

ÁROP – 2.2.21 Tudásalapú közszolgálati előmenetel



## **A hivatásos és a szerződéses katonák jogállása**

Jegyzet a közszolgálati humánszervező szakirányú továbbképzés Közszolgálati jog II. című

tantárgyához

**DR. SZEKENDI GYÖNGYVÉR**



Nemzeti Közzolgálati Egyetem



**Budapest, 2014**

<b>Alkalmazott rövidítések jegyzéke</b>	
AB	Alkotmánybíróság
Bjt.	a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. sz. törvény
Btk.	a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény
Eütevtv.	az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény
Haktv.	a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény
Hjt.	a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény
Hjtvhr.	a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet
Hszt.	a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
Kjt.	a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
Hvt.	a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény
Kttv.	a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény
KNBSZ	Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat
Mt.	a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
Nbtv.	a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény
Nftv.	a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény
NKE	Nemzeti Közszolgálati Egyetem
NKEtv.	a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény
Nktv.	a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény
Ptk.	a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
régi Hjt.	a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény
Tagdíjtv.	a munkavállalói érdekképviselési tagdíjfizetés önkéntességéről szóló 1991. évi XXIX. törvény
Üjt.	a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény

## Tartalomjegyzék

1. A honvédek .....	7
2. A katonai szolgálati jog.....	8
2.1. A katonai szolgálati jog kialakulása.....	8
2.2. A katonai szolgálati jog jellemzői.....	9
2.3. A katonai szolgálati jog stratégiai háttere .....	10
3. A katonai szolgálati viszony jellemzői.....	11
4. A munkáltatói jogkörök gyakorlásának rendje .....	14
4.1. A munkáltatói jogkört gyakorlók .....	14
4.2. A munkáltatói döntés .....	16
5. A szolgálati viszonyral kapcsolatos általános „munkajogi” szabályok.....	18
5.1. A jognyilatkozatok (alaki kötöttség, közlés, érvénytelenség).....	18
5.2. A képviselet rendje.....	18
5.3. Az elévülés .....	18
6. A katonai szolgálati viszony létesítésével kapcsolatos szabályok .....	19
6.1. A katonai szolgálati viszony létesítésének feltételei .....	19
6.2. A szolgálati beosztás betöltésének feltételei .....	21
6.3. Próbaidő kikötése .....	23
6.4. Az állományba vétel.....	23
7. A szolgálati viszony módosítása .....	25
8. A katonai szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése.....	26
8.1. A szolgálati viszony megszűnésének, megszüntetésének esetei.....	26
8.2. A felmentés .....	27
8.3. Áthelyezés más jogviszonyba (második közszolgálati pályafutás).....	30
8.4. Eljárás a szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése esetén.....	31
8.5. A szolgálaton kívüliek.....	31
9. A szolgálatteljesítés tartalma.....	32
9.1. A szolgálatteljesítés általános szabályai.....	32

9.2. Az összeférhetetlenség .....	34
9.2.1. Az együttalkalmazási tilalom.....	35
9.2.2. A más kereső tevékenység .....	35
9.2.3. A politikai tevékenység tilalma .....	36
9.3. Az egészségi, a pszichikai és a fizikai alkalmasság .....	36
9.4. A szolgálatteljesítési idő.....	36
9.4.1. A szolgálatteljesítési idő beosztása (szolgálati rendek) .....	36
9.4.2. A rész-szolgálatteljesítés.....	38
9.4.3. Kiképzések, gyakorlatok.....	38
9.4.4. A túlszolgálat .....	39
9.4.5. Az ór-, ügyelet- vagy készenléti szolgálat .....	39
9.4.6. A szabadság .....	41
9.4.7. A szülési szabadság.....	41
9.4.8. Az illetmény nélküli szabadság.....	42
9.4.9. Szolgálatmentesség .....	42
9.4.10. Egészségügyi szabadság .....	42
9.5. Baleset, betegség szolgálati kötelemekkel való összefüggése .....	43
10. A teljesítményértékelés és az előmeneteli rendszer .....	43
10.1. A teljesítményértékelés .....	43
10.2. Az előmenetel.....	44
10.3. A minősítő vizsga.....	46
10.4. Képzésre vezénylés, tanulmányi szerződés.....	46
11. Illetményrendszer, juttatások és költségtérítések .....	47
11.1. Az illetmény .....	47
11.2. Juttatások, költségtérítések.....	51
12. Az érdemek elismerése.....	54
13. A felelősség alapvető szabályai.....	54
13.1. A fegyelmi felelősség.....	54

13.2. A méltatlanság.....	58
13.3. Az etikai felelősség .....	60
13.4. Az állomány tagjának kártérítési felelőssége .....	60
13.5. A munkáltatói kártérítési felelőssége .....	62
14. A Hjt. jogorvoslati rendszere.....	64
14.1. A kérelem, a szolgálati panasz és a fellebbezés .....	64
14.2. A bírósági út .....	64
15. A kegyeleti gondoskodás .....	65
16. A nyugállományú katonák jogai és kötelezettségei .....	66
17. A személyügyi igazgatás és a személyügyi nyilvántartás .....	68
17.1. A személyügyi igazgatás intézményrendszere és feladataik.....	68
17.2. A személyügyi nyilvántartás .....	69
18. Érdekképviselés, érdekvédelem.....	69
Felhasznált irodalom .....	72

## 1. A honvédek

Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség (a továbbiakban: Honvédség). A Honvédség alapvető feladata Magyarország függetlenségének, területi épségének és határainak katonai védelme, nemzetközi szerződésből eredő közös védelmi és békefenntartó feladatok ellátása, valamint a nemzetközi jog szabályaival összhangban humanitárius tevékenység végzése. A Honvédség feladatait polgári irányítás alatt, függelmi rendszerben, szigorú alá-fölérendeltségben, szolgálati és szakmai előjárói rendszerben, a szolgálati út elsődlegessége mellett – a Hvt. szerinti megkülönböztetéssel – fegyverhasználati joggal vagy anélkül látja el.

*A Honvédség személyi állománya békében honvédekből, kormánytisztviselőkből, közalkalmazottakból és munkavállalókból áll. A személyi állomány tagjai – jogviszonyuk függvényében – különböző foglalkoztatási jogszabályok hatálya alá tartoznak, s ezzel összhangban jogaik, kötelezettségeik kisebb-nagyobb mértékben eltérnek egymástól.<sup>1</sup>*

A Honvédség létszámgazdálkodása kötött: részletes bontású létszámát a Hvt. felhatalmazása alapján az Országgyűlés állapítja meg. A személyi állomány legmagasabb létszáma (az úgynevezett engedélyezett létszámkeret) – az Országgyűlés 2013. évi döntése<sup>2</sup> alapján – 29 700 fő.

*Honvédek<sup>3</sup> minősül – rendfokozatára tekintet nélkül – a Honvédség tényleges állományú tagja, azaz*

- *a hivatásos katona*, aki élethivatásként, határozatlan időre vállalja a katonai szolgálatot,
- *a szerződéses katona*, aki határozott időre szerződésben vállalja a katonai szolgálatot,
- *az önkéntes műveleti tartalékos*, aki határozott időre és az önkéntes védelmi tartalékos katona, aki határozatlan időre szerződésben önként vállalja, hogy törvényben

---

<sup>1</sup> A személyi állomány megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején – a hadkötelezettség bevezetése után – hadkötelesekkel egészül ki. A hadköteles katonák jogállását szabályozó törvényjavaslatot már békeidőszakban elő kell készíteni, és rendszeresen felül kell vizsgálni.

<sup>2</sup> 35/2013. (V. 16.) OGY határozat.

<sup>3</sup> A „honvéd” jogállást, mint „gyűjtőfogalmat” 2012. január 1-jével a Hvt. állapította meg. 2011. december 31-ig e fogalom a rendfokozat nélküli katonát jelentette (ma ő a közkatona).

meghatározott feltételrendszer szerint rendelkezésre áll, és behívását követően tényleges szolgálat teljesítésével közreműködik a Honvédség feladatainak ellátásában,

- *a honvéd tisztjelölt*, aki honvédtiszti alapképzésre nyert felvételt, és annak időtartama alatt hallgatói és tisztjelölti szolgálati viszonyban áll, valamint
- *a honvéd altiszt-jelölt*, aki iskolarendszerű nappali tagozatos katonai szakképzésre nyert felvételt, és annak időtartama alatt tanulói és altiszt-jelölti szolgálati viszonyban áll.

A fentiekre figyelemmel *a honvéd jogállás rendkívül differenciált viszonyrendszert jelent*, s a közös elemek mellett igen különböző jogosultságokkal, kötelezettségekkel jellemezhető annak függvényében, hogy az érintett hivatásos, szerződéses, önkéntes tartalékos, tisztjelölti vagy altiszt-jelölti szolgálati viszonyban áll.<sup>4</sup>

*A jegyzet célja a katonai szolgálati jogon belül a hivatásos és a szerződéses katonák (a továbbiakban együtt: állomány tagja) békeidőszaki szolgálati viszonyának átfogó bemutatása.*

## **2. A katonai szolgálati jog**

### **2.1. A katonai szolgálati jog kialakulása**

A szolgálati viszonyok szabályozása közös gyökerekre vezethető vissza: a fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyát a 1971. évi 10. törvényerejű rendelet, majd a Hszt. rendezte.

Magyarország NATO csatlakozása új típusú katonai kihívásoknak történő megfelelés követelményével járt, s így megváltoztatta a Honvédség feladatrendszerét, mert ugyan az ország nagy valószínűséggel távolabb került egy saját területén megvívandó fegyveres konfliktus lehetőségétől, azonban a szövetségi feladatok végrehajtása során magyar katona a világ különböző térségeiben kerülhet „háborús” helyzetbe. Mindezekre is figyelemmel felül kellett vizsgálni a Honvédség teljes személyi feltételrendszerét, s egyre nyilvánvalóbbá vált az

---

<sup>4</sup> A jogállási törvény szerkezeti felépítése, az általános (I-XV.) és a különös (XVI-XXI.) fejezetek logikai kapcsolata is kifejezésre juttatja a katonai szolgálati viszonyok heterogén és komplex jellegét. A törvény „alapjogviszonynak” a hivatásos és szerződéses szolgálati viszonyt tekinti, s különös fejezetek hatálya alá tartozókra – így például az önkéntes tartalékos katonákra – az állomány tagjára vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni, kivéve, ha ezt a különös fejezet kifejezetten kizárja, illetve ahol eltérő rendelkezéseket állapít meg.



önkéntes haderőre történő áttérés követelménye is. A szabályozandó katonai életviszonyok köre tehát átalakult, kibővült, és ennek szabályozása egy törvény keretei között már nem volt megvalósítható.<sup>5</sup> *2002. január 1-jén hatályba lépett a régi Hjt., s ezáltal a katonai szolgálati viszony szabályozása kivált a Hszt.-ből.*

Az önállóvá válást differenciálódás követte: a régi Hjt. személyi hatálya a hivatásos és a szerződéses katonák mellett az évek során fokozatosan egészült ki az önkéntes tartalékos katonákkal, a honvéd tisztjelöltekkel és a honvéd altiszt-jelöltekkel.

*A katonai szolgálati viszony törvényi alapjait jelenleg elsődlegesen a Hjt. és végrehajtási rendeletei szabályozzák.*<sup>6</sup> A jogszabályok egységes végrehajtása, különösen a szervezeti intézményrendszer működése, az eljárási kérdések rendezése, a szakmai feladatok megvalósítási mozzanatainak meghatározása érdekében jelentős a miniszteri utasítások és a belső rendelkezések (intézkedések, szakutasítások) száma. A honvédek tekintetében a kollektív szerződés kötése kizárt.

## **2.2. A katonai szolgálati jog jellemzői**

*A katonai szolgálati jog a katonai szolgálati viszonyt – mint különleges közszolgálati jogviszonyt – sajátos tartalommal és kógens jelleggel szabályozó jogszabályok minőségileg elkülönült, meghatározott belső struktúrával, alapfogalmakkal, jogviszonyokkal, jogalkalmazási formákkal rendelkező csoportja.*

Vitathatatlan, hogy a katonai szolgálati jog magában hordozza a közszolgálat közös jellemzőit (például közfeladat ellátása, közérdek elsődlegessége, felek alá-fölérendeltsége, általános magatartási követelmények), azonban vannak olyan, elnevezésükben azonos jogintézmények (például a kinevezés, az áthelyezés, a szünetelés, az ügyelet és a készenlét), amelyek a közszolgálati jogtól eltérő jelentéssel bírnak. A katonai szolgálati jog és a fegyveres szervek szolgálati jogának egyes jogintézményei, a többletkötelezettségek és a többletjogosultságok rendszere is mutat kisebb-nagyobb hasonlóságot (például közös elem a

---

<sup>5</sup> A különböző életviszonyok egy törvényben vagy külön történő szabályozása alapvetően a jogalkotó akaratától függ. Az egy törvényben történő szabályozás során a jogbiztonság feltétele az áttekinthető, logikus szerkezet, s annak egyértelmű meghatározása, hogy melyik életviszonyra milyen szabályokat kell alkalmazni. vö. 8/2004. (III. 25.) AB határozat.

<sup>6</sup> Egyes sajátos szolgálatteljesítésekre más foglalkoztatási törvények (például Bjt., Üjt., Eütevtv., Nbtv., NKEtv., Nftv., Nktv.) is alkalmazandók. E törvények és a Hjt. kapcsolata igen változatos képet mutat: egyes esetekben a Hjt. elsődlegessége, máshol kiegészítő jellege állapítható meg.

rendelkezési állomány vagy a szünetelés jogintézménye), az azonban már humánpolitikai célkitűzéseknek megfelelően jelentősen különbözik, hogy alkalmazásukra milyen körülmények, feltételek bekövetkezése esetén van lehetőség. Megállapítható tehát, hogy *mind a közszolgálati jog, mind a fegyveres szervek szolgálati jogának viszonylatában elhatároló ismérv, hogy az eltérő feladatrendszerből adódóan a szabályozandó életviszonyok jellege* – így különösen a személyi állománnyal szemben támasztott követelmények – *eltérnek egymástól.*

A katonai szolgálati jog *szoros kapcsolatban áll* egyrészt – a Honvédség rendeltetésére és a katonák egyes alapvető jogainak korlátozására figyelemmel – *az alkotmányjoggal*, másrészt – a hivatalos személy és a közfeladatot ellátó személy fogalmán túl a katona büntetőjogi jelentésére, jelentőségére (katonai bűncselekmények, katonai büntetőeljárás, a fegyelmi eljárásban elbírálnak katonai vétségekre) figyelemmel – *a büntetőjoggal.*

A katonai szolgálati jog és a munkajog, valamint a polgári jog viszonylatában hangsúlyozandó, hogy *a Hjt.-nek nem háttérszabálya sem az Mt., sem a Ptk.:* egyes jogintézményeiket csak akkor és annyiban kell alkalmazni, amennyiben azt a Hjt. átvette vagy alkalmazását utaló szabállyal elrendelte.

### **2.3. A katonai szolgálati jog stratégiai háttere**

A Honvédség feladatainak hatékony és eredményes ellátásához szükséges humán feltételrendszer biztosítása érdekében a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Programhoz kapcsolódva, a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) Korm. határozat 1. pontja alapján elkészült, s *2011 nyarán kiadásra került a Honvédség 2012–2021 közötti időszakra vonatkozó új humánstratégiája.*<sup>7</sup>

Az új humánstratégia – a Kormányzati Személyügyi Stratégián túl – szorosan kapcsolódik Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájához (a továbbiakban: NBS) és Magyarország Nemzeti Katonai Stratégiájához (a továbbiakban: NKS).<sup>8</sup> Az NBS a humán erőforrás fontosságát a Honvédség feladatainak ellátására való képesség irányából közelíti

---

<sup>7</sup> A 79/2011. (VII. 29.) HM utasítással kiadott humánstratégia előzményei: Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003-2013., A Magyar Honvédség humánstratégiája (2008-2017).

<sup>8</sup> 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozat, 1656/2012. (XII. 20.) Korm. határozat

meg. Az NKS kiemeli az erőforrások közül a humán tényező meghatározó szerepét, a képzés és kiképzés fontosságát, a megtartóerő jelentőségét, és a közszolgálati átjárhatóságot.

Az új humánstratégia *főbb célkitűzései* különösen

- a klasszikus katonai, illetve a speciális szakmai *pályamodellek elhatárolása*,
- a klasszikus felfelé irányuló mozgás (felfelé vagy kifelé elv) mellett a *horizontális karrier-utak, a szakértővé válás lehetőségének megteremtése*,
- *munkaköri követelmények* rendszerének meghatározása (munkakör-elemzés, munkakör-értékelés),
- *a szolgálati nyugdíjrendszer megszüntetésének ellensúlyozása, a közszolgálati átjárhatóság elősegítése* (második közszolgálati karrier),
- *a teljesítmény rendszeres mérése, független Értékelő és Vizsgaközpont kialakítása*,
- a személyzetfejlesztés (vezetőképzés, nyelvképzés),
- a honvédelmi nevelés (KatonaSuli program),
- *a kompenzációs és ösztönzési rendszer fejlesztése* (életpálya során történő folyamatos illetménynövekedés, vertikális mozgás támogatása, pótlékrendszer átalakítása, munkaerő-piaci hatások kezelése),
- az elismerések és a jutalmazások rendszerének átalakítása,
- az adminisztratív folyamatok egyszerűsítése, az integrált ügyfélszolgálati irodák kialakítása.

A humánstratégiai megvalósítása a Hjt. és végrehajtási szabályozásának hatálybalépésével megkezdődött.

### **3. A katonai szolgálati viszony jellemzői**

A katonai pálya a közszolgálat egyik elkülönült, de azzal több hasonlóságot is mutató területe. Erre figyelemmel *a katonai szolgálat viszony olyan különleges közszolgálati jogviszonyként definiálható, amely az állam és az állomány tagja között szolgálatteljesítés céljából létesül, s ennek alapján mindkét felet a közsférában megvalósuló más foglalkoztatási jogviszonyokkal szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően a szolgálatteljesítéssel összefüggő többletkötelezettségek terhelik, és többletjogosultságok illetik meg*. Mindezekre figyelemmel nézzük végig, melyek a katonai szolgálati viszony jellemzői.

A Honvédség feladatainak végrehajtása az állomány tagjától a közszolgálat egyéb területeihez képest nagyobb áldozatvállalást követel meg: a katona a honvéd *eskü* letételével végső soron *az élete feláldozásának kockázatát vállalja*<sup>9</sup>, a Hvt.-ben meghatározott egyes feladatok végrehajtására kapott parancsot önfeláldozásig terjedő bátorsággal, más esetekben pedig azt akkor is köteles teljesíteni, ha az az életét vagy a testi épségét közvetlenül vagy súlyosan veszélyezteti.

A honvéd jogállás az élet- és a testi épség megőrzéséhez való jogon túl a Honvédség társadalmi rendeltetésére figyelemmel és feladatainak megvalósítása érdekében tilalmakkal, előzetes engedélyhez vagy bejelentéshez kötötten korlátozza különösen az állomány tagjának szabadsághoz és a személyi biztonsághoz, a szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztásához, a véleménynyilvánítás szabadságához, a gyülekezéshez és az egyesüléshez való jogát is. Megállapítható tehát, hogy *a katonai szolgálati viszony lényegi eleme az egyes alapvető jogok korlátozása*. Külön ki kell azonban emelnem, hogy – a békeidőszaki hadkötelezettség megszűnésére figyelemmel, más foglalkoztatási jogviszonyokhoz hasonlóan – *a katonai szolgálati viszony létesítése is önkéntes*, az állomány tagja mérlegelheti a szolgálati viszonyból rá háruló terheket és kockázatokat, valamint ezek ellentételezéseként biztosított előnyöket, s ennek eredményeképpen – a Hjt.-ben meghatározott tilalmi időszakok (például veszélyhelyzet időtartama) kivételével – *jogviszonyát bármikor megszüntetheti*.

Az alapjogok korlátozásán túl a katonai szolgálat sajátossága, hogy a honvédek *szigorú függelmi rendben és magas fokú fegyelem* mellett teljesítenek szolgálatot. A függelem a katonai szolgálati rend és fegyelem nélkülözhetetlen eleme, amely biztosítja a szolgálati előljáró (hivatali felettes) jogát a parancs (utasítás) kiadására, és meghatározza az alárendelt kötelezettségét a parancs (utasítás) teljesítésére. Mindemellett a függelem magában foglalja azt is, hogy a honvédek a szolgálati előljáró irányában engedelmisséget kell tanúsítani, a szolgálati tekintélyt tiszteletben kell tartania. A honvédelem működésének alapját képező parancs teljes egészében nem feleltethető meg a munkáltatói utasításnak: végrehajtásának elmulasztása végső soron büntetőjogi tényállást<sup>10</sup> valósít meg.

---

<sup>9</sup> Az eskü „élet feláldozására” vonatkozó kötelezettségvállalásának alkotmányosságát a 46/1994. (X. 21.) AB határozat vizsgálta és megállapította, hogy az nem sérti az élethez való alkotmányos alapjogot, mert az nem az élettől és az emberi méltóságtól való állam általi, bizonyosan bekövetkező megfosztást jelenti, hanem a fegyveres harcban életét kockáztató katona a haza védelmére vonatkozó alkotmányos kötelezettségének teljesítése során kerül az életét veszélyeztető helyzetbe.

<sup>10</sup> Parancs iránti engedetlenség (Btk. 444. §)

A katona a büntető anyagi jogban és a büntetőeljárásban is *fokozott felelősséget* jelent.<sup>11</sup> A honvédek feddhetetlenségét szolgálja a fegyelmi felelősség mellett az ún. méltatlanság jogintézménye is: a Honvédség iránti közbizalom megóvása érdekében az állomány tagja a szolgálatteljesítési időn kívül sem folytathat olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely szolgálati viszonyához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné.

A Honvédség feladatainak végrehajtása nem tehető függővé a katona egyéni érdekeitől, azaz *az egyéni érdeket meg kell, hogy előzze a szolgálat érdeke*. A szolgálat érdeke a szolgálati viszonyban az állam oldalán megjelenő közérdekek olyan együttese, amely a honvédelem nemzeti ügyének alkotmányos kötelezettségként történő kielégítésére irányul, és a Honvédség rendeltetés szerinti feladatainak végrehajtásában ölt testet.<sup>12</sup> A KNBSZ hivatásos katonái esetén a szolgálati érdeket megelőzi a nemzetbiztonsági érdek érvényesülése.

A honvédek szolgálati beosztásukhoz és feladataik végrehajtásához az öltözködésre vonatkozó szabályok betartásával a Honvédségnél rendszeresített *egyenruhát viselnek*. Az állomány tagja által viselt rendfokozatot az egyenruhán elhelyezett *rendfokozati jelzések* fejezik ki. Az állománycsoportokat, rendfokozati csoportokat és a rendfokozatokat a következő táblázat foglalja össze.

állománycsoport	rendfokozati csoport	viselt rendfokozat
legénységi	közkatona	-
	tisztes	őrvezető
		tizedes
		szakaszvezető
altiszt	altiszt	őrmester
		törzsőrmester
		törzsőrmester
		főtörzsőrmester

<sup>11</sup> Katona büntetőjogi fogalma, katonai büntetések, mellékbüntetések, katonai bűncselekmények, katonai büntetőeljárás.

<sup>12</sup> A Hjt. – a Hszt. szabályozását alapul véve, a katonai szolgálati jogban elsőként – meghatározza a szolgálati érdek fogalmát: szolgálati érdeknek minősül a Honvédség, illetve a honvédségi szervezet rendeltetészerű működéséhez, jogszabályban, közjogi szervezetszabályozó eszközben vagy alapító okiratban meghatározott feladatainak teljesítéséhez szükséges, vagy azt meghatározó módon befolyásoló személyi feltétel, körülmény.

		zászlós
	zászlós	törzszászlós
		főtörzszászlós
tiszt	tiszt	hadnagy
		főhadnagy
		százados
	főtiszt	őrnagy
		alezredes
		ezredes
	tábornok	dandártábornok
		vezérőrnagy
		altábornagy
		vezérezredes

A különleges jogrend szerinti vagy a műveleti területen történő szolgálatteljesítésre történő felkészülés érdekében az állomány tagjának *egészségi, fizikai és pszichikai alkalmassági követelményeknek* kell megfelelnie a szolgálati viszony létesítésekor, és fennállása alatt folyamatosan. NATO elvárás a nyelvi követelmények teljesítése, de eleget kell tenni a közös közszolgálati követelményeknek is, így például meghatározott beosztásba kerülés feltétele a közigazgatási alapvizsga, illetve a közigazgatási szakvizsga letétele.

A katonai szolgálati viszony *nem mellérendelt felek kötöttségektől mentes egyeztetésének és megállapodásának tárgya és eredménye, az alkalmazandó jogszabályok kötelező érvényűek*, attól a felek bármelyike által, vagy közösen tett jognyilatkozat akkor térhet el, ha ezt a jogszabály kifejezetten megengedi. Hangsúlyozandó azonban, hogy a katonai szolgálati viszonyban is általános magatartási követelmény *a jóhiszeműség és a tisztesség elve*, a kölcsönös együttműködés, a jogok rendeltetésellenes gyakorlásának, és a kötelezettségek rendeltetésellenes teljesítésének tilalma. Emellett a felek kölcsönösen kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról, amely a szolgálati viszony szempontjából lényeges.

#### **4. A munkáltatói jogkörök gyakorlásának rendje**

##### **4.1. A munkáltatói jogkört gyakorlók**

A katonai szolgálati viszonyban *az államot a Honvédség, a Honvédséget pedig a munkáltatói jogkört gyakorló képviseli*. Munkáltatói jogkört gyakorlónak minősül elsődlegesen a honvédelmi miniszter, a Honvéd Vezérkar főnöke, a KNBSZ főigazgatója, az

MH Összhaderőnemi Parancsnokság parancsnoka, a Honvéd központi személyügyi szervének vezetője<sup>13</sup>, illetve az állományilletékes parancsnok.<sup>14</sup>

A *honvédelmi miniszter* kiemelt munkáltatói jogköre a legfontosabb, törvényben rögzített<sup>15</sup> személyügyi döntéseket öleli fel, így például a köztársasági elnöki döntésekhez szükséges előterjesztési jogot, az ezredes rendfokozatba előléptetést, illetve az ezredes beosztásba kinevezést.

A *Honvéd Vezérkar főnöke* szolgálati előjárója a honvédeknek, ebből következően széleskörű munkáltatói hatáskörrel rendelkezik. Ez kiterjed egyrészt mindazon döntések meghozatalára, melyeket jogszabály nevesítve az ő hatáskörébe utal. Másrészt állományilletékes parancsnoka a Honvédelmi Minisztérium (a továbbiakban: HM) teljes katona állományának, a hivatalok vezetőjének, továbbá a közvetlen alárendeltségébe tartozó katonai szervezetek parancsnokainak, ennek megfelelően e személyi állomány tekintetében azokat a jogköröket is gyakorolja, amelyeket a jogszabályok az állományilletékes parancsnok hatáskörébe utalnak. S végül a Honvéd Vezérkar főnöke a honvédelmi miniszteri hatáskörbe tartozó munkáltatói döntések meghozatala során javaslattevési jogkörrel rendelkezik.

A *KNBSZ főigazgatójának* munkáltatói jogköre a Honvéd Vezérkar főnökénél szűkebb: egyrészt kiterjed mindazon döntések meghozatalára, melyeket a jogszabályok nevesítve az ő hatáskörébe utalnak, másrészt a KNBSZ hivatásos állományú tagja tekintetében állományilletékes parancsnoki jogköröket gyakorol, továbbá javaslattevési joggal rendelkezik – a fedőbeosztások kivételével a Honvéd Vezérkar főnökének egyidejű tájékoztatása mellett – a honvédelmi miniszter hatáskörébe utalt munkáltatói döntések tekintetében.

---

<sup>13</sup> A jegyzet készítésekor a Honvédség központi személyügyi szerve a HVK Személyzeti Csoportfőnökség.

<sup>14</sup> A tábormok kinevezése, előléptetése, a Honvéd Vezérkar főnökének kinevezése, felmentése, a tábormok szolgálati viszonyának megszüntetése, tábormok hivatásos állományba visszavétele, velük szemben szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés kiszabása, méltatlanság megállapítása, valamint a nyugállományú tábormok egyenruha viselésének, illetve rendfokozat használatának megvonása köztársasági elnöki jogkör. A tábormokok tekintetében azonban a köztársasági elnök nem klasszikus munkáltatói döntést hoz, hanem elsődlegesen közjogi jogkört gyakorol.

<sup>15</sup> Kiemelt munkáltatói jogkörnek nem minősülő munkáltatói jogköröket miniszteri rendeletek, elsősorban a Hjtvrh. szabályozza.

A munkáltatói jogkört gyakorlók között új „szereplő” a *központi személyügyi szerv vezetője*. Jogkörei jellemzően azokra a döntésekre terjednek ki, amelyek súlyuk vagy jelentőségük miatt, illetve a bürokrácia csökkentése érdekében nem igényelnek vezérkar főnöki jogkör-gyakorlást, azonban a centralizált munkáltatói döntéshozatalra figyelemmel nem hagyhatók helyi szinten, mert például az előmenetel központi tervezéséhez kapcsolódnak. Hangsúlyozandó, hogy a központi személyügyi szerv vezetője a rendelkezési állományba tartozók egyes csoportja tekintetében állományilletékes parancsnoknak minősül.

*Az MH összhaderőnemi parancsnok* középírányító munkáltatói jogkörei (ilyen volt például az alárendelt állomány őrnaggyá történő előléptetése, őrnagyi rendfokozattal rendszeresített beosztásba kinevezése) 2013. augusztus 13-ától megszűntek<sup>16</sup>, így jelenleg egyes külföldi szolgálattal összefüggésben rendelkezik munkáltatói hatáskörrel, valamint az általános szabályok szerint állományilletékes parancsnoki jogköröket gyakorol.

Az alakulati, „helyi” szintű munkáltatói jogkörgyakorlásra – a jogszabályokban meghatározott esetekben, illetve akkor, ha jogszabály a döntést nem utalja más hatáskörébe – az *állományilletékes parancsnok* jogosult (és egyben kötelezett). A Hjtvrh. átfogó jelleggel tételesen felsorolja, hogy kik azok a szolgálati előjárók (hivatali felettesek), akik állományilletékes parancsnoknak minősülnek, vagy állományilletékes parancsnoki jogköröket gyakorolnak. *Az állományilletékes parancsnok munkáltatói jogkörét az előjáró parancsnok, a Honvéd Vezérkar főnöke és a honvédelmi miniszter, a KNBSZ főigazgatójának munkáltatói jogkörét kizárólag a honvédelmi miniszter magához vonhatja.*

#### **4.2. A munkáltatói döntés**

*A munkáltatói jogkört gyakorló döntése elsődlegesen szolgálati érdeken alapul. Az erre történő hivatkozás azonban nem parttalan: a munkáltatói jogkört gyakorló nem hozhat bármikor, bármilyen okból a szolgálati érdekre hivatkozva önkényes döntést, hiszen alapelveként érvényesül a tisztesség, a jóhiszeműség követelménye, a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma, és a jognyilatkozatok indokolási kötelezettsége. Emellett a szabályozás is az egyéni és a szolgálati érdek összehangolására törekszik, így többek között egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása az érintett beleegyezéséhez, vagy kérelméhez kötött, továbbá*

---

<sup>16</sup> Ezek egy része a Honvéd Vezérkar főnökéhez (centralizáció), mások pedig az állományilletékes parancsnokhoz (decentralizáció) kerültek.



az érintett különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembevételét is kérheti. A szolgálati érdek „fennállásáért” az elrendelő végső soron büntetőjogi felelősséggel tartozik.<sup>17</sup>

A munkáltatói döntés jellemzően *határozat vagy parancs* formájában kerül kiadásra.<sup>18</sup> A Hjtvr.-ben meghatározott esetekben kizárólag egyéni határozat vagy parancs adható ki (például a szolgálati viszony létesítése, megszüntetése, a fegyelmi és a méltatlansági eljárás során hozott döntések). Ha nem kötelező az egyéni határozat vagy parancs kiadása, a munkáltatói jogkört gyakorló összesítő határozatban vagy parancsban is dönthet az állomány több tagját érintő azonos tárgyú kérdésekben. Az összesítő határozatról vagy parancsról az azt elkészítő személyügyi szerv kivonatot készít, és az érintettel ezt kell közölni.

A bürokrácia csökkentése érdekében a munkáltatói döntéshozatal történhet *ügynevezett döntési lapon* is, amely több alternatívát, illetve ezek közötti választást foglalja egy dokumentumba. A döntési lapon rögzített döntésről a munkáltatói jogkört gyakorló személyügyi szervének vezetője egyéni vagy összesítő határozatot hoz, és az érintettel ezt kell közölni. Kizárt a döntési lap alkalmazása a teljesítményértékelés, a fegyelmi, a méltatlansági és a kártérítési határozatokkal kapcsolatban. A döntési lapról az állomány tagjának kérelmére kivonatot kell készíteni. A kivonatot a munkaköri leírásban erre felhatalmazott ügyintéző hitelesíti.

A határozat, a parancs és a döntési lap mellett munkáltatói döntésnek minősül minden olyan *irat*, amelyen, vagy amellyel a munkáltató írásban határoz. Így e körbe tartozhatnak többek között azok az esetek, amikor a munkáltatói jogkört gyakorló döntését az állomány tagja által benyújtott kérelmen, nyilatkozaton rögzíti. A Hjt. – a technikai feltételek hiányában, a Kttv.-vel ellentétben – nem ismeri az elektronikus dokumentum alkalmazásának lehetőségét.

---

<sup>17</sup> Szolgálati visszaélés (Btk. 441. §), előjárói hatalommal visszaélés (Btk. 450. §)

<sup>18</sup> A munkáltatói döntés akkor határozat, ha a munkáltatói jogkört gyakorló nem áll szolgálati viszonyban, továbbá, ha jogszabály a munkáltatói jogkör gyakorlását határozati formához köti (például fegyelmi, kártérítési, méltatlansági határozat). Ezzel szemben parancs kerül kiadásra, ha a munkáltatói jogkört gyakorló szolgálati viszonyban áll, kivéve, ha jogszabály a munkáltatói jogkör gyakorlását határozathoz köti. Hangsúlyozandó, hogy a Hjt. és végrehajtási rendeleteinek hatálya a munkáltatói jogkörgyakorlás keretében kiadott parancs formai és tartalmi elemeire, kiadásának rendjére terjednek ki, amelyekről meg kell különböztetni a konkrét feladat-végrehajtásra irányuló egyedi feladatszabásokat.

## **5. A szolgálati viszonyral kapcsolatos általános „munkajogi” szabályok**

### **5.1. A jognyilatkozatok (alaki kötöttség, közlés, érvénytelenség)**

A katonai szolgálati jogban jognyilatkozatnak minősül a határozat, a parancs, az irat, a szerződés, az ösztöndíjszerződés, valamint minden olyan nyilatkozat, amelyből jogok és kötelezettségek származnak. Garanciális szabály a jognyilatkozatok írásbeliségének és indokolásának követelménye, ugyanakkor az indokolási kötelezettséget a munkáltatói jogkört gyakorló jognyilatkozata esetén a Hjt., az állomány tagjának jognyilatkozata esetén pedig jogszabály kizárhatja.

A Hjt. meghatározza a jogorvoslati záradék tartalmi elemeit, a jogról lemondó vagy az abból engedő jognyilatkozatra irányadó különös szabályokat (kötelező írásbeliség, kiterjesztően nem értelmezhető), a közlés rendjét, a határidő és az időtartam számításának szabályait. Emellett a jognyilatkozatok érvénytelensége körében felsorolja a megtámadhatósági (lényeges tévedés vagy közös téves feltevés, megtévesztés, jogellenes fenyegetés) és semmisségi okokat (jogszabályba, jó erkölcsbe ütközés, jogszabály megkerülése), s meghatározza a nyitva álló határidőket.

Az egységes jogalkalmazás elősegítése érdekében egyes jognyilatkozatok formai és tartalmi elemeit miniszteri rendeletek határozzák meg.

### **5.2. A képviselet rendje**

A Honvédség képviseletében jognyilatkozatot a munkáltatói jogkört gyakorló tehet. Az állomány tagja a szolgálati viszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével összefüggő, a jogról lemondó, vagy az abból engedő jognyilatkozat kizárólag személyesen tehet. Egyéb jognyilatkozatok tekintetében a képviselet módját miniszteri rendeletek állapítják meg. Nemzetbiztonsági érdekből korlátozást jelent, hogy a KNBSZ hivatásos állományú tagja jognyilatkozatot kizárólag személyesen tehet.

### **5.3. Az elévülés**

A Kttv., a Hszt. és a Hjt. a jogviszonnyal kapcsolatos igény elévülése tekintetében azonos szabályozást tartalmaz: az általános elévülési idő 3 év, a bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő. A fentieken túl mindhárom törvény azonos módon

szabályozza, hogy az elévülés az esedékessé válástól kezdődik, az elévülést hivatalból kell figyelembe venni, az elévült igényt bírósági úton nem lehet érvényesíteni, az elévülés utáni teljesítést elévülés címén nem lehet visszakövetelni, továbbá meghatározzák az elévülés nyugvására és megszakadására vonatkozó előírásokat.

## **6. A katonai szolgálati viszony létesítésével kapcsolatos szabályok**

### **6.1. A katonai szolgálati viszony létesítésének feltételei**

Katonai szolgálati viszony azzal létesíthető, aki *a 18. életévét betöltötte, cselekvőképes, magyar állampolgár<sup>19</sup>, állandó belföldi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, és a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas.*

2012. január 1-jétől a szolgálat felső korhatára megegyezik a társadalombiztosítási szabályok szerinti öregségi nyugdíjkorhatárral. Ennek megfelelően *az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése alkalmazási (és továbbfoglalkoztatási) tilalmat eredményez.<sup>20</sup> Nem létesíthető katonai szolgálati viszony azzal sem, akivel szemben törvényben meghatározott – így például a büntetett előlethez, vagy az alóli mentesülést követő meghatározott idő leteltéhez, büntetés, intézkedés, fenytetés hatályához, korábban megállapított méltatlansághoz, folyamatban lévő büntetőeljáráshoz kapcsolódó – kizáró ok áll fenn.*

A katonai szolgálati jogban a szolgálati viszony időtartama sajátos jelentőséggel bír: *a hivatásos szolgálati viszony kizárólag határozatlan, míg a szerződéses szolgálati viszony kizárólag határozott időre létesíthető.*

---

<sup>19</sup> A régi Hjt. a kizárólagos magyar állampolgárság követelményét írta elő, amelyet azonban az 52/2009. (IV. 30.) AB határozat alkotmányellenesnek nyilvánított, és megsemmisített. Az Alkotmánybíróság a közhivatalviseléshez való jog korlátozhatósága körében értékelte a kettős vagy többes állampolgár szolgálat-vállalásának kizártságát, és megállapította, hogy az nem lehet a jelentkező rátermettségének, szakmai tudásának és képzettségének mércéje, s nemzetbiztonsági kockázatokkal sem indokolható.

<sup>20</sup> 2009. december 31-ig a hivatásos katonai szolgálat felső korhatára 57. életév, 2010. január 1-jétől a társadalombiztosítási szabály szerinti öregségi nyugdíjkorhatárnál 5 évvel alacsonyabb életkor betöltése volt. A szolgálat felső korhatárának betöltésekor az állomány tagjának szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva megszűnik. A Hjt. – a Kttv.-vel ellentétben – sem kérelemre, sem szolgálati érdekből nem teszi lehetővé az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő foglalkoztatást. Megjegyzendő, hogy szolgálati járandóságban részesülő személlyel létesíthető katonai szolgálati viszony (reaktiválás), azonban annak időtartamára a szolgálati járandóság folyósítása szünetel (ún. kettős ellátás tilalma). A szüneteltetést követően szolgálati járandóságot az időközi nyugdíjmeléssel növelt összegben kell újból folyósítani.

*A szerződéses szolgálati viszony, mint határozott idejű jogállás egyedülálló a magyar foglalkoztatási törvények viszonylatában, mert az a klasszikus határozott idejű kinevezéssel ellentétben nem kizárólag helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat, munka elvégzésére, illetve tartós külszolgálat ellátására létesíthető.<sup>21</sup>*

*A szerződéses katonai szolgálat időtartama első alkalommal a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozatnak megfelelően legalább 3 vagy 5 év. A folyamatos szolgálatteljesítés, a működőképesség és a vállalt nemzetközi kötelezettségek teljesítése érdekében ennél rövidebb időtartamra is létesíthető szerződéses szolgálati viszony az állomány tartósan távollevő tagjának helyettesítése céljából, nemzetközi kötelezettség teljesítéséből, vagy együttműködésből eredő szolgálati feladat végrehajtására, továbbá a tartós külföldi szolgálat időtartamára is. Az első alkalommal szerződéses tiszti vagy altiszti szolgálati viszonyt létesítők az úgynevezett szerződéses pályakezdők.<sup>22</sup>*

*Hivatásos állományba kizárólag a honvéd tisztjelölt, a honvéd altiszt-jelölt, a legénységi állomány belső képzésen részt vett tagja és az a szerződéses katona vehető, aki legalább 5 év szerződéses tiszti vagy altiszti szolgálati viszonnal rendelkezik. Ez utóbbi rendelkezés alkalmazását korlátozza, hogy a hivatásos állományba vétel nem járhat állománycsoport-váltással, azaz katonai végzettség megszerzése nélkül a szerződéses altiszt csak hivatásos altiszti állományba vehető, de hivatásos tisztté nem válhat.<sup>23</sup> A hivatásos*

---

<sup>21</sup> A régi Hjt. hatálya alatt a szerződéses katonai szolgálattal kapcsolatban többször felmerült az a kérdés, hogy mivel az a felek „szerződésén” alapul, a szolgálati viszony szabályozása mennyiben tartozik a polgári joghoz hatálya alá, nevezetesen felmondható-e a szerződés polgári jogi alapon, illetve a felek közös akaratával mennyiben térhetnek el a törvényi szabályoktól. A Hjt. igyekszik ezekre a kérdésekre egyértelmű választ adni: a szolgálati viszony szerződéses állományú katona esetén szerződés megkötésével létesül, ezáltal a szerződés munkajogi jognyilatkozat, amelyre nem alkalmazhatók a polgári jog szabályai, illetve a törvény rendelkezéseitől a felek megállapodása akkor térhet el, ha azt a törvény kifejezetten megengedi.

<sup>22</sup> A szerződéses, ezen belül kifejezetten a legénységi állomány utánpótlása érdekében a Honvédség toborzó rendszert működtet. A szerződéses tiszti, altiszti állomány esetén a külső toborzás mellett jelentős a belső toborzás is. A katonai pályaválasztást támogatja a KatonaSuli program, valamint az ún. honvédségi ösztöndíjas hallgatói státuszt (nem minősülnek honvédeknek, a Honvédség által nyújtott támogatás ellenében azt vállalják, hogy tanulmányaikat meghatározott időn belül befejezik, ezt követően szolgálati viszonyt létesítenek, s meghatározott ideig fenntartják azt).

<sup>23</sup> A hivatásos állomány utánpótlásához főszabály szerint nem kapcsolódik külső toborzás: a megfelelő számú és felkészültségű állományt a katonai oktatási intézmények és a belső toborzás biztosítja.

állományba vételre vonatkozó korlátozást *nem kell alkalmazni akkor, ha törvény a szolgálati viszony létesítését és fenntartását a hivatásos állományba vételhez köti.*<sup>24</sup>

A régi Hjt.-vel ellentétben a Hjt. mellőzi a feltételek közül a személyes adatok szolgálati viszony megszűnését követő kezeléséhez történő hozzájárulást. Ennek oka az, hogy az adatkezelés időtartamát a Haktv. szabályozza, és így az nem az érintett hozzájárulásán alapuló, hanem kötelező adatkezelésnek minősül.

A szolgálati viszony létesítésének sajátos formája a hivatásos állományba történő visszavétel, *az úgynevezett reaktiválás*. A Hjt. szerint nem vehető vissza hivatásos állományba az, akinek szolgálati viszonya lefokozással, szolgálati viszony megszüntetés bírósági határozattal, fenyítéssel, vagy méltatlanság miatt szűnt meg (vagyis az érintett kizáró ok megszűnését követően is csak szerződéses állományba vehető, kezdő rendfokozattal vagy közkatonaként). A visszavételek száma nem korlátozott.

## **6.2. A szolgálati beosztás betöltésének feltételei**

*A szolgálati viszony létesítése során az állomány tagjának meg kell felelnie a tervezett szolgálati beosztás betöltéséhez előírt feltételeknek.* E körbe tartozik, hogy az állomány tagjának a tiszti rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén legalább főiskolai vagy felsőfokú alapképzésben szerzett alapfokozatú végzettséggel, az altiszti rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén legalább érettségi bizonyítvánnyal, a legénységi beosztás esetén pedig legalább alapfokú iskolai végzettséggel kell rendelkeznie.

A szolgálati beosztásokhoz kapcsolódó munkaköri specifikációk szakmai (elméleti, gyakorlati ismeretek), egészségi, pszichikai, fizikai alkalmassági, valamint nyelvi követelmények szerint csoportosíthatók. Ezeket a Hjtvhr. jellemzően szakmacsoportonként, ezen belül katonai munkakör-családonként határozza meg.

Az állomány azon tagja, aki a HM-ben, a központi hivataloknál, a hivataloknál, vagy a Honvédség közhatalmi tevékenységet folytató katonai szervezeténél teljesít szolgálatot, a szolgálati beosztásba helyezésétől vagy a kinevezésétől számított 1 éven belül köteles

---

<sup>24</sup> Hivatásos katonai szolgálat kötelezettségét írja elő többek között a KNBSZ-nél szolgálatot teljesítők tekintetében az Nbtv., a katonai bírák tekintetében a Bjt., a katonai ügyészek és ügyészségi alkalmazottak tekintetében az Ütv.

közigazgatási alapvizsgát tenni. A vizsgakötelezettség alóli mentesülésre a közigazgatási és ügykezelői alapvizsgáról szóló 174/2011. (VIII. 31.) Korm. rendelet az irányadó. Ha az érintett vizsgakötelezettségét nem teljesítette, kizárólag más megfelelő szolgálati beosztásban foglalkoztatható tovább.

A Honvédség által vállalt nemzetközi kötelezettségek teljesítéséhez nélkülözhetetlen a megfelelő nyelvtudással rendelkező személyi állomány. *A szolgálati beosztásokhoz kapcsolódó idegennyelv-ismereti követelményt a munkáltatói jogkör gyakorlója munkakör-elemzés alapján állapítja meg* a Honvédség feladatainak végrehajtására, különösen a nemzetközi kötelezettségvállalások teljesítésére és arra figyelemmel, hogy a szolgálati beosztásban várható, a munkaköri leírásban rögzített szolgálati feladat igényel-e idegennyelv-ismeretet, és ha igen, akkor milyen nyelv és milyen szintű ismeretét, szóbeli, írásbeli vagy mindkét típusú kommunikáció szükséges-e, továbbá szaknyelvi nyelvvizsga letétele indokolt-e. Amennyiben a szolgálati beosztás betöltéséhez idegennyelv-ismeret szükséges, a kinevezés feltétele a nyelvi megfelelés. Ez alól az állomány tagja egy alkalommal, határozott időre mentesíthető.

A szervezeti és működési szabályzatban megjelölt szolgálati beosztások betöltésének feltétele az előírt *vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettség* esedékességgkori teljesítése.<sup>25</sup>

A munkaköri jegyzékekben és állománytáblákban megjelölt szolgálati beosztások betöltésének feltétele *a nemzetbiztonsági alkalmasság*.<sup>26</sup>

A Hjt. – a régi Hjt. pályáztatási kötelezettségével ellentétben – a munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelési jogkörébe utalja annak eldöntését, hogy a megüresedett vagy a megüresedő szolgálati beosztásra pályázati eljárást alkalmaz-e azzal a garanciális kötöttséggel, hogy amennyiben pályázatról határoz, a szolgálati beosztás csak olyan személlyel tölthető be, aki azon részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályáztatás során a szolgálati viszonyban történő (tovább) foglalkoztatás elősegítése érdekében a szolgálaton kívüliek állományába, vagy a katonák sajátos tartalékállományába tartozó személy előnyben részesíthető.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> 2007. évi CLII. törvény, 50/2008. (HK 11.) HM utasítás

<sup>26</sup> 303/2013. (VII. 31.) Korm. rendelet, 57/2013. (IX. 20.) HM utasítás

<sup>27</sup> A szolgálati beosztás betöltésére nyílt vagy zárt pályázat is kiírható. A nyílt pályázatot a HM hivatalos lapjában és honlapján, a közszolgálati állásportálon, az elektronikus levelező rendszeren, továbbá a HM KGIR-

### 6.3. Próbaidő kikötése

A szolgálati beosztások betöltésének alapvető feltétele a katonai „felkészültség”. A jelentkező a próbaidő időtartama alatt 14 hetes katonai alapkiképzésen vesz részt, és a próbaidő végére el kell érni a Honvédség által megkövetelt fizikai felkészültségi szintet. Erre figyelemmel *a próbaidő differenciált jogintézménye a szerződéses szolgálati viszony létesítéséhez kapcsolódik.*<sup>28</sup> A próbaidő meghosszabbítása tilos, időtartama alatt mindkét félnek lehetősége van a jogviszony azonnali megszüntetésére.

### 6.4. Az állományba vétel

A Hjtvr. szerint szolgálati viszony létesítésére, az úgynevezett állományba vételre hivatásos szolgálati viszony esetén a Honvéd Vezérkar főnöke, szerződéses szolgálati viszony esetén az állományilletékes parancsnok jogosult.

*A szolgálati viszony hivatásos katona esetén állományba vételi okmánnyal és annak elfogadásával, szerződéses katona esetén a szerződés megkötésével létesül.* Az állományba vételt követően a munkáltatói jogkört gyakorló az állomány tagját – a közkatona és a szerződéses pályakezdő kivételével – kinevezi az első rendfokozatába, s – a szerződéses pályakezdő kivételével – az első szolgálati beosztásába.

*A közkatonák és a szerződéses pályakezdők rendfokozat nélkül teljesítenek szolgálatot.* A két személyi kör egyértelműen elhatárolható: közkatona a legénységi állomány tagja, míg a szerződéses pályakezdő a tiszti, vagy az altiszti állomány azon tagja, aki első alkalommal

---

en keresztül kell közzétenni. Zárt pályázat esetén a pályázati kiírás csak a pályázatban való részvétellel előzetesen kiválasztott személyi kör részére kerül megküldésre. A pályázattal, így különösen a kiírásra jogosultat, a pályázat tartalmi elemeit, a nyertesről döntésre jogosultat, az eredménytelenség fogalmát és következményeit Hjtvr. szabályozza.

<sup>28</sup> Az állományba vételkor a szerződéses pályakezdő esetén 6 hónap, más szerződéses katona esetén 3-6 hónapig terjedő próbaidőt kell a szerződésben kikötni. Ettől eltérően – a közszolgálati átjárhatóság megkönnyítése érdekében – legfeljebb 6 hónapig terjedő próbaidő köthető ki akkor, ha a szolgálati viszony a Kttv., a Kjt., vagy a Hszt. hatálya alóli áthelyezéssel létesül. Nem köthető ki próbaidő a nemzetközi kötelezettség teljesítéséből, vagy együttműködésből eredő szolgálati feladat végrehajtására kötött szerződés esetén. A hivatásos állomány privilegizált helyzetét utánpótlási bázisa (honvéd tisztjelölt, honvéd altiszt-jelölt, szerződéses katona) indokolja: esetükben a korábbi szolgálati viszonyra és a katonai alapképzettségre figyelemmel a jogintézmény alkalmazása mellőzhető. Kivételt jelent ez alól, hogy hivatásos állományba visszavételkor kötelező a próbaidő kikötése, ha a szolgálati viszony korábbi megszűnése és a reaktiválás között több mint 10 év telt el.

létesít szerződéses szolgálati viszonyt. *A rendfokozat nélküli jogállás határozott idejű: közkatona esetén egy év, szerződéses pályakezdő esetén az alapkiképzés teljesítéséig tart.* A szerződéses pályakezdő jogállás sajátossága, hogy az alapkiképzés teljesítéséig nemcsak rendfokozati kinevezésére, hanem az első szolgálati beosztásba kinevezésére sem kerül sor (szolgálati viszonyuk kezdő időpontja az alapkiképzés megkezdésének a napja, szerződésük a tervezett beosztásukat tartalmazza).

Tanulmányai sikeres befejezésekor a honvéd tisztjelöltet hadnagy, a honvéd altisztjelöltet és a belső altiszt-képzésen végzett legénységi katonát őrmester rendfokozattal kell állományba venni.<sup>29</sup> A szerződéses állományba vétel során az első rendfokozatot ezekre a kezdő rendfokozatokra, a szolgálati beosztáshoz előírt iskolai végzettségnek és szakképesítésnek megfelelő szakmai gyakorlat idejére, valamint a speciális előmeneteli rend szerinti várakozási időkre figyelemmel kell megállapítani úgy, hogy az tiszt esetén legfeljebb százados, altiszt esetén legfeljebb főtörzsőrmester lehet. Ettől a honvédelmi miniszter engedélyével a szolgálat érdekében lehet eltérni. Ha a szerződéses katonát hivatásos állományba veszik, rendfokozata nem lehet alacsonyabb, mint a hivatásos állományba vételt megelőzően viselt rendfokozata.

A Hjt. által 2013. július 1-jétől bevezetett új szabály, hogy a tiszti és az altiszti állománycsoporton belül, az általános előmeneteli rendbe tartozó legalacsonyabb szintű beosztások, *az úgynevezett kezdő beosztások a törvény erejénél fogva kettős rendfokozattal rendszeresítettek*, ezáltal hadnagy, főhadnagy, illetve őrmester, törzsőrmester rendfokozattal tölthetők be.<sup>30</sup>

A katonai szolgálat közhatalmi, közbizalmi jellegére tekintettel a Hvt. és a Hjt. – egymástól elkülöníthetően – szabályozza az általános honvéd eskü, illetve a tiszti, az altiszti és a koronaóri eskütételi kötelezettséget. Az eskü elmaradása – más jogállási törvényekhez hasonlóan – érvénytelenségi ok.

---

<sup>29</sup> A Hszt. mérlegelési jogkörben lehetővé teszi a tanulmányait kiváló eredménnyel végző pályakezdő kezdő rendfokozatnál (hadnagy, őrmester) eggyel magasabb rendfokozatba történő kinevezését. A Hjt. szerint a katonai oktatási intézményben végzettek tekintetében a kezdő rendfokozat kötött, eltérési lehetőség nincs.

<sup>30</sup> A „felfelé vagy kifelé elv” érvényesülése érdekében a kezdő beosztásokhoz kötelező felmentési jogcím kapcsolódik, ha a hadnagy vagy az őrmester a kötelező várakozási idő leteltékor teljesítményértékelése alapján nem léptethető elő.



*Az állományba vételhez és a kinevezéshez szükséges adatokat és tényeket az állomány tagja igazolni köteles.*

## **7. A szolgálati viszony módosítása**

A Hjt. példálózó jelleggel meghatározza a szolgálati viszony módosításának lehetséges eseteit. E körbe tartozik a szerződés közös megegyezéssel történő módosítása, a kinevezés, az áthelyezés, az előléptetés, a vezénylés<sup>31</sup>, a megbízás, a rendelkezési állományba helyezés, a szünetelés, vagy az illetmény nélküli szabadság. *A szolgálati viszony módosítása során is érvényesíteni kell a munkaköri követelményeknek való megfelelést, valamint – amennyiben a szolgálati beosztás betöltéséhez szükséges – teljesíteni kell a vagyonyilatkozat-tételi kötelezettséget és a nemzetbiztonsági alkalmassági feltételt.*

*A szolgálati viszony módosításának leggyakrabban előforduló esetei az áthelyezés és a kinevezés.*<sup>32</sup> A magasabb beosztásba kinevezés egyben előmenetelnek minősül, így az állomány tagjának nemcsak a szolgálati beosztás betöltéséhez szükséges feltételekkel kell rendelkeznie, hanem meg kell felelnie az előmeneteli követelményeknek is. A munkáltatói jogkört gyakorló az áthelyezésről és a kinevezésről a szolgálat érdekében dönt. Az azonos vagy az alacsonyabb beosztásba áthelyezés történhet kérelemre is. Az alacsonyabb beosztásba áthelyezéshez az állomány tagjának beleegyezése szükséges. A magasabb beosztásba kinevezés és az azonos beosztásba áthelyezés során az állomány tagja kérheti különös méltánylást érdemlő egyéni érdekének figyelembe vételét. A magasabb beosztásba történő kinevezés általában együtt jár a rendfokozatba történő kinevezéssel, vagy előléptetéssel<sup>33</sup>, de el is válhat tőle.

A szerződéses jogálláshoz kapcsolódóan fontos jogintézmény a *szerződés-módosítás*. Ennek két esetkörét szabályozza a törvény: a vállalt szolgálati idő meghosszabbítását (ez az ún. szerződés-hosszabbítás) és az állománycsoport-váltás (például altisztből tisztté válás)

---

<sup>31</sup> Az állomány tagja többek között szolgálati feladat ellátására, más szervnél, az NKE-n, a KNBSZ-nél történő szolgálatteljesítésre, külföldi szolgálatra, vagy képzésen történő részvételre vezényelhető.

<sup>32</sup> A munkáltatói döntés áthelyezésnek minősül akkor, ha azonos vagy alacsonyabb beosztásba kerülést tartalmaz, míg kinevezés, ha magasabb beosztásba helyezést állapít meg. Az, hogy kettő vagy több beosztás kapcsolatában alacsonyabb, azonos vagy magasabb szolgálati beosztásról van-e szó, a rendszeresített rendfokozatok összevetésével állapítható meg.

<sup>33</sup> Rendfokozathoz kapcsolódó munkáltatói döntés kinevezés, ha az az első tiszti, altiszti, tábormoki rendfokozatba történik, más esetben előléptetés.

érdekében történő módosítást. Nincs akadálya a két esetkör együttes megvalósításának sem. A szerződés-hosszabbítás alkalmanként az 5 évet nem haladhatja meg, próbaidő nem köthető ki. Szerződés-hosszabbítás esetén a katona kérelmére, a korábban vállalt szolgálati idő lejártakor szerződés-hosszabbítási díjat kell folyósítani. A szerződés-hosszabbítási díj csökkenti a leszerelési segély mértékét, s vissza kell fizetni, ha a vállalt szolgálati idő letöltése előtt a szolgálati viszony a törvényben meghatározott okból (például nemzetbiztonsági alkalmatlanság, teljesítményértékelés szerinti alkalmatlanság) megszűnik.

## 8. A katonai szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése

### 8.1. A szolgálati viszony megszűnésének, megszüntetésének esetei

A Hjt. megkülönbözteti a szolgálati viszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit. Ezek a következőképpen összegezhetők:

Megszűnési okok	Megszüntetési okok
halál	közös megegyezés
törvény erejénél fogva <sup>34</sup>	felmentés
bíróság jogerős ügydöntő határozatával lefokozás, szolgálati viszony megszüntetése, szolgálati viszony keretében betöltött munkakör ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás büntetés vagy közügyektől eltiltás mellékbüntetés kiszabása <sup>35</sup>	áthelyezés közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, közszolgálati, más fegyveres szerv fennálló hivatásos szolgálati jogviszonyba
szerződésben vállalt szolgálati idő letelte	azonnali hatállyal a próbaidő alatt
a szerződéses állomány tagjának a hivatásos állományba vétele	lemondás vagy egyoldalú szerződésbontás

<sup>34</sup> Törvény erejénél fogva szűnik meg a katonai szolgálati viszony többek között a szolgálat felső korhatárának elérésekor, képviselővé történő megválasztáskor, állami vezetővé történő kinevezésekor, a magyar állampolgárság megszűnésével és a katonai szolgálatra fizikai okból alkalmatlanság esetén.

<sup>35</sup> A lefokozással a katona elveszti a rendfokozatát. Lefokozást akkor kell alkalmazni, ha az elkövető a rendfokozatra méltatlanná vált. A szolgálati viszony megszüntetésének akkor van helye, ha az elkövető a szolgálatra méltatlanná vált. A közügyektől eltiltott nem érhet el katonai rendfokozatot, az ítélet jogerőre emelkedésével elveszti katonai rendfokozatát.

A Hjt. honvédelmi, illetve szolgálati érdekből *egyres jogcímek érvényesülését korlátozza:*

- a *szükséges létszám biztosítása és az utánpótlás tervezetősége* érdekében a vállalt szolgálati idő leteltével nem szűnik meg, illetve az állomány tagjának egyoldalú döntésével nem szüntethető meg a szolgálati viszony a katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátása, és az azt követő 30 napon belül, továbbá a veszélyhelyzet időtartama alatt (ezek az úgynevezett tilalmi időszakok),<sup>36</sup>

- a *Honvédség „jó hírnevének” megóvása*, a katonai szolgálatra való méltatlanság megállapítására irányuló eljárás lefolytatásához fűződő szolgálati érdek érvényre juttatása érdekében – az eljárás elrendelésétől, annak befejezését követő 30 napig – a szerződésben vállalt szolgálati idő leteltéhez kapcsolódó megszűnési, és egyik megszüntetési jogcím sem alkalmazható.

## 8.2. A felmentés

A Hjt. – hasonlóan a Kttv.-hez és a Hszt.-hez – megkülönbözteti a mérlegelési jogkörbe tartozó felmentési okokat (a felmentés csak lehetőségként áll fenn, de nem kötelező), továbbá a kötelező érvényű felmentési okokat. Más szempontból csoportosítva: egyes felmentési esetek a Honvédség létszámának, szervezetének megváltozására (létszámcsökkentés, átszervezés) vezethetők vissza, míg mások az állomány tagjának személyével függenek össze (alkalmatlanság). Megállapítható, hogy valamennyi kötelező ok egyben személyi ok, míg a szervezeti okok mérlegelési jogkörbe tartoznak.

<b>A felmentési jogcímek a Hjt.-ben</b>	
<b>Mérlegelésen alapuló felmentési okok</b>	<b>Kötelező felmentési okok</b>
az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter döntése alapján a Honvédségnél létszámcsökkentést kell végrehajtani, és emiatt az állomány tagjának további	az állomány tagja nemzetbiztonsági szempontból a katonai szolgálatra alkalmatlan

<sup>36</sup> A korlátozás szükséges és arányos mértékét szolgálja, hogy a tilalom kizárólag azokra érvényesül, akik a feladat-végrehajtásban személyesen részt vesznek, valamint a szerződéses katona esetén a munkáltatói jogkört gyakorló kérelemre dönthet úgy, hogy különös méltánylást érdemlő egyéni érdekre tekintettel a vállalt szolgálati idő lejártakor megállapítja a szolgálati viszony megszűnését.

szolgálatára nincs lehetőség	
az állomány tagjának szolgálati beosztása átszervezés következtében megszűnt, és emiatt további szolgálatára nincs lehetőség	az állomány tagja az egészségi vagy a pszichikai állapota alapján a katonai szolgálatra alkalmatlan
az állomány tagja szolgálati beosztásában nem foglalkoztatható tovább, mert annak ellátására teljesítményértékelése alapján alkalmatlan	az állomány tagja a megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultságot szerzett, feltéve, hogy ezt írásban kéri
az állomány tagja szolgálati beosztásában nem foglalkoztatható tovább, mert arra az egészségi vagy a pszichikai állapota alapján alkalmatlan	az állomány tagja szolgálati beosztásában nem foglalkoztatható tovább, mert a maximális várakozási időtartam lejárt és meghosszabbítására nem került sor
az állomány tagja szolgálati beosztásában nem foglalkoztatható tovább, mert annak ellátására nemzetbiztonsági szempontból alkalmatlan	a kezdő beosztásban szolgálatot teljesítő hadnagy vagy őrmester a kötelező várakozási idő leteltekor teljesítményértékelése alapján nem léptethető elő
-	az állomány tagja rendelkezési állományba nem helyezhető át, vagy abban tovább nem tartható, kivéve, ha a szolgálati viszonya megszűnésének módjára e törvény eltérően rendelkezik
-	az állománynak a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő tagja kérelmezi

*A munkáltatói jogkört gyakorló a felmentést köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a Honvédségnek kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. A felmentés indokolása utólag nem módosítható, nem egészíthető ki. A felmentés időpontját a felmentési okiratban meg kell határozni, s az a felmentés közlését követően nem módosítható.*

*A katonák tekintetében nem alkalmazhatók az Mt. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályai:* a honvédségi szervezet legkésőbb a felmentés közlésekor tájékoztatja írásban az állami foglalkoztatási szervet a felmentéssel érintettek személyes adatairól, utolsó munkaköréről, képzettségéről és illetményéről.

A *felmentési idő* legalább 2 hónap (kivéve például a katonai szolgálatra nemzetbiztonsági alkalmatlanságot), amely a szolgálati viszonyban töltött időtől függően meghosszabbodik, de nem haladhatja meg a 8 hónapot, valamint a szerződéses katona vállalt szolgálati idejét. Az állomány tagjának kérelmére a felek írásban rövidebb felmentési időben is megállapodhatnak. A felmentési idő legalább felére – a törvényben meghatározott esetekben (például a kötelező felmentési okok) a teljes időtartamra – *az állomány tagját a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól mentesíteni kell*. A mentesítés ideje alatt az állomány tagja havonta egyenlő részletekben távolléti díjra jogosult.

*Felmentési védelem* alatt áll az állomány tagja többek között az egészségügyi szabadság, valamint az egészségi alkalmassági felülvizsgálat ideje, a várandósság ideje, a szülést követő 3 hónap, a szülési szabadság, egyes illetmény nélküli szabadságok időtartama és az ezeket követő 30 nap alatt. A védelem alkalmazása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. A felmentési védelmet megalapozó körülményre az állomány tagja csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatói jogkört gyakorlót a felmentés közlését megelőzően tájékoztatta.

A hivatásos állomány tagja felmentése esetén szolgálati viszonyban töltött ideje szerint differenciált mértékű *végkielégítésre* jogosult. Nem jár végkielégítés például, ha a felmentésre azért kerül sor, mert a hivatásos katona a katonai szolgálatra nemzetbiztonsági szempontból alkalmatlan, vagy annak felére jogosult, ha a kezdő beosztást betöltő kötelező várakozási idő leteltekor nem léptethető elő.

A szerződéses katona végkielégítés helyett *leszerelési segélyre* jogosult. A leszerelési segély a társadalomba való visszailleszkedés elősegítése érdekében a törvényben meghatározott felmentési ok miatti vagy a vállalt szolgálati idő leteltekor történő jogviszony-megszűnéskor jár („gondoskodó elbocsátás”). A leszerelési segély mértékét csökkenteni kell a szerződéses katonának korábban a próbaidő leteltekor kifizetett toborzópénz és a vállalt szolgálati idő meghosszabbításakor kérelemre kifizetett szerződés-hosszabbítási díj mértékével.

### 8.3. Áthelyezés más jogviszonyba (második közszolgálati pályafutás)

A Honvédség, az átvevő munkáltató és az állomány tagja megállapodhatnak a szolgálati viszony közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, közszolgálati, vagy a fegyveres szervnél fennálló hivatásos szolgálati jogviszonyba áthelyezéssel történő megszüntetéséről.

*Az „átvevő munkáltató” lehet a közszféra más területén működő költségvetési szerv, de maga a Honvédség is. Ha a szolgálati beosztás átminősítésre kerül nem katonai munkakörre, az állomány érintett tagja kizárólag beleegyezésével helyezhető át a civil jogviszonyba (vagyis a Hjt. nem tartalmaz olyan garanciális szabályt, mint a Hszt., amely kimondja, hogy a hivatásos szolgálati beosztás szolgálati jellegének megszűnése a hivatásos állomány érintett beosztásban foglalkoztatott tagjának e munkakörben való továbbfoglalkoztatását, szolgálati jogviszonyát és előmenetelét nem érinti).*

A szolgálati nyugdíjrendszer 2012. január 1-jei megszűnésére tekintettel az új humánstratégia célként határozta meg a katonai szolgálatból kiválni kényszerülő hivatásos katonák más közszolgálatban történő továbbfoglalkoztatásának támogatását („gondoskodó elbocsátás”). Ennek az úgynevezett második közszolgálati pályafutásnak az elősegítését szolgálja a rendelkezési állomány két jogcíme, az *úgynevezett sajátos katonai tartalékállomány*.<sup>37</sup> Hangsúlyozandó, hogy a tartalékállomány ezzel az elnevezéssel a katonai szolgálati jogban azért nem jelenik meg, mert az összetéveszhető lenne a Hvt. szerinti tartalékos állománnyal.

A sajátos katonai tartalékállomány az érintett kormányzati szolgálati, a közszolgálati vagy a közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéséig, vagy kérelmére történő megszüntetéséig, de legfeljebb a törvényben – a szolgálati viszonyban töltött időnek megfelelően, a felmentési idő tartamára és a végkielégítés mértékére figyelemmel – meghatározott ideig tart. A hivatásos állomány sajátos katonai tartalékállományba tartozó tagja a Kttv.-vel és a Hszt.-vel ellentétben nem tölti felmentési idejét: a törvényben meghatározott időtartam utolsó napján a hivatásos állomány tagjának szolgálati viszonya a

---

<sup>37</sup> Kérelmére rendelkezési állományba kell helyezni a hivatásos állomány legalább százados vagy legalább főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező tagját, akinek szolgálati beosztása létszámcsökkentés vagy átszervezés következtében megszűnt, vagy maximális várakozási ideje letelt és annak meghosszabbítására nem került sor, valamint a hivatásos állomány legalább 25 év szolgálati idővel rendelkező tagját, aki egészségi, vagy pszichikai okból katonai szolgálatra alkalmatlan.

törvény erejénél fogva – végkielégítés, felmentési idő nélkül – szűnik meg. Az érintett az áthelyezéskor kérheti a szolgálaton kívüliek állományába történő felvételét.

A közszolgálati továbbfoglalkoztatást elősegítő szabály például, hogy a sajátos katonai tartalékállományba tartozó katonával pályázati kiírás nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony (feltéve, hogy a kinevezést megelőző napon a szolgálati viszonya megszűnik), vagy próbaidő kikötése nélkül létesíthető kormányzati szolgálati jogviszony. Emellett a Honvédség központi személyügyi szerve is folyamatosan vizsgálja, hogy van-e olyan sajátos katonai tartalékállományba tartozó katona, akinek – képzettsége, végzettsége alapján – az üres vagy megüresedő civil munkakör felajánlható.

A sajátos katonai tartalékállományba tartozók második közszolgálati pályafutását együttműködési megállapodások<sup>38</sup> is segítik.

#### **8.4. Eljárás a szolgálati viszony megszűnése, megszüntetése esetén**

A szolgálati viszony megszűnésekor az állomány tagja munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a Honvédségnél elszámolni. Az utolsó munkában töltött napon, de legkésőbb 15 napon belül az állomány tagja részére ki kell fizetni az illetményét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a Hjtvt. szerinti igazolásokat.

A Honvédség humánszolgálati szolgáltatásként kérelemre, meghatározott feltételek esetén pénzügyi hozzájárulást, valamint szakmai segítséget nyújt a munkaerő-piacra történő visszailleszkedéshez, illetve az érintett testi-, lelki- és szociális jólétének javításához, megőrzéséhez és fejlesztéséhez („gondoskodó elbocsátás”).

#### **8.5. A szolgálaton kívüliek**

A Hjt. sajátos jogintézménye a szolgálaton kívüli jogállás<sup>39</sup>, amelynek célja a hivatásos állományba történő *visszavétel elősegítése, valamint honvédségi kötődés fenntartása*. A szolgálaton kívüliek közé történő felvételét kizárólag a hivatásos állomány

---

<sup>38</sup> 2013 májusában a Nemzeti Fejlesztési Minisztériummal, 2013 szeptemberében a Magyar Államvasutak Zrt.-vel, 2014 áprilisában a Magyar Posta Zrt.-vel kötött a tárca megállapodást elősegítve az önhibájukon kívül kiválni kényszerülő katonák többségi állami tulajdonban levő vállalatoknál, a MÁV-csoport vállalatainál, illetve a Magyar Postánál történő továbbfoglalkoztatását.

<sup>39</sup> A szolgálaton kívüliek nem azonosíthatók a Hszt. szerinti ún. szenior állománnyal (például a szolgálaton kívüli nem feltétlenül részesül szolgálati járandóságban, illetve a Honvédség érdekében nem kerül foglalkoztatásra).

tagja kérheti, és csak akkor, ha szolgálati viszonya áthelyezéssel, vagy képviselővé, állami vezetővé válással szűnik meg. Fontos hangsúlyozni, hogy a szolgálaton kívülinek minősülő személy *a civil munkakörére irányadó jogállási törvény hatálya alatt áll*. A szolgálaton kívüli állományba tartozás időtartama – a törvényben meghatározott kivételekkel – nem haladhatja meg a 6 évet.

A szolgálaton kívüli személy több „kedvezményben” is részesül, így például a pályázati eljárás során előnyben részesíthető, katonai képzésen, kiképzésen vehet részt, valamint hivatásos állományba való visszavétele esetén próbaidőt nem kell kikötni.

## **9. A szolgálatteljesítés tartalma**

### **9.1. A szolgálatteljesítés általános szabályai**

A munkáltatói jogkört gyakorló köteles az állomány tagját a jogszabályok, a közjogi szervezetszabályozó eszközök és a munkaköri leírás szerint foglalkoztatni, valamint az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés feltételeit biztosítani. Az állomány tagja köteles az előírt helyen és időben, szolgálatképes állapotban megjelenni, szolgálatteljesítési idő kezdetén a szolgálatteljesítést megkezdeni, a szolgálati feladatait a jogszabályoknak, a közjogi szervezetszabályozó eszközöknek, a parancsoknak és az intézkedéseknek megfelelően, szükség esetén a veszély vállalásával, elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan végrehajtani.

Az állomány tagja honvédségi szervezetnél<sup>40</sup>, a KNBSZ-nél, az NKE-n, a Gábor Dénes Elektronikai Műszaki Szakközépiskola és Kollégiumban, és úgynevezett más szerveknél (így például bírósági vagy ügyészi szervezetnél, más központi államigazgatási szervnél, honvédelmi vagy egyéb biztonsági érdeket szolgáló gazdálkodó szervezetnél) teljesít(het) szolgálatot.

Az állomány tagja elsődlegesen *szolgálati beosztásban* kerül foglalkoztatásra. A Honvédség állományába tartozik (azaz szolgálati viszonyban áll), de *a törvényben meghatározott különböző okból*<sup>41</sup>, *meghatározott ideig*<sup>42</sup> *a Honvédségnél nem tölt be*

---

<sup>40</sup> E körbe tartozik a Honvédelmi Minisztérium (ennek részeként a Honvéd Vezérkar), a honvédelmi miniszter alárendeltségébe tartozó hivatalok és a Honvédség katonai szervezetei.

<sup>41</sup> A különböző jogcímek igen eltérő élethelyzeteket kezelnek. Találhatunk köztük olyanokat, amelyek nem honvédségi szervezetnél (így például más szervnél, az NKE-n, a KNBSZ-nél) történő katonai szolgálathoz kapcsolódnak, míg mások a szolgálati beosztás megszűnésével, vagy szolgálati beosztás ellátására való



*szolgálati beosztást az állomány rendelkezési állományba tartozó tagja.* Hangsúlyozandó, hogy a rendelkezési állomány jogcímeit tartalmazó felsorolás taxatív, az sem az állomány tagjának kérelmére, sem a munkáltatói jogkört gyakorló szabad mérlegelése alapján nem bővíthető. Főszabály szerint a rendelkezési állományba helyezésre az állomány tagjának nincs alanyi joga, arról a munkáltatói jogkört gyakorló a szolgálat érdekében dönt (kivéve például a sajátos katonai tartalékállomány). Ha az állomány tagja szolgálati beosztásban nem foglalkoztatható, és rendelkezési állományba sem helyezhető át, vagy ott nem tartható, szolgálati viszonyát felmentéssel meg kell szüntetni (kivéve például a sajátos katonai tartalékállományban lévők, mert az ő szolgálati viszonyuk ex lege szűnik meg). Az alapkiképzésen résztvevő *szerződéses pályakezdő szintén a Honvédség állományának tagja, de nem tartozik rendelkezési állományba, és szolgálati beosztást sem tölt be.*

*A tiszti és az altiszti szolgálati beosztások általános vagy speciális előmeneteli rendbe tartoznak. Általános előmeneteli rendű beosztáshoz egy rendszeresített rendfokozat<sup>43</sup>, a rendfokozathoz pedig kötelező (korábban minimális) és maximális várakozási idő tartozik. E beosztások esetén főszabályként érvényesül az „egy beosztás-egy rendfokozat” elv, vagyis az állomány tagja által viselt rendfokozat nem térhet el a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozattól. Kivételt jelent ez alól a kettős rendfokozattal rendszeresített beosztás, ahol a beosztáshoz két rendfokozat tartozik, a beosztást az állomány azon tagja töltheti be, aki ezek valamelyikét viseli, s a kettő közül a magasabb minősül a rendszeresített rendfokozatnak. Speciális előmeneteli rendű beosztáshoz rendszeresített rendfokozatként elérhető legmagasabb rendfokozat kapcsolódik, a beosztás ehhez képest legfeljebb kettővel alacsonyabb viselt rendfokozattal tölthető be (ettől eltérést a Honvéd Vezérkar főnöke engedélyezhet), azaz ebben az esetben is eltérhet egymástól az állomány tagja által viselt és a szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozat. A rendfokozatokhoz kötelező várakozási idő tartozik, azonban maximális nincs, vagyis az állomány tagja a beosztásban időbeli kötöttség nélkül, akár a szolgálat felső korhatáráig foglalkoztatható.*

---

alkalmatlansággal függnek össze, feltéve, hogy az állomány tagjának továbbfoglalkoztatása tervezett. Külön jogcím az ún. nyugdíj előtti rendelkezési állomány, melyre a hivatásos katona jogosult meghatározott tartalmú szolgálati viszony letöltése esetén, az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 évben. A hivatásos katona ebben az esetben csak különleges jogrend idején hívható szolgálatba, illetménye megegyezik a megállapítandó öregségi nyugdíjával.

<sup>42</sup> Jellemzően egy év, illetve a törvényben meghatározott feltétel, esemény, körülmény bekövetkezése. Az egymást követő rendelkezési állományok időtartama nem korlátozott.

<sup>43</sup> Az előmeneteli- és az illetményrendszer a rendszeresített rendfokozatra épül, a beosztás „értékét” ez, és nem a viselt rendfokozat határozza meg.

*A legénységi beosztásokhoz egy rendszeresített rendfokozat, a rendfokozathoz pedig szintén kötelező várakozási idő tartozik.*

A kötelező és a maximális, illetve a kötelező várakozási időket a Hjt. rögzíti.<sup>44</sup> A szolgálati beosztások általános megnevezését, a rendszeresített rendfokozatot, a lehetséges előmeneteli rendet a Hjtvr. és miniszteri utasítás<sup>45</sup> határozza meg. A szolgálati beosztásokat, a szolgálati beosztáshoz kapcsolódó alapvető követelményeket a munkaköri jegyzékekben és az állománytáblákban rögzíteni kell. Új munkakör munkakör-elemzést és munkakör-értékelést követően hozható létre.<sup>46</sup>

A külföldi szolgálat igen különböző élethelyzetek ölel fel a brüsszeli „irodai” feladatoktól az afganisztáni műveleti területen történő szolgálatteljesítésig. Ennek megfelelően a külföldi szolgálattal teljesítők jogai és kötelezettségei kisebb-nagyobb mértékben különböznek nemcsak a hazai viszonylatoktól, hanem egymástól is. A külföldi szolgálatteljesítésre a Hjt. önálló fejezetben különös szabályokat állapít meg, és széleskörű rendeletalkotási<sup>47</sup> felhatalmazást biztosít a végrehajtási kérdések rendezése érdekében.

## **9.2. Az összeférhetlenség**

A pártatlan és a befolyástól mentes szolgálatteljesítés, az egyéni és a szervezeti integritás<sup>48</sup> elősegítése és biztosítása érdekében a Hjt. és a Hjtvr. szabályozza az összeférhetlenség formáit, a munkáltatói kontrollmechanizmusokat (előzetes engedély, bejelentés), az összeférhetlenségi helyzet megszüntetésének követelményét és elmulasztásának jogkövetkezményeként, a jogviszony ex lege megszűnését.

---

<sup>44</sup> A szolgálat felső korhatárának felemelése miatt felül kellett vizsgálni a várakozási időket, így azokat a Hjt. – átmeneti szabályok mellett – a korábbi szabályozáshoz képest hosszabb időtartamban állapítja meg.

<sup>45</sup> 47/2013. (VIII. 23.) HM utasítás

<sup>46</sup> 9/2014. (II. 12.) HM utasítás

<sup>47</sup> Hjtvr., 18/2013. (IX. 5.) HM rendelet

<sup>48</sup> Az integritás szó a latin in tangere kifejezésből ered, melynek jelentése érintetlen, egységes, osztatlan, tiszta. Az integritás morális megközelítésben a pártatlanság és a „józanág” értékét hordozza. Vö. Integritásmenedzsment törzsanyag 14-15. oldal; NKE Vezetési- és Továbbképzési Intézet. Integritás tanácsadó továbbképzési szak. dr. Sántha György, dr. Klotz Péter. 2013.

### 9.2.1. Az együttalkalmazási tilalom

*Nem létesíthető szolgálati viszony, ha az állomány tagja ezáltal közeli hozzátartozójával<sup>49</sup> vagy élettársával kerülne közvetlen irányítási, felügyeleti, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba.* Ha az együttalkalmazási tilalom a szolgálati viszony fennállása alatt keletkezik, és az a szolgálati viszony módosításával – így különösen áthelyezéssel – nem orvosolható, a munkáltatói jogkört gyakorló – elsődlegesen az érintettek érdemeinek mérlegelésével – dönti el, hogy az állomány melyik tagjának szűnik meg a szolgálati viszonya. Az együttalkalmazási tilalom alól a munkáltatói jogkört gyakorló kérelemre *felmentést adhat*, amely visszavonásig érvényes.

### 9.2.2. A más kereső tevékenység

Az állomány tagja *más kereső tevékenységet* – így például munkaviszonyt, megbízási jogviszonyt, egyéni vállalkozói tevékenységet, vezető tisztségviselői vagy felügyelőbizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszonyt – *csak a munkáltatói jogkört gyakorló előzetes engedélyével* létesíthet. A Hjt. a más kereső tevékenységek közül kiemeli a tudományos, az oktatói, a művészeti, a lektori, a szerkesztői, valamint a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenységre irányuló jogviszonyt, ezeket együttesen szellemi tevékenységnek minősíti, és kimondja, hogy ezek létesítéséhez általában nem szükséges a munkáltatói jogkört gyakorló előzetes engedélye. Ha azonban a szellemi tevékenység közvetlenül összefügg az érintett szolgálati feladataival, vagy ha a munkavégzés időtartama érinti a szolgálati beosztás szerinti szolgálatteljesítési idejét, az állomány tagja az előbbi esetben köteles azt bejelenteni, míg az utóbbi esetben előzetesen engedélyeztetni. E rendelkezések irányadók közérdekű önkéntes tevékenységre is.

Az állomány tagja köteles *előzetesen bejelenteni* (de nem kell előzetesen engedélyeztetnie), ha olyan gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag, amely például tartósan állami tulajdonban van, vagy ha az állami befolyás mértéke legalább 50%.

Az állomány miniszteri rendeletben meghatározott vezetői beosztást betöltő tagja más kereső tevékenységet nem folytathat. Nem vonatkozik ez a korlátozás például a szellemi tevékenység végzésére, a tanszékvezetői tevékenységre (előzetes engedély szükséges).

---

<sup>49</sup> Közeli hozzátartozónak minősül a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelő szülő, a testvér.

### **9.2.3. A politikai tevékenység tilalma**

*A hivatásos katona nem lehet tagja pártnak, és nem folytathat politikai tevékenységet. A szerződéses katona a szolgálati viszonya idejére a párttagságát köteles felfüggeszteni. Emellett az állomány tagja párt nevében vagy érdekében közszereplést kizárólag a szolgálati viszonyának szüneteltetése<sup>50</sup> idején vállalhat.*

### **9.3. Az egészségi, a pszichikai és a fizikai alkalmasság**

A katonai szolgálatra és a szolgálati beosztásra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságot az Alkalmassági rendeletben<sup>51</sup> meghatározottak szerint rendszeresen ellenőrizni kell. Ennek keretében az állomány tagja köteles a szükséges felméréseknek, szűréseknek és vizsgálatoknak alávetni magát. Amennyiben az állomány tagja az előírt követelményeknek nem felel meg, az ellenőrzést meg kell ismételni. Ha az érintett a megismételt ellenőrzésen sem felel meg a fizikai követelményeknek, szolgálati viszonya – amennyiben az nem egészségi okra vezethető vissza – a törvény erejénél fogva megszűnik. Az egészségi vagy a pszichikai követelményeknek való ismételt meg nem felelés esetén a munkáltatói jogkört gyakorló dönt a rendelkezési állományba áthelyezésről, vagy a felmentésről.

A Hszt.-vel ellentétben a Hjt. jelenleg nem tartalmazza a könnyített szolgálat lehetőségét.

### **9.4. A szolgálatteljesítési idő**

#### **9.4.1. A szolgálatteljesítési idő beosztása (szolgálati rendek)**

A szolgálatteljesítési idő beosztása a munkáltatói jogkört gyakorló feladata. Ennek során mérlegeli – többek között – a honvédségi szervezet alapfeladatainak, valamint a munkaköri leírás szerinti szolgálati feladatok jellegét, továbbá az egészséges és a biztonságos

---

<sup>50</sup> Szünetel a szolgálati viszony a katona országgyűlési, európai parlamenti, helyi, illetve nemzetiségi önkormányzati képviselői, vagy (fő)polgármesteri választáson jelöltként történt nyilvántartásba vételtől a választás befejezéséig, vagy a jelöltségtől való visszalépéséig, megválasztása esetén a mandátuma igazolásáig. Ha az állomány tagja a jelöltségtől visszalépett, vagy őt nem választották meg, katonai szolgálatát szolgálati beosztásában folytatja tovább, míg ha megválasztják, szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva megszűnik.

<sup>51</sup> 7/2006. (III. 21.) HM rendelet

szolgálatteljesítés követelményét, s ezekre figyelemmel általános<sup>52</sup>, készenléti jellegű beosztáshoz<sup>53</sup>, valamint folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz<sup>54</sup> kapcsolódó szolgálati rendet határozhat meg. Az állomány tagjára irányadó szolgálati rendet a munkaköri leírásban rögzíteni kell.

*Általános szolgálati rendben* a szolgálatteljesítési idő napi 8, és heti 40 óra, a napi pihenőidő legalább 11 óra, s az állomány tagja hetenként két egymást követő pihenőnapra jogosult (ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie). *A készenléti jellegű és a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett szolgálatteljesítésben* a heti szolgálatteljesítési idő – a szolgálatteljesítési időkeret átlagában – az 54 órát nem haladhatja meg, a napi pihenőidő legalább 8 óra, az állomány tagja havonta legalább egy alkalommal vasárnapra eső pihenőnapra jogosult. A szolgálatteljesítési időkeret a készenléti jellegű beosztásban legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét, a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásban legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét. Éves szolgálatteljesítési időkeret általánosan nem, kizárólag az állomány azon tagja esetén határozható meg, aki honvédelmi érdeket szolgáló, folyamatosan működő rendszerek kezelésére, biztosítására rendszeresített szolgálatteljesítést tölt be. Az alkalmazott szolgálatteljesítési időkeret tartamát a munkaköri leírásban rögzíteni kell. Az állomány tagjával a szolgálatteljesítési időkeret lejártakor miniszteri rendeletben meghatározottak szerint kell elszámolni. A készenléti jellegű beosztásokban és a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásokban váltásos szolgálatteljesítési rend is meghatározható.

---

<sup>52</sup> Általános szolgálatteljesítési rendben teljesít szolgálatot az állomány tagja, ha szolgálatteljesítése nem minősül készenléti jellegű beosztásnak vagy folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásnak.

<sup>53</sup> Készenléti jellegű beosztáshoz kapcsolódó szolgálatteljesítési rendet határoz meg a munkáltató akkor, ha a szolgálatteljesítési feladatok jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – az állomány tagja a rendes szolgálatteljesítési ideje legalább egyharmadában fizikai vagy szellemi erőlkövéssel jár, vagy fokozott figyelmet igénylő szolgálatteljesítés nélkül áll a Honvédség rendelkezésére, vagy a szolgálatteljesítés – különösen a munkakör sajátosságára, a szolgálatteljesítés feltételeire tekintettel – az állomány tagja számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

<sup>54</sup> Folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz kapcsolódó szolgálatteljesítési rendet állapít meg a munkáltató akkor, ha a honvédségi szervezet alapfeladata megszakítás nélküli működést igényel, az állomány tagjának munkaköri leírásban rögzített szolgálatteljesítési feladata ehhez közvetlenül kapcsolódik, és a szolgálatteljesítési feladatok ellátása a szolgálatteljesítési idő több mint kétharmadában fizikai, vagy szellemi erőlkövéssel jár, vagy fokozott figyelmet igényel.

A Hjt. szabályozza továbbá a napi szolgálatteljesítési idő legrövidebb és leghosszabb mértékét (4/12 óra), a szolgálatteljesítési idő egyenlőtlen beosztására, az osztott napi szolgálatteljesítési időre, a munkaközi szünetre (szolgálatteljesítési időnek minősül, 6 óra után 30 perc, minden további 3 óra után legalább 20 perc), továbbá a munkaszüneti napokra irányadó rendelkezéseket.

#### **9.4.2. A rész-szolgálatteljesítés**

Az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák közül a Hjt. kizárólag a rész-szolgálatteljesítés jogintézményét szabályozza. A Honvédség rendeltetésére és feladatrendszerére tekintettel a jogintézmény *nem általános jellegű*, vagyis igénybevételenek lehetősége korlátozott, *legfeljebb az arra jogosító gyermek 3 éves koráig tarthat*. Az állomány tagjának kérelméről a munkáltatói jogkört gyakorló a szolgálat érdekében, mérlegelési jogkörben dönt. A vezetői pótlékra (vezetői pótszabadságra) jogosító vezetői beosztásokban rész-szolgálatteljesítés nem engedélyezhető.

#### **9.4.3. Kiképzések, gyakorlatok**

A Honvédség működéséhez nélkülözhetetlen az alapkiképzések, a gyakorlatok, illetve az egyéb kiképzési célú foglalkozások megtartása, és folyamatos végrehajtása.

Az alapkiképzés lényege, hogy az újonc katonák elsajátítsák a katonai szolgálathoz szükséges legfontosabb általános katonai ismereteket, begyakorolják az alapvető alaki fogások és mozdulatok végrehajtását, és képessé váljanak a harc alapfeladatainak végrehajtására. A haza fegyveres védelmére való felkészülés az alapkiképzést követően sem korlátozható csak a laktanyai foglalkozásokra: a NATO elvárásoknak is megfelelő éjjeli és nappali gyakorlatra (például lövészet, robbantási gyakorlat) van szükség, amely rendszerint több napig, esetenként több hétig is eltart. Ezek olyan *különleges igénybevételek minősülnek*, amelyek *szükségszerűen különböznek a civil szféra általános munkaidő-szervezési szabályaitól*, és így azokra a Hjt. sajátos szabályokat állapít meg:

- az *alapkiképzés* időszakában a heti szolgálatteljesítési idő legfeljebb 60 óra, a pihenőidő legalább napi 8 óra, hetente legalább 1 pihenőnapot ki kell adni,

- a *különleges műveleti kiképzésen* résztvevők heti szolgálatteljesítési ideje legfeljebb 96 kiképzési óra, minden 24 órás vagy azt meghaladó folyamatos kiképzési foglalkozás során a résztvevő 24 óránként egészségügyi szakszemélyzet által végrehajtott ellenőrzésen vesz részt, minden 48 órát meghaladó kiképzési foglalkozást követően az

állomány tagjának összevontan biztosítani kell a napi 8 óra pihenőidőt, kiegészítve további egyszeri 8 óra regenerációs idővel.

#### **9.4.4. A túlszolgálat**

*Ha a szolgálat érdeke vagy rendkívüli eset megelőzése vagy elhárítása, következményeinek felszámolása, továbbá egyéb előre nem látható körülmény bekövetkezése szükségessé teszi, az állomány tagja munkanapon, heti pihenőnapon, munkaszüneti napon a szolgálatteljesítési időn túl is kötelezhető arra, hogy szolgálatot teljesítsen. Ez az ún. túlszolgálat. Hangsúlyozandó, hogy például az ügyeleti és a készenléti szolgálat, a gyakorlaton való részvétel nem minősül túlszolgálatnak.*

A túlszolgálatot a munkáltatói jogkört gyakorló *minden esetben írásban rendeli el*, kivéve a szolgálatteljesítési időkeret alkalmazása esetén, amikor a túlszolgálat időtartamát a munkáltatói jogkört gyakorló az időkeret lejártakor állapítja meg.

A túlszolgálat mértéke naptári évenként *legfeljebb 300 óra*, a KNBSZ hivatásos állományú tagja esetén *legfeljebb 400 óra*, amelyet a *Hjt. felhatalmazása alapján a Hjt. további 50%-kal felemel* (arányosan csökken, ha a szolgálati viszony év közben kezdődött). E korlátozás nem alkalmazható akkor, ha a túlszolgálatra katonai műveletben való részvételt engedélyező döntést követően, nemzetközi szerződésből eredő kollektív védelmi feladatok ellátása vagy veszélyhelyzet miatt kerül sor.

Az állomány tagja a túlszolgálatért a Hjt. szerint *szabadidőre, illetve díjazásra jogosult*. A túlszolgálatért sem szabadidő, sem díjazás nem állapítható meg az állományilletékes parancsnok és helyettese, valamint tábornoki beosztást betöltők részére.

#### **9.4.5. Az ór-, ügyelet- vagy készenléti szolgálat**

*A beosztásban történő szolgálatteljesítéstől meg kell különböztetni az ór-, ügyelet- vagy készenléti szolgálatra történő szolgálatvezénylést. A Honvédségnél a készenléti és az ügyeleti szolgálati rendszer célja az irányítás és a vezetés biztosítása, a riasztás végrehajtása, a készenlét fokozásával kapcsolatos feladatok szervezett megkezdése, a bekövetkezett vagy a várhatóan bekövetkező eseményekre való rugalmas reagálás biztosítása. A készenléti és ügyeleti szolgálati rendszer működéseinek közjogi alapjait a Hvt., a Szolgálati Szabályzat, valamint belső rendelkezések, foglalkoztatási oldalát pedig a Hjt. és végrehajtási rendeletei tartalmazzák.*

Az állomány tagja

- *őrszolgálatot* teljesít, ha a pihentetés biztosítása mellett, a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, a munkáltatói jogkört gyakorló által meghatározott helyen kötött formájú fegyveres szolgálatot lát el, amelynek célja objektumok, javak, illetve személyek őrzése és védelme, vagy fogva tartott személyek szökésének megakadályozása,

- *ügyeleti szolgálatot* teljesít, ha a pihentetés biztosítása mellett, a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, a munkáltatói jogkört gyakorló által meghatározott helyen szolgálati feladatot lát el,

- *laktanyán kívüli készenléti szolgálatot* teljesít, ha szolgálatvezénylés alapján előre nem tervezhető szolgálati feladat végrehajtásának biztosítása érdekében rendelkezésre áll, annak időtartamát a munkáltatói jogkört gyakorló, helyét az állomány tagja határozza meg úgy, hogy a szolgálatvezénylés alapjául szolgáló körülmények bekövetkezése esetén, a munkáltatói jogkört gyakorló által kijelölt személy parancsára, az általa meghatározott időn belül – szolgálatteljesítésre alkalmas állapotban – szolgálati feladat megkezdésére és végrehajtására köteles,

- *laktanyai készenléti szolgálatot* teljesít, ha szolgálatvezénylésben meghatározott időtartamban és helyen előre nem tervezhető szolgálati feladat végrehajtásának biztosítása érdekében rendelkezésre áll, és a szolgálatvezénylés alapjául szolgáló körülmények bekövetkezése esetén szolgálati feladat végrehajtására köteles, vagy

- *fegyveres vagy nemzetközi kötelezettségen alapuló készenléti szolgálatot* teljesít, ha a szolgálatvezénylésben meghatározott ideig, pihentetés biztosítása mellett rendelkezésre áll, a készenléti szolgálat rendeltetése fegyveres szolgálatra, vagy nemzetközi kötelezettségből fakadó feladatra történő felkészülés és feladatvégzés.

A szolgálatok fentieknek megfelelő besorolását a Hjtvtvr., a KNBSZ hivatásos állománya esetén a főigazgató határozza meg.

Az őr-, az ügyeleti- és a készenléti szolgálat ellentételezéseként az állomány tagja *szabadidőre, valamint készenléti vagy ügyeleti pótlékra* jogosult. Az állomány katasztrófavédelmi feladat végrehajtása érdekében elrendelt készenléti szolgálatba vezényelt tagja a készenléti szolgálat időtartama alatt a napi szolgálatteljesítési időn kívül általa ténylegesen kifejtett katasztrófavédelmi feladatvégzés idejére készenléti pótlék helyett a túlszolgálat pénzbeli ellentételezésére vonatkozó szabályok szerint jogosult díjazásra.



#### 9.4.6. A szabadság

Az állomány tagja évi 25 munkanap alapszabadságra<sup>55</sup>, ezen felül pedig – különböző jogcímeken, akár egymással egyidejűleg is – pótszabadságra<sup>56</sup> jogosult. A Hjt. meghatározza a szabadság mértékénél figyelembe veendő időtartamokat, s rendelkezik a szabadság kiadására vonatkozó általános és különös szabályokról.

A szabadságot *elsődlegesen az esedékesség évében kell kiadni*. A szabadságot szolgálati érdekből az esedékességet következő év június 30-ig, az állomány tagjának betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül kell kiadni.

A szabadság *megváltására kizárólag a szolgálati viszony megszűnésekor, megszüntetésekor kerülhet sor*, ide nem értve azt az esetet, amikor a szerződéses katonát hivatásos állományba veszik. Előfordulhat azonban az is, hogy az állomány tagja szolgálati viszonya megszűnéséig vagy megszüntetéséig több szabadságot vesz igénybe, mint amire jogosult lenne. Ebben az esetben az állomány tagja a különbözetre kifizetett távolléti díjat köteles visszafizetni, kivéve, ha a szolgálati viszony nyugdíjazás vagy az állomány tagjának halála miatt szűnik meg. Ha az állomány tagja az esedékesség évében a részére járó szabadságnál több szabadságban részesült, a következő évben arányosan kevesebb szabadságra jogosult.

#### 9.4.7. A szülési szabadság

A Hjt. szerint *az anya egybefüggően huszonnégy hét szülési szabadságra* jogosult. A szülési szabadságot – anya kérelmére – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

A szülési szabadság időtartamára *távolléti díj jár*. A Hjt. meghatározza azokat a feltételeket, amelyek mellett a vér szerinti apa, a gyám és az örökbefogadó is távolléti díjra jogosult, illetve azt, hogy nem jár távolléti díj, ha az arra jogosult bármilyen jogviszonyban

---

<sup>55</sup> Az alapszabadság időtartama megegyezik a Kttv. és a Hszt. szerinti mértékekkel.

<sup>56</sup> Szolgálati viszonyban töltött időtől függő pótszabadság, vezetői pótszabadság, egészségkárosító veszélynek kitétt beosztásban foglalkoztatottnak járó pótszabadság, repülőgép- és helikoptervezető, fedélzeti szolgálattelvő és ejtőernyős, valamint közvetlen életveszélynek kitétt tűzszerész, bűvár beosztásban foglalkoztatottnak járó pótszabadság, szülői pótszabadság, és gyermek születése esetén az apának járó pótszabadság.

díjazás ellenében munkát végez, vagy hatósági engedélyhez kötött keresőtevékenységét személyesen folytatja, ide nem értve a szellemi tevékenységet.

#### **9.4.8. Az illetmény nélküli szabadság**

Illetmény nélküli szabadságra jogosult az állomány tagja gyermeke gondozása céljából, a gyermek 3. életéve betöltéséig, gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, továbbá közeli hozzátartozója vagy élettársa tartós – előreláthatólag 30 napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb 2 évre, valamint a házastársa vagy élettársa tartós külföldi kiküldetése esetén. Az állomány tagjának kérelmére más méltányolható egyéni indokból is engedélyezhető az illetmény nélküli szabadság igénybevétele.<sup>57</sup>

#### **9.4.9. Szolgálatmentesség**

*Jogszámban meghatározott esetekben vagy a munkáltatói jogkört gyakorló engedélye alapján az állomány tagja mentesül a szolgálatteljesítési kötelezettség alól, így például az állampolgári kötelezettsége teljesítésének idejére, a közeli hozzátartozója halálakor, esetenként legalább 2 munkanapra, vagy a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, legalább 4 órára. A szolgálatmentesség időtartamára az állomány tagja távolléti díjra jogosult.*

#### **9.4.10. Egészségügyi szabadság**

A keresőképtelenség és a táppénz, illetve a betegszabadság szolgálati jogi megfelelője az egészségügyi szabadság jogintézménye. Az állomány tagja egészségügyi szabadságra jogosult egyrészt, ha *betegség, műtét vagy baleset miatti sérülés következtében a szolgálat ellátására képtelen, vagy a szolgálat további ellátása az egészségi állapotának rosszabbodását eredményezné, másrészt gyermekápolás céljából.*<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> A Kttv.-hez hasonlóan a Hjt. is megszüntette a magánérs építkezéssel kapcsolatos kötelező illetmény nélküli szabadságot.

<sup>58</sup> A Hszt. szerint egészségügyi szabadságra jogosít a szolgálatképesség helyreállításához szükséges pihenés vagy gyógyüdülés is. E fordulatot a régi Hjt. ismerte, azonban a hatályos szabályozás már nem tartalmazza.

Az egészségügyi szabadság időtartamára az állomány tagjának a *távolléti díjnak megfelelő, differenciált mértékű*<sup>59</sup> összeg jár, illetve az a törvényben meghatározott esetekben csökkenthető (például egészségügyi szabadság alatt más kereső tevékenységet folytatása, kivéve a szellemi tevékenység) vagy megvonható (például gyógyulás felróható késleltetése, egészségügyi szabadsággal össze nem függő okból külföldre távozás).

## **9.5. Baleset, betegség szolgálati kötelemmel való összefüggése**

Az állomány tagja balesetének, betegségének vagy az ezek miatt bekövetkezett halálának szolgálati kötelemmel való összefüggését miniszteri rendeletben meghatározottak szerint *hivatalból* vizsgálni kell. A minősítésről hozott határozat nem munkáltatói, hanem hatósági döntés.

## **10. A teljesítményértékelés és az előmeneteli rendszer**

### **10.1. A teljesítményértékelés**

A teljesítményértékelés célja *az előmenetel objektivitásának biztosítása*, az egyéni kezdeményezésen és a vezetői elgondoláson alapuló hatékony kiválasztási rendszer működtetése.

A katonai szolgálati jog kizárólag az *egyéni teljesítményértékelést* ismeri, a csoportszintű és a szervezeti szintű teljesítményértékelést nem. A teljesítményértékelés hagyományos, hierarchiára épülő, „felettes” általi értékelést<sup>60</sup> jelent, amely mellett szűk körben ugyan, de a tábornoki és az ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztást betöltők esetén lehetőség van az önértékelés elrendelésére. A 360 fokos értékelés a honvédelmi tárcánál sem szabályozási szinten, sem a gyakorlatban nem ismert.

A tiszti és az altiszti állomány tagjáról legalább évente egyszer teljesítményértékelést kell készíteni. Az állomány tisztes rendfokozattal rendelkező tagját csak a várakozási idő

---

<sup>59</sup> A távolléti díj 100%-ának megfelelő összeg jár a szolgálati kötelemmel összefüggő baleset, sérülés vagy szolgálati eredetű betegség esetén időbeli korlátozás nélkül, továbbá a gyermek ápolási céljából, valamint a nem szolgálati kötelemmel összefüggő baleset, sérülés vagy betegség miatt engedélyezett egészségügyi szabadság időtartamára évente összesen 30 naptári napig. Ezt követően a távolléti díj 90%-ának megfelelő összeg jár.

<sup>60</sup> Az értékelő vezető – jogszabályban rögzített feltételek fennállása, így többek között 2 hónap közös szolgálatteljesítés esetén – az állomány tagját mérlegelési jogkörében eljárva, írásban rendszeresen értékeli.

leteltekor, vagy az altiszti beosztásba történő felkészítése előtt kell értékelni. A Tábori Lelkészi Szolgálat tagját nem kell értékelni.

A teljesítményértékelés kötelező tartalmi elemeit és az ezekhez kapcsolódó eljárási rendet a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet tartalmazza, míg a Hjtvtvr. szabályozza az állomány tagjára vonatkozó teljesítményértékelés ajánlott elemeit, az ezekhez kapcsolódó eljárási rendet, az előmeneteli rangsorolás, a kiválasztás, a minősítő vizsgára jelentkezés és vizsgáztatás rendjét, valamint a vizsgáztatásért felelős szervezet kijelölését.

A tiszti és az altiszti állomány tagjának teljesítményét 0–100%-ig terjedő skálán kell mérni, az egyes értékelési szempontokat (a munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeket, a kompetencia alapú munkamagatartást, az egyéb kompetenciákat, a fizikai állapotfelmérést és az éves kiképzési feladatok eredményét) súlyozottan kell beszámítani. A Hjtvtvr. tiszt, altiszt esetén öt, tisztos esetén három teljesítményszintet határoz meg, és megállapítja ezeknek az előmenetelre, illetve a továbbfoglalkoztathatóságra vonatkozó jogkövetkezményeit.

A teljesítményértékelés *csak kellően alátámasztott, tényeken alapuló megállapításokat tartalmazhat*. A hibás, a valótlan vagy a személyiségi jogát sértő megállapítás, észrevétel ellen *szolgálati panasz* terjeszthető elő. A Hjt. hatálybalépésével a *minősítés megszűnt*.

## **10.2. Az előmenetel**

Az előmenetel *szervezeti hierarchiában történő előrehaladás*, amely a hivatásos állománynál életpályát, előmenetelt, a szerződéses állománynál pedig kiszámítható előmenetelt jelent. Az előmenetel legfontosabb elemei a szolgálati beosztások egymásra épülő rendszere, az ezzel összhangban lévő rendfokozatok hierarchiája, valamint a beosztási szintek és a rendfokozatok közötti egyensúly.

Előmenetelnek minősül *a magasabb beosztásba történő kinevezés, illetve a soron következő rendfokozatba történő előléptetés, kinevezés.*<sup>61</sup> A hadseregek fejlődése során az európai hagyománykörben egyértelműen követhető a beosztás és a rendfokozat szoros

---

<sup>61</sup> A Hjt. a rendfokozati előléptetést az előmenetel keretében értelmezi, ezért az nem „adományozható”, illetve megszűnt a nyugállományú katonák előléptetésének lehetősége.

kapcsolata.<sup>62</sup> A beosztásban és a rendfokozatban történő előmenetel jellemzően összekapcsolódik, de a Hjt.-ben meghatározott esetekben<sup>63</sup> el is válhat egymástól.

Az előmenetel feltételei törvényi szinten rögzítettek, így például a kötelező várakozási idő letöltése, a magasabb beosztáshoz, valamint az ehhez kapcsolódó rendfokozathoz meghatározott munkaköri és alkalmasság követelményeknek való megfelelés, valamint előmeneteli rangsorolás (meghatározott szintű teljesítményértékelés, minősítő vizsga). Nem nevezhető ki, nem léptethető elő a magasabb rendfokozatba az állomány tagja, ha például fenytetés hatálya alatt áll, vagy ha vele szemben büntető-, méltatlansági- vagy fegyelmi eljárás van folyamatban, annak befejezéséig.

A kötelező várakozási idő letöltése előtt főszabály szerint nincs lehetőség az előléptetésre, kinevezésre. Kivételt jelent ez alól az *úgynevezett soron kívüli előléptetés*. A munkáltatói döntés kivételes jellegű: a honvédelmi miniszter hatáskörébe tartozik, és erre a katonai életpálya során egy alkalommal kerülhet sor.<sup>64</sup>

*Kötelező felmentési jogcímnek* minősül, ha az állomány tagja szolgálati beosztásában azért nem foglalkoztatható tovább, mert *viselt rendfokozata szerinti maximális várakozási időtartam lejárt, és meghosszabbítására nem került sor*. Az előmenetel hiányában történő jogviszony-megszüntetés a „felfelé vagy kifelé” elv klasszikus példája, amely nélkülözhetetlen a rendszer „bedugulásának” megelőzése érdekében. Előfordulhatnak azonban olyan élethelyzetek, amikor a kiválás működőképességi problémát okozhat, ezért a maximális várakozási időt az állomány legalább főhadnagy vagy legalább törzsőrmesteri rendfokozatot viselő tagjának beleegyezésével a Honvéd Vezérkar főnöke szolgálati érdekből rendfokozatonként 2x3 évre meghosszabbíthatja.

2013. július 1-jétől új jogintézmény a *határozott időre szóló előléptetés, kinevezés* (az az ún. mozgó rendfokozat). A jogintézmény nem alkalmazható általánosságban, hanem

---

<sup>62</sup> Vö. Krizbai János: Szabad gondolkodás a rendfokozati előmenetelről. In: Új Honvédségi Szemle 2005/7.

<sup>63</sup> Általános előmeneteli rendbe tartozó beosztások esetén a munkáltatói jogkört gyakorló döntése szerint – legfeljebb egy évig – nem kötelező a magasabb beosztásba kinevezéssel egyidejűleg az előléptetés vagy az első tábornoki rendfokozatba kinevezés. Ha az előléptetésre vagy a kinevezésre egy éven belül nem kerül sor, az állomány tagját viselt rendfokozatának megfelelő szolgálati beosztásban kell továbbfoglalkoztatni, vagy megfelelő jogcímen rendelkezési állományba kell helyezni.

<sup>64</sup> A Hjt. átmeneti szabálya rendezte, hogy az új törvény alkalmazható az állomány azon tagjára is, akinek várakozási idő letelte előtti előléptetésére a régi Hjt. szerint már egyszer sor került.

kizárólag meghatározott jogcímen történő vezényléshez, így például külföldi szolgálathoz kapcsolódóan. Lényege az, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló az állomány tagját kizárólag a vezénylés időtartamára lépteti elő, nevezi ki eggyel magasabb rendfokozatba vagy állapít meg részére eggyel alacsonyabb rendfokozatot. A vezénylés megszűnését, megszüntetését követően az állomány tagja „visszakapja” az eredetileg viselt rendfokozatát, és az ennek megfelelő beosztásban foglalkoztatható tovább.

Az állomány *előmenetelének tervezése* százados vagy annál magasabb rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztások, valamint a zászlósi rendfokozati csoportba tartozó szolgálati beosztások esetén *központi*, az ettől eltérő rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztások esetén a honvédségi szervezeten belül, *helyi szinten* történik.

### **10.3. A minősítő vizsga**

Az állomány hadnagy, főhadnagy, százados vagy őrnagy, valamint őrmester, törzsőrmester, főtörzsőrmester vagy zászlós rendfokozatú tagja előmenetele érdekében – egyéni jelentkezés alapján – minősítő vizsgát tehet.

A minősítő vizsga az előmeneteli rendszer működtetése érdekében végrehajtott olyan számonkérés, ahol a jelentkezők önálló felkészülést követően a meghirdetett vizsgaidőpontokban általános katonai ismeretekből tesznek tanúbizonyságot. A minősítő vizsga az adott beosztásban teljesített szakmai és a következő rendfokozatra vonatkozó általános katonai felkészültséget méri. *A tiszti és az altiszti minősítő vizsgák előkészítéséért és végrehajtásáért felelős szervezet a Katonai Vizsgaközpont, amely a Honvédségtől „elkülönülve”, az NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar szervezetében működik.*

A minősítő vizsga eredménye a vizsga évét közvetlenül követő két előmeneteli tervezési időszakban vehető figyelembe. Minősítő vizsga évente legfeljebb 2 alkalommal tehető. Az előmenetel során a sikeres vizsgák közül – az eredménytől függetlenül – a később tett minősítő vizsga eredménye vehető figyelembe.

### **10.4. Képzésre vezénylés, tanulmányi szerződés**

A *képzésre vezénylés (beiskolázás) egyoldalú munkáltatói döntés*, amelyről főszabály szerint a munkáltatói jogkört gyakorló a szolgálat érdekében (kérelem, beleegyezés, különös méltánylást érdemlő egyéni érdek figyelembevételének lehetősége) dönt. A szolgálati érdek elsődlegességét fejezi ki, hogy az állomány tagja csak olyan képzésre vezényelhető, amely az

előmeneteléhez, a szakmai vagy a vezetői ismereteinek bővítéséhez közvetlenül kapcsolódik, ahhoz szükséges vagy azt elősegíti.

A *tanulmányi szerződés a felek megállapodása*, amely kizárólag a Hjtvr.-ben meghatározott képzések – így például a honvédtiszti mesterképzés keretében nem induló, tervezett előmeneteléhez kapcsolódó polgári mesterképzés, vagy a doktori (PhD) képzés – esetén köthető. A külföldi képzésen történő részvétel kizárólag tanulmányi szerződés megkötésével támogatható.

A jognyilatkozatok tartalmi eleme a *kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő*<sup>65</sup> és a Honvédség által nyújtott támogatások meghatározása. Kötelességszegés esetén az állomány tagját *megtérítési kötelezettség*<sup>66</sup> terheli. Ehhez kapcsolódóan a Hjtvr. szabályozza a visszakövetelés rendjét, továbbá a fizetési könnyítésként igénybe vehető részletfizetési kedvezmény és fizetési halasztás feltételeit és a kapcsolódó eljárási szabályokat.

A tiszti állomány továbbképzését – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – az NKE biztosítja.

## **11. Illetményrendszer, juttatások és költségtérítések**

### **11.1. Az illetmény**

Az állomány tagja szolgálati viszonya alapján állományba vételétől a szolgálati viszony megszűnésének napjáig – havonta – illetményre jogosult.

Az állomány tagjának illetménye a következő hat illetményelemből áll(hat): beosztási illetmény, honvédelmi pótlék, illetménykiegészítés, szolgálati időpótlék, illetménypótlék, kiegészítő illetmény. A beosztási illetmény, a honvédelmi pótlék, az illetménykiegészítés, a

---

<sup>65</sup> A kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő a képzés befejezését követő nappal kezdődik, képzésre vezénylés esetén megegyezik a képzési idő kétszeresével, de legalább 1 év, tanulmányi szerződés esetén a felek által – a nyújtott támogatás mértékére figyelemmel – meghatározott idő, de legfeljebb 10 év.

<sup>66</sup> A Honvédség által nyújtott támogatás megtérítésére köteles az állomány tagja, ha a képzést neki felróható okból elmulasztja, az előírt követelményeket meghatározott időre nem teljesíti, vagy szolgálati viszonya a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő lejárta előtt meghatározott jogcímen (például lemondással, lefokozással, nemzetbiztonsági alkalmatlanság miatti felmentéssel) szűnik meg (arányosan csökken, ha az állomány tagja a kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő egy részét teljesíti).

szolgálati időpótlék és a kiegészítő illetmény együttes összege nem lehet kisebb, mint a garantált bérminimum.

*A beosztási illetmény és a honvédelmi pótlék együttes összege képezi az alapilletményt.*

Az alapilletmény szempontjából a tiszti állomány tagját az I., a legénységi és az altiszti állomány tagját a II. besorolási osztályba kell besorolni. Az I. és a II. besorolási osztály 10-10 besorolási kategóriából áll. Minden besorolási kategóriához egy-egy besorolási, minden rendfokozathoz egy-egy honvédelmi szorzószám kapcsolódik. A besorolási osztály besorolási kategóriái a beosztási illetmény szempontjából azonos szintűnek tekintett beosztásokhoz, a honvédelmi szorzók pedig a viselt rendfokozatokhoz igazodnak. A besorolási osztályokon belül a magasabb besorolási kategóriákhoz, valamint a rendfokozatokhoz magasabb szorzószámok tartoznak. A beosztási illetmény összegét az illetményalap<sup>67</sup> és a betöltött beosztás besorolási kategóriájához tartozó szorzószám szorzata adja. A honvédelmi pótlék az illetményalap és a viselt rendfokozathoz tartozó honvédelmi szorzó szorzatával egyenlő.

<b>I. Tiszti állomány besorolási osztálya</b>		<b>II. A legénységi és az altiszti állomány besorolási osztálya</b>	
Besorolási kategória	Rendszeresített rendfokozat	Besorolási kategória	Rendszeresített rendfokozat
I.	Hadnagy	I.	Közkatona <sup>68</sup>
II.	Főhadnagy	II.	Őrvezető
III.	Százados	III.	Tizedes
IV.	Őrnagy	IV.	Szakaszvezető
V.	Alezredes	V.	Őrmester
VI.	Ezredes	VI.	Törzsőrmester
VII.	Dandártábornok	VII.	Főtörzsőrmester
VIII.	Vezérőrnagy	VIII.	Zászlós
IX.	Altábornagy	IX.	Törzszászlós
X.	Vezérezredes	X.	Főtörzszászlós

<sup>67</sup> A törvény alkalmazásában illetményalap a költségvetési törvényben a közszolgálati tisztviselőkre meghatározott összeg.

<sup>68</sup> A közkatona kizárólag az illetmény-besorolás szempontjából minősül rendfokozatnak.



Az állomány tagját a szolgálati beosztásba történő kinevezésekor, valamint áthelyezésekor a szolgálati beosztására meghatározott besorolási kategória, és a rendfokozatához igazodó honvédelmi szorzószámok alapján be kell sorolni.<sup>69</sup> A Hjt.-ben meghatározott esetekben azonban a besorolásra különös szabályokat kell alkalmazni, így például az állomány speciális beosztást betöltő tagját mindaddig, amíg a viselt rendfokozata elmarad a beosztásában elérhető legmagasabb rendfokozattól, a legmagasabb rendfokozatnál eggyel alacsonyabb rendfokozatnak megfelelő besorolási kategória, és a viselt rendfokozata szerinti honvédelmi szorzószámok alapján kell besorolni.

Az illetményrendszer kógens szabályaitól történő eltérés lehetőségét biztosítja, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló az állomány tagjának beosztási illetményét – a szolgálati beosztással járó feladatok kiemelkedő teljesítésének elismeréseként – legfeljebb 30%-kal magasabb összegben is megállapíthatja (ez az úgynevezett *illetmény-eltérítés*). A munkáltatói jogkör gyakorlóját a döntésben határidő nem köti, korlátozó szabály azonban, hogy az eltérítés legfeljebb tárgyév december 31-éig szólhat. A Kttv.-vel és a Hszt.-vel ellentétben a Hjt. a beosztási illetmény csökkentett mértékű megállapítását kizárólag fegyelmi fenyítésként teszi lehetővé.

A Honvédség felső szintű vezetési rendszerének, és a KNBSZ jogállásának sajátosságára figyelemmel a Honvéd Vezérkar főnöke és a KNBSZ főigazgatója közigazgatási államtitkári, helyettesei helyettes államtitkári illetményre és vezetői juttatásokra jogosultak. A miniszter irányítása alá tartozó központi hivatal vezetője és helyettese illetményét és juttatásait – államtitkári, helyettese helyettes államtitkári illetmény helyett – a Hjt. alapján kell megállapítani.

Az állomány tagja *illetménykiegészítésre* jogosult, ami annak függvényében, hogy a vezetési rendszer melyik szintjén lévő honvédségi szervezet állományában teljesít szolgálatot, illetve a rendelkezési állomány mely csoportjába tartozik, ha rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, a beosztási illetménye 50, 35 és 20%-ának, míg ha nem rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, a beosztási illetménye 15, 10 és 10 %-ának megfelelő összeg.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Látható, hogy a Hjt. szerinti besorolás – a Kttv.-vel ellentétben – nem jogviszonyban töltött időtől függő automatizmus.

<sup>70</sup> A honvédelmi miniszter mérlegelési jogkörben, miniszteri rendeletben az országos illetékességgel rendelkező vagy működési körű honvédségi szervezetnél szolgálatot teljesítő állománynak eggyel magasabb vezetési

Az állomány tagja a tényleges, kedvezmények nélkül számított szolgálati viszonyban töltött ideje nagyságával arányos, az illetményalap %-ában meghatározott növekvő mértékű *szolgálati időpótlékra* jogosult (5-35 év szolgálati idő után az illetményalap 10-25%-a).

A szolgálatteljesítés körülményeiben meglévő, a beosztási illetményben el nem ismert különbségek, a speciális végzettség, ismeretek, illetve felkészültség ellentételezése érdekében a Hjt. többféle jogcímen állapít meg *illetménypótléket*<sup>71</sup>, és meghatározza a pótlékra vonatkozó jogosultság kereteit, továbbá a pótlék mértékét. Az alsó-felső határos pótlékra való jogosultság differenciálását, valamint a megállapítás, kifizetés végrehajtási szabályait az Illetményrendelet<sup>72</sup> szabályozza. Az illetménypótlékok egy része alanyi jogon, másik része a munkáltatói jogkört gyakorló mérlegelése alapján illeti meg az állomány tagját, vannak továbbá rendszeres és eseti pótlékok is.

Az állomány tagja *kiegészítő illetményként* az Illetményrendeletben meghatározott esetekben és feltételekkel garantált bérminimum, pótlékvesztés miatti rendszeres vagy eseti, osztályba-sorolási, aranykoszorús, egészségügyi dolgozóknak járó, valamint 6,35%-os és 1,35%-os kiegészítő illetményre jogosult.

Az illetményt magyar törvényes pénznemben a munkáltatói jogkört gyakorló állapítja meg, s azt az állomány tagjának havonta utólag, a tárgy hónapot követő hónap 5. napjáig kell kifizetni, vagy a fizetési számlájára átutalni. Az illetmény fizetési számlára történő átutalása, és a pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés az állomány tagjának többletköltséggel nem járhat. Az illetményt utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában nem lehet kifizetni.

A Hjt. tartalmazza a havi elszámolás kötelezettségét, az illetményből történő levonás szabályait (jogsabály, végrehajtható határozat, érintett hozzájárulása), a jogalap nélkül kifizetett illetmény visszakövetelésére vonatkozó rendelkezéseket, a szolgálati viszonnal

---

szintnek, a nem Magyarországon települő honvédségi szervezet állományának pedig a szolgálatteljesítés körülményére figyelemmel a legalacsonyabb vezetési szintnek megfelelő illetménykiegészítést állapíthat meg.

<sup>71</sup> Ide tartozik a vezető illetménypótlék, az idegennyelv-tudási pótlék, a szövetségesi együttműködési pótlék, a munkaköri pótlék, a titkosszolgálati pótlék, az akciószolgálati pótlék és az egyéb illetménypótlékok (például repülési pótlék, tűzszerészpótlék, bűvárpótlék, készenléti pótlék, ügyeleti pótlék, különleges igénybevételi pótlék, oktatói pótlék, díszelgési pótlék).

<sup>72</sup> 21/2013. (IX. 17.) HM rendelet

összefüggő tartozások megtérítésére irányuló írásbeli felszólítás lehetőségét, az illetmény késedelmes kifizetése esetén a késedelmi kamatra való jogosultságot, továbbá az illetménnyel szembeni beszámítás és a levonásmentes illetményrész engedményezésének tilalmát.

Az állomány tagja az illetményre vonatkozó igényéről előre nem mondhat le, és a levonásmentes illetményrészét nem ruházhatja át. Nem minősül illetménynek a külföldi napidíj, ezért erről az állomány tagja az önként vállalt ideiglenes külföldi szolgálat esetén előzetesen írásban lemondhat.

A Honvédség illetménygazdálkodása központi és helyi vezetői szinten, az Illetményrendeletben meghatározott hatáskör-megosztásban valósul meg.

Az állomány tagja a Hjt.-ben meghatározott esetekben és feltételekkel illetmény helyett *távolléti díjra* jogosult (például a szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesülés ideje), vagy részére *sem illetmény, sem távolléti díj nem jár* (például szünetelés időtartama). A Hjt. többek között a szolgálati beosztásból felfüggesztés és a méltatlansági eljáráshoz kapcsolódóan megállapítja a távolléti díj (illetmény) visszatartásának szabályait.

## 11.2. Juttatások, költségtérítések

*Jubileumi jutalomra* kizárólag a hivatásos katona jogosult, összege pedig 25, 30, 35, 40 és azt követő minden 5 év szolgálati viszonyban töltött idő után 2, 3, 5, 7-7 havi távolléti díjnak felel meg. A jubileumi jutalom az arra jogosító szolgálati idő elérésének napján esedékes. A Hjt. – a Hszt.-hez hasonlóan – az érintett halála vagy nyugdíjazása esetén lehetővé teszi a jubileumi jutalom előrehozott kifizetését.

A „gondoskodó elbocsátás” egy sajátos formája *a repülőhajózó vagy ejtőernyős hivatásos katona egyszeri juttatása*, amelyre az jogosult, akit neki fel nem róható egészségi okból vagy a szolgálat érdekében földi beosztásba helyeztek, valamint akinek szolgálati viszonya átszervezés, létszámcsökkentés, vagy egészségi alkalmatlanság miatt szűnt meg.

Az állomány tagja a Költségtérítési rendeletben<sup>73</sup> meghatározott feltételekkel a belföldi szolgálati kiküldetése esetén *napidíjra*, a szolgálati kiküldetéssel, a szolgálati érdekből történő áthelyezéssel vagy vezénnyel, a szabadságról, a munkaszüneti és a pihenőnapról történő visszarendeléssel, az egyéb utazással (egészségügyi ellátással

---

<sup>73</sup> 19/2013. (IX. 6.) HM rendelet

összefüggő, katonai fegyelmi vagy méltatlansági eljárás során megjelenésre kötelezettek utazásai) kapcsolatos, és a munkába járás helyközi utazási *költségeinek megtérítésére jogosult*. Emellett a munkába járáshoz, valamint a szolgálatteljesítéshez szükséges és igazolt helyi közösségi közlekedési költségek részben vagy egészben megtéríthetők.

A törvényi keretek között a Devizarendelet<sup>74</sup> szabályozza *a külszolgálati ellátmányra* (ellátmány és családi ellátmánypótlék), illetve *a külföldi napidíjra*, továbbá az utazási, a szállítási, a lakhatással összefüggő, az egészségügyi ellátással kapcsolatos, az iskoláztatási és az egyéb költségekre, az előlegre, valamint a gépjárműhasználatra vonatkozó – a külföldi szolgálat egyes típusának függvényében differenciát – jogosultsági szabályokat, elszámolási kötelezettséget.

Az állomány tagját *természetbeni ellátás* keretében térítésmentesen el kell látni a Honvédség feladatainak megfelelő fegyverzettel, felszereléssel, ruházattal. Az egyenruházati ellátmány fajtáit, mértékét, az igénybevételük rendjét, a szolgálati viszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó pénzbeli megváltásra, továbbá az állomány egyenruha viselésére nem kötelezett tagjának polgári ruházati cikkek vásárlására vonatkozó szabályokat miniszteri rendelet<sup>75</sup> határozza meg.

Az állomány tagja étkezési hozzájárulásra, illetve meghatározott esetekben természetbeni ellátás keretében térítésmentes *élelmezési ellátásra* jogosult.<sup>76</sup>

Az állomány tagja tartózkodási helyét a szolgálati helye szerinti településen, vagy annak vonzáskörzetében választhatja meg (ez az úgynevezett helyben lakási kötelezettség). Ettől eltérést előzetesen, írásban az állományilletékes parancsnok engedélyezhet. A Honvédség által működtetett *lakhatás-támogatási rendszer nem szociális alapú, hanem a szolgálati érdekek érvényesülését és a helyben lakási kötelezettség elősegítését szolgálja.*<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> 18/2013. (IX. 5.) HM rendelet

<sup>75</sup> 20/2013. (IX. 16.) HM rendelet

<sup>76</sup> 17/2013. (IX. 3.) HM rendelet, 22/2006. (VIII. 8.) HM rendelet

<sup>77</sup> A lakhatási támogatásnak minősül a HM rendelkezésű bérlakás juttatása, a szálló- és garzonelhelyezés, a vissza nem térítendő juttatás, a munkáltatói kölcsön, a lakbértámogatás (kiegészítés), a lakásüzemeltetési hozzájárulás és az albérletidij-hozzájárulás. A légénységi állomány és az állomány próbaidős tagja kizárólag laktanyai elhelyezésre vagy helyőrségi szálló férőhely juttatására jogosult. Vö. 19/2009. (XII. 29.) HM rendelet

A Hjt. – a Kttv.-vel és a Hszt.-vel összhangban – egyéb lakás célú állami támogatásként szabályozza a kamattámogatott hitelintézeti kölcsön és az állami készfizető kezességvállalás keretszabályait.

A Hjt. lehetővé teszi, hogy az állomány tagja *célfeladat* végrehajtásában a kormánytisztviselőkre vonatkozó szabályok szerint részt vegyen, és kimondja, hogy az állomány tagja a kormánytisztviselőkkel azonos feltételek szerint céljuttatásra jogosult.

Az állomány tagjának (esetenként közeli hozzátartozójának is) *humánszolgálati vagy szociális gondoskodás keretében, visszatérítendő vagy vissza nem térítendő, pénzbeli, természetbeni, vagy személyes gondoskodást nyújtó, szociális, jóléti és kulturális támogatások, juttatások biztosíthatók.* A Juttatási rendelet<sup>78</sup> szerint nyújtható juttatások körét a következő táblázat foglalja össze:

<b>Pénzbeli juttatás</b>	<b>Természetbeni juttatás</b>	<b>Szociális támogatás</b>
családalapítási támogatás	tanszertámogatás	segély
illetményelőleg	humánszolgálati szolgáltatások <sup>79</sup>	avatási segély
tanévindítási hozzájárulásra	-	nyugállományúak egyszeri pénzbeli támogatása
nevelési támogatás	-	-
házastársi jövedelemkiegészítés	-	-
születési támogatás	-	-
munkahely-megtartás és munkaerő-piaci beilleszkedés, valamint visszailleszkedés támogatása	-	-

A Hjt. – a Kttv.-hez és a Hszt.-hez hasonlóan biztosítja, hogy az állomány tagja – kiemelkedő munkateljesítménye alapján – *üdülési támogatásban* részesíthető. Emellett az

<sup>78</sup> 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet

<sup>79</sup> Például az életvezetési problémák megoldásának támogatása, a sport- és a kulturális szolgáltatások.

állomány tagja az Üdültetési rendeletben<sup>80</sup> meghatározott feltételekkel *missziós regeneráló pihentetésre, kondicionáló-kiképzési rendezvényen való részvételre, katonai kiképzési és oktatási célú rendezvényen való részvételre, regeneráló pihenésre, rekreációs szolgáltatások igénybevételére, hétközi és hétvégi pihenésre, heti pihentetésre, napi pihenésre és intézménylátogatásra, illetve külföldi üdülési szolgáltatások igénybevételére* jogosult. A regenerálódást és kiképzést a badacsonylábdiegyi, a csopaki, a mályi, a mátraházai, a bujáki telephelyeken az úgynevezett Kiképzési-Oktatási és Regeneráló Központok, a rekreációt pedig az MH Balatonkenesei Rekreációs Központ biztosítja.

A katonai szolgálati jogban a *cafeteria-rendszer nem került bevezetésre.*

## **12. Az érdemek elismerése**

A régi Hjt. önálló fejezetben szabályozta az érdemek elismerésére vonatkozó szabályokat. Jelenleg ezek a rendelkezések a törvényből hiányoznak: az elismerések tekintetében Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló 2011. évi CCII. törvény alapján kiadásra került a honvédelmi miniszter és a Honvéd Vezérkar főnöke által alapítható és adományozható elismerésekről szóló 15/2013. (VIII. 22.) HM rendelet, míg a jutalmazás formáit (általános parancsnoki, magasabb parancsnoki, meghatározott célú jutalmazások) és rendjét (például az arányosság, a fokozatosság elve, a jutalmak alkalmankénti és éves mértékének korlátozása) a Hjt. felhatalmazása alapján az Illetményrendelet határozza meg (a gyakorlatban a jutalmazási szabályok alkalmazása felfüggesztésre került).

Hangsúlyozandó, hogy a Hjt. – a Kttv.-vel és a Hszt.-vel – ellentétben nem ismeri a címadományozást.

## **13. A felelősség alapvető szabályai**

### **13.1. A fegyelmi felelősség**

A katonai fegyelem alapja a katonai élet- és szolgálati viszonyok rendezettsége, a jogszabályok, belső rendelkezések, parancsok (utasítások) önkéntes betartása, végrehajtása. *Fegyelemsértést követ el az állomány tagja, ha a szolgálati viszonyból eredő kötelezettségét*

---

<sup>80</sup> 13/2013. (VIII. 21.) HM rendelet

*szándékosan vagy gondatlanul megszegi.*<sup>81</sup> A fegyelemsértés akkor szándékos, ha az elkövető magatartása következményeit előre látja, kívánja, vagy a következményekbe belenyugszik. Gondatlanság akkor terheli a katonát, ha előre látja magatartásának lehetséges következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában, továbbá akkor is, ha a következményeket azért nem látta előre, mert a tőle elvárható figyelmet vagy körültekintést elmulasztotta.

Az állomány külföldi szolgálatot teljesítő tagja – a Hjt. mellett – a nemzetközi szerződéseket, a nemzetközi megállapodásokat, a nemzetközi szervezet által kiadott szabályzatokat, a fogadó országnak a külföldi fegyveres erők tagjaira is vonatkozó előírásait, és az adott nemzetközi missziót működtető nemzetközi szervezet által kiadott Egységes Műveleti Szabályokat is köteles betartani. E kötelezettség maradéktalan érvényre juttatása érdekében fegyelmi eljárás keretében kell elbírálni, ha az állomány tagja a külföldi szolgálat ideje alatt a nemzetközi műveletre vonatkozóan kiadott, rá is kötelező szabályt megsérti.

A fenyíthetőséget kizárja, ha a honvéddel szemben büntethetőséget kizáró ok áll fenn (kóros elmeállapot, kényszer, fenyegetés, tévedés, jogos védelem vagy jogszabály engedélye) vagy a parancsra végrehajtott cselekmény, kivéve, ha az állomány tagja tudta, hogy a parancs végrehajtásával fegyelemsértést követ el, és azt a parancsot adónak nem jelentette.

A fenyítés célja a szolgálati rend és fegyelem védelme, az elkövető nevelése, valamint másoknak a fegyelemsértéstől történő visszatartása. Az állomány tagjával szemben *feddés, megrovás, szigorú megrovás, beosztási illetmény csökkentése (legfeljebb 20%, időtartama legfeljebb 1 év), kötelező várakozási idő meghosszabbítása (6 hónaptól 2 évig), szolgálati viszony megszüntetése, vagy lefokozás fenyítés szabható ki.* Fenyítésként *pénzbírság* kizárólag a fegyelmi eljárásban elbírálni szabálysértések során, valamint a külföldi szolgálat ideje

---

<sup>81</sup> A Hjt. és a Hszt. összevetéséből megállapítható, hogy a fegyelmi felelősség szabályozása tekintetében a több közös jogintézmény (például beosztásból felfüggesztés, katonai vétség fegyelmi eljárásban történő elbírálniósága) mellett kisebb-nagyobb eltérések is mutatkoznak. E körbe tartozik például a fenyítések körének meghatározása, mert a Hjt. – a Hszt.-vel ellentétben – nem ismeri fenyítésként az eggyel alacsonyabb rendfokozatba történő visszavetést és az alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezést. Az elévülés szabályait összevetve megállapítható, hogy a két törvény különböző objektív és szubjektív határidőt alkalmaz: a Hszt. esetén 3 év/3 hónap, a Hjt. esetén 1 év/30 nap érvényesül (az elévülés kezdő napja, a fegyelmi eljárásban elbírálni szabálysértések és katonai vétségek tekintetében a Hjt. és a Hszt. azonos szabályokat tartalmaz).

alatt elkövetett fegyelemsértés esetén állapítható meg. Fegyelmi eljárásban elbíráható katonai vétség esetén fenyítés vagy *pénzbüntetés* szabható ki.

Fegyelemsértés elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkört gyakorló köteles a fegyelmi eljárást határozattal megindítani. Ettől eltérően a Hjt. meghatározza mely esetekben nem indítható fegyelmi eljárás (fenyíthetőséget kizáró ok, szolgálati viszony megszűnése, halál, elévülés, jogerősen elbírált kötelességszegés), az elrendelés mellőzését milyen körülmények támaszthatják alá (figyelmeztetés alkalmazása), továbbá milyen feltételekkel és mely fenyítések (feddés, megrovás, szigorú megrovás) szabhatók ki fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül, ún. egyszerűsített eljárásban.

A Hjt. megállapítja azokat az okokat, körülményeket, amelyek megalapozzák a fegyelmi eljárás felfüggesztését (önhibán kívüli akadályoztatás, előzetes kérdés) vagy megszüntetését (szolgálati viszonya megszűnése, a kötelességszegés nem fegyelemsértés, nem vagy nem bizonyítható, hogy a kötelességszegést az eljárás alá vont követte el, fenyítést kizáró ok fennállása, figyelmeztetés alkalmazása, többes eljárás).

A fegyelemsértés súlya vagy jellege megkövetelheti az eljárás alá vont szolgálattól való távoltartását, azaz a *szolgálati beosztásból történő felfüggesztést*. A jogintézmény sajátos, „korlátozott” jogállást eredményez: a beosztásból felfüggesztett szolgálati beosztásával járó jogait nem gyakorolhatja, szolgálati fegyverét és szolgálati okmányait köteles leadni, honvédségi szervezet területére csak a munkáltatói jogkört gyakorló engedélyével léphet be, egyenruháját nem viselheti, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a felfüggesztés alapjául szolgáló fegyelemsértésre tekintettel annak viselését írásban megtiltotta, távolléti díjra a visszatartásra irányadó szabályok figyelembe vételével jogosult, és egészségügyi szabadságra nem jogosult.<sup>82</sup>

*A fegyelmi eljárás fegyelmi vizsgálatból és személyes meghallgatásból áll. A fegyelmi eljárás lefolytatásának rendjét, az eljárási cselekményekre nyitva álló határidőket, az elmulasztásuk jogkövetkezményeit, az értesítésre és a felhívásra, a határozatok formai és*

---

<sup>82</sup> A gyakorlatban problémát jelentett a rendelkezési állományba tartozók helyzetének kezelése, akik a Honvédségnél nem töltenek be szolgálati beosztást, így a „beosztásból felfüggesztés” önmagában nem értelmezhető. Erre figyelemmel a Hjt. egyértelművé teszi, hogy amennyiben a jogintézmény alkalmazásának feltételei fennállnak, a szolgálati beosztásból felfüggesztés szabályai irányadók a rendelkezési állomány tagjával szemben is.



tartalmi követelményeire, az eljárásban részt vevők jogaira és kötelezettségeire, a kizárás és az elfogultság bejelentésére és elbírálására, a képviselőre, a tényállás tisztázására, valamint a fenyítés kiszabására irányadó szabályokat miniszteri rendelet, elsődlegesen a Hjtvr. határozza meg.

*A fenyítés kiszabásánál a fokozatosság, a szükségesség és az arányosság elvének megfelelően kell eljárni. Mások fegyelemsértéstől való visszatartása érdekében a fenyítést nyilvánosan ki kell hirdetni.*

A Hjt. meghatározza az egyes fenyítési nemek hatályát, és az ezzel járó joghátrányokat: az állomány tagja magasabb rendfokozatba nem nevezhető ki, nem léptethető elő, magasabb beosztásba nem nevezhető ki, elismerésben, pénzjutalomban nem részesíthető, más szervhez nem vezényelhető, miniszteri rendelet a külföldi szolgálatra vezénylését és annak meghosszabbítását a külföldi szolgálat jellegére tekintettel kizárhatja, egyes juttatásokra való jogosultságát korlátozhatja vagy kizárhatja.

A munkáltatói jogkört gyakorló – meghatározott körülmények mérlegelésével, az előírt idő lejárta előtt – a fenyítés hatálya alól az állomány tagját mentesítheti. A szolgálati viszony megszűntetése vagy lefokozás fenyítés esetén ennek lehetősége kizárt.

A honvéd – mint katona<sup>83</sup> – által elkövetett bármely bűncselekmény, valamint tényleges szolgálata alatt elkövetett katonai bűncselekmény esetén katonai büntetőeljárásnak van helye. A katonai büntetőeljárásban az ügyész feladatát általános jelleggel a katonai ügyész látja el. Ha a nyomozást nem a katonai ügyész végzi, a katonai vétségek esetén nyomozó hatósággként az állományilletékes parancsnok jár el.

*Ha a katonai vétség miatt a büntetés célja fegyelmi fenyítéssel is elérhető, a katonai ügyész a bűncselekmény elbírálását fegyelmi eljárásra utalhatja, s a fegyelmi jogkör gyakorlója fegyelmi eljárásban, fegyelmi fenyítést szabhat ki. Hangsúlyozandó, hogy a katonai vétség parancsnoki fegyelmi jogkörben való elbírálása nem azonos a fegyelmi vétség parancsnoki fegyelmi eljárásban való elbírálásával. Előbbi esetben ugyanis a katona elkövető katonai bűncselekmény vétségi alakzatát valósítja meg, míg utóbbi esetben a katona elkövető a szolgálati viszonyával kapcsolatos kötelezettségét szegi meg vétkesen. Az utóbbi tehát*

---

<sup>83</sup> Btk. 127. § (1) bekezdés

enyhébb súlyú és szélesebb körű cselekményt foglal magában és a fegyelmi felelősségre vonás gyakorlatilag külső hatóság bevonása nélkül, teljes egészében az állományilletékes és a fegyelmi jogkörrel rendelkező parancsnok hatáskörébe tartozik. Éppen ezért a fegyelmi fenytést kiszabó parancsnoki határozat elleni jogorvoslat a polgári perrendtartás szabályai szerinti munkaügyi jogvita keretében, míg a katonai vétség miatt kiszabott parancsnoki határozat ellen a katonai büntető eljárás szabályai szerinti külön eljárás keretében lehet jogorvoslatért folyamodni.<sup>84</sup> Közös vonás ugyanakkor, hogy mindkét eljárásra a Hjt. rendelkezéseit kell alkalmazni, és az eljárás lényegi mozzanatai – meghatározott kivételekkel – megegyeznek.

*A fentiekén túl a szabálysértési elzárással is büntethető szabálysértés kivételével fegyelmi eljárás keretében kell elbírálni az állomány tagja által a szolgálati viszony tartama alatt a szolgálati helyen, illetve a szolgálattal összefüggésben elkövetett szabálysértést, valamint a külföldi szolgálati ideje alatt külföldön elkövetett bármely szabálysértést, ha annak elbírálását nemzetközi szerződés lehetővé teszi.*

A fegyelmi eljárás lefolytathatósága, a fegyelmi eljárás során történő döntés-előkészítés és határozathozatal biztosítása, a kiszabott fenytések és azok hatályának, továbbá a szolgálati viszony létesítési akadály naprakész megállapíthatósága érdekében *fegyelmi nyilvántartást kell vezetni*. A fegyelmi nyilvántartásban szereplő adatok körét, az adatkezelés időtartamát a Haktv. állapítja meg.

### **13.2. A méltatlanság**

A katonai szolgálat és a társadalom a honvédekkel szemben feddhetetlenséget, fegyelmezettséget, hűséget, példamutató és felelősségteljes magatartást követel meg. Egy-egy honvéd által elkövetett „méltatlan”, morálisan kifogásolható magatartás súlyos következményekkel jár(hat): a társadalmi megítélés hamar általánosításokhoz vezet(het), ezáltal sérül(het) a „köz bizalma” más honvédekkel szemben, és végső soron a Honvédség működése, alapfeladatainak ellátása, társadalmi rendeltetése iránt. A „bizalomvesztés” a honvédek egymás közötti viszonyát is érinti („amit másnak szabad, azt nekem is”), ami belülről veszélyezteti a rendeltetésszerű működést.

---

<sup>84</sup> Vö. Szűcs Zoltán: A parancsnoki nyomozati és fegyelmi jogkör: kompromisszum a büntető felelősségre vonás gyorsítása és egyszerűsítése érdekében? In: Jogelméleti Szemle 2010/2.

*A katonai szolgálatra<sup>85</sup> méltatlan az,*

- akit jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték, kivéve, ha az elítélt a szolgálatban megtartható, ezért a bíróság a vétség miatt kiszabott, egy évet meg nem haladó szabadságvesztést, illetve az elzárást katonai fogdában rendeli végrehajtani,
- akit a bíróság jogerősen felfüggesztett szabadságvesztésre ítélt, és előzetesen nem mentesített a büntetett előlélethez fűződő hátrányok alól,<sup>86</sup> vagy
- aki magatartásával a Honvédség iránti közbizalom fenntartását súlyosan veszélyezteti, és emiatt nem várható el, hogy a Honvédség a szolgálati viszonyát fenntartsa.

Ez utóbbi esetkör a jogintézmény gyakorlatban legjellemzőbb változata, amely a Honvédségen belül lefolytatott *ún. méltatlansági eljárás* során kerül megállapításra. A méltatlansági eljárásra – a Hjt.-ben meghatározott kivételekkel – a fegyelmi szabályokat kell alkalmazni. *Lényegi eleme a gyorsaság, az azonnali beavatkozás lehetősége.* A méltatlansági, valamint a büntető- és szabálysértési eljárások párhuzamos lefolytatása nem ütközik a kétszeres értékelés tilalmába, a méltatlanságra vonatkozó döntés pedig nem „előrehozott büntetés”, nem vonja el más hatóság vagy a bíróság hatáskörét, mert más szempontrendszer vizsgál és értékeli a külső hatóság, a bíróság, és mást a Honvédség.

*A Honvédség működésébe vetett közbizalom nem objektív és egzakt fogalom, az ezt veszélyeztető magatartások köre nem határozható meg taxatív módon.* Mindezekre figyelemmel a Hjt. még példálózó jelleggel sem nem tartalmaz felsorolást arra nézve, hogy mikor kötelező a méltatlansági eljárás megindítása: ezt minden esetben a munkáltatói jogkört gyakorló mérlegeli, ha a tudomására jutott tények alapján megalapozottan feltételezhető, hogy az állomány tagjának magatartása miatt a Honvédségnek határozottan fel kell lépnie saját „jó hírnevének” megóvása, illetve más honvéd feddhetetlenségének és példamutató szolgálatának védelme érdekében. Az egyszerűsített eljáráshoz hasonlóan a munkáltatói jogkört gyakorlónak lehetősége van arra is, hogy a méltatlanságot külön eljárás nélkül állapítsa meg, feltéve, hogy ehhez az állomány tagja írásban hozzájárul.

---

<sup>85</sup> A KNBSZ-nél történő szolgálatteljesítés időtartama alatt – a nemzetbiztonsági ellenőrzésre és a belső biztonsági vizsgálatra figyelemmel – a méltatlanság szabályai nem alkalmazhatók.

<sup>86</sup> A jogerősen kiszabott szabadságvesztés-büntetéshez kapcsolódó méltatlanság megállapításától a honvédelmi miniszter eltekinthet, ha a szabadságvesztés mértéke az 1 évet nem haladja meg, s a büntetőeljárásban megállapított tények alapján az állomány tagja által elkövetett cselekmény a Honvédség iránti közbizalom fenntartását nem veszélyezteti.

A méltatlansági eljárás időtartamára az állomány tagja a fegyelmi eljárás szabályai szerint szolgálati beosztásából felfüggeszthető.

A méltatlanság megállapítása esetén az állomány tagjának *szolgálati viszonya* – a régi Hjt., a Kttv. és a Hszt. felmentési idő nélküli és végkielégítéssel nem járó felmentési jogcíme helyett – *a törvény erejénél fogva szűnik meg*. A méltatlansági határozattal szemben *fellebbezés nyújtható be, azonban ennek a szolgálati viszony megszűnésére nincs halasztó hatálya*.

### **13.3. Az etikai felelősség**

A Szolgálati Szabályzat és a *Katonai Etikai Kódex*<sup>87</sup> meghatározza a katona kiemelt erkölcsi erényeit, alapértékeit (hazaszeretet, hűség, bátorság, bajtársiasság, tisztelet, becsületesség, fegyelmezettség), a katonával szemben a szolgálatteljesítés, a társadalmi érintkezés és a magánélete során támasztott alapvető elvárásokat, magatartási szabályokat, külön kiemelve a parancsnokok fokozott felelősségét és példamutatását. Bár a Katonai Etikai Kódex már 10 éves, a benne megfogalmazott értékek és elvárások jelenleg is aktuálisak, s megfelelnek az integritás követelményének.

Figyelemmel arra, hogy a felelősségre vonás jogintézményei közül hiányzik az etikai eljárás törvényi szabályozása, az etikai elvárások megsértőivel szemben – kizárólag erre alapozva – nem indítható és nem folytatható külön eljárás. *Etikai vétség elkövetése esetén – az állomány tagjának magatartásától függően, az általános szabályok szerint – fegyelmi felelősségre vonás vagy méltatlansági eljárás kezdeményezhető*.

### **13.4. Az állomány tagjának kártérítési felelőssége**

*Kártérítési felelősséggel tartozik az állomány tagja a szolgálati viszonyából eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.*<sup>88</sup> A Honvédséget terheli a bizonyítási kötelezettség a kár, a kötelezettség megszegés felróhatósága, valamint az okozati összefüggés tekintetében. Mentésül a kártérítési felelősség alól az állomány tagja, ha a kárt a műveleti területen történt szolgálatteljesítés során adott műveleti körülmények okozták, vagy a kár – mérlegelést lehetővé nem tevő – műveleti szükség következménye.

---

<sup>87</sup> 67/2003. (HK18.) HM utasítás

<sup>88</sup> Jogintézményeit tekintve a Kttv., a Hszt. és a Hjt. lényegében összehangolt szabályozást állapít meg.

A Hjt. gondatlan károkozás esetén lépcsőzetesen határozza meg a kártérítés mértékét<sup>89</sup>, továbbá kármegosztási szabályt tartalmaz azokra az esetekre, amelyek a Honvédség vétkes közrehatására, vagy a Honvédséget terhelő kárenyhítési kötelezettség teljesítésének felróható elmulasztására vezethetőek vissza.

A törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén (jegyzék vagy elismervény alapján aláírással igazolt átvétel) az állomány tagja 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. Mentesül az állomány tagja a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a Honvédség a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

Együttes károkozás esetén a károkozók a kárt a vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában, ha pedig a vétkesség vagy a közrehatás aránya nem állapítható meg, akkor egyenlő arányban viselik. Egyetemleges kötelezésre csak szándékos károkozás esetében van lehetőség.

A károkozó köteles az eredeti állapotot helyreállítani, ha pedig ez nem lehetséges, vagy a Honvédség azt alapos okból nem kívánja, köteles a Honvédség vagyoni kárát és sérelemdíját megtéríteni. A károkozónak kártérítés címén meg kell térítenie a károkozó körülmény folytán a Honvédség vagyonában beállott értékcsökkenést és az elmaradt vagyoni előnyt, továbbá azt a kárpótlást vagy költséget, amely a Honvédséget ért vagyoni hátrány csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

A kártérítési felelősséget a munkáltatói jogkört gyakorló kártérítési eljárásban vagy – ha az állomány tagja a kár okozását, a kártérítés jogalapját és mértékét elismeri, és a kár nem

---

<sup>89</sup> A Hjt.<sup>89</sup> – a Hszt.-hez<sup>89</sup> hasonlóan – gondatlan károkozás esetén lépcsőzetesen határozza meg a kártérítés mértékét (megegyezik az is, hogy mindkét törvény alapilletménnyel számol, a legmagasabb mérték azonban eltér), 2 havi alapilletmény, vezetői pótléokra jogosító beosztásban 4 havi alapilletmény, ennél magasabb, 4 és 6 havi alapilletmény, ha a kárt – többek között – a Honvédség gazdálkodására, személyügyi tevékenységére, az illetmény-besorolásra vonatkozó szabályok megsértésével okozták.

haladja meg az illetményalap összegének háromszorosát – ennek mellőzésével, ún. egyszerűsített eljárásban kötelezvénnel állapítja meg.<sup>90</sup>

A megőrzési (objektív) felelősség egyik sajátos esete a *leltárhiányért való felelősség*. Az állomány tagja vétkességére való tekintet nélkül akkor felel a leltárhiányért, ha kinevezési okmánya szerint munkaköri feladata a leltári készlet kezelése, munkaköri leírása tartalmazza a leltárhiányért való felelősség megnevezését és mértékét, valamint a leltári készletnek azt a körét, amelyért felelősséggel tartozik, a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele megtörtént, és a leltárhiányt leltározási szabályzatban meghatározott leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel során állapítják meg. Kinevezés helyett leltárfelelősségi megállapodás megkötésére a Hjt. akkor ad lehetőséget, ha a leltári készlet kezelése az állomány tagjának nem munkaköri feladata.

### **13.5. A munkáltatói kártérítési felelőssége**

*A Honvédség vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel azért a kárért, amely az állomány tagjának a szolgálati viszonyával összefüggésben keletkezett.*<sup>91</sup> A Honvédség objektív felelősséggel tartozik azért a kárért is, amely a szolgálat teljesítésével összefüggésben bekövetkezett vagy a szolgálat sajátosságaival összefüggésben súlyosbodott betegség vagy baleset következménye.<sup>92</sup> Ettől eltérően a Honvédség kizárólag vétkessége esetén felel például az egyéb megbetegedés folytán keletkezett kárért. Nem kell megtérítenie a kár azon részét, amelyet az állomány tagjának vétkes magatartása idézett elő, vagy amely abból származott, hogy az állomány tagja a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Mentesül a Honvédség a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt a működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

---

<sup>90</sup> 10/2013. (VIII. 12.) HM rendelet

<sup>91</sup> A Kttv., a Hszt. és a Hjt. lényegében összehangolt szabályozást állapít meg. Eltérés, hogy a Hjt. szerint a kártérítés összegének módosítását a biztosító nem kezdeményezheti.

<sup>92</sup> A békeidőszaki hadkötelezettség megszűnése ellenére a mai napig számos sorkatonaként elszervedett balesettel, szolgálati betegséggel összefüggő kártérítési eljárást kell lefolytatni. A régi Hjt. szerint a sorkatonai szolgálat teljesítésével összefüggő balesetekkel, a sorkatonai szolgálattal összefüggésben kialakult, vagy azzal összefüggésben súlyosbodott betegségekkel kapcsolatos kárigények elbírálására a sorkatonai szolgálatteljesítés alatt hatályos jogszabályokat kell alkalmazni. Gyakorlati tapasztalatok mutatták, hogy e rendelkezés a károsultaknak, az ügyvédeknek, sőt a bíróságoknak is számos problémát okozott. Erre figyelemmel – a jogalkalmazás elősegítése érdekében – a Hjt. a 2013. július 1-je után megindított eljárásokra a törvény alkalmazását rendeli el, továbbá lehetővé teszi a miniszteri rendeleti szabályozást.

Az állomány tagjának kell bizonyítania a kár bekövetkezését, mértékét, továbbá azt, hogy az a szolgálati viszonyal összefüggésben keletkezett. A szolgálati viszony körébe tartoznak különösen a Honvédség feladatainak ellátásával összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából és működéséből eredő okok. A Honvédséggel szembeni kárigény érvényesítésére vonatkozó rendelkezések alkalmazása során a honvéden túl károsultnak minősül a kárigényt érvényesítő közeli hozzátartozó is.

Az objektív kárfelelősségi szabályt kell alkalmazni a szolgálati helyre bevitt dolgokban keletkezett károk megtérítésére, fenntartva azt a munkáltatói lehetőséget, hogy az állomány tagját a bevitt dolgok meghatározott helyen való elhelyezésére kötelezze, vagy bejelentési kötelezettséget írjon elő. A munkába járáshoz vagy a szolgálatteljesítéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a honvédségi szervezethez. A munkáltató által előírt, a munkahelyre bevitt dolgokra vonatkozó korlátozó szabályok megszegése – munkáltatói bizonyítási kötelezettség mellett – azt eredményezi, hogy a munkáltató csak vétkesség esetén felel az okozott kárért.

A Hjt. szabályozza kártérítés összegének meghatározására vonatkozó szabályokat, lehetővé teszi a járadék formájú kártérítést, amely rendszerint a tartásra jogosult közeli hozzátartozóknak okozott kár megtérítésének formája. Ha a kár pontos összegének meghatározására nincs mód, az általános kártérítés megállapítható átalányban vagy járadékként is.

A Hjt. szabályozza kárigény előterjesztésére vonatkozó alapvető szabályokat, ennek körében a Honvédséget terhelő tájékoztatási kötelezettségét az eljáró honvédségi szervezetről és az eljárás módjáról.

Az állomány tagját ért károk keletkezésének jellegzetes tényállása, hogy a kár egészségkárosodás, munkavégző, illetve jövedelemszerző képesség csökkenése révén keletkezik. Az állomány tagjának lényeges körülményei – így egészségi állapota, jövedelmi viszonyai – változhatnak, s ez érintheti a kártérítés összegét. Erre tekintettel a felek a kártérítés összegének módosítását kezdeményezhetik (a biztosító nem), továbbá a Honvédség a munkavégzésből származó jövedelemről, jövedelmi viszonyról igazolást kérhet.

## 14. A Hjt. jogorvoslati rendszere

### 14.1. A kérelem, a szolgálati panasz és a fellebbezés

A Hjt. szabályozza a kérelem, a szolgálati panasz és a fellebbezés benyújtásának lehetőségét, feltételeit, alkalmazási körüket és az elbírálásuk eljárási szabályait, meghatározza a bírói út igénybevételék feltételeit, rendezi a kijavítás és a kiegészítés előírásait. A törvény felhatalmazása alapján – az egyes eljárások sajátosságainak megfelelően – végrehajtási kérdéseket több miniszteri rendelet is szabályozza.

A *kérelem* – bár a tárgy szerinti fejezet tartalmazza – nem klasszikus jogorvoslati lehetőség, azt az állomány tagja írásban, a szolgálati viszonyral összefüggő bármely ügyben benyújthatja.

Ha a jogorvoslati jog gyakorlása nem kötött fellebbezési formához, a munkáltatói jogkört gyakorló jognyilatkozatával szemben az állomány tagja *szolgálati panaszt* terjeszthet elő a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül, de legfeljebb a meghozatalától számított 1 éves jogvesztő határidőn belül. Garanciális szabály, hogy a szolgálati panasz jogának gyakorlása nem korlátozható, s az állomány tagját a szolgálati panasz megalapozatlansága miatt nem érheti hátrány.

A Hjt. általános jelleggel biztosítja a *fellebbezési jog* gyakorlását az első fokú határozattal szemben, kimondja a tartalom szerinti elbírálás elvét, felsorolja azokat az eseteket, amikor a fellebbezés kizárt (miniszteri határozatok, fegyelmi eljárást megszüntető határozat, ha arra azért kerül sor, mert a munkáltatói jogkört gyakorló figyelmeztetést alkalmaz, és a kifogás benyújtására nyitva álló határidő eredménytelenül eltelt), továbbá megállapítja a fellebbezéssel megtámadott határozat végrehajthatóságára vonatkozó törvényi kereteket.

### 14.2. A bírósági út

Az állomány tagja – jelentési kötelezettség mellett – *30 napos jogvesztő határidőn belül keresettel közvetlenül bírósághoz fordulhat*, ha

- a sérelmezett jognyilatkozattal kapcsolatban szolgálati panaszhoz, fellebbezéshez való jogát kimerítette, vagy szolgálati panaszát, fellebbezését az arra jogosult határidőn belül nem bírálta el,
- a sérelmezett munkáltatói döntést a miniszter hozta, vagy
- a Honvédség által kibocsátott fizetési felszólítást sérelmesnek tartja.



E szabályok irányadók az állomány tagjára (ide nem értve a táborno­kot) akkor is, ha a szolgálati viszonyát megszüntető munkáltatói döntés jogszerűségét vitatja. Ha a bíróság megállapítja, hogy a Honvédség az állomány tagjának szolgálati viszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkáltatói döntést hatályon kívül helyezi, és dönt az eredeti szolgálati beosztásban történő továbbfoglalkoztatásról, vagy mellőzi azt. A jogellenesség jogkövetkezményei – azaz az eredeti beosztásban történő továbbfoglalkoztatás követelménye, a szolgálati viszony megszűnésének időpontja, az elmaradt illetmény és egyéb járandóságok, valamint a kártérítés mértéke – a jogellenesség mibenlététől függően differenciáltak. Ha az állomány tagja szünteti meg a szolgálati viszonyát jogellenesen, köteles a lemondási időre járó illetményének megfelelő összeget megfizetni, s a Honvédség kárát megtéríteni.

*A táborno­kok szolgálati viszonyának megszűnése, megszüntetése, a nyugállományú táborno­k egyenruha-viselési vagy rendfokozat-használati méltatlansága tekintetében a Hjt. sajátos jogorvoslati rendet* állapít meg azzal, hogy a táborno­k nem a köztársasági elnök döntésével, hanem *a döntés meghozatalára irányuló előterjesztési javaslattal szemben fordulhat bírósághoz*. A kereset jogerős elbírálásáig a táborno­k szolgálati feladat-végrehajtási kötelezettség nélkül rendelkezési állományba kerül.<sup>93</sup>

## 15. A kegyeleti gondoskodás

A honvédelmi miniszter „*Hősi halottá*” nyilváníthatja az elhunyt honvédet, ha az életét a szolgálati kötelezettség teljesítése során, vagy azzal összefüggésben feláldozza. A „*Magyar Honvédség halottjává*” minősítésre a honvédelmi miniszter és a Honvéd Vezérkar főnöke jogosult az elhunyt honvéd szolgálati viszonyának fennállása alatt a honvédelem érdekében kifejtett kimagasló érdemeire figyelemmel. Azt az elhunyt honvédet, akit nem minősítettek „*Hősi halottá*” vagy a „*Magyar Honvédség halottjává*”, munkáltatói jogkört gyakorló a „*Katonai szolgálat halottjává*” nyilváníthatja.

A kegyelet hivatalos kifejezéseként az elhunytat a minősítéstől függően a végtisztesség megadásaként katonai tiszteletadással, és – az intézkedésre jogosult közeli hozzátartozó kérésének megfelelően – vallási vagy polgári szertartással kell eltemetni. A

---

<sup>93</sup> A szabályozás a köztársasági elnök sérthetlenségét hivatott biztosítani.

kegyeleti minősítés szempontjait és feltételeit, a katonai temetés feltételeit a Kegyeleti rendelet<sup>94</sup> határozza meg.

A fentiekén túl a Kegyeleti rendelet a kegyeleti gondoskodás keretében részletesen meghatározza azokat a kiadásokat (például síremlék-állítást, koszorúzás költségei), amelyeket a honvédelmi szervezet nevére kiállított számla alapján kegyeleti költségként, meghatározott összeghatárig el lehet számolni. Meghatározásra kerülnek a temetési segély, az intézményi temetési segély, illetve a szociális segély igénybevételének alanyi feltételei, valamint a jogosultság mértéke. A személyi jövedelemadó számítása szempontjából a Honvédség, mint munkáltató által nyújtott temetési segély adómentes szociális ellátásnak minősül.

## **16. A nyugállományú katonák jogai és kötelezettségei**

*2012. január 1-jétől megszűnt a szolgálati nyugdíjrendszer, ezáltal e fordulónaptól mind a hivatásos, mind a szerződéses katona a szolgálat felső korhatárának betöltésekor az általános társadalombiztosítási szabályok szerint jogosultak öregségi nyugdíjra.<sup>95</sup> A változást a 2012. január 1-jén szolgálatot teljesítő katonákra is alkalmazni kellett.*

2012. január 1-jétől az 1954. évben vagy azt megelőzően született, szolgálati nyugdíjban részesülő személy szolgálati nyugdíját öregségi nyugdíjként, míg az 1955. évben vagy azt követően született, szolgálati nyugdíjban részesülő személynek szolgálati nyugdíját szolgálati járandóságként kellett továbbfolyósítani (a nők kedvezményes öregségi nyugdíjában részesülő személynek továbbra is öregségi nyugdíj jár). A szolgálati járandóság továbbfolyósított összegét – meghatározott kivételekkel – csökkenteni kell a személyi jövedelemadó mértékével. 2011. december 31-ét követő kezdő naptól szolgálati járandóságot csak kivételes esetekben lehet megállapítani.

*A fentiekre figyelemmel nyugállományú katonának minősül az állomány korábbi tagja, akit a korábban hatályos szolgálati törvények valamelyike szerint katonai szolgálati, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugállományba helyeztek, vagy aki öregségi nyugdíjban, más olyan pénzbeli ellátásban részesül, amelyet a nyugdíjkorhatár betöltésekor hivatalból öregségi nyugdíjként kell továbbfolyósítani, vagy megváltozott munkaképességűek ellátásában*

---

<sup>94</sup> 7/2013. (VII. 25.) HM rendelet

<sup>95</sup> Az öregségi nyugdíj megállapítása során az állomány tagja kérheti, hogy részére öregségi nyugdíjként a korábban hatályos szabályok szerint rögzített szolgálati nyugdíjának az időközi nyugdíjmeléssel növelt összege, több rögzített szolgálati nyugdíj esetén a magasabb összeg kerüljön megállapításra.

*részesül, feltéve, hogy annak megállapítását közvetlenül megelőző utolsó szolgálati viszonya a Honvédségnél vagy a KNBSZ-nél állt fenn.* Kizárt a nyugállományú katona jogállás, ha az érintett szolgálati viszonya meghatározott jogcímeken, így például méltatlanság, lefokozás miatt szűnt meg.

A nyugállományú katonákról való *gondoskodás, jogaik és kötelezettségeik megállapítása továbbra is fontos célkitűzés*, ezért a régi Hjt.-hez hasonlóan a Hjt. is önálló fejezetben szabályozza a nyugállományú katonákra vonatkozó előírásokat. Az új szabályozás terjedelmileg jóval rövidebb, mint a korábbi, mert egyes tárgyköröket a Hvt. és a Haktv. „vette át”, a törvényi szintet nem igénylő kérdéseket pedig végrehajtási rendeletek szabályozzák.

A társadalombiztosítási, szociális, kegyeleti ellátásai megállapításának és folyósításának biztosítása érdekében *a nyugállományú katonák adatait az ún. érdekvédelmi nyilvántartásban kell kezelni.* Emellett a nyugállományú katonát a Honvédség által biztosított ellátások igénybevétele érdekében, jogosultságuk igazolására *katonai nyugdíjas igazolvánnyal* kell ellátni.

A nyugállományú katonák a honvédelem érdekében végzett tevékenységük – így például a toborzás, a katonai igazgatási feladatok, a katonai hagyományápolás – során öltözködésre vonatkozó szabályok betartásával a Honvédségnél rendszeresített *egyenruhát* viselhetnek. Miniszteri rendeletben meghatározott esetekben az egyenruha viselése megtiltható, előzetes írásbeli engedélyhez köthető, megvonható, valamint egészségi okból korlátozható.

A nyugállományú katonák *kedvezményes térítési díj ellenében rekreációs szolgáltatásokra, hétközi és hétvégi pihenésre, heti pihentetésre, napi pihenésre és intézménylátogatásra, illetve fel nem használt férőhely esetén külföldi üdülési szolgáltatások igénybevételére, továbbá lakhatási támogatásra, valamint katonai temetésre, kegyeleti gondoskodásra jogosultak.* A nyugállományú katonának, valamint elhalálása esetén a közeli hozzátartozójának – élethelyzetére tekintettel – a költségvetésben külön meghatározott előirányzat, valamint jóváhagyott segélykeret terhére *segély* nyújtható. Emellett *egyszeri speciális pénzbeli támogatás* adható annak a nyugállományú katonának, akinek szociális helyzete és egészségi állapota alapján idősök otthonában történő ellátása indokolt, és erről

maga gondoskodik. A nyugállományú katona *elismerésben* részesíthető (például Aranykor Kitüntető Cím, Hadik András-díj).

A katonai szolgálatra méltatlanságtól meg kell különböztetni *a nyugállományú katona egyenruha viselésére és rendfokozat használatára való méltatlanságát*, amelynek megállapítására akkor kerülhet sor, ha a nyugállományú katona egyenruhában nyilvános helyen, mások előtt megbotránkozást keltő magatartás tanúsít, ha a Honvédség tekintélyét és a működéséhez szükséges közbizalom megóvását veszélyeztető tevékenységet folytat (magatartást tanúsít), vagy ha szándékos bűncselekmény elkövetése miatt szabadságvesztésre ítélik. Az egyenruha viselésére és a rendfokozat használatára méltatlan nyugállományú katona az erről szóló határozat jogerőre emelkedésével a Honvédség által nyújtott rekreációs, szociális, illetve kegyeleti gondoskodásra való jogosultságát elveszti.

## **17. A személyügyi igazgatás és a személyügyi nyilvántartás**

### **17.1. A személyügyi igazgatás intézményrendszere és feladataik**

A személyügyi igazgatás rendjét a régi Hjt. felhatalmazása alapján a korábbi személyügyi rendelet szabályozta. A Hjtvr. nem vette át ezeket a rendelkezéseket, mert ezek egy részét a Haktv. felülvizsgált tartalommal, jogalkotási követelményeknek megfelelően törvényi szinten újraszabályozta, míg azok a rendelkezések, amelyek a személyügyi igazgatás ágazaton belüli belső szervezeti felépítését és az ehhez rendelt feladat- és hatásköröket határozták meg, nem igényelnek jogszabályi rendezést, utasításban szabályozhatók.

A személyügyi igazgatás magában foglalja

- az állomány biztosításának tervezésével, toborzásával, beosztásba helyezésével, előmenetelével, szolgálati viszonya szüneteltetésével, megszüntetésével, képzésével, pályáztatásával és tevékenységének értékelésével kapcsolatos előkészítői, szervezői, irányítási és ellenőrzési feladatokat,
- a munkáltatói jogkört gyakorló személyügyi feladataival összefüggő tervező, döntés-előkészítő, koordináló és a végrehajtást biztosító tevékenységeket,
- az állományból kivált személyekkel összefüggő feladatokat, és
- a személyügyi nyilvántartással összefüggő szakfeladatokat.

A személyügyi igazgatás szakmai irányítását a Honvédség központi személyügyi szerve látja el. Helyi szinten a személyügyi vezető felelős a honvédségi szervezet

személyügyi tevékenységének tervezéséért, szervezéséért, a személyügyi feladatok végrehajtásáért, valamint a szakterületre vonatkozó jogszabályok és belső rendelkezések érvényesítéséért.

A személyügyi igazgatáshoz szorosan kapcsolódva működik a Honvédség humánszolgálati rendszere.

## **17.2. A személyügyi nyilvántartás**

A Hjt. – a régi Hjt.-vel, a Kttv.-vel és a Hszt.-vel ellentétben – már nem tartalmazza a szolgálati viszonnal összefüggő nyilvántartásokra és az adatkezelésre vonatkozó előírásokat, ezért szintén *2013. július 1-jével hatályba lépett a Haktv.*<sup>96</sup>

A honvédek szolgálati viszonnal kapcsolatos személyes adatait a munkáltatói döntések előkészítése, meghozatala, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése, a hozzátartozót megillető társadalombiztosítási, szociális és kegyeleti gondoskodás megállapításának és folyósításának biztosítása érdekében a Haktv. szerinti személyügyi nyilvántartásban kell kezelni. A személyügyi nyilvántartást a Honvédség központi személyügyi szerve vezeti. Az adatok a szolgálati viszony megszűnéséig vagy megszüntetéséig kezelhetők. A célhoz kötöttség követelményével összhangban a Haktv. meghatározza, hogy mely személyek férhetnek hozzá a személyügyi nyilvántartásban kezelt adatokhoz.

## **18. Érdekképviselés, érdekvédelem**

A Hjt. IV. fejezete szabályozza az állomány tagja, a Honvédség, valamint az érdekképviselési szervezetek, ezen belül is kiemelten a szakszervezetek kapcsolatrendszerének alapvető szabályait. A Hjt. – a Kttv.-vel és a Hszt.-vel ellentétben – *nem tartalmazza a kamarai típusú érdekképviselésre vonatkozó szabályokat.*

---

<sup>96</sup> A Haktv. célja a honvédelmi célú adatkezelés, a különböző rendeltetésű nyilvántartások komplex, átfogó szabályozása volt. A Haktv. szorosan kapcsolódik a Hvt.-hez, mert meghatározza többek között a hadköteles nyilvántartásra, a gazdasági és anyagi szolgáltatási kötelezettségekkel kapcsolatos nyilvántartásra, illetve a hadkötelezettséggel kapcsolatos katonai igazgatási feladatokra vonatkozó alapvető szabályokat is. A Hvt.-hez hasonlóan a Haktv. egyes rendelkezései az Alaptörvényre figyelemmel sarkalatosnak minősülnek (a Hjt.-nek nincs ilyen szabálya).

Garanciális előírás, hogy a Honvédség az állomány tagját nem kötelezheti arra, hogy szakszervezethez való hovatartozásáról nyilatkozzon, továbbá szolgálati viszony létesítését, fenntartását, jogosultságot vagy juttatást nem teheti függővé attól, hogy az érintett valamely szakszervezetnek tagja-e. A szakszervezetnél választott tisztséget betöltő katona védelme érdekében a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges szolgálati viszonyának megszüntetéséhez, kivéve akkor, ha a felmentés kötelező. A törvény biztosítja a szakszervezeti képviselők szolgálatteljesítési időkedvezményét azzal, hogy annak pénzben történő megváltására nincs lehetőség.

A Tagdíjtv. szerint a munkáltató a munkavállaló munkabéréből a szakszervezeti vagy egyéb érdekképviselői tagdíjat a munkavállaló írásbeli kérelmére köteles levonni, és a munkavállaló által megjelölt szakszervezet vagy egyéb munkavállalói érdekképviselő javára köteles a kérelemben meghatározott összeget átutalni. A szakszervezeti tagdíj levonása tekintetében a Hjt. a Kttv.-től és a Hszt.-től eltérő megoldást<sup>97</sup> követ, mert *a honvéd tagdíjfizetésére a Tagdíjtv. alkalmazhatóságát kizárja.*

*A honvédelmi érdekegyeztetés alapvető fóruma a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum.* Működésének szabályait a Hjt. keretei között a honvédelmi miniszter és az érdekegyeztetésben résztvevő felek által megkötött megállapodás határozza meg. Munkavállalói oldala a honvédelmi tárca reprezentatív érdekvédelmi és érdekképviselői szervezeteinek képviselőiből áll, így tagja a honvédeket képviselő Honvédszakszervezet, a Honvédségi Dolgozók Szakszervezete (érdekvédelmi tevékenysége a kormánytisztviselői és a közalkalmazotti állományra, a munkavállalókra, valamint az e körből nyugdíjba vonultakra terjed ki), és a Bajtársi Egyesületek Országos Szövetsége (érdekképviselői tevékenysége a nyugállományú katonákra és a honvédségi civil nyugdíjasokra, azok hozzátartozóira, özvegyeire terjed ki).

Bár az állomány tagját érintő kérdések rendezésében kétségtelenül fontos az intézményesített érdekegyeztetés, hangsúlyozandó azonban, hogy a Honvédség nem köteles tájékoztatást adni vagy érdekegyeztetést folytatni, ha ez olyan információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a szolgálati érdeket, a jogszerű és rendeltetésszerű működést, a közbizalom fenntartását, valamint a szolgálati feladatok ellátását veszélyezteti. Másik

---

<sup>97</sup> A Kttv. és a Hszt. előírja, hogy az államigazgatási szerv a kormánytisztviselők illetményéből a szakszervezeti tagdíjat csak az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő erre vonatkozó megállapodása esetén vonhatja le.

oldalról, a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott, közérdekű adatnak nem minősülő információt kizárólag a honvédelmi és a nemzetbiztonsági érdek veszélyeztetése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

## Felhasznált irodalom

Gál Anna: A hivatásos katona társadalmi szerepéről. Hadtudomány. 1999/3-4.

Krizbai János: Kihívások előtt a honvédség foglalkoztatáspolitikája. Hadtudomány. 2004/1.

Krizbai János: Szabad gondolkodás a rendfokozati előmenetelről. Új Honvédségi Szemle. 2005/7.

Krizbai János: A modern fegyveres küzdelem humán vonatkozásai, a katonai hivatás sajátosságai. Hadtudomány. 2012/3-4.

Szabó János: A NATO csatlakozás kihívásai. Hadtudomány. 1998/3.

Szabó János: A haderőreform humánaspektusai. Hadtudomány. 2000/2.

Szűcs Zoltán: A parancsnoki nyomozati és fegyelmi jogkör: kompromisszum a büntető felelősségre vonás gyorsítása és egyszerűsítése érdekében? Jogelméleti Szemle. 2010/2.

Integritásmenedzsment törzsanyag. NKE Vezetési- és Továbbképzési Intézet. Integritás tanácsadó továbbképzési szak. dr. Sántha György, dr. Klotz Péter. 2013.

Magyarország Alaptörvénye

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény indokolása

A honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény

A kegyeleti gondoskodásról és az ehhez kapcsolódó egyes szociális feladatokról szóló 7/2013. (VII. 25.) HM rendelet

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet

Az egyes pénzbeli, természetbeni és szociális juttatásokról szóló 12/2013. (VIII. 15.) HM rendelet

A külföldi szolgálatot teljesítők egyes járandóságairól szóló 18/2013. (IX. 5.) HM rendelet

Az egyes költségtérítésekről szóló 19/2013. (IX. 6.) HM rendeletben

A honvédek illetményéről, illetményjellegű juttatásairól, jutalmazásáról, valamint a honvédelmi ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak jutalmazásáról szóló 21/2013. (IX. 17.) HM rendelet

„A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról szóló 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás

46/1994. (X. 21.) AB határozat, 8/2004. (III. 25.) AB határozat, 52/2009. (IV. 30.) AB határozat



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszecsenyiterv.gov.hu](http://www.ujszecsenyiterv.gov.hu)  
**06 40 638 638**



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.