

STUDIA UNIVERSITATIS COMMUNIA

Köszolgálati életpályák a honvédelemben



KOVÁCS TAMÁS
SZEKENDI GYÖNGYVÉR

Dialóg Campus

KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYÁK A HONVÉDELEMBEN

STUDIA UNIVERSITATIS COMMUNIA

Sorozatszerkesztő
Hautzinger Zoltán

Kovács Tamás – Szekendi Gyöngyvér

KÖZSZOLGÁLATI
ÉLETPÁLYÁK
A HONVÉDELEMBEN

DIALÓG CAMPUS KIADÓ ❖ BUDAPEST

A mű a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt keretében jelent meg.

Szakmai lektor
Kiss György

© Szerzők, 2018
© Dialóg Campus Kiadó, 2018

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalom

Alkalmazott rövidítések jegyzéke	9
Bevezetés	11
1. A Magyar Honvédség tényleges állománya	13
2. A katonai jogállás sajátosságai	17
2.1. A katonai feladatok időhorizontja	17
2.2. Szükséges és arányos jogkorlátozás	18
2.3. Munkáltatói jogkör – az egyszemélyi felelős vezetés, parancsnoklás elve	18
2.4. A szolgálati érdek elsődlegessége	20
2.5. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok köre és jellege	21
2.6. Szolgálati rend és fegyelem	22
2.7. Kényszerítő eszközök alkalmazhatósága	22
2.8. Egyenruha, rendfokozat	23
2.9. Fokozott alkalmassági követelmények	23
2.10. A honvédségi adatkezelés	24
2.11. A katonai jogállás és a rendvédelmi szervek „fegyveres” életviszonyai	24
3. A katonai szolgálati viszony alapelvei	27
3.1. Professzionizmus	27
3.2. Függelmi viszonyok, felelősség	27
3.3. Törvényesség	28
3.4. Életpálya, karrier	30
3.5. Gondoskodás és helytállás	30
3.6. Egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés	31
3.7. Jogorvoslat és érdekvédelem	31
4. A közszolgálatok közötti átjárhatóság	33
4.1. A katonai hivatás és más közszolgálat hivatásrendek kapcsolódási pontjai	33
4.1.1. A hivatásetikai normák	33
4.1.2. A munkakör alapú rendszer	34
4.1.3. Az egységes elveken nyugvó teljesítményértékelés	35
4.1.4. A közigazgatási tartalékállomány kiterjesztése	36
4.1.5. Az átjárhatóság garanciális elemei	36
5. A Honvédség személyzeti politikája	39

5.1. A zárt és nyitott személyzeti politikáról röviden	39
5.2. A katonai személyzeti politika jellemzője	39
5.3. A Honvédség személyzeti/humánstratégiai	42
6. A kiválasztás	45
6.1. A jogviszony létesítésének feltételei	45
6.2. A szolgálati beosztás betöltéséhez kapcsolódó feltételek	46
6.3. Próbaidő és az alapkiképzés	46
6.4. A kiválasztás és a közsolgálati átjárhatóság	47
6.5. A toborzás	47
6.6. A pályáztatás	47
7. A Magyar Honvédség előmeneteli rendszere	49
7.1. Az előmenetel jelentősége a katonai szolgálatban	49
7.2. Az előmenetel fogalma, formái	50
7.3. A horizontális karrier	51
7.4. Az általános és a speciális előmeneteli rend	52
7.4.1. Az általános előmeneteli rend	53
7.4.2. A speciális előmeneteli rend	53
7.5. A kezdő beosztások és a kettős rendfokozatú beosztások	54
7.6. A szolgálati idő szerepe az előmenetelben (a várakozási idők)	54
7.7. Az előmenetel általános feltételei	55
7.8. A minősítő vizsga	56
7.9. Az előmenetel tervezése	56
7.10. A tiszti, altiszti és legénységi előmenetel kapcsolódása	56
7.11. Az előmeneteli rendszerrel szembeni kihívások	57
8. Díjazás – a katonai illetményrendszer	59
8.1. A katonai illetményrendszer jellemzői	59
8.2. A katonai illetményrendszer	60
8.2.1. Az alapilletmény	60
8.2.2. A honvédelmi szolgálati díj	61
8.2.3. Az illetménypótlékok	62
8.3. Illetményjellegű és egyéb juttatások, költségtérítések	62
9. Jogok és kötelezettségek a katonai szolgálati viszonyban	65
9.1. A katonai szolgálati viszony létesítése	65
9.2. Az alapvető jogok korlátozása	67
9.3. Rendelkezésreállási és szolgálatteljesítési kötelezettség	70
9.4. Szolgálatteljesítés megszervezése, ellentételezése	71
9.5. Összeférhetetlenség	73
9.6. A katonai szolgálati viszony nyújtotta biztonság	74

10. A képzés, továbbképzés rendszere	77
11. A teljesítményértékelés	81
11.1. A hivatásos és szerződéses tisztek, altisztek teljesítményértékelése	82
11.2. A legénységi állomány teljesítményértékelése	85
12. Felelősségi formák	87
12.1. Büntetőjogi felelősség	87
12.2. Fegyelmi felelősség	87
12.3. Méltatlanság	89
12.4. Kártérítési felelősség	90
13. A pályabiztonság	91
13.1. A közszolgálati átjárhatóság szabályozása	92
13.1.1. A továbbfoglalkoztatás a Honvédség keretein belül	92
13.1.2. A más közszolgálati jogviszonyban történő foglalkoztatást segítő szabályok	93
13.2. Az egészségkárosodási ellátás rendszere	94
13.2.1. Az egészségkárosodási ellátással kapcsolatos főbb szabályok	95
13.2.2. Az egészségkárosodási rendszer főbb elemei:	96
13.3. A nyugdíj előtti rendelkezési állomány	96
13.4. A szolgálaton kívüli állomány	97
14. A Katonai Etikai Kódex	99
Irodalomjegyzék	105
Jogsabályok, törvények	107

Vákát oldal

Alkalmazott rövidítések jegyzéke

AB	Alkotmánybíróság
Bjt.	A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. sz. törvény
Btk.	A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. 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
HM	Honvédelmi Minisztérium
Hszt.	A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény
Hvt.	A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. 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
régi Hszt.	A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény
Szabstv.	A szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény
Üjt.	A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény

Vákát oldal

Bevezetés

E jegyzet célja a közszerológati életpályák közül a katonai sajátosságainak bemutatása. Munkánkcal nem a hatályos jogszabályi környezetet, annak kialakulását, illetve változásait kívántuk ismertetni, bár az előkészítés során természetesen ezeket is felhasználtuk eszközként. Ehelyett inkább arra vállalkoztunk, hogy az egyetemi közös modul keretében megjelenő *Közszológati életpályák a közizgazgatásban és a rendvédelemben* című tankönyvhöz (a továbbiakban: Tankönyv) kapcsolódóan időtálló és átfogó képet nyújtsunk, illetve iránymutatást, egyfajta vonalvezetőt adjunk a katonai szológati viszony és egyes jogintézményei sajátosságairól, továbbá más közszerológati foglalkoztatástól elkülönülő jellemzőiről, szakmapolitikai háttéréről.

A jegyzet a békeidőszaki katonai hivatással, életpályával, s ennek megfelelően annak különleges közszerológati jellegével foglalkozik, és nem tárgya a hadkötelezettségen alapuló katonai szológat. A fentiekre és nem utolsó sorban a terjedelmi korlátokra figyelemmel a hivatásos és a szerződéses katonákra – követve a katonai terminológiát: az „állomány tagjára” – fókuszáltunk, azonban ott, ahol a katonai szológat lényegére figyelemmel fontosnak ítéltük, vagy esetlegesen a megértés megkönnyítése miatt szükségesnek tartottuk, összehasonlító jelleggel kitértünk az önkéntes tartalékos katonákra, a honvéd tisztjelöltekre és a honvéd altisztjelöltekre is.

Vákát oldal

1. A Magyar Honvédség tényleges állománya

Magyarország fegyveres ereje a Magyar Honvédség (a továbbiakban: Honvédség). Alapvető rendeltetése a „klasszikus” területvédelmi feladatok ellátása, valamint a vállalt szövetségi és nemzetközi katonai kötelezettségek teljesítése.¹ A honvédelmi feladatrendszer azonban folyamatosan bővül: napjainkban már állami protokolláris, háborús kegyeleti, valamint – az utóbbi időszak új kihívásaira reagálva – a migrációs válsághelyzettel és a terrorfenyegetettséggel kapcsolatos rendészeti típusú közreműködési feladatokat is tartalmaz.²

A Honvédség *polgári irányítás* alatt áll, működése szolgálati és szakmai *előjárói és felettesi rendszerben*, a *szolgálati érdek elsődlegessége* mellett valósul meg. Hierarchikus szervezete a HM-ből,³ a honvédelmi miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó háttérintézményekből, valamint a Honvédség katonai szervezeteiből épül fel. Hangsúlyozandó, hogy bár a *KNBSZ-t* a Kormány a *honvédelmi miniszter útján irányítja*, az *nem része a Honvédségnek*, hanem önálló központi államigazgatási szerv. Ugyancsak nem képezik a Honvédