló felmentéssel szűnt meg a közszolgálati jogviszonya, valamint arra figyelemmel szüntették meg közszolgálati jogviszonyát közös megegyezéssel, hogy a nemzetbiztonsági ellenőrzés alá eső álláshelyre történő áthelyezéséhez nem járult hozzá. Ha a köztisztviselő a továbbképzést a munkáltatónak felróható okból mulasztja el, illetve nem teljesíti, akkor a továbbképzés költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Nincs megtérítési kötelezettsége a köztisztviselőnek az iskolarendszeren kívüli kötelező továbbképzés költségei esetében, kivéve az idegen nyelvi képzést, valamint a külföldi képzést, továbbképzést.

(7) Ha az (1) bekezdésben meghatározott képzés távoktatási módszertanra épül, a munkáltató munkaidőn túl tanulás céljából köteles biztosítani – a munkáltató által meghatározott helyen és módon – a köztisztviselő felkészülését támogató technikai feltételeket.

(8) Ha a köztisztviselő képzésben – ide nem értve az (1) bekezdés, valamint a 49. § szerinti képzést – vesz részt és ez érinti a munkaidejét, köteles ezt engedélyeztetni a munkáltatójával. A munkáltató engedélye alapján a köztisztviselő mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a tanulmányok folytatásához szükséges időre, ennek időtartamára illetményre jogosult. A köztisztviselő köteles ledolgozni a tanulmányi célú mentesítés időtartamát.

(9) A mentesítés mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 225. § (3). Hatályos: 2023. I. 1-től.

(10) A (9) bekezdésben foglaltakon túl a munkáltató vizsgánként – ha egy vizsganapon a köztisztviselőnek több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként – a vizsga napját is beszámítva négy munkanapra köteles a köztisztviselőt mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül.

(11) A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanapra köteles a köztisztviselőt mentesíteni a munkavégzési kötelezettsége alól.

(12) A munkáltató a köztisztviselő kérésének megfelelően köteles a (10)–(11) bekezdés szerint mentesíteni a köztisztviselőt munkavégzési kötelezettsége alól.

49. § *[A tanulmányi szerződés]*

(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a köztisztviselő pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül közszolgálati jogviszonyát nem szünteti meg. A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.

(2) Nem köthető tanulmányi szerződés

a) jogszabály vagy közszolgálati szabályzat alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá,

b) ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a köztisztviselőt.

(3) Tanulmányi szerződést csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével köthet a köztisztviselő más különleges jogállású szervvel, illetve más munkáltatóval.

(4) A tanulmányi szerződésben meg kell határozni a munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét, továbbá – a támogatás mértékével arányosan – a köztisztviselő által a munkáltatónál kötelezően közszolgálati jogviszonyban töltendő idő tartamát, amely öt évnél hosszabb nem lehet.

(5) A munkáltatónál közszolgálati jogviszonyban töltendő idő tartamába – a tanulmányi szerződés ellenkező kikötése hiányában – nem számít be a közszolgálati jogviszony szünetelésének az az esete, amelyre a köztisztviselőt szabadság nem illeti meg.

(6) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

(7) Ha a munkáltató a támogatást nem biztosítja vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a köztisztviselő mentesül a szerződésből folyó kötelezettségei alól.

(8) Ha a támogatásban részesülő köztisztviselő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetve a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését.

(9) Ha a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

(10) A tanulmányi szerződést mindkét fél felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy annak teljesítése aránytalan sérelemmel járna.

(11) A köztisztviselő felmondása esetén a munkáltató az általa nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a köztisztviselő a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét tölti le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

(12) Az (1) bekezdés alkalmazásában a közszolgálati jogviszony köztisztviselő általi megszüntetésének minősül a jogviszonynak a 39. § (1) bekezdés *a)* és *c)* pontja alapján történő megszüntetése.

(13) A (8) bekezdést kell alkalmazni abban az esetben is, ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya a 38. § (1) bekezdés *f)* pontja alapján szűnik meg.

(14) Bármely fél szerződésszegése esetén a másik fél a szerződésszegésből eredő esetleges kárát a Ptk. szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre vonatkozó rendelkezései alapján érvényesítheti.

(15) A felek tanulmányi szerződéssel kapcsolatos személyiségi jogainak megsértése esetén jogkövetkezményként a Ptk. 2:51.–2:53. §-át kell alkalmazni.

50. § *[A köztisztviselői hivatás etikai alapelvei]*

(1) A köztisztviselőre vonatkozó hivatásetikai alapelvek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt hivatásetikai alapelveken túlmenően a vezetőkkel szemben további etikai alapelvek különösen a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

(3) A hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait a különleges jogállású szerv vezetője állapítja meg. Az etikai vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható büntetés a figyelmeztetés vagy a megrovás.

(4) A kölcsönös együttműködési kötelezettség és a III. Fejezetben foglalt alapelvek maradéktalan érvényesülése érdekében a köztisztviselő köteles a munkáltatóját tájékoztatni arról, ha vele szemben közvádra üldözendő bűntett megalapozott gyanúját közölték. A kötelezett a munkáltatót erről a megalapozott gyanú közlését követő tizenöt napon belül köteles írásban tájékoztatni, e határidő elmulasztása esetén a köztisztviselő igazolással élhet.

(5) Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a munkáltató tudomást szerzett, kivéve, ha a köztisztviselő a tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tud eleget tenni, ez esetben a (4) bekezdésben foglalt határidőt az akadály elhárulását követő naptól kell számítani.

(6) A (4) bekezdés szerinti esetben nincs helye az etikai eljárás lefolytatásának.

51. § *[Együttalkalmazási tilalom, összeférhetetlenség]*

(1) Nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha a köztisztviselő ezáltal hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

(2)[1] A köztisztviselő további jogviszonyt – tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és az állami projektértékelői jogviszony (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység), továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység kivételével – csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélyével létesíthet. A gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt, valamint a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt, annak létesítését megelőzően a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban be kell jelenteni, ha e jogviszony keretében végzett tevékenység a köztisztviselő álláshely szerinti feladataival közvetlenül összefügg.

(3) A köztisztviselő a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának előzetes engedélye alapján létesíthet, ha a munkavégzés időtartama részben azonos a köztisztviselő beosztás szerinti munkaidejével.

(4) A köztisztviselő

a) nem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné;

b) pártban tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében – az országgyűlési, az európai parlamenti, illetve a helyi önkormányzati választásokon jelöltként való részvételt kivéve – közszereplést nem vállalhat;

1 Módosította: 2023. évi IX. törvény 55. § a), 2025. évi LXXX. törvény 267. § a).

c) nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a gazdasági társaság önkormányzati, köztestületi többségi tulajdonban, vagy a (10) bekezdés *f)* pontja szerinti szervezet közvetlen vagy közvetett tulajdonában, vagy tartósan állami tulajdonban van, vagy az állami tulajdonos különleges jogokat biztosító részvény alapján delegálja, továbbá, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke – a tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezései alapján számítva – legalább ötven százalék.

(5) Nem keletkeztet összeférhetetlenséget az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagság, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése érdekében hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

(5a)[1] Nem keletkeztet összeférhetetlenséget a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvány kuratóriumában, felügyelőbizottságában betöltött tagság, valamint a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványban betöltött vagyonellenőri tisztség azzal, hogy az érintett nem vehet részt olyan döntéshozatalban, illetve nem végezhet olyan tevékenységet, amelyet a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvény 15. § (3) bekezdése tilt.

(6) Nem keletkeztet összeférhetetlenséget a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység, ha a köztisztviselő és a digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját ellátó szervezet közötti, erre irányuló megállapodást a munkáltató előzetesen engedélyezi és a tevékenység időtartama tárgyévenként a hat hónapot nem haladhatja meg.

(7) A köztisztviselő köteles haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben törvényben meghatározott összeférhetetlenségi ok merül fel, illetve ha közszolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles haladéktalanul írásban felszólítani a köztisztviselőt az összeférhetetlenség megszüntetésére (összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítás). Ha a köztisztviselő az összeférhetetlenséget a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg, közszolgálati jogviszonya megszűnik.

(8) Ha az (1) bekezdés szerinti összeférhetetlenség a közszolgálati jogviszony fennállása alatt keletkezik, akkor az érintettek megegyezése hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el, hogy melyik köztisztviselőnek szűnik meg a közszolgálati jogviszonya.

(9) A vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő a gyakorolható tevékenység, valamint a (4) bekezdés *c)* pontja szerint kivételesen folytatható tevékenység végzésére irányuló jogviszony kivételével további jogviszonyt nem létesíthet.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően a vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye alapján

a) viselhet egyesületben, érdekképviseleti szervezetben, valamint szövetkezetben tisztséget,

b) folytathat közérdekű önkéntes tevékenységet,

c) lehet alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke,

d) elláthat edzői, versenybírói játékvezetői tevékenységet,

e) folytathat tanszékvezetői tevékenységet,

f) lehet állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz)alapítványban felügyelő bizottsági tag,

g) lehet felsőoktatási intézmény oktatási feladatokat is ellátó belső szervezeti egységének vezetője,

h) létesíthet önkéntes tartalékos katonai szolgálati viszonyt.

---

1 Megállapította: 2022. évi XXIX. törvény 18. §. Hatályos: 2022. X. 13-tól.

(10a)[1] A (10) bekezdésben foglaltaktól eltérően a vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő – a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye nélkül – lehet közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvány kuratóriumának, felügyelőbizottságának tagja, valamint betölthet közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványban vagyonellenőri tisztséget azzal, hogy az érintett nem vehet részt olyan döntéshozatalban, illetve nem végezhet olyan tevékenységet, amely a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványokról szóló 2021. évi IX. törvény 15. § (3) bekezdése tilt.

(11)[2] Vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő összeférhetetlenségére a (9)–(10a) bekezdésben meghatározottakon túlmenően egyebekben a köztisztviselőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

(12) A (4) bekezdés *c)* pontját és a (6) bekezdést a vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő esetében akkor is alkalmazni kell, ha a tisztségviselés, a tagság ellátása további jogviszony létesítésével jár.

52. § *[Teljesítményértékelés]*

(1) A köztisztviselő munkateljesítményét a munkáltató írásban értékelheti. A teljesítményértékelés szükség szerint, a munkáltató mérlegelése alapján végezhető el.

(2) A köztisztviselő kérelme esetén a munkateljesítményét tárgyévben egyszer értékelni kell.

(3) A teljesítményértékelés alapján a köztisztviselő

a) illetménye az adott besorolási kategóriához tartozó összeghatáron belül legfeljebb 20%-kal csökkenthető, illetve legfeljebb 30%-kal növelhető,

b) részére teljesítményelismerés fizethető.

(4) A köztisztviselő teljesítményértékelésének szabályait a különleges jogállású szerv vezetője szabályzatban határozza meg.

(5) A teljesítményértékelés megsemmisítése iránt a köztisztviselő közszolgálati jogvitát kezdeményezhet.

IX. FEJEZET

A MUNKAIDŐ, A PIHENŐIDŐ, A SZABADSÁG

53. § *[A munkaidő, a munkarend, a munkaidőkeret]*

(1) A munkáltató a munkavégzés rendjét, a munkaidő-beosztás szabályait a különleges jogállású szerv által ellátott feladatok és a feladat ellátására létesített álláshely jellegéhez, valamint a feladatok mennyiségéhez és határidejéhez igazodóan alakítja ki (munkarend).

(2) A munkaidő heti negyven óra, a napi munkaidő nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), amelynek keretei között a munkáltató meghatározhatja a munkavégzés kezdő és befejező időpontját (általános munkarend).

(3) A kinevezés a (2) bekezdésben foglalt munkaidőnél rövidebb napi munkaidőt is megállapíthat azzal, hogy ebben az esetben az egyébként járó illetményt arányosan csökkenteni kell (részmunkaidő).

(4) A munkáltató a munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja.

(5) A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

(6) A munkaidő (3) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az erre eső napokat a köztisztviselőre irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

(7) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

1 Megállapította: 2022. évi XXIX. törvény 19. §. Hatályos: 2022. X. 13-tól.
2 Módosította: 2021. évi VIII. törvény 37. §.

(8) A munka jellegétől függően a munkáltató meghatározhatja a teljes munkaidőből kötelezően a munkahelyen töltendő idő tartamát, továbbá az ezen időtartam alatti munkavégzés egyes sajátos szabályait.

54. § *[A munkaidő-beosztás egyes szabályai]*

(1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) – a munkavégzés rendjének megszervezésével kapcsolatos általános előírások figyelembevételével – a munkáltató állapítja meg.

(2) A köztisztviselőre a kinevezéstől eltérő foglalkoztatás eseteiben a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

(3) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(4) A köztisztviselő munkaidő-beosztását a munkáltató az általános munkarendtől eltérően is megállapíthatja.

(5) A köztisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(6) A köztisztviselő beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(7) A munkaidő nem haladhatja meg

a) a (6) bekezdés *a)* pontja szerinti esetben a munkaidőkeret, ennek hiányában, heti átlagban a napi nyolc órát, és

b) a (6) bekezdés *b)* pontja szerinti esetben a munkaidőkeret, ennek hiányában, havi átlagban a heti negyven órát.

(8) A köztisztviselő beosztás szerinti munkaidejébe a meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát is bele kell számítani.

(9) A köztisztviselő beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet, valamint a készenlét teljes tartamát bele kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(10) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(11) A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő), amelyek között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

55. § *[A munkaszüneti napokra vonatkozó rendelkezések]*

(1)[1] Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 24–26.

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő különleges jogállású szervnél,

b) az idényjellegű tevékenység keretében,

c) társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

d) külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott köztisztviselő számára osztható be.

(3) A különleges jogállású szerv akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére

a) a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében

kerül sor.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

---

1 Megállapította: 2026. évi LXXII. törvény 7. §. Hatályos: 2026. XI. 14-től.

(5) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által évenként kiadott, az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását szabályozó rendeletet a köztisztviselőkre is alkalmazni kell.

56. § *[A munkaközi szünet és a pihenőidő]*

(1) Ha a napi munkaidő a hat órát meghaladja, a köztisztviselő részére a munkaidőn túl – a munkavégzés megszakításával – napi harminc perc, valamint minden további három óra munkavégzés után a köztisztviselő részére legalább húsz perc munkaközi szünetet kell egybefüggően biztosítani.

(2) A köztisztviselőnek a munkaközi szünetet úgy kell igénybe vennie, hogy – szükség szerint a munkaközi szünet megszakításával is – vezetője rendelkezésére tudjon állni. A vezető rendelkezése miatt megszakított munkaközi szünet munkaidőnek minősül, amire a megszakítás idejével megegyező mértékű munkaközi szünetet kell biztosítani a megszakításra okot adó körülmény megszűnését követően azonnal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkavégzésre fordított idő tartamát be kell számítani.

(4) A köztisztviselő részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(5) A köztisztviselőt a készenlétet követően, ha munkát nem végzett, nem illeti meg pihenőidő.

(6) A köztisztviselőt hetenként két egymást követő pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie (heti pihenőnap).

57. § *[A rendkívüli munkaidő]*

(1) Rendkívüli esetben a köztisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles munkát végezni.

(2) Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,

b) a munkaidőkereten felüli munkaidő,

c) az ügyelet tartama, továbbá

d) a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a köztisztviselőnek több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

(3) Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a köztisztviselő az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

(4) A rendkívüli munkaidőt a köztisztviselő kérése esetén írásban kell elrendelni. Az ilyen munkavégzés elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának rendjét a munkáltató állapítja meg.

(5) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(6) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható köztisztviselő számára, vagy

b) az (5) bekezdésben meghatározott esetben

rendelhető el.

(7) A rendkívüli munkaidő elrendelése nem veszélyeztetheti a köztisztviselő testi épségét, egészségét, továbbá nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

(8) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kettőszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(9) A (8) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha a közszolgálati jogviszony

a) év közben kezdődött,

b) határozott időre jött létre, illetve

c) részmunkaidőre jött létre.

58. § *[Az ügyelet és a készenlét]*

(1) Rendkívüli esetben a köztisztviselő a beosztás szerinti munkaidején felül is köteles meghatározott ideig és helyen a munkavégzésre rendelkezésre állni.

(2) Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állás

a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, továbbá

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, valamint az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, illetve elhárítása

érdekében rendelhető el.

(3) A köztisztviselő a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a hivatali szervezet vezetőjének utasítása szerint munkát végezni.

(4) A munkáltató a köztisztviselő számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a köztisztviselő határozza meg oly módon, hogy a hivatali szervezet vezetőjének utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére az 57. § (4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás időtartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – különösen indokolt esetben – eltérhet. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

(7) Az ügyelet időtartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes, és elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(8) A készenlét havi időtartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(9) Készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) időtartama alatt csak a köztisztviselő hozzájárulásával rendelhető el, ha az elrendelést megelőző százhatvannyolc órás időszakban a köztisztviselő a heti pihenőnapján készenlétet teljesített.

59. § *[A rendkívüli munkaidő, az ügyelet, a készenlét, valamint a munkaszüneti napi rendes munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke]*

(1) A köztisztviselőt rendkívüli munkaidő teljesítése esetén annak időtartamával azonos mértékű szabadidő illeti meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a köztisztviselőnek

a) a heti pihenőnapon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a teljesített munkaidő kétszeresének,

b) a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékeként a teljesített munkaidő háromszorosának

megfelelő mértékű szabadidő jár.

(3) A köztisztviselőt a napi munkaidőn túl teljesített ügyeletért, készenlétért legfeljebb annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő illeti meg. Ha az ügyeletre, készenlétre a köztisztviselő heti pihenőnapján, illetve munkaszüneti napon kerül sor, részére a (2) bekezdés szerinti szabadidő jár.

(4) A rendszeresen rendkívüli munkaidőt teljesítő köztisztviselő számára legfeljebb évi huszonöt munkanap szabadidő-átalány állapítható meg.

(5) A vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő részére akkor jár a rendkívüli munkaidőért szabadidő, illetve szabadidő-átalány, ha ezt a közszolgálati szabályzat megállapítja.

(6) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett köztisztviselőt a teljesített munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő illeti meg.

(7) A szabadidőt a rendkívüli munkaidő, illetve a (6) bekezdés szerinti munkaidő teljesítését követően legkésőbb harminc napon belül kell kiadni, ha ez nem lehetséges, meg kell váltani. A megváltás mértéke a köztisztviselő kifizetéskori illetményének a szabadidőre járó arányos összege.

60. § *[A távmunka]*

(1) A távmunka a foglalkoztató különleges jogállású szerv székhelyétől, illetve a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, ide nem értve az otthoni munkavégzést.

(2) Távmunkavégzés esetén a kinevezésnek tartalmaznia kell

a) a köztisztviselő távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatását,

b) a munkáltató és a távmunkát végző köztisztviselő közötti, a szolgálati jogviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételeit,

c) a távmunkavégzéssel összefüggésben a távmunkát végző köztisztviselőnél szükségesen és indokoltan felmerült költség elszámolásának módját.

(3) Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja.

(4) A távmunkavégzésre vonatkozó részletszabályokat a különleges jogállású szerv vezetője szabályzatban állapítja meg.

(5) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a köztisztviselő kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(6) A munkáltató a távmunkát végző köztisztviselőnek minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más köztisztviselőnek biztosít.

(7) A munkáltató tájékoztatja a köztisztviselőt

a) a munkáltató általi ellenőrzés szabályairól,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól.

(8) A munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a köztisztviselő, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

61. § *[Az otthoni munkavégzés]*

(1) A köztisztviselő és a munkáltató megállapodása esetén a köztisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén is végezheti.

(2) Ha az (1) bekezdés szerinti megállapodás ettől eltérően nem rendelkezik, a köztisztviselő a munkát a saját eszközeivel végzi.

(3) Az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá ha az otthoni munkavégzés elrendelése vagy lehetővé tétele nem jár a különleges jogállású szerv vagy a köztisztviselő számára aránytalan sérelemmel.

(4) Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő feladatokat, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és időpontját.

(5) Az otthoni munkavégzés során történt balesetre nem alkalmazhatóak a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény üzemi balesetre vonatkozó rendelkezései.

(6) Az otthoni munkavégzés részletes szabályait a különleges jogállású szerv vezetője szabályzatban állapítja meg.

62. § *[Az egyes köztisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések]*

(1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2) és (3) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben
a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a köztisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható,
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.
(3) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben a köztisztviselő beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.
(4)[1] A köztisztviselő várandósságának megállapításától a gyermeke hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő esetén gyermeke hároméves koráig
a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a köztisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható,
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el,
d) a köztisztviselő számára éjszakai munkavégzés nem rendelhető el.
(5)[2] A gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – az 57. § (5) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

63. § *[A szabadság]*

(1)[3] A köztisztviselőnek a munkában töltött idő alapján minden naptári évben 20 munkanap alapszabadság jár és az alapszabadságon felül évente a (4)–(15) bekezdésben és a 66/A. §-ban meghatározott pótszabadságot jogosult igénybe venni (a továbbiakban együtt: szabadság).
(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár a következő időszakok alapján:
a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama,
b) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
c) a hozzátartozó ápolása miatt kapott harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság idejének tartama,
d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartama,
e)[4] a 47. § (11) bekezdés *a)*, *b)*, *h)*, *j)*, *k)*, *n)* és *o)* pontjában, valamint a 47. § (11a) bekezdésében meghatározott esetek, valamint
f) minden olyan munkában nem töltött idő, amelyre a köztisztviselő illetményre jogosult.
(3)[5]
(4) A 69. § (2) bekezdése szerinti különleges jogállású szerv köztisztviselője az (1) bekezdés szerinti alapszabadságán felül az általa betöltött álláshely besorolásától függően évente:
a) tanácsos besorolásnál három munkanap,
b) vezető-tanácsos besorolásnál öt munkanap,
c) főtanácsos I. besorolásnál hét munkanap,
d) főtanácsos II. besorolásnál nyolc munkanap,
e) vezető-főtanácsos besorolásnál kilenc munkanap
pótszabadságot vehet igénybe.
(5)[6] A vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő a (4) bekezdésben szereplő pótszabadság helyett vezetői pótszabadságot vehet igénybe, amelynek mértéke évente:
a) nem önálló szervezeti egység vezetője esetén öt munkanap,

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 226. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 226. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § d), 2025. évi CXI. törvény 16. § a).
4 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 227. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
5 Hatályon kívül helyezte: 2025. évi CXI. törvény 17. § d). Hatálytalan: 2026. I. 1-től.
6 Módosította: 2025. évi CXI. törvény 17. § e).

b) önálló szervezeti egység vezetője esetén tíz munkanap,
c) a különleges jogállású szerv vezetője és annak helyettese esetén a különleges jogállású szervet létrehozó törvényben meghatározott mértékű.

(6) Ha a föld alatt állandó jelleggel, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó köztisztviselő naponta legalább három órán keresztül tevékenységét ionizáló sugárzásnak kitett munkakörülmények között végzi, évenként öt munkanap pótszabadságot, ha pedig a köztisztviselő ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságot vehet igénybe.

(7) A sugárártalomnak kitett munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül a (6) bekezdésben meghatározott pótszabadság illeti meg azt a köztisztviselőt is, akit rendszeres kettős egészségi ártalomnak kitett munkahelyen foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik egészségi ártalom sugárártalom.

(8) A köztisztviselő, ha
a) a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján
aa) az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
ab) legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján,
ac) a munkaképesség-csökkenése legalább 50 százalékos mértékű,
b) a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt (megváltozott munkaképességű személy),
c) fogyatékossági támogatásra jogosult, vagy
d) vakok személyi járadékára jogosult,
évenként öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe.

(9) A köztisztviselő a tizennyolc évesnél fiatalabb gyermek után
a) egy gyermek esetén négy,
b) két gyermek esetén nyolc,
c) kettőnél több gyermek esetén összesen tizennégy
munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult.

(10)[1] A (9) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékossággal élő gyermekenként két munkanappal nő.

(11) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

(12)[2] Az apa gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő negyedik hónap végéig nyolc, ikergyermekek születése esetén tíz munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(12a)[3] Az apa a gyermek örökbefogadása esetén, legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig nyolc, ikergyermekek örökbefogadása esetén tíz munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult.

(13) A nagyszülő unokája születése esetén öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe legkésőbb a születést követő második hónap végéig, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A pótszabadság igénybevételéhez a különleges jogállású szerv jogosult a köztisztviselő unokájának természetes személyazonosító adatait a közszolgálati nyilvántartásban kezelni.

(14) A köztisztviselő részére első házassága megkötése alkalmából legkésőbb a házasságkötést követő második hónap végéig öt munkanap pótszabadság jár.

(15) A pótszabadságot
a) a (9) és (10) bekezdés szerinti esetben a gyermek mindkét köztisztviselő szülője jogosult igénybe venni, ha a gyermekkel közös háztartásban él,

---

1 Módosította: 2025. évi V. törvény 25. § a).
2 Módosította: 2024. évi LXXI. törvény 118. § c).
3 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 227. § (2). Módosította: 2024. évi LXXI. törvény 118. § c).

b) a (13) bekezdés szerinti esetben minden köztisztviselő nagyszülő jogosult igénybe venni.

(16)[1] Az a köztisztviselő, aki vezetői pótszabadságra és a (9) és (10) bekezdés szerinti pótszabadságra nem jogosult, az ötvenedik életévének betöltésétől évente 3 munkanap pótszabadságot is igénybe vehet.

64. § *[A szabadság kiadása]*

(1)[2] A szabadságot – a 63. § (12)–(14) bekezdése szerinti pótszabadság, valamint a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – az esedékességének évében kell kiadni és kivenni.

(2) A munkáltató

a) szolgálati érdek esetén az alapszabadságot az esedékesség évét követő év márciusának utolsó napjáig adja ki,

b) a pótszabadságot – az *a)* pontra és a (6) bekezdésben foglaltakra tekintettel – az esedékesség évét követő év júniusának utolsó napjáig adhatja ki és a köztisztviselő eddig az időpontig veheti igénybe,

ha az esedékesség éve eltelt.

(2a)[3] Ha a köztisztviselő táppénz, szülési szabadság, vagy a gyermek, illetve az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság miatt nem tudja az esedékesség évében a szabadságát igénybe venni, az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül – az esedékesség évét követően is – igénybe veheti a szabadságot.

(3)[4] A (2) és (2a) bekezdés szerinti határidőt követően a szabadság nem adható ki és nem vehető igénybe.

(4) A (2) bekezdés *a)* pontjában meghatározott szolgálati érdeknek minősül különösen, ha az alapszabadság kiadása miatt

a) a szervezet alapfeladatainak folyamatos ellátása, vagy

b) az előre nem tervezhető, rendkívüli feladatok határidőre történő ellátása

nem biztosítható.

(5) A szabadság felével a köztisztviselő rendelkezik.

(6)[5] A pótszabadság – a 63. § (9), (12)–(14) bekezdése, valamint a 66/A. § szerinti pótszabadság kivételével – abban az esetben adható ki és vehető igénybe, ha az alapszabadság már kiadásra került.

(7) A munkáltató a köztisztviselőt – a (3) bekezdésben foglaltakra figyelemmel – megfelelő időn belül tájékoztatja a még igénybe nem vett szabadság mértékéről és az igénybevétel lehetőségének határidejéről.

(8)[6] A munkáltató a köztisztviselő már megkezdett szabadságát – a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – kivételesen fontos érdekből megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetve a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A köztisztviselőnek a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a különleges jogállású szerv köteles megtéríteni.

(9) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

(10) A köztisztviselő részére a szabadság arányos része jár, ha a közszolgálati jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg.

(11) A szabadságot – a (13) és (22) bekezdést kivéve – pénzben megváltani nem lehet, és a szabadság nem halmozódhat.

(12) A szabadság megváltásával kapcsolatos köztisztviselői igény elévülése a közszolgálati jogviszony megszűnésének napján kezdődik.

---

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 107. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.
2 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § e).
3 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 108. § (1). Hatályos: 2020. IV. 11-től.
4 Módosította: 2020. évi XIX. törvény 114. § b).
5 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § f).
6 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § g).

(13)[1] A közszolgálati jogviszony megszűnése és megszüntetése esetén, ha a munkáltató az arányos szabadságot – a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – nem adta ki, az arányos szabadságot – ha a köztisztviselőnek van fennmaradó szabadsága – a jogviszony megszűnését követő 40. napon kell megváltani, kivéve, ha a közszolgálati jogviszony megszűnését vagy megszüntetését követően létrehozott jogviszonyt a 37. § (5) bekezdése vagy a 38. § (5) bekezdése alapján folyamatosnak kell tekinteni.

(14) Annak a köztisztviselőnek, akinek a munkaidő-beosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók.

(15) A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a köztisztviselő két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot.

(16) Ha a köztisztviselő a közszolgálati jogviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a különleges jogállású szervnél töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett illetményt köteles visszafizetni.

(17) Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a közszolgálati jogviszony a köztisztviselő nyugdíjasnak minősülése, halála, vagy a különleges jogállású szerv jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg.

(18) Ha a köztisztviselő az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült, a köztisztviselő a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

(19) A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.

(20) Ha a szabadság mértékét érintő változásra év közben kerül sor, akkor a köztisztviselő számára az alapszabadság arányos része jár, illetve a pótszabadság arányos része vehető igénybe.

(21)[2] A köztisztviselőnek a szabadság kivételére vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a köztisztviselőt érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetve családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a köztisztviselő erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató a szabadságot a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A köztisztviselő a munkáltatói jogkör gyakorlójának felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

(22)[3] Ha a köztisztviselő a gyermek vagy az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani a gyermek vagy az unoka gondozása, a hozzátartozó ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszűnését követően.

65. § *[A betegszabadság]*

(1) A munkáltató a köztisztviselő számára a betegség miatti igazolt keresőképtelenség időtartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség időtartamára.

(3) Év közben kezdődő közszolgálati jogviszony esetén a köztisztviselő a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 64. §-ban foglalt rendelkezéseket kell azzal az eltéréssel alkalmazni, hogy ha a köztisztviselő a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

---

1 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § h).
2 Módosította: 2020. évi XIX. törvény 114. § c).
3 Megállapította: 2020. évi XIX. törvény 108. § (2). Hatályos: 2020. IV. 11-től.

(5) A betegszabadság tekintetében a 64. § (19) bekezdése megfelelően irányadó.

66. § *[A szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság]*

(1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

(3) A szülési szabadság annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt, illetve végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.

(4) A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(5) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(6) A szülési szabadság időtartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

(7) A köztisztviselő a gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(8)[1] A köztisztviselő – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjától számított három évig, de legfeljebb a gyermek tankötelezetté válásának időpontjáig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(9) Az (1)–(8) bekezdésben meghatározott szabadság megszűnik

a) a gyermek halva születése esetén,

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

c) ha a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

(10) A (9) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság időtartama – a szülést követően – hat hétnél rövidebb nem lehet.

(11) A köztisztviselőnek gyermeke személyes gondozása érdekében – a (7) bekezdésben foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt.

(11a)[2] A köztisztviselőnek unokája személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermekgondozási díj folyósításának időtartama alatt.

(12) A köztisztviselőnek hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(13) A köztisztviselőnek fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamára.

(14) A köztisztviselőnek fizetés nélküli szabadság engedélyezhető a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység időtartamára.

(15) A köztisztviselő a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban köteles írásban bejelenteni.

(16) A fizetés nélküli szabadság a köztisztviselő által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

(17) A (15) és (16) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a (13) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságra.

---

1 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 233. § i).

2 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 109. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.

66/A. §[1] *[Szülői szabadság]*

(1) A köztisztviselőt gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a közszolgálati jogviszony az igénybevételkor egy éve fennálljon.

(3) A szülői szabadságot a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A köztisztviselő az erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató a különleges jogállású szerv működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, és ennek indokát, valamint a szabadság kiadásának javasolt időpontját a köztisztviselővel egyidejűleg írásban közli.

(4)[2]

67. § *[Az igazgatási szünet]*

(1) A különleges jogállású szerv vezetője meghatározhatja azt az időszakot (igazgatási szünet), amely alatt lehetőség szerint ki kell adni az esedékessége évére járó szabadság azon részét, amellyel a munkáltató rendelkezik.

(2) A munkáltató az igazgatási szünet alatt a szabadságot úgy adja ki, hogy biztosítja a zavartalan ügymenetet, valamint a lakossági ügyfélszolgálattal rendelkező szervek esetében a folyamatos feladatellátást.

68. § *[A munka- és a pihenőidő nyilvántartása]*

(1) A munkáltató köteles nyilvántartani

a) a rendes és rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét,

c) az alap- és a pótszabadság, valamint

d) az egyéb munkaidő-kedvezmények

időtartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés *a)* pontja szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató – a köztisztviselők igényének megismerése után – a tárgyévben február végéig éves szabadságolási tervet készíthet a szabadságok tárgyévi ütemezéséről, s arról a köztisztviselőket tájékoztatja.

X. FEJEZET

AZ ILLETMÉNY, AZ ILLETMÉNYEN FELÜLI JUTTATÁSOK

69. § *[Az illetmény]*

(1)[3]

(2)[4] Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága, a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára, a Nemzeti Választási Iroda, a Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság köztisztviselője közszolgálati jogviszonya alapján havonta a 2. melléklet szerinti illetményre jogosult, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója állapít meg az álláshelyhez tartozó besorolás szerinti sávon belül.

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 228. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Hatályon kívül helyezte: 2023. évi LXX. törvény 108. § c). Hatálytalan: 2024. I. 1-től.
3 Hatályon kívül helyezte: 2025. évi CXI. törvény 17. § f). Hatálytalan: 2026. I. 1-től.
4 Módosította: 2020. évi CXXVII. törvény 18. § b).

(3)[1] A (2) bekezdés szerinti különleges jogállású szerv vezetője és annak helyettese a különleges jogállású szervet létrehozó törvényben meghatározott mértékű illetményre jogosult.

(4)[2] Az 5. § (2) bekezdése szerinti vezénylés vagy kirendelés esetén az illetmény összegére a (2) bekezdés helyett a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény, a honvédek jogállásáról szóló kormányrendelet, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának jogállásáról szóló törvény vagy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, ha az a foglalkoztatottra kedvezőbb szabályt állapít meg.

(5) Az illetmény összegének legalább a garantált bérminimum összegét el kell érnie.

(6) Havi illetmény esetén az egy órára járó illetmény meghatározása során a havi illetmény összegét osztani kell

a) általános teljes napi munkaidő esetén: 174 órával,

b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén: 174 óra időarányos részével.

(7) A köztisztviselő megállapított illetménye az adott naptári évben a teljesítményértékelése alapján módosítható.

(8) Az illetményt száz forintra kerekítve kell megállapítani. A kerekítés nem minősül munkáltatói intézkedésen alapuló, az általánostól eltérő illetmény megállapításnak.

70. § *[Díjazás munkavégzés hiányában]*

(1) A köztisztviselőt, ha a különleges jogállású szerv működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) illetmény illeti meg.

(2) A köztisztviselőt, ha a 47. § (11) bekezdés *k)* vagy *m)* pontja alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre a munkáltatóval történt megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(3) A köztisztviselőt illetmény illeti meg

a) a szabadság időtartamára,

b)[3] a 47. § (11) bekezdés *c)–g)*, *j)* és *n)* pontjában meghatározott esetekben,

c) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő,

d) a munkaszüneti nap miatt kiesett időre.

(4) A betegszabadság tartamára az illetmény 70%-a jár.

(5)[4] A köztisztviselő a 66/A. § alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a köztisztviselőnek megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

71. § *[Az illetmény védelme]*

(1) Az illetményt – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a magyar törvényes pénznemben kell megállapítani és kifizetni.

(2) Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

72. § *[Az illetmény kifizetésének szabályai]*

(1) A köztisztviselőt az e törvény alapján megillető illetmény kifizetése a köztisztviselő által választott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.

---

1 Módosította: 2025. évi CXI. törvény 16. § b).
2 Módosította: 2020. évi CLII. törvény 67. § (3) b), 2024. évi XX. törvény 51. §, 2024. évi LXXI. törvény 118. § d), 2025. évi CXI. törvény 16. § c).
3 Módosította: 2020. évi LXV. törvény 27. § b).
4 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 229. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.

(2) A fizetési számlához kapcsolódóan a köztisztviselő részére legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulás adható.

(3)[1] A köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét, azzal, hogy az illetmény külföldi fizetési számlára utalása esetén az átutalás költsége a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv erre irányuló döntése alapján a köztisztviselőt terheli.

(4) A köztisztviselő részére járó illetményt havonta utólag, egy alkalommal kell elszámolni és kifizetni. Ha a jogviszony egy hónapnál rövidebb ideig tart, az illetményt a jogviszony végén kell elszámolni és kifizetni.

(5) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv a köztisztviselő illetményét a 69. § (6) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

(6)[2] Az illetményt a tárgyhónapot követő ötödik napig ki kell fizetni, külföldi számla választása esetén ezen határnapig el kell utalni.

(7)[3] Az illetmény bankszámlára utalással történő kifizetése esetén a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szervnek úgy kell eljárnia, hogy a köztisztviselő illetményével a bérfizetési napon rendelkezhessen. Külföldi fizetési számlára utalás esetén a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv köteles eddig a napig az utalást kezdeményezni.

(8) Az illetményt a köztisztviselő részére kell kifizetni, kivéve, ha erre mást felhatalmaz, vagy bírósági vagy más hatósági határozat ebben korlátozza.

(9) Ha a jogviszony a kifizetés előtt megszűnt, az illetményt a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv köteles az esedékesség napján a köztisztviselő által megadott címre elküldeni. Az elküldés költségei a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szervet terhelik.

(10) Az illetményt, ha az illetményfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.

(11) A késedelem idejére a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni.

(12) A köztisztviselőnek járó vagy adható juttatások és támogatások pénzbeli kifizetésére e § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

73. § *[Az elszámolás]*

(1) A köztisztviselő részére illetményéről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a köztisztviselő a kiszámítás helyességét, valamint az illetményből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. Az írásbeli elszámolásnak tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés jogcímén kifizetett díjazást is.

(2) Ha az illetmény tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a köztisztviselőt a tárgyhónapra vonatkozó illetmény-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi illetmény elszámolásakor tájékoztatni kell. Az illetménykülönbözetet a következő havi illetménnyel egyidejűleg ki kell fizetni. A köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv a jogalap nélkül kifizetett illetményt az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

74. § *[Az illetményre vonatkozó egyéb szabályok]*

(1) Az illetményből való levonásnak – a levonásmentes illetményrészig – jogszabály, végrehajtható határozat alapján van helye.

---

1 Megállapította: 2021. évi LXXXIX. törvény 57. § (1). Hatályos: 2021. VII. 2-től.
2 Megállapította: 2021. évi LXXXIX. törvény 57. § (2). Hatályos: 2021. VII. 2-től.
3 Megállapította: 2021. évi LXXXIX. törvény 57. § (2). Hatályos: 2021. VII. 2-től.

(2) A köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv a követelését a köztisztviselő hozzájárulása alapján, illetve, ha az előlegnyújtásból, vagy a közszolgálati jogviszony év közbeni megszűnése esetén a 82. § (1) bekezdése szerinti juttatás időarányos visszafizetési kötelezettségéből ered – a levonásmentes illetményrészig – az illetményből levonhatja.

(3) Tilos az olyan illetménylevonás, amely a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak fejében, hogy a köztisztviselő jogviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

(4) Egyebekben az illetményből való levonásra a bírósági végrehajtási jogszabályok az irányadók.

(5) Az e §-ban foglalt rendelkezések irányadók a szakszervezeti tagdíj levonására is.

(6) Az illetménnyel szemben beszámításnak nincs helye.

(7) A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a köztisztviselőnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

(8) A köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv a köztisztviselő jogviszonnyal összefüggő tartozásainak megtérítésére irányuló igényét fizetési felszólítással érvényesítheti.

(9) A köztisztviselő az illetményére vonatkozó igényéről – az egyezséget kivéve – előre nem mondhat le.

(10) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes illetményrész nem engedményezhető.

(11) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. A köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv tartozását a köztisztviselő nem vállalhatja át.

75. § *[A kamat]*

A köztisztviselő és a köztisztviselőt foglalkoztató különleges jogállású szerv közötti megállapodás alapján pénztartozás után kamat köthető ki, feltéve, hogy annak mértéke nem haladja meg a Ptk. 6:47. §-a szerinti mértéket.

76. § *[Az érdemek elismerése]*

(1) A köztisztviselő a következő érdemelismerésekben részesíthető:

a) írásbeli dicséret,

b) teljesítményelismerés,

c) motivációs elismerés,

d) [1]

e) szolgálati elismerés.

(2) Az elismerésben részesítés feltételeit és az elismeréssel járó juttatás mértékét a különleges jogállású szerv vezetője állapítja meg.

(3) Az elismerések elbírálásának és elszámolásának rendjét a különleges jogállású szerv közszolgálati szabályzatában állapítja meg, és a személyi juttatások előirányzatának keretein belül biztosítja.

77. § *[A teljesítményelismerés]*

A köztisztviselő hosszabb időn át tartó kimagasló teljesítményéért és feladatainak eredményes ellátásáért teljesítményelismerésben részesíthető.

78. § *[A motivációs elismerés]*

A köztisztviselő valamely kompetenciájára, speciális képességére, ismeretére, tudására figyelemmel motivációs elismerésben részesíthető, ha az adott álláshelyen történő munkavégzése a munkáltatónak kiemelt érdeke.

79. § [2]

80. § *[A szolgálati elismerés]*

(1) A köztisztviselő szolgálati ideje alapján elismerésre jogosult, amelynek mértéke

a) huszonöt év közszolgálati jogviszonyban töltött idő esetén kéthavi,

b) harminc év közszolgálati jogviszonyban töltött idő esetén háromhavi,

c) harmincöt év közszolgálati jogviszonyban töltött idő esetén négyhavi,

---

1 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi XXIV. törvény 216. § 2. Hatálytalan: 2022. VII. 28-tól.

2 Hatályon kívül helyezte: 2022. évi XXIV. törvény 216. § 3. Hatálytalan: 2022. VII. 28-tól.

d) negyven év közszolgálati jogviszonyban töltött idő esetén öthavi, és ezt követően minden öt év közszolgálati jogviszonyban töltött idő esetén öthavi illetménynek megfelelő összeg.

(2) A szolgálati elismerés az (1) bekezdés szerinti közszolgálati jogviszonyban töltött idő betöltésének a napján esedékes.

(3) Az elismerésre jogosító idő megállapításánál

a)[1] az e törvény, a Kit., a Kttv., a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény, a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény, az állami tisztviselőkről szóló törvény és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, kormányzati szolgálati, közszolgálati, kormánytisztviselői, állami szolgálati és adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban töltött időt,

b) a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,

c) a hivatásos szolgálati jogviszony, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony időtartamát,

d) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban töltött időt,

e) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,

f) az e törvény, a Kit., a Kttv., a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény, a kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvény és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban töltött időt,

g) a 38. § (5) bekezdése szerinti jogviszony-létesítés esetén a két jogviszony közötti időtartamot, és

h) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban, politikai felsővezetőként politikai szolgálati jogviszonyban töltött időt,

i)[2] a költségvetési intézménynél egészségügyi szolgálati jogviszonyban, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban töltött időt,

j)[3] a nemzetbiztonsági szolgálati jogviszonyban és nemzetbiztonsági alkalmazotti jogviszonyban töltött időt

kell figyelembe venni.

(4) A köztisztviselő nem jogosult szolgálati elismerésre, ha másik foglalkoztatási jogviszonyban azt már megkapta.

81. § *[A céljuttatás]*

(1) A köztisztviselő az általa végrehajtott többletfeladatokra figyelemmel rendkívüli céljuttatásban részesíthető.

(2) A munkáltató – ide nem értve a helyettesítést – rendkívüli, célhoz köthető feladatot állapíthat meg a köztisztviselő részére, amelynek teljesítése a feladatának ellátásából adódó munkaterhet jelentősen meghaladja.

(3) A célhoz köthető feladat eredményes végrehajtásáért a köztisztviselő illetményén felül írásban, a célhoz köthető feladat megállapításakor vagy teljesítésének igazolásakor céljuttatást határoz meg a megállapított személyi juttatások előirányzata terhére.

(4) A munkáltató a (2) bekezdésen túl célhoz köthető feladatot állapíthat meg más különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselő részére, az érintett hivatali szervezet vezetőjének egyetértésével. A céljuttatást a célhoz köthető feladatot tűző munkáltató állapítja meg a köztisztviselő részére.

(5) A nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység célhoz köthető feladat teljesítésével is ellátható. Ellátásának időtartama a tárgyévben a hat hónapot nem haladhatja meg. A célhoz köthető feladat eredményes végrehajtásáért a céljuttatást a különleges jogállású szerv vezetője előlegezi meg.

---

1 Megállapította: 2020. évi CLII. törvény 67. § (2). Módosította: 2023. évi XXVII. törvény 20. § c).
2 Beiktatta: 2023. évi LII. törvény 178. §. Hatályos: 2024. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2024. évi LXXI. törvény 117. §. Hatályos: 2025. III. 1-től.

(6) Az (5) bekezdés szerinti célfeladat meghatározása a különleges jogállású szerv, valamint a digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő feladatok koordinációját ellátó szervezet közötti megállapodáson alapul. A megállapodás tartalmazza különösen a nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység meghatározását, a végrehajtás szabályait, a köztisztviselő díjazását, költségtérítését és az elszámolás rendjét.

(7) Az (5) és (6) bekezdés alkalmazásakor az (1)–(4) bekezdést, valamint az ideiglenes külföldi kiküldetés szabályait nem kell alkalmazni.

82. § *[A cafetéria-juttatás]*

(1) A köztisztviselő béren kívüli juttatásként a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 71. § (1) bekezdésében felsorolt juttatásokra a költségvetési törvényben meghatározott mértékig a különleges jogállású szerv vezetője által meghatározott rendben jogosult (cafetéria-juttatás).

(2) A gyermeket nevelő köztisztviselőnek gyermekenként – a gyermek tízéves koráig – az (1) bekezdés szerinti cafetéria-juttatásnál magasabb összegű cafetéria-juttatás nyújtható, azzal, hogy ez a juttatás abban az évben nyútjható utoljára, amikor a gyermek a 10. életévét betölti.

(3) A cafetéria-juttatás éves összege biztosít fedezetet az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő különleges jogállású szervet terhelő közterhek megfizetésére is.

(4) Nem jogosult cafetéria-juttatásra a külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló törvény szerinti külképviselet által foglalkoztatott munkavállaló és külképviselet által foglalkoztatott házastárs, a 35. § szerinti szakértői tevékenységet ellátó köztisztviselő, továbbá a köztisztviselő azon időtartam vonatkozásában, amely alatt illetményre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. A harminc napot meghaladó távollét esetében a köztisztviselőt a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A távollétek időtartamát – a jogosultság szempontjából – nem lehet összeszámítani.

(5) A hivatali szervezet vezetője a közszolgálati szabályzatban rendelkezik a cafetéria-juttatás igénybevételének részletes szabályairól, elszámolásának rendjéről és visszatérítésének szabályairól.

83. § *[Egyéb juttatások, támogatások]*

(1) A köztisztviselő részére további visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő juttatás biztosítható. Ilyen juttatások különösen:

a) a lakhatási jellegű támogatások (lakásépítési és -vásárlási támogatás, bérletidíj-hozzájárulás),

b) az egyéb szociális jellegű támogatás,

c) a tanulmányi jellegű támogatások,

d) a gyermeknevelési és családalapítási támogatások.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt juttatások típusait, mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a különleges jogállású szerv vezetője szabályzatban állapítja meg.

XI. FEJEZET

A KÁRTÉRÍTÉSI ÉS FEGYELMI FELELŐSSÉG

84. § *[A fegyelmi felelősség]*

(1) Fegyelmi vétséget követ el a köztisztviselő, ha közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi.

(2) A fegyelmi vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések:

a) megrovás,

b) illetménycsökkentés besorolási kategórián belül,

c) vezetői álláshelyről nem vezetői álláshelyre helyezés,

d) hivatalvesztés.

(3) A köztisztviselő a fegyelmi büntetés hatálya alatt áll

a) a (2) bekezdés *b)* pontjában meghatározott büntetésnél 1 évig;

b) a (2) bekezdés *c)* pontjában meghatározott büntetés végrehajtásától számított 2 évig;

c) a (2) bekezdés *d)* pontjában meghatározott büntetésnél 3 évig.

Az időtartam elteltével a fegyelmi büntetést minden nyilvántartásból törölni kell.

(4) A köztisztviselő a fegyelmi büntetéséről a közszolgálati jogviszony tartama alatt köteles számot adni. Ha a közszolgálati jogviszony hivatalvesztés miatt szűnt meg, a volt köztisztviselő különleges jogállású szervnél három évig nem alkalmazható.

(5) Fegyelmi vétséget követ el az is, aki az 50. § (4) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségét elmulasztja, mulasztása miatt igazolással nem élt, és a munkáltató tudomására jut, hogy a köztisztviselő ellen büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént.

(6) A köztisztviselő a fegyelmi eljárás megindulásától kezdődően – a (7) bekezdés szerinti felfüggesztés esetén annak időtartama alatt – kérheti azonnali hatályú felmentését. Ebben az esetben végkielégítés nem illeti meg a köztisztviselőt.

(7) A munkáltató a köztisztviselőt a büntetőeljárás idejére állásából felfüggesztheti. A felfüggesztés idejére illetmény jár, a felfüggesztés megszüntetéséig ennek 50%-át vissza kell tartani. A visszatartott összeget a büntetőeljárás lezárását követően ki kell fizetni, kivéve, ha az eljárás eredményeképpen a köztisztviselő büntetőjogi felelősségének megállapítására kerül sor.

(8) Az (5) bekezdés szerinti fegyelmi eljárás lefolytatása esetén nincs helye az 50. § (3) bekezdése szerinti etikai eljárás lefolytatásának.

(9) Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltató köteles az eljárást megindítani. Nem lehet fegyelmi eljárást indítani, ha a kötelezettségszegés felfedezése óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség elkövetése óta három év eltelt.

(10) A munkáltató megrovás fegyelmi büntetést fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül is kiszabhat, ha a tényállás megítélése egyszerű és a kötelezettségszegést a köztisztviselő elismeri.

(11)[1] Ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult és az anélkül fejeződött be, hogy megállapították volna a köztisztviselő felelősségét, a három hónapos határidőt szabálysértési eljárásban az eljárás befejezéséről szóló jogerős határozat, illetve büntetőeljárásban a bíróság jogerős vagy véglegessé vált határozatának, valamint az ügyészség, a Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatal, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható határozatának különleges jogállású szerv részére történő közlésétől, a hároméves határidőt szabálysértési eljárásban az eljárás jogerős befejezésétől, illetve büntetőeljárásban a büntetőeljárásnak a bíróság jogerős ügydöntő határozatával vagy véglegessé vált nem ügydöntő végzésével történő befejezésétől, vagy az ügyészségnek, a Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatalnak vagy a nyomozó hatóságnak a feltételes ügyészi felfüggesztés vagy közvetítői eljárás céljából történő felfüggesztésről szóló, illetve további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozata meghozatalától kell számítani.

(12) Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani.

(13) A vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltató a fegyelmi eljárás alá vont köztisztviselőt legfeljebb a fegyelmi határozat kihirdetéséig állásából felfüggesztheti, ha jelenléte a tényállás tisztázását gátolná vagy a kötelezettségszegés súlya és jellege a munkahelytől való távoltartást indokolja. A hivatalvesztés büntetéssel – az erről szóló határozat jogerőre emelkedéséig – a felfüggesztés együtt jár.

(14) Azonnal meg kell szüntetni a felfüggesztést, ha annak indoka már nem áll fenn.

1 Módosította: 2026. évi XXXIV. törvény 319. § a).

(15) A felfüggesztés idejére illetmény jár, ennek azonban 50%-át a felfüggesztés megszüntetéséig vissza kell tartani. A teljes illetményt vissza kell tartani a hivatalvesztést kimondó fegyelmi határozat kézbesítésétől kezdve, annak jogerőre emelkedéséig.

(16) A visszatartott összeget a fegyelmi határozat jogerőre emelkedése után ki kell fizetni, kivéve, ha a hivatalvesztést kimondó határozat vált jogerőssé.

(17) Meg kell szüntetni a fegyelmi eljárást, ha

a) annak tartama alatt a közszolgálati jogviszony megszűnik,

b) a fegyelmi eljárás megindítására a (9), (11) és (12) bekezdésben meghatározott határidő után kerül sor,

c) a köztisztviselő a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható, vagy

d) a felelősségre vonást kizáró ok áll fenn.

(18) A fegyelmi eljárás megszüntetéséről a (17) bekezdés *a)* pontja esetén a munkáltató, *b)–d)* pontja esetében a fegyelmi tanács dönt.

(19) A fegyelmi határozatot az ellene benyújtott kereset jogerős elbírálásáig – a hivatalvesztés büntetés kivételével – végrehajtani nem szabad. Ha azonban a köztisztviselő a kereset benyújtására nyitva álló határidő eltelte vagy a kereset jogerős elbírálása előtt a közszolgálati jogviszonyát megszünteti, a határozat azonnal végrehajthatóvá válik.

(20) Ha a közszolgálati jogviszony a (2) bekezdés *b)–d)* pontjában meghatározott, jogerősen kiszabott fegyelmi büntetés végrehajtása előtt vagy annak végrehajtása közben megszűnik, a büntetést vagy annak hátralévő időtartamát különleges jogállású szervnél kell végrehajtani, feltéve, hogy a köztisztviselő a büntetés végrehajthatóságától számított három éven belül ismételten közszolgálati jogviszonyt létesít.

85. § *[A fegyelmi eljárás szabályai]*

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlójának személye, a vizsgálóbiztos személye, valamint a fegyelmi tanács összetétele a fegyelmi eljárás alá vont köztisztviselő által a fegyelmi eljárás megindításának időpontjában betöltött álláshely besorolásához igazodik.

(2) A (9), (13), (19), (21), (29) és (34) bekezdésben meghatározott határidők – indokolt esetben, figyelemmel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére, egy alkalommal – tíz nappal meghosszabbíthatók. A meghosszabbításról a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt.

(3) A fegyelmi eljárással összefüggésben lényeges eljárási szabálysértésnek minősül,

a) ha a fegyelmi eljárást nem a fegyelmi jogkör gyakorlója rendeli el,

b) ha a fegyelmi tanács elnökének, valamint a tagjának a jogkörét nem az arra jogosult gyakorolja,

c) ha a (26) bekezdés szerinti összeférhetetlenségi szabályokat megsértik,

d) ha a (8) bekezdésben meghatározott értesítési kötelezettséget megsértik,

e) ha olyan kötelezettségszegés miatt szabnak ki fegyelmi büntetést, amelyet a munkáltatói jogkör gyakorlója nem közölt írásban a köztisztviselővel a vizsgálat során,

f) ha a fegyelmi tanács nem a zárt ülésén hozza meg a határozatot,

g) ha a fegyelmi tanács zárt ülésén a tanács tagjain és a jegyzőkönyvvezetőn kívül más is részt vesz,

h) ha a fegyelmi határozat nem jelöli meg az elkövetett konkrét kötelezettségszegéseket, illetve a határozat nem tartalmaz indokolást, vagy indokolása nem tartalmazza a tényállás leírását, továbbá

i) ha a vizsgálat során a (16) bekezdésben foglaltakat nem tartják be.

(4) A fegyelmi eljárás lefolytatásával összefüggő költségeket mindenki maga előlegezi és a különleges jogállású szerv viseli. Ha azonban a köztisztviselő fegyelmi felelősségét jogerősen megállapították, a köztisztviselő viseli az általa indítványozott eljárási cselekmények, illetve a részéről igénybe vett jogi képviselő költségeit. A munkáltatói jogkör gyakorlója méltányosságból mérsékelheti vagy elengedheti a köztisztviselőt terhelő költségek viselését.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a fegyelmi eljárást felfüggesztheti

a) – legfeljebb az akadály megszűnéséig –, ha a köztisztviselő önhibáján kívüli okból védekezését a (19) bekezdésben meghatározottak szerint nem tudja előterjeszteni,

b) ha a kötelezettségszegés miatt büntető- vagy szabálysértési eljárás indult – legfeljebb az eljárás jogerős befejezéséig –, feltéve, ha enélkül a tényállás nem tisztázható.

Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a vizsgálóbiztos javaslatára a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását.

(6) A fegyelmi tanács elnöke a fegyelmi eljárást az akadályoztatás okának megszűnéséig felfüggesztheti, ha a köztisztviselő tartós akadályoztatása miatt önhibáján kívül nem tud részt venni a tárgyaláson. Ha a felfüggesztés indoka megszűnik, a fegyelmi tanács elnöke haladéktalanul elrendeli az eljárás folytatását.

(7) Ha a köztisztviselő elháríthatatlan ok miatt tartósan nem tud munkavégzésre rendelkezésre állni, illetve munkavégzési kötelezettségét teljesíteni, az ok megszűnéséig nem lehet a köztisztviselőt a 84. § (13) bekezdése szerint állásából felfüggeszteni.

(8) A köztisztviselőt a fegyelmi eljárás megindításáról – a fegyelmi eljárás megindításával egyidejűleg – a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értesíti. Az írásbeli értesítésnek tartalmaznia kell, hogy mely kötelezettségszegéssel gyanúsítják.

(9) A fegyelmi eljárás első szakasza a vizsgálat, amelynek lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindításától számított három munkanapon belül írásban vizsgálóbiztost jelöl ki a különleges jogállású szervnek a fegyelmi eljárás alá vontnál magasabb besorolású, ennek hiányában vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselői közül. Vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő esetén a különleges jogállású szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű vezetői álláshelyet betöltő közszolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottjai közül kell kijelölni a vizsgálóbiztost.

(10) Nem lehet vizsgálóbiztos az, akivel szemben a (26) bekezdés *b)–d)* pontjában meghatározott összeférhetetlenségi ok áll fenn.

(11) Testület által kinevezett köztisztviselő fegyelmi ügyében a testület jelöli ki a vizsgálóbiztost.

(12) A vizsgálóbiztosnak a vizsgálóbiztosi feladatai ellátásáért külön nem jár díjazás.

(13) A vizsgálóbiztos a kijelölésétől számított tíz munkanapon belül köteles a vizsgálatot lefolytatni.

(14) A vizsgálat időtartama alatt a munkáltatói jogkör gyakorlója a fegyelmi eljárás tárgyát képező eredeti kötelezettségszegés mellett – az eredeti kötelezettségszegéssel összefüggő – egyéb kötelezettségszegésre is kiterjesztheti a fegyelmi eljárást. A kötelezettségszegést írásban kell közölni a köztisztviselővel. Ebben az esetben a (15) és (16) bekezdés megfelelően alkalmazandó.

(15) A vizsgálat során a vizsgálóbiztos köteles a kötelezettségszegés elkövetésével alaposan gyanúsított köztisztviselőt meghallgatni. A vizsgálóbiztos a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

(16) A vizsgálat során a köztisztviselővel közölni kell a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait. Módot kell részére adni, hogy azokra észrevételt tehessen és további bizonyítást javasolhasson. Lehetővé kell számára tenni, hogy az ügy iratait megtekinthesse. A köztisztviselő védekezéséről, a lefolytatott bizonyításról, valamint arról, ha a köztisztviselő valamely eljárási cselekményen nem jelenik meg, jegyzőkönyvet kell felvenni.

(17) Nem akadálya a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a köztisztviselő – az értesítés ellenére – nem jelenik meg a (15), illetve a (16) bekezdés szerinti eljárási cselekményen.

(18) A köztisztviselő a vizsgálat folyamán jogi képviselőt vehet igénybe. A köztisztviselő kérelmére a fegyelmi eljárás során a különleges jogállású szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv képviselőjének részvételét, képviseleti jogának gyakorlását lehetővé kell tenni. A köztisztviselő meghallgatását úgy kell kitűzni, hogy azon jogi képviselője, valamint – a köztisztviselő ilyen irányú kérését követően – az érdekképviseleti szerv képviselője is jelen lehessen.

(19) Ha a köztisztviselő meghallgatására tartós akadályoztatása miatt a vizsgálat időtartama alatt nem kerülhet sor, a kötelezettségszegés elkövetésével kapcsolatos megállapításokat és azok bizonyítékait vele írásban kell közölni, és nyolcnapos határidő kitűzésével fel kell szólítani, hogy védekezését terjessze elő. Nem akadálya a fegyelmi eljárás lefolytatásának, ha a köztisztviselő védekezését határidőben nem terjeszti elő.

(20) A vizsgálatot – az (5) bekezdésben foglalt eseteket kivéve – a fegyelmi eljárás megindításától számított hatvan napon belül be kell fejezni.

(21) A vizsgálóbiztos a vizsgálat lezártától számított nyolc napon belül köteles megküldeni az ügy összes iratát saját véleményével ellátva a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

(22) A munkáltatói jogkör gyakorlója – a vizsgálóbiztos javaslatára – a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül a 84. § (2) bekezdés *a)–c)* pontja szerinti fegyelmi büntetést tárgyalás nélkül is kiszabhat, ha

a) a köztisztviselő a kötelezettségszegést a vizsgálat során elismeri,

b) a köztisztviselő a tárgyalásról lemond,

c) a tényállás megítélése egyszerű, és

d) a büntetés célja tárgyalás nélkül is elérhető.

(23) A fegyelmi eljárás második szakasza a tárgyalás, amely során az ügy érdeméről háromtagú fegyelmi tanács határoz.

(24) A fegyelmi tanács elnöke a munkáltatói jogkör gyakorlója.

(25) A fegyelmi tanács elnöke a vizsgálóbiztos előterjesztésétől számított három munkanapon belül írásban kijelöli a tanács tagjait, akik a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos besorolású álláshelyet betöltő, illetve vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselők lehetnek. Vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő esetén a különleges jogállású szervnek a fegyelmi eljárás alá vonttal legalább azonos szintű vezetői álláshelyet betöltő közszolgálati jogviszonyban álló foglalkoztatottjai közül kell kijelölni a fegyelmi tanács tagjait.

(26) A fegyelmi tanács eljárásában és döntéshozatalában elnökként, tagként, illetve jegyzőkönyvvezetőként nem vehet részt:

a) az ügyben vizsgálatot folytatott vizsgálóbiztos, illetve annak hozzátartozója,

b) az eljárás alá vont köztisztviselő hozzátartozója,

c) akit a vizsgálat során mint tanút vagy szakértőt meghallgattak, illetve meghallgatása szükséges, valamint

d) akitől egyébként az ügy elfogulatlan elbírálása nem várható el.

(27) Ha a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben áll fenn a (26) bekezdés szerinti valamely összeférhetetlenségi ok, a fegyelmi tanács elnöke az e törvény hatálya alá tartozó másik különleges jogállású szerv vezetője vagy kijelölése alapján az általa vezetett különleges jogállású szervnél vezetői álláshelyet betöltő köztisztviselő.

(28) Testület által kinevezett köztisztviselő fegyelmi ügyében a testület gyakorolja a fegyelmi tanács jogkörét vagy – választása szerint – a testület tagjaiból háromtagú fegyelmi tanácsot alakít. Ez utóbbi esetben a testület a fegyelmi tanács határozatát nem változtathatja meg.

(29) A fegyelmi tanács a tanács kijelölésétől számított tizenöt napon belül tárgyalást tart. A tárgyalásról jegyzőkönyvet kell vezetni.

(30) A fegyelmi tanács tárgyalását úgy kell kitűzni, hogy arról a felek az értesítést a tárgyalás előtt legalább három munkanappal korábban megkapják.

(31) A tárgyaláson a különleges jogállású szervet az ügy vizsgálóbiztosa képviseli, a köztisztviselő jogi képviselőt is igénybe vehet, vagy kérelmére a különleges jogállású szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv képviselőjének a részvételét, illetve képviseleti jogának gyakorlását lehetővé kell tenni.

(32) Ha a köztisztviselő vagy képviselője a tárgyaláson nem jelenik meg, tárgyalást tartani és az ügyet érdemben elbírálni csak akkor lehet, ha a köztisztviselőt vagy képviselőjét szabályszerűen értesítették. Az eljárás akkor is lefolytatható, ha a köztisztviselő vagy képviselője előzetesen bejelentette, hogy a tárgyaláson nem kíván részt venni.

(33) A fegyelmi tanács a tényállás tisztázása céljából tanúkat hallgathat meg, iratokat szerezhet be, szakértőt vehet igénybe, szemlét tarthat.

(34) Ha az ügy a tárgyaláson nem volt tisztázható, további nyolc napon belül újabb tárgyalást kell tartani.

(35) A fegyelmi tanács – az (5) és a (6) bekezdésben foglalt eseteket kivéve – az első tárgyalástól számított legkésőbb harminc napon belül, zárt ülésen, szótöbbséggel határoz, döntését indokolt írásbeli határozatba foglalja.

(36) A 84. § (17) bekezdésében foglaltak esetén az eljárást megszüntető határozatot kell hozni.

(37) Nem kell fegyelmi büntetést kiszabni, ha a körülményekre tekintettel a legenyhébb fegyelmi büntetés kiszabása is indokolatlan.

86. § *[Köztisztviselő kártérítési felelőssége]*

(1) A köztisztviselő, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, a közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a köztisztviselő négyhavi illetményét vagy a tartósan külföldön foglalkoztatott köztisztviselő négyhavi ellátmányát. Szándékos és súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A munkáltató vétkes magatartásának kell különösen tekinteni, ha a kár olyan utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek következményeire az utasított köztisztviselő az utasítást adó figyelmét – a 47. § (5) bekezdésében meghatározott módon – előzőleg felhívta.

(6) A köztisztviselő vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(7) Mentesül a köztisztviselő a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

(8) A köztisztviselőt a (6) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján aláírásával igazoltan vette át. A dolog több köztisztviselő részére megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő köztisztviselőnek alá kell írnia. A köztisztviselő meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(9) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (8) bekezdés szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(10) A (6) és (8) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét, illetve mértékét a munkáltató bizonyítja.

(11) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a köztisztviselő mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(12) Leltárhiány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készletben) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenéssel és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány. Azon anyagok körét, amelyek után természetes mennyiségi csökkenés, kezeléssel járó veszteség nem számolható el, valamint a csökkenés és a veszteség alsó és felső határát a hivatali szervezet vezetője határozza meg. Egy leltári időszakra a természetes mennyiségi csökkenés, illetve a kezeléssel járó veszteség változó mértékben is megállapítható.

(13) Az a köztisztviselő, akinek kinevezési okmányában rögzített feladatai közé tartozik a részére szabályszerűen átadott és átvett anyag, áru (leltári készlet) kezelése, a keletkezett leltárhiányért vétkességére való tekintet nélkül felel.

(14) A leltárhiány miatt való felelősséget csak abban az esetben lehet érvényesíteni, ha

a) a köztisztviselő kinevezési okmánya tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét;

b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént;

c) a leltárhiányt a különleges jogállású szerv által meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítják meg.

(15) Ha a leltárhiányért kinevezési okmánya alapján felelős köztisztviselő olyan álláshelyen dolgozik, ahol az átvett leltári készletet állandóan egyedül kezeli, a leltárhiány teljes összegéért felel.

(16) A leltárhiányért kinevezési okmánya alapján felelős, valamint a leltári készletet kezelő többi köztisztviselő a leltárhiányért illetményük arányában felelnek.

(17) Leltározásnál a köztisztviselő, illetve akadályoztatása esetén képviselője jelenlétének feltételét biztosítani kell. Ha a köztisztviselő a képviseletéről nem gondoskodik, a különleges jogállású szerv e feladat ellátására szakmailag alkalmas, érdektelen képviselőt köteles kijelölni.

(18) A köztisztviselő a leltárfelvétel során, illetve a leltárfelvétel után a leltározással kapcsolatban észrevételt tehet.

(19)[1] A leltárhiányért fennálló felelősség megállapítására a (26) és (27) bekezdésben foglaltak az irányadók azzal az eltéréssel, hogy a felelősséget a leltárfelvétel befejezését követő hatvan napon belül el kell bírálni. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a bíróság büntetőeljárást befejező jogerős vagy véglegessé vált határozatának, vagy az ügyészség, a Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatal, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozatának a kézbesítését követő nappal kezdődik. A határidő eltelte után a leltárhiányért kinevezési okmánya alapján felelős köztisztviselőt kártérítésre nem lehet kötelezni.

(20) Ha a kárt többen együttesen okozták, azt vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik. A kárt a köztisztviselők egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

---

1 Módosította: 2026. évi XXXIV. törvény 319. § b).

(21) A megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén a köztisztviselők illetményük arányában felelnek.

(22) Ha a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

(23) Kártérítés címén a károkozó köztisztviselő köteles megtéríteni

a) a munkáltató vagyonában beállott értékcsökkenést,

b) az elmaradt vagyoni előnyt, és

c) a munkáltatót ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket.

(24) A kárt pénzben kell megtéríteni, kivéve, ha a körülmények a kár természetben való megtérítését indokolják.

(25) A kár összegének meghatározásánál:

a) a megrongált dolog kijavítására fordított kiadást – ideértve az üzemviteli költséget is – és a kijavítás ellenére még fennmaradó esetleges értékcsökkenés mértékét kell figyelembe venni;

b) ha a dolog megsemmisült vagy használhatatlanná vált, illetve, ha nincs meg, a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árat kell – az avulásra is tekintettel – figyelembe venni.

(26) A köztisztviselő kártérítési felelősségének megállapítására a fegyelmi eljárás szabályait kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy az eljárás megindítására az elévülésre vonatkozó rendelkezések az irányadók.

(27) A (26) bekezdéstől eltérően, ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya megszűnik, a munkáltató a köztisztviselő kártérítési felelősségének megállapítása érdekében közvetlenül bírósághoz fordulhat.

(28) A köztisztviselőt rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a károkozó cselekménnyel összefüggő feladat-végrehajtás sürgősségét, valamint egyéb sajátos körülményeit, a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a károkozás mértékét, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

87. § *[A különleges jogállású szerv kártérítési felelőssége]*

(1) A munkáltató a köztisztviselőnek a közszolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

(2) Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) Nem kell megtéríteni

a) azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható,

b) a kárnak azt a részét, amelyet a köztisztviselő vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy a köztisztviselő kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(4) A köztisztviselő bizonyítja, hogy a károkozás a közszolgálati jogviszonyával okozati összefüggésben következett be.

(5) A kár megtérítésére a 86. § (23)–(25) bekezdésében foglalt rendelkezéseket megfelelően kell alkalmazni.

(6) A köztisztviselő határozott idejű áthelyezése esetén a munkáltatók felelőssége egyetemleges.

(7) A munkáltatót az (1)–(6) bekezdés szerint terheli a felelősség a köztisztviselő munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

(8) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

(9) A közszolgálati jogviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál az elmaradt illetményt és azon rendszeres juttatások pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyekre a köztisztviselő a közszolgálati jogviszony alapján az illetményén felül jogosult, feltéve, ha azokat a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

(10) A közszolgálati jogviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

(11) Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a köztisztviselő a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.

(12) Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

(13) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

(14) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

(15) A munkáltató köteles megtéríteni a köztisztviselő hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.

(16) Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a köztisztviselő meghal, a (15) bekezdésben foglaltakon túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető illetményét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

(17) A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,

b) amit a köztisztviselő megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,

c) amihez a köztisztviselő (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,

d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

(18) A kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet – a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő – járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

(19) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani akkor, ha a kártérítés a köztisztviselő vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését hivatott szolgálni.

(20) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

(21) A károsult, a munkáltató, vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított kártérítés módosítását kérheti.

(22) A kártérítés módosításának alapjául szolgáló illetményváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos besorolású álláshelyet betöltő köztisztviselők ténylegesen megvalósult átlagos, éves illetményváltozás mértéke az irányadó. Azonos besorolású álláshelyet betöltő köztisztviselők hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves illetményváltozást kell figyelembe venni.

(23) A (22) bekezdés szerinti szervezeti egység megszűnése esetén a kártérítés módosításánál a munkáltatónál a károsulttal azonos besorolású álláshelyet betöltő köztisztviselők, ilyen köztisztviselők hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves illetményváltozás mértéke az irányadó.

(24) A munkáltató és a biztosító a szükséghez képest a köztisztviselőtől, illetve hozzátartozójától a munkavégzésből származó jövedelméről, jövedelmi viszonyairól évente igazolást kérhet.

(25) A munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítását megalapozó illetményváltozást hajtott végre.

(26) A munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére. A munkáltató a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.

(27) Az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni

a) az illetmény és a táppénz,

b) az illetmény és a sérelem folytán csökkent kereset, valamint

c) az illetmény és a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás

különbözetének megtérítése iránti igényt.

Ha a sérelemmel összefüggésben több és egymástól eltérő időpontban esedékes újabb elkülönülő kárigény származik, ezek elévülési idejét egymástól függetlenül, az egyes igények esedékessé válásától kezdődően, külön-külön kell számítani.

(28) Az elévülési idő a (27) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel

a) a táppénz első fizetésének napjától,

b) attól az időponttól, amikor a sérelem folytán bekövetkezett munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás első ízben vezetett jövedelemkiesésben megmutatkozó károsodásra,

c) a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás folyósításának időpontjától

kezdődik.

(29) Járadékigény hat hónapnál régebbi időre visszamenőleg csak akkor érvényesíthető, ha a jogosultat a követelés érvényesítésében mulasztás nem terheli, illetve a munkáltató a (26) bekezdésben meghatározott kötelezettségét elmulasztotta. Három évnél régebbi időre visszamenőleg járadékigény nem érvényesíthető.

XII. FEJEZET

AZ ADATKEZELÉS

88. § *[Az adatkezelés szabályai]*

(1) A különleges jogállású szerv köteles a köztisztviselőt tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A különleges jogállású szerv a köztisztviselőre vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a köztisztviselő hozzájárulásával közölhet.

(2) A köztisztviselő jogosult a róla nyilvántartott helytelen adat helyesbítését, a jogellenesen nyilvántartott adat törlését kérni, a jogellenesen kért adat közlését megtagadni. Az adatkezelő köteles a helytelen adatot haladéktalanul helyesbíteni, illetve törölni.

(3) A közszolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a különleges jogállású szerv a köztisztviselő személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a köztisztviselőt előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A köztisztviselőre vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – a jogszabályok alapján átadhatók.

(5) Ha a különleges jogállású szerv a büntetőeljárásról szóló 2017. évi XC. törvény 111. §-a alapján tájékoztatást kap arról, hogy e törvény hatálya alatt állóval szemben büntetőeljárás indult, a tájékoztatás során tudomására jutott természetes személyazonosító adatot, valamint a közvádra üldözendő bűncselekmény miatt indult büntetőeljárás megindításának tényéről szóló adatot a tájékoztatást követő tizenöt napig, ha a tájékoztatás alapján munkáltatói intézkedésre kerül sor, az intézkedés meghozataláig jogosult kezelni. Ezt követően az adatokat törölni kell.

89. § *[A közszolgálati alapnyilvántartás]*

(1) A közszolgálati alapnyilvántartásban nyilvántartott adatok kezelésnek célja:

a) a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő munkáltatói intézkedések és jognyilatkozatok előkészítésének és meghozatalának biztosítása,

b) a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének biztosítása, továbbá

c) a közeli hozzátartozót megillető társadalombiztosítási, szociális és kegyeleti gondoskodás megállapításának és folyósításának biztosítása.

(2) A közszolgálati alapnyilvántartásban a köztisztviselő 3. mellékletben meghatározott személyes adatait kell kezelni.

(3) A közszolgálati alapnyilvántartást a különleges jogállású szerv más személyes adatot tartalmazó nyilvántartásától elkülönítetten kell kezelni. A közszolgálati alapnyilvántartás más személyes adatot tartalmazó nyilvántartással nem kapcsolható össze.

(4) A közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő személyes adat – az (5) bekezdésben meghatározott kivétellel – a közszolgálati jogviszony fennállása alatt kezelhető.

(5) A közszolgálati jogviszony bármely jogcímen történő megszűnését vagy megszüntetését követően a közszolgálati alapnyilvántartásban az érintettre vonatkozó, a 3. mellékletben felsorolt személyes adatok kezelését 50 évig korlátozni kell. A korlátozás alá eső személyes adatokat csak az érintett ismerheti meg, valamint a törvényben erre feljogosított szervnek továbbítható megkeresés alapján. A korlátozás alá eső adatokkal – a tároláson kívül – más művelet nem végezhető.

(6) A közszolgálati személyügyi nyilvántartásban az (5) bekezdés alapján tárolt adatokat az ott meghatározott határidő lejárta napján törölni kell.

(7) A közszolgálati alapnyilvántartásban szereplő személyes adatok védelméért, az adatkezelés jogszerűségéért, valamint az e törvényben előírt adatszolgáltatásokért – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a köztisztviselőt alkalmazó különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője felelős.

(8) A közszolgálati alapnyilvántartásba – eljárásában indokolt mértékig – jogosult betekinteni, illetve abból adatokat átvenni:

a) saját adatai tekintetében a köztisztviselő;

b) a köztisztviselő felettese;

c) a teljesítményértékelést végző vezető;

d) a törvényességi ellenőrzést végző vagy törvényességi felügyeletet gyakorló;

e) a fegyelmi eljárást lefolytató testület vagy személy;

f) közszolgálati jogvita kapcsán az eljáró bíróság;

g)[1] törvényben meghatározott célból, feladatkörükben eljárva a nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint büntetőeljárásban a bíróság, az ügyészség, a Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatal és a nyomozó hatóság;

h) törvényességi ellenőrzési feladatkörében eljárva az ügyész;

i) a személyes adatok kezelésével összefüggésben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke;

j) a személyzeti, munkaügyi és illetményszámfejtési feladatokat ellátó szerv e feladattal megbízott munkatársa feladatkörén belül, a 3. melléklet I/A., I/B., II., IV., V., VII., VIII. és X. pontjában foglalt adatkörökből a köztisztviselő illetményének számfejtése, illetve annak ellenőrzése céljából;

1 Módosította: 2026. évi XXXIV. törvény 319. § c).

k)[1] a közszolgálati statisztikai adatgyűjtéssel összefüggésben a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője;
l) adategyezés, adatösszevetés, adatkorrigálás érdekében a különleges jogállású szervekre vonatkozó adatok tekintetében, valamint a különleges jogállású szervek köztisztviselőinek képzésével, továbbképzésével, vizsgáztatásával kapcsolatban a személyügyi központ vezetője, és az általa feljogosított, személyügyi központnál alkalmazásban álló személy;
m) az európai támogatásokat auditáló szerv;
n) a különleges jogállású szerv részére informatikai üzemeltetési feladatokat, illetve logisztikai-eszközellátási feladatokat végző szerv – tevékenységéhez szükséges mértékig – a 3. melléklet I/A. pont 1–3. alpontjában foglalt adatkörök tekintetében.
(9) A különleges jogállású szerv elektronikusan vezetett közszolgálati alapnyilvántartási rendszerében a köztisztviselő 3. mellékletben meghatározott adatai a 91. § (4) bekezdésében foglalt ideig kezelhetők.

90. § *[Adatszolgáltatás]*

(1)[2] A köztisztviselők, valamint a különleges jogállású szervnél foglalkoztatott munkavállalók létszám- és illetményadatait, kereseti adatait a központi létszám- és bérgazdálkodási statisztikai információs rendszer a Kormány által meghatározott rendben átadja a kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője részére a különleges jogállású szerveknél foglalkoztatott munkavállalók adatainak elemzése céljából.
(2)[3] A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv vezetője – a Kormány által meghatározott módon és adatkörben – jogszabályban meghatározott feladatainak ellátása érdekében statisztikai lekérdezéseket végezhet a (1) bekezdésben meghatározott adatokból.
(3) A kormányzati személyügyi igazgatásra kijelölt szerv statisztikai lekérdezéseket végezhet a különleges jogállású szerv álláshelyei vonatkozásában az alábbi adatokról:
a) az álláshelyek száma,
b) az álláshelyek besorolási kategóriája,
c) annak ténye, hogy az álláshely betöltött vagy betöltetlen,
d) az álláshelyet betöltő jogviszony típusa,
e) az álláshelyet betöltő jogviszony időtartama.

91. § *[A személyi anyag]*

(1) A köztisztviselő közszolgálati jogviszonyával kapcsolatos iratok közül a köztisztviselő
a) arcképét,
b) közszolgálati alapnyilvántartási adatlapját,
c) önéletrajzát,
d) a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítványt,
e) esküokmányát,
f) kinevezését és annak módosítását,
g) teljesítményértékelését,
h) közszolgálati jogviszonyát megszüntető iratot,
i) hatályban lévő fegyelmi büntetését kiszabó határozatot, valamint
j)[4] foglalkoztatási igazolásának másolatát
együttesen kell tárolni (a továbbiakban együtt: személyi anyag).
(2) A személyi anyagba való betekintésre a 89. § (8) bekezdésében meghatározott személyek és szervek jogosultak.
(3) A köztisztviselő személyi anyagát a különleges jogállású szerv állítja össze, kezeli, illetve abban az esetben, ha a jogviszonyt folyamatosnak kell tekinteni, megküldi a fogadó különleges jogállású szerv részére.

---

1 Módosította: 2022. évi IV. törvény 214. § a).
2 Módosította: 2022. évi IV. törvény 214. § a).
3 Módosította: 2022. évi IV. törvény 214. § b).
4 Módosította: 2023. évi LXX. törvény 107. § a).

(4) A személyi anyagot – kivéve, amelyet a (3) bekezdés alapján átadtak – a jogviszony megszűnésétől számított ötven évig meg kell őrizni.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott ideig meg kell őrizni a köztisztviselő átadott személyi anyagának másolatát is (fogyatékanyag).

XIII. FEJEZET

A JOGVITA ÉS AZ IGÉNYEK ÉRVÉNYESÍTÉSE

92. § *[Az elévülés]*

(1) A közszolgálati jogviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) A bűncselekménnyel okozott személyiségi jogi sérelem miatt fizetendő sérelemdíj iránti igény öt év, ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(4) A kártérítés – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a károkozás bekövetkeztekor nyomban esedékes.

(5) A sérelemdíj – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a személyiségi jogi sérelem bekövetkezésekor nyomban esedékes.

(6) Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(7) Az elévült igényt bírósági úton érvényesíteni nem lehet. Az elévülés utáni teljesítést elévülés címén visszakövetelni nem lehet.

(8) Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az akadály megszűnésétől számított hat hónapon belül ezt akkor is megteheti, ha az elévülési idő már eltelt, vagy abból hat hónapnál kevesebb van hátra.

(9) Az igény érvényesítésére irányuló írásbeli felszólítás, az igénynek a bíróság előtti érvényesítése, törvény szerinti közvetítő vagy békéltető igénybevételének kezdeményezése, az igény megegyezéssel történő módosítása, az egyezségkötés, valamint a kötelezett elismerése az elévülést megszakítja. Az elévülés megszakadása, illetve az elévülés megszakítását előidéző eljárás jogerős befejezése után az elévülési idő újra kezdődik. Ha az elévülést megszakító eljárás során végrehajtható határozatot hoztak, az elévülést csak a végrehajtási cselekmények szakítják meg.

93. § *[A jogvita]*

(1) A köztisztviselő a közszolgálati jogviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében közvetlenül a bírósághoz fordulhat. Az érdekképviseleti szerv, valamint a munkáltató az e törvényből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntése ellen a köztisztviselő bírósághoz akkor fordulhat, ha e törvény azt megengedi.

(3) A keresetet a munkáltatói intézkedésről szóló irat kézbesítésétől számított harminc napon belül lehet a bírósághoz benyújtani

a) a közszolgálati jogviszony megszüntetésével,

b) az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló írásbeli felszólítással,

c) a teljesítményértékelés megállapításaival,

d) a fegyelmi és kártérítési ügyben hozott határozattal,

e) a kinevezés egyoldalú módosításával,

f) a fizetési felszólítással,

g) a sérelemdíj megfizetése ügyében hozott határozattal

kapcsolatos ügyekben. Egyéb esetekben a köztisztviselő az igény érvényesítésére vonatkozó elévülési időn belül fordulhat a bírósághoz.

(4) A jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(5) A (3) bekezdés *b)–d)*, *f)* és *g)* pontjában foglalt esetekben – kivéve a hivatalvesztés fegyelmi büntetést kiszabó fegyelmi határozatot – a sérelmezett intézkedés a bíróság jogerős döntéséig nem hajtható végre.

(6) Az e törvény alapján létrejövő jogviszonnyal kapcsolatos jogvita közigazgatási jogvitának minősül.

94. § *[A jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei]*

(1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a köztisztviselő abban az esetben kérheti az eredeti feladatkörének megfelelő álláshelyen történő továbbfoglalkoztatását, ha

a) a megszüntetés joggal való visszaélés tilalmába, illetve felmentési védelembe ütközik, vagy a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket,

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, illetve a munkavédelmi képviselőnek (munkavédelmi bizottság tagjainak) közszolgálati jogviszonyát a 97. § (10) bekezdésébe, vagy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 76. § (3) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg,

c) a fegyelmi felelősség nem áll fenn, vagy annak megállapítása esetén a hivatalvesztés fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával,

d) a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy

e) a köztisztviselő a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a köztisztviselő eredeti feladatkörének megfelelő álláshelyre történő visszahelyezését, feltéve, ha a köztisztviselő továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ilyennek minősül különösen, ha

a) a különleges jogállású szervnek megszűnt a köztisztviselő által ellátott feladata,

b) azt az álláshelyet betöltötték, amelyhez a köztisztviselő által korábban ellátott feladat tartozik,

c) a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor,

d) a szervnél nincs üres álláshely.

(3)[1] Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni a köztisztviselő elmaradt illetményét, egyéb járandóságait, továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is. Nem kell megtéríteni az illetménynek, egyéb járandóságnak, illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült vagy kellő gondosság mellett megtérülhetett volna. A kellő gondosság elmulasztásának különösen azt kell tekinteni, ha a köztisztviselő az állami foglalkoztatási szervvel nem működik együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése érdekében, illetve az e szerv által felajánlott – a foglalkoztatás elősegítéséről szóló jogszabályban foglalt feltételekre tekintettel – megfelelő munkahelyet elutasítja, továbbá maga nem keres aktívan munkahelyet. A bíróság a kellő gondosság elmulasztásának az elmaradt illetmény, egyéb járandóságok, illetve a köztisztviselői kár megtérítésével kapcsolatos következményét az eset összes körülményének mérlegelése alapján állapítja meg.

1 Módosította: 2022. évi LXXIV. törvény 234. §.

(4) Ha a közszolgálati jogviszony (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén a köztisztviselő az eredeti feladatkörének megfelelő álláshelyre való visszahelyezést nem kéri vagy a bíróság mellőzi a köztisztviselő visszahelyezését, a közszolgálati jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor – a (3) bekezdésben foglaltakon felül – a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a köztisztviselő legalább két-, legfeljebb tizenkét havi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a közszolgálati jogviszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a közszolgálati jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik, de a köztisztviselő részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább két, legfeljebb huszonnégy havi illetményének megfelelő átalány-kártérítést kell fizetni.

(6) A bíróság a kártérítés mértékének megítélésekor figyelembe veszi, hogy a köztisztviselő mennyiben tett eleget a (3) bekezdésben foglalt kárenyhítési kötelezettségének.

(7) A köztisztviselő, ha a közszolgálati jogviszonyát nem az e törvényben előírtak szerint szünteti meg, köteles a munkáltató számára a lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget megfizetni.

(8) Ha a köztisztviselő a határozott időtartamú közszolgálati jogviszonyát szünteti meg jogellenesen, a (7) bekezdésben meghatározottakat megfelelően kell alkalmazni. Ha azonban a határozott időből még hátralévő időtartam rövidebb két hónapnál, a munkáltató csak a hátralévő időre járó illetmény megfizetését követelheti.

(9) A munkáltató jogosult a (7), illetve a (8) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának érvényesítésére is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a köztisztviselő tizenkéthavi illetményének összegét.

(10) A munkáltató (7)–(9) bekezdés alapján keletkezett igényeinek érvényesítésére a köztisztviselő által okozott kár megtérítésére vonatkozó szabályok az irányadók.

XIV. FEJEZET

A KÖZTISZTVISELŐI ÉRDEKEGYEZTETÉS

95. § *[Általános rendelkezések]*

(1) A köztisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és a különleges jogállású szerv, illetve érdekképviseleti szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a köztisztviselők részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

(2) A köztisztviselőknek, illetve a különleges jogállású szerveknek joga, hogy – törvényben meghatározott feltételek szerint – gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül érdekképviseleti szervezetet (a továbbiakban: érdekképviseleti szervezet) alakítsanak, illetve érdekképviseleti szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(3) Az érdekképviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, illetve ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(4) A köztisztviselők jogosultak a különleges jogállású szervnél szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a különleges jogállású szervnél szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

(5) A különleges jogállású szerv, illetve a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviseletére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

(6) E fejezet alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal, illetve a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviseletét lehetővé tévő módon,

b) konzultáció: a különleges jogállású szerv és a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd. A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen a felek megfelelő képviselete, a közvetlen, személyes véleménycsere, valamint az érdemi tárgyalás.

(7) A különleges jogállású szerv nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a közszolgálat érdekeit, illetve működését vagy a különleges jogállású szerv jogos érdekeit, illetve működését veszélyeztetné.

(8) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a különleges jogállású szerv jogos érdekei, illetve működése, valamint a közszolgálat érdekei, illetve működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy minősített adatként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(9) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a különleges jogállású szerv jogos érdekeinek, illetve működésének, valamint a közszolgálat érdekeinek, illetve működésének veszélyeztetése, valamint a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

(10) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a különleges jogállású szervnél képviselettel rendelkező helyi szakszervezetet illetik meg.

(11) A különleges jogállású szerv nem követelheti, hogy a köztisztviselő szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(12) A köztisztviselő alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, illetve megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a különleges jogállású szerv által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(13) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a köztisztviselő közszolgálati jogviszonyát megszüntetni vagy a köztisztviselőt más módon megkülönböztetni.

(14) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

(15) [1]

(16) [2] A munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvénytől eltérően a különleges jogállású szerv a köztisztviselők illetményéből szakszervezeti vagy egyéb érdekképviseleti tagdíjat nem vonhat le és nem utalhat tovább.

96. § *[A központi érdekegyeztetés]*

(1) A különleges jogállású szervek, valamint azok köztisztviselőinek érdekei egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából a különleges jogállású szervek képviselői, a különleges jogállású szerveknél működő érdekképviseleti szervezetek, valamint a különleges jogállású szervek köztisztviselői és azok országos munkavállalói érdekképviseleti szervezetei tárgyalócsoportja részvételével Különleges Jogállású Szervezetek Érdekegyeztető Fóruma (a továbbiakban: KÜF) működik.

(2) A KÜF hatáskörébe a különleges jogállású szerveknél foglalkoztatott köztisztviselők élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó tárgykörök tartoznak.

1 Hatályon kívül helyezte: 2023. évi LXX. törvény 108. § d). Hatálytalan: 2024. I. 1-től.
2 Megállapította: 2023. évi LXX. törvény 106. § (6). Hatályos: 2024. I. 1-től.

(3) A KÜF véleményét ki kell kérni a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó ügyekkel kapcsolatban az igazgatási munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás kérdéseiben.

(4) A KÜF tájékoztatáskérésre, illetve javaslattételre jogosult a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó egyéb ügyekkel kapcsolatban.

(5) A KÜF szervezetének és működésének szabályait, illetve a titkársági feladatok ellátását az érdekegyeztetésben résztvevő felek közötti megállapodás határozza meg.

97. § *[A munkahelyi köztisztviselői érdekegyeztetés]*

(1) A munkahelyi közszolgálati kérdések rendezésére a munkahelyi köztisztviselői érdekegyeztetés szolgál. A munkahelyi köztisztviselői érdekegyeztetésben a különleges jogállású szerv vezetője és a szakszervezet választott tisztségviselője vesz részt. A tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésébe szakértőket is bevonhatnak.

(2) A különleges jogállású szerv vezetője köteles kikérni a szakszervezet véleményét a köztisztviselők munkavégzésére, munka- és pihenőidejére, jutalmazására, valamint juttatásaira vonatkozó, a munkáltató hatáskörébe utalt szabályozásról.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakon kívül a szakszervezet jogosult a köztisztviselők csoportját érintő munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a különleges jogállású szervvel közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(4) A szakszervezet tájékoztatást kérhet a különleges jogállású szervtől a köztisztviselők közszolgálati jogviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban, így különösen tájékoztatást kérhet:

a) a (2) bekezdésben felsorolt tárgykörökben készült tervezetek, statisztikai létszám- és illetményadatok, számítások, elemzések és irányelvek megismerése érdekében,

b) a közszolgálati jogszabályok végrehajtásáról,

c) a helyi megállapodások betartásáról,

d) legalább félévente a részmunkaidős és a határozott időre szóló foglalkoztatás helyzetének alakulásáról.

(5) A szakszervezet javaslatot tehet:

a) a különleges jogállású szerv részére a köztisztviselőket érintő intézkedésekre,

b) a köztisztviselőket érintő helyi szabályozás egységes értelmezésére, valamint

c) a köztisztviselőket érintő helyi szabályozási tárgykörökre.

(6) A szakszervezet jogosult a köztisztviselőket a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(7) A különleges jogállású szerv – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a különleges jogállású szervnél közzétegye.

(8) A szakszervezet joga, hogy a köztisztviselőket a különleges jogállású szervvel vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(9) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(10) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által megjelölt köztisztviselő közszolgálati jogviszonyának a különleges jogállású szerv által felmentéssel történő megszüntetéséhez [kivéve a 39. § (3) bekezdés *a)* pontjában meghatározott felmentést], valamint a 33–34. § szerinti munkáltatói intézkedéshez.

(11) A szakszervezet a (10) bekezdésben foglaltak alkalmazása során legfeljebb egy köztisztviselőt jogosult megjelölni. Ha a különleges jogállású szervnek több telephelye van, a szakszervezet telephelyenként jogosult legfeljebb egy köztisztviselőt megjelölni.

(12) A szakszervezet akkor jogosult a (10) bekezdés szerinti védelemre jogosult köztisztviselő helyett másik köztisztviselőt megjelölni, ha a köztisztviselő közszolgálati jogviszonya vagy tisztsége megszűnt.

(13) A szakszervezet a (10) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a különleges jogállású szerv írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a különleges jogállású szervvel, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

(14) Feladata ellátása érdekében a különleges jogállású szerv köztisztviselői közül legalább 10%-ának – de legalább harminc fő köztisztviselőnek – a tagságával rendelkező szakszervezetnél választott tisztséget betöltő és a szakszervezet által a (11) bekezdés szerint megjelölt köztisztviselőt a beosztás szerinti havi munkaideje tíz százalékának megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. Ezen túlmenően a konzultáció időtartamára mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. A munkaidő-kedvezmény nem vonható össze. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét legalább tíz nappal korábban be kell jelenteni. Ha a kedvezmény igénybevételét megalapozó indok a köztisztviselő önhibáján kívüli okból ennél később jut a tudomására, a tudomásszerzést követően köteles haladéktalanul bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szándékát. A különleges jogállású szerv különösen indokolt esetben tagadhatja meg a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.

(15) A munkaidő-kedvezmény tartamára illetmény jár. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(16) A szakszervezet képviseletében eljáró, közszolgálati jogviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a különleges jogállású szervvel közszolgálati jogviszonyban álló tagja van, a különleges jogállású szerv területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a különleges jogállású szerv működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

XV. FEJEZET

AZ EGYES KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVEKNÉL FOGLALKOZTATOTTAK KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONYÁRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK

98. § *[A közszolgálati munkaszerződés]*

(1)[1] A Sándor-palota, az Alkotmánybíróság Hivatala, a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság, a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága, a Gazdasági Versenyhivatal, az Országos Atomenergia Hivatal, az Integritás Hatóság, a Közbeszerzési Hatóság, a Nemzeti Vagyonvisszaszerzési és Vagyonvédelmi Hivatal és az Európai Támogatásokat Auditáló Főigazgatóság köztisztviselőjének közszolgálati jogviszonya a különleges jogállású szerv mint munkáltató és a köztisztviselő mint foglalkoztatott között közszolgálati munkaszerződéssel jön létre.

(1a)[2] Az (1) bekezdés szerinti különleges jogállású szerv vezetőjének és helyettesének közszolgálati jogviszonya a különleges jogállású szervet létrehozó törvényben meghatározottak szerint jön létre.

1 Megállapította: 2026. évi XXIV. törvény 8. § (1). Hatályos: 2026. VII. 15-től. Módosította: 2026. évi XXXIV. törvény 319. § d).
2 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 110. § (1). Hatályos: 2020. IV. 11-től.

(2) A közszolgálati munkaszerződésben a felek a köztisztviselő illetményéről, a juttatásokról, a pótszabadság mértékéről, a napi munkaidőről és az általános munkarendről állapodnak meg.

(2a)[1] Ha az (1) bekezdés szerinti különleges jogállású szerv foglalkoztatottjának jogviszonya a különleges jogállású szervet létrehozó törvény alapján nem közszolgálati munkaszerződéssel jön létre, a foglalkoztatott a különleges jogállású szerv szabályzatában meghatározott mértékű vezetői pótszabadságot jogosult igénybe venni.

(3) Ahol e törvény kinevezési okmányról rendelkezik, azon az (1) bekezdés szerinti szervek esetében a közszolgálati munkaszerződést kell érteni.

(4) A közszolgálati munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a közszolgálati jogviszonyra az e törvényben foglaltakat kell alkalmazni.

99. § *[Az Alkotmánybíróság Hivatalára vonatkozó eltérő szabályok]*

(1) Az Alkotmánybíróság Hivatalának álláshelyeire az 5. § (2) bekezdése nem alkalmazható.

(1a)[2] A 4. § (1) bekezdésétől eltérően az Alkotmánybíróság Hivatalának vonatkozásában az Alkotmánybíróság elnöke határozza meg az álláshelyek kategóriáit, valamint sorolja be az alaplétszámba tartozó álláshelyeket e kategóriák valamelyikébe a rendelkezésre álló költségvetési keret figyelembevételével.

(2)[3] A 3. § (1) és (2) bekezdése, a 7. §, a 16. § (15) bekezdése, a 27. § (2) bekezdése, a 39. § (2) bekezdés *a)* pontja, a 45. § (5) bekezdése, a 46. § (5) bekezdése, az 50. § (3) bekezdése, az 52. § (4) bekezdése, a 60. § (4) bekezdése, a 61. § (6) bekezdése, a 76. § (2) bekezdése, a 81. § (5) bekezdése, a 82. § (1) és (5) bekezdése, a 83. § (2) bekezdése, a 86. § (12) bekezdése, a 97. § (1) bekezdése, valamint a 103. § (1) bekezdés 15. pont *a)* és *b)* alpontja szerinti jogkört az Alkotmánybíróság Hivatalának vonatkozásában az Alkotmánybíróság elnöke gyakorolja.

(3) Az Alkotmánybíróság az ügyrendjében állapítja meg az ítélkezési szünete időtartamát.

(4) Az Alkotmánybíróság Hivatalának szervezetét a szervet létrehozó törvény vagy annak felhatalmazása alapján a különleges jogállású szerv szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

100. §[4]

XVI. FEJEZET

A KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVNÉL FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK

101. § *[A munkaviszony létrehozása]*

(1) A különleges jogállású szervnél foglalkoztatott munkavállalókra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(2) Különleges jogállású szervnél munkaszerződés – a (3) bekezdésben foglaltak kivételével – a különleges jogállású szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásához kapcsolódó ügyviteli feladat ellátására, illetve a különleges jogállású szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül nem összefüggő feladat ellátására köthető.

(3) A különleges jogállású szerv az alaplétszáma tíz százalékának erejéig – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – a közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlására is köthet munkaszerződést.

---

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 110. § (2). Hatályos: 2020. IV. 11-től.
2 Beiktatta: 2025. évi CXI. törvény 15. §. Hatályos: 2026. I. 1-től.
3 Módosította: 2025. évi CXI. törvény 17. § g).
4 Hatályon kívül helyezte: 2023. évi XXVII. törvény 21. § b). Hatálytalan: 2023. VII. 1-től.

(4) Munkaviszony bármely, a különleges jogállású szerv alaplétszámába tartozó álláshelyen létrehozható függetlenül annak besorolásától, azzal, hogy a munkabér és pótszabadság megállapítása során nem kell figyelembe venni az adott álláshely besorolási kategóriáját.

(5) A munkaviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, az álláshely betöltésére jogszabályban megállapított képesítési követelménynek, illetve biztonsági feltételeknek megfelelő személlyel létesíthető. Nem létesíthető különleges jogállású szervnél munkaviszony azzal, aki állam elleni bűncselekmény (Btk. XXIV. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény X. fejezet), igazságszolgáltatás elleni bűncselekmény (Btk. XXVI. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet VI. cím), korrupciós bűncselekmény (Btk. XXVII. Fejezet) vagy közélet tisztasága elleni, valamint a nemzetközi közélet tisztasága elleni bűncselekmény (1978. évi IV. törvény XV. fejezet VII. és VIII. cím), hivatali bűncselekmény (Btk. XXVIII. Fejezet, illetve az 1978. évi IV. törvény XV. fejezet IV. cím), illetve közbizalom elleni bűncselekmény (Btk. XXXIII. Fejezet) miatt indult büntetőeljárás hatálya alatt áll. A munkavállaló írásbeli titoktartási nyilatkozatot tesz, amelynek megtételéig nem állítható munkába.

102. § *[A munkaviszonyra vonatkozó szabályok]*

(1) A munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás esetén a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletben jogosult, a végkielégítést pedig a felmondási idő utolsó napján kell kifizetni.

(2) A munkavállaló, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős munkaviszonyt létesít,

a) ezt a tényt munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmondási időből hátralévő időre távolléti díjra nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időtartam számítása során a felmondással megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is figyelembe kell venni.

(3) A munkavállaló a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi munkabére nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági átlagos havi bruttó munkabér tízszeresét.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 71–76. §-a, 82–84. §-a, 158. § (1) és (3) bekezdése, valamint 159. §-a nem alkalmazható. Esetükben e törvény 39. § (23)–(25) bekezdését, 72. § (1)–(10) bekezdését és 94. §-át kell alkalmazni.

(5) A különleges jogállású szervnél foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára a 16. § (7)–(13) bekezdését és a 17. § (4) bekezdését kell alkalmazni.

(6)[1] A munkaviszony létesítésével és megszüntetésével összefüggésben a különleges jogállású szerv jogszabályban meghatározott feltételekkel igénybe veheti, és munkavállalói számára nyújthatja a Kit. szerinti személyügyi központ Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszere által nyújtott szolgáltatásokat.

XVII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

103. § *[Értelmező rendelkezések]*

(1) E törvény alkalmazásában

1. *álláshely:* a különleges jogállású szervnél rendelkezésre álló humánerőforrás feladatközpontú elosztásának eszköze;

1 Beiktatta: 2021. évi L. törvény 39. § (3). Hatályos: 2022. I. 1-től.

1a.[1] *apa:* a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy örökbefogadó férfi;

2. *beosztás szerinti heti munkaidő:* a hétre elrendelt rendes munkaidő;

3. *beosztás szerinti napi munkaidő:* a munkanapra elrendelt rendes munkaidő;

4.[2] *egyéb jogviszony:* különösen a munkaviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, politikai szolgálati jogviszony, biztosi jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony, adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony, honvédelmi alkalmazotti jogviszony, bírósági szolgálati, igazságügyi alkalmazotti szolgálati, illetve munkaviszony, ügyészségi, hivatásos (szerződéses) szolgálati jogviszony, nemzetbiztonsági szolgálati jogviszony, nemzetbiztonsági alkalmazotti jogviszony, ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, bedolgozói munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséget magában foglaló szövetkezeti tagsági viszony, a szakcsoporti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági vagy egyéni cég tagjaként végzett tevékenység, az ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenység, valamint a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység végzésére irányuló jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszony és az állami projektértékelői jogviszony;

5. *éjszakai munka:* a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

6. *előkészítő vagy befejező tevékenység:* minden olyan feladat ellátása, amelyet a köztisztviselő az álláshelyéhez tartozó feladatkörhöz kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni;

7.[3] *fogyatékossággal élő gyermek:* az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra;

8.[4] *gyermek:* a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák;

9. *gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő:* aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa;

10. *hét:* a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;

11. *heti pihenő- vagy munkaszüneti nap:* a munkanap fogalma megfelelően irányadó a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét óra és huszonkét óra közötti időtartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni;

12. *hozzátartozó:* az egyeneságbeli rokon és annak házastársa; az örökbefogadó, mostoha- és a nevelőszülő; az örökbefogadott, mostoha- és a nevelt gyermek; a testvér; a házastárs, az élettárs, a bejegyzett élettárs, a jegyes; a házastársnak, a bejegyzett élettársnak egyeneságbeli rokona, testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa;

13. *kötelező orvosi vizsgálat:* az az orvosi vizsgálat, amelyen a köztisztviselőnek jogszabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is;

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 230. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Módosította: 2020. évi CLII. törvény 67. § (3) c), 2023. évi IX. törvény 55. § b), 2023. évi LII. törvény 180. § (23), 2024. évi LXXI. törvény 118. § e), 2025. évi LXXX. törvény 267. § b).
3 Módosította: 2025. évi V. törvény 25. § b).
4 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 230. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.

14.[1] *közigazgatási gyakorlat:* a különleges jogállású szervnél, illetve annak jogelőd szervénél közszolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban töltött idő (tekintet nélkül arra, hogy a jogviszony folyamatosan fennállt-e vagy sem), továbbá a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának jogállásáról szóló törvény, illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó szervnél szerzett gyakorlat;

15. *közszolgálati szabályzat:*

a) a különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője által – a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény alkalmazása szempontjából közjogi szervezetszabályozó eszközként – az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint a hivatali szerv vezetőjének általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben kiadott normatív utasítás, vagy

b) ha a különleges jogállású szerv hivatali szervezetének vezetője közjogi szervezetszabályozó eszköz kiadására nem jogosult, az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint a hivatali szerv vezetőjének általános munkáltatói szabályozási hatáskörbe tartozó kérdésekben a hivatali szervezet vezetője által egyéb formában kiadott belső, normatív szabályzat;

16. *köztisztviselő:* a különleges jogállású szerv feladat- és hatáskörében eljáró vezető és ügyintéző, aki előkészíti a különleges jogállású szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket érdemi döntésre, illetve – felhatalmazás esetén – a döntést kiadmányozza, kivéve, ha ezt a tevékenységet a rendvédelmi feladatokat ellátó szervnél más jogviszonyban álló személy végzi;

17. *különleges jogállású szervnél képviselettel rendelkező szakszervezet:* az a szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a különleges jogállású szervnél képviseletére jogosult szervet működtet, illetve tisztségviselővel rendelkezik;

18. *levonásmentes illetményrész:* a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó illetményrész;

19. *munkaidő:* a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama. Nem munkaidő a köztisztviselő lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás időtartama és a munkaközi szünet időtartama;

20. *idényjellegű tevékenység:* ha a munkáltató tevékenysége munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

21. *munkanap:* a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik;

22. *nagyszülő:* a gyermek szülőjének vér szerinti, örökbe fogadó szülője, továbbá annak együtt élő házastársa;

23. *napi munkaidő:* a felek vagy a törvény által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő;

24. *nemzetközi közigazgatási szakértői tevékenység:* a nemzetközi színvonalú hazai állami digitális megoldások exportjával és programjának fejlesztésével összefüggő – külföldön történő feladatvégzéssel járó, ellentételezés fejében ellátott szakértői – tevékenység;

25. *szakszervezet:* a különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselők minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a köztisztviselők közszolgálati jogviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése;

26. *személyügyi központ:* e törvény szerinti kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv;

27. *szülő:*

a) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,

1 Módosította: 2020. évi CLII. törvény 67. § (3) d), 2024. évi LXXI. törvény 118. § f).

b) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

c) a gyám,

d) a nevelőszülő és a helyettes szülő;

28. *további jogviszony:* a fennálló közszolgálati jogviszony melletti másik közszolgálati jogviszony, valamint az egyéb jogviszony.

(2) E törvény alkalmazásában a köztisztviselő nyugdíjasnak minősül, ha

a) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

b) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

c) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíj segélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, rokkantsági ellátásában részesül, vagy

d) a 39. § (3) bekezdés *f)* pontja alapján a felmentését kéri.

(3) A köztisztviselő akkor részesül a (2) bekezdés *b)* vagy *c)* pontja szerinti ellátásban, ha az ellátást véglegesen megállapították.

(4) A köztisztviselő köteles tájékoztatni a munkáltatót, ha a (2) bekezdés hatálya alá esik.

(5) A 38. § (1) bekezdés *g)* pontja és a 39. § (2) bekezdés *d)* pontja alkalmazása szempontjából a köztisztviselő öregségi nyugdíjra a (2) bekezdés *a)–c)* pontjában szabályozott esetben jogosult.

103/A. §[1] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a nemzeti szakértőként az Európai Unió, valamint a nemzetközi szervezet intézményeiben alkalmazott köztisztviselők jogviszonyára, sajátos jogállására vonatkozó részletes szabályokat. [2]

103/B. §[3] Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg a továbbképzés minősítési és nyilvántartási rendjére, tervezésére, a képzésfejlesztés és szolgáltatás feltételeire, a minőségirányítás rendjére, a továbbképzési kötelezettségre, a továbbképzés pénzügyi és intézményi feltételeire vonatkozó részletes szabályokat. [4]

104. § *[Hatálybalépés]*

Ez a törvény 2020. január 1. napján lép hatályba.

105. § *[Átmeneti rendelkezések]*

(1) E törvény rendelkezéseit – a (2)–(27) bekezdésben foglaltak kivételével – 2020. május 1. napjától kell alkalmazni.

(2) A különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselő közszolgálati jogviszonyára 2020. április 30-ig a Kttv. rendelkezéseit kell alkalmazni.

(3) 2020. május 1. napján a különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselő és közszolgálati ügykezelő (a továbbiakban együtt: érintett) közszolgálati jogviszonya – a 98. § (1) bekezdése szerinti különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselő és közszolgálati ügykezelő esetében a közszolgálati munkaszerződésben foglaltak szerint – az e törvény szerinti közszolgálati jogviszonnyá alakul át.

(4) Az érintettet a jogviszony (3) bekezdés szerinti átalakulásáról 2020. május 15. napjáig tájékoztatni kell, részére – az (5) bekezdésben megállapított kivétellel – az e törvény szerinti kinevezési okmányt ki kell állítani, illetményét a 69. § alapján meg kell állapítani.

(5) A 98. § (1) bekezdésében meghatározott különleges jogállású szervek köztisztviselői esetében a közszolgálati munkaszerződést – a 98. § (2) bekezdése szerinti tartalommal – 2020. április 23-áig kell megkötni.

---

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 112. §. Hatályos: 2020. IV. 11-től.
2 Lásd: 434/2020. (IX. 21.) Korm. rendelet, 200/2022. (VI. 7.) Korm. rendelet.
3 Beiktatta: 2021. évi L. törvény 39. § (4). Hatályos: 2021. VI. 4-től.
4 Lásd: 499/2021. (VIII. 18.) Korm. rendelet.

(6) Az e törvény hatálya alá kerülő közszolgálati ügykezelő a jogviszonya (3) bekezdés szerinti átalakulásával köztisztviselőként kerül továbbfoglalkoztatásra, ha a kinevezés általános feltételeinek megfelel. Ha a közszolgálati ügykezelő a kinevezés általános feltételeinek nem felel meg, jogviszonya a Kttv. 72. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően szűnik meg.

(7) Ha a 98. § (1) bekezdése szerinti különleges jogállású szervnél foglalkoztatott köztisztviselő és közszolgálati ügykezelő esetében a közszolgálati munkaszerződés az (5) bekezdés szerinti határidőben nem kerül megkötésre, a köztisztviselő és közszolgálati ügykezelő közszolgálati jogviszonya a (6) bekezdésben foglaltak szerint szűnik meg.

(8) A (3) bekezdéstől eltérően az érintett jogviszonya nem alakul át az e törvény szerinti jogviszonnyá, ha 2020. május 1. napja előtt kötött megállapodás, illetve valamelyik fél egyoldalú jognyilatkozata alapján e törvény hatálybalépését követően szűnik meg a jogviszony.

(9) Az érintett jogviszonyának a (3) bekezdés szerinti átalakulása esetén a jogviszonyt a próbaidő, a végkielégítésre és a szolgálati elismerésre való jogosultság szempontjából folyamatosnak kell tekinteni.

(10) Az érintett a munkaköre alapján 2020. április 30. napján ellátott feladatait mindaddig elláthatja, amíg az álláshelyén ellátandó feladatok vagy az álláshely betöltésének a 6. § (2) bekezdése szerinti szakmai feltételei meg nem változnak.

(11) E törvény hatálybalépése nem szakítja meg a 2020. április 30. napján fennálló jogviszonyból eredő igények elévülését.

(12) Az érintettet a (4) bekezdés szerinti okirat közlését követő öt munkanapon belül írásban benyújtott kérelmére fel kell menteni azzal, hogy a kinevezésmódosítást megelőző illetményén a 2020. április 14. napján irányadó illetményét kell érteni. Erre az esetre a 42. § (1) bekezdésében meghatározott felmentési védelem nem vonatkozik.

(13) Annak a különleges jogállású szervnél foglalkoztatott munkavállalónak, aki a kinevezés általános feltételeinek megfelel, a munkáltatói jogkör gyakorlója felajánlhatja a munkaviszonya közszolgálati jogviszonnyá történő átalakítását. Ha a munkavállaló az átalakításhoz hozzájárul, a munkaviszonyt 2020. május 1. napjával – kinevezéssel vagy közszolgálati munkaszerződés megkötésével – közszolgálati jogviszonnyá kell átalakítani azzal, hogy az illetmény nem lehet kevesebb a munkavállalót 2020. április 1. napján megillető munkabérnél.

(14) Az érintett e törvény szerinti illetményét úgy kell megállapítani, hogy az nem lehet kevesebb annál, mint amekkora összegre illetményként a kinevezési okirat alapján 2020. április 1. napján jogosult volt.

(15) A munkáltató 2020. április 15. napjáig megállapítja, hogy a 69. § (1) és (2) bekezdése szerinti különleges jogállású szervnél foglalkoztatott érintett milyen besorolású álláshelyre kerül, és az álláshely besorolási kategóriájához az 1. vagy a 2. mellékletben meghatározott kereten belül – a (14) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – megállapítja az érintett illetményét.

(16) A (15) bekezdés szerinti döntéshozatal során a munkáltatói jogkör gyakorlója figyelembe veszi a köztisztviselő 2019. második félévi teljesítményértékelését és éves minősítését, valamint a közszolgálati ügykezelő utolsó értékelését.

(17)[1] Az érintett részére a 2020. április 30-án meglévő szabadságát 2020. április 30-át követően – a (20) és (21) bekezdésben meghatározott kivétellel – nem lehet kiadni.

(18)[2] Az érintett 2020. április 30-án meglévő, ki nem adott szabadságát – a (21) bekezdés szerinti szabadság kivételével – 40 napon belül meg kell váltani.

(19) A (18) bekezdés szerinti megváltás során az érintettet 2020. április 1. napján megillető illetménnyel kell számolni.

1 Módosította: 2020. évi XIX. törvény 114. § e).
2 Módosította: 2020. évi XIX. törvény 114. § f).

(20) A 2019. december 31-én szülési szabadságon, vagy a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon lévő érintett azon szabadságát, amelyre 2019. december 31-ig jogosultságot szerzett, az érintett döntése szerint távollétének megszűnését követő

a) 2 éven belül ki kell adni, vagy

b) 30 napon belül meg kell váltani.

(21) Az érintett 2020. január 1. és 2020. április 30. között a Kttv. szerint megállapított 2020. évi szabadságának időarányos részére jogosult.

(22) Az érintett 2020. május 1-jétől 2020. december 31-ig az e törvény szerinti alapszabadságának és pótszabadságának időarányos részére jogosult.

(23) Az érintett az e törvény szabadság kiadásáról szóló rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával a (21) bekezdés szerinti időszakban igénybe veheti az e törvényben számára egy naptári évre megállapított alapszabadságát.

(24) A (21) bekezdés szerinti szabadságnak a (21) bekezdés szerinti időszakban ki nem adott része 2020. április 30. után is kiadható azzal, hogy erre a szabadságra e törvény alapszabadságra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

(25) Az érintett 2020. április 30-ig a 2019. december 1-jén őt megillető illetményére, illetve díjazására vagy munkabérére jogosult azzal, hogy

a) a jogviszonyban töltött ideje alapján az illetmény összegében 2019. december 1. után bekövetkező változást,

b) a 2019. december 1. után megállapított idegennyelv-tudási pótlékot,

c) a 2019. december 1. utáni vezetői munkakörbe vagy vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés esetén a kinevezésmódosítás szerinti illetményt

kell figyelembe venni.

(26) Ha az érintett jogviszonya 2019. december 1. után jött létre, a (25) bekezdés alkalmazása során a kinevezési okirata szerinti illetményét kell figyelembe venni.

(27) Az érintett (15) bekezdés alapján megállapított illetménye és az érintettnek a 2020. január–április hónap után az ugyanazon munkáltatótól származó illetménye közötti különbözetet az érintett 2020. májusi illetményével egyidejűleg kell kifizetni.

(28)[1] E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv.) megállapított 10. § (5) bekezdését a Módtv. hatálybalépését követő igényérvényesítés esetén kell alkalmazni.

(29)[2] A köztisztviselő a 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult a 47. § (11a) bekezdése szerinti apai munkaidő-kedvezményt igénybe venni.

(30)[3] Ha a köztisztviselő gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig kell kiadni.

(31)[4] Az egyes törvényeknek a köztársasági elnök jogállásával összefüggő módosításáról szóló 2023. évi XXVII. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv2.) megállapított 38. § (4) bekezdését, 41. § (5) bekezdés *b)* pontját és 41. § (12) bekezdését a Módtv2. hatálybalépése időpontjában fennálló közszolgálati jogviszonyok tekintetében is alkalmazni kell.

106. §[5] *[Az Alaptörvény sarkalatosságra vonatkozó követelményeinek való megfelelés]*

(1) A 99. § (4) bekezdése és a 109. § az Alaptörvény 24. cikk (9) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

(2) Az 51. § (5a), (10a) és (11) bekezdése Alaptörvény 38. cikk (6) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

107. § *[Az Európai Unió jogi aktusainak való megfelelés]*

---

1 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 231. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 231. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2022. évi LXXIV. törvény 231. §. Hatályos: 2023. I. 1-től.
4 Beiktatta: 2023. évi XXVII. törvény 19. §. Hatályos: 2023. VII. 1-től.
5 Megállapította: 2021. évi VIII. törvény 36. §. Hatályos: 2021. V. 1-től.

E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:

a) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól;

b)[1] az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv;

c) a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról;

d) a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról;

e) az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve (2004. április 29.) az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról, valamint az 1612/68/EGK rendelet módosításáról, továbbá a 64/221/EGK, a 68/360/EGK, a 72/194/EGK, a 73/148/EGK, a 75/34/EGK, a 75/35/EGK, a 90/364/EGK, a 90/365/EGK és a 93/96/EGK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 24. cikk;

f)[2] a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv;

g) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről [tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében];

h) a Tanács 2003/9/EK irányelve (2003. január 27.) a menedékkérők befogadása minimumszabályainak megállapításáról;

i) az Európai Parlament és a Tanács 2011/95/EU irányelve (2011. december 13.) a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról;

j) a Tanács 2005/85/EK irányelve (2005. december 1.) a menekültstátusz megadására és visszavonására vonatkozó tagállami eljárások minimumszabályairól;

k)[3] az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv.

108–110. §[4]

1. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez[5]

2. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez[6]

Illetménytábla a 69. § (2) bekezdése szerinti szervek részére

	A)	B)	C)
	besorolási fokozat megnevezése	illetmény alsó határa	illetmény felső határa
1.	tanácsos	a mindenkori garantált bérminimum	500 000 Ft
2.	vezető-tanácsos	300 000 Ft	650 000 Ft
3.	főtanácsos I.	400 000 Ft	750 000 Ft
4.	főtanácsos II.	450 000 Ft	1 000 000 Ft
5.	vezető-főtanácsos	500 000 Ft	1 450 000 Ft

1 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 232. § (1). Hatályos: 2023. I. 1-től.
2 Megállapította: 2022. évi LXXIV. törvény 232. § (2). Hatályos: 2023. I. 1-től.
3 Beiktatta: 2024. évi XXVIII. törvény 29. §. Hatályos: 2024. V. 11-től.
4 Hatályon kívül helyezve: 2010. évi CXXX. törvény 12–12/B. § alapján. Hatálytalan: 2020. I. 2-től.
5 Hatályon kívül helyezte: 2025. évi CXI. törvény 17. § h). Hatálytalan: 2026. I. 1-től.
6 Megállapította: 2023. évi LX. törvény 39. § (2), 2. melléklet. Hatályos: 2023. VII. 22-től.

6.	nem önálló szervezeti egység vezetője	400 000 Ft	1 450 000 Ft
7.	önálló szervezeti egység vezetője	550 000 Ft	2 000 000 Ft

3. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez

A KÖZSZOLGÁLATI ALAPNYILVÁNTARTÁS ADATKÖRE

A köztisztviselő

I/A.
1. családi és utóneve (születési családi és utóneve), neme
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye, telefonszáma
5. családi állapota
6. adóazonosító jele
7. társadalombiztosítási azonosító jele
8. fizetési számlaszáma
9. e-mail-címe és elektronikus elérhetősége
10. fényképe
11. önéletrajza

I/B. eltartott gyermeke(i)
1. családi és utóneve
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye
5. adóazonosító jele
6. társadalombiztosítási azonosító jele

I/C.[1] **unokája, unokái**
1. családi és utóneve
2. születési helye, ideje
3. anyja születési családi és utóneve
4. lakóhelye, lakáscíme, tartózkodási helye
5. adóazonosító jele
6. társadalombiztosítási azonosító jele

II.
1. legmagasabb iskolai végzettsége (több végzettség esetén valamennyi)
2. szakképzettsége(i)
3. iskolarendszeren kívüli oktatás keretében szerzett szakképesítése(i), valamint meghatározott álláshely betöltésére jogosító okiratok adatai
4. tudományos fokozata
5. idegennyelv-ismerete
6. képzésre, továbbképzésre, vezetőképzésre, átképzésre vonatkozó adatai

III. A korábbi foglalkoztatásra vonatkozó adatok
1. a munkahely megnevezése
2. jogviszony típusának megnevezése
3. beosztás
4. besorolás

1 Beiktatta: 2020. évi XIX. törvény 113. §, 2. melléklet 1. Hatályos: 2020. IV. 11-től.

5. feladatai
6. jogviszony kezdő/befejező dátuma
7. a megszűnés módja

IV.

1. a közszolgálati jogviszony kezdete, a kiszámításánál figyelmen kívül hagyandó időtartamok
2. állampolgársága
3. a bűnügyi nyilvántartó szerv által kiállított hatósági bizonyítvány száma, kelte
4. közigazgatási alapvizsga adatai
5. közigazgatási szakvizsga adatai
6. a szolgálati elismerés és a végkielégítés mértéke kiszámításának alapjául szolgáló időtartamok
7. esküokmány száma, kelte
8. közigazgatási versenyvizsga adatai
9. az alkalmassági vizsgálat eredményének adatai
10. hatósági ellenőrzés végzésére vonatkozó igazolvány adata
11. jogosítvány adatai
12. munkaidőre, rendkívüli munkaidőre, ügyeletre, készenlétre, egyéb munkaidőre, munkavégzésre vonatkozó információk, adatok (távmunka, otthoni munkavégzés időpontja, helye)
13. szabadságra vonatkozó adatok (szabadság mértéke, típusa, szabadságolási időpontok-tervek)
14. teljesítményértékelések információi
15. célprémiumra vonatkozó információk
16.[1] érdemek elismerésére vonatkozó információk (írásbeli dicséret, teljesítményelismerés, motivációs elismerés, szolgálati elismerés)
17. egyéb juttatásra vonatkozó adatok (cafetéria, lakhatási jellegű támogatás, szociális, képzés és tanulmányi támogatás)
18. kötelező alkalmassági vizsgálatra vonatkozó információk
19. családtámogatási kedvezmények
20. kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó adatok
21. versenytilalmi korlátozásra vonatkozó információk
22. kötelező képzésre vonatkozó információk
23. kártérítés, fegyelmi felelősségre vonatkozó adatok
24. vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségre vonatkozó adatok
25.[2] nemzetbiztonsági ellenőrzés vagy egyszerűsített nemzetbiztonsági ellenőrzés előírása, eredménye
26. tárgyi ellátmány adatai (gépkocsi, számítógép stb.)

V.

1. az alkalmazó különleges jogállású szerv neve, székhelye, statisztikai számjele
2. e szervnél a közszolgálati jogviszony kezdete
3. köztisztviselő jelenlegi besorolása, besorolásának időpontja
4. feladat(ok) megnevezése és a betöltés időtartama, FEOR-szám
5. vezetői kinevezésének és megszűnésének adatai
6. jutalmazás, kitüntetés adatai
7. hatályos fegyelmi büntetés
8. pályázatának adatai
9. próbaidejének adatai

VI.

1. személyi juttatások nyilvántartása a központi létszám- és bérgazdálkodási statisztikai információs rendszer figyelembevételével

1 Módosította: 2022. évi XXIV. törvény 216. § 4.
2 Módosította: 2025. évi CXXVIII. törvény 64. § e).

VII.

1. a köztisztviselő munkából való távollétének jogcíme és időtartama

VIII.

1. a közszolgálati jogviszony megszűnésének, valamint a végleges és határozott idejű áthelyezés időpontja, módja, a végkielégítés adatai
2. a felmentési időtartam adatai

IX.

1. az összeférhetetlenséggel összefüggő adatai, együttalkalmazási tilalomra vonatkozó adatok (gyakorolható tevékenység, továbbá a közérdekű önkéntes tevékenység végzésére irányuló jogviszony rá vonatkozó információk, illetve bejelentésének adata; további jogviszonyra vonatkozó adatok, előzetes engedélykérés információi)

X.

1. az állami készfizető kezességvállalással összefüggő adatok (a hitelszerződést kötő pénzintézet neve, címe; az állami kezességvállalással biztosított hitel nagysága; a hitel lejártának időpontja)

TARTALOMJEGYZÉK

2019. évi CVII. törvény ---- 1
a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról ---- 1
I. FEJEZET ---- 1
BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK ---- 1
II. FEJEZET ---- 2
A KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVEK ALAPLÉTSZÁMA ÉS ÁLLÁSHELYEI ---- 2
III. FEJEZET ---- 4
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK ---- 4
IV. FEJEZET ---- 9
A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY ÉS ANNAK ALANYAI ---- 9
V. FEJEZET ---- 10
A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE ---- 10
VI. FEJEZET ---- 17
A KINEVEZÉSTŐL ELTÉRŐ FOGLALKOZTATÁS ---- 17
VII. FEJEZET ---- 21
A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE ---- 21
VIII. FEJEZET ---- 28
A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY TARTALMA ---- 28
IX. FEJEZET ---- 35
A MUNKAIDŐ, A PIHENŐIDŐ, A SZABADSÁG ---- 35
X. FEJEZET ---- 45
AZ ILLETMÉNY, AZ ILLETMÉNYEN FELÜLI JUTTATÁSOK ---- 45
XI. FEJEZET ---- 50
A KÁRTÉRÍTÉSI ÉS FEGYELMI FELELŐSSÉG ---- 50
XII. FEJEZET ---- 59
AZ ADATKEZELÉS ---- 59
XIII. FEJEZET ---- 62
A JOGVITA ÉS AZ IGÉNYEK ÉRVÉNYESÍTÉSE ---- 62
XIV. FEJEZET ---- 64
A KÖZTISZTVISELŐI ÉRDEKEGYEZTETÉS ---- 64
XV. FEJEZET ---- 67
AZ EGYES KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVEKNÉL FOGLALKOZTATOTTAK KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONYÁRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS SZABÁLYOK ---- 67
XVI. FEJEZET ---- 68
A KÜLÖNLEGES JOGÁLLÁSÚ SZERVNÉL FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK ---- 68
XVII. FEJEZET ---- 69
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK ---- 69

1. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez ---- 75
2. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez ---- 75
Illetménytábla a 69. § (2) bekezdése szerinti szervek részére ---- 75
3. melléklet a 2019. évi CVII. törvényhez ---- 76
A KÖZSZOLGÁLATI ALAPNYILVÁNTARTÁS ADATKÖRE ---- 76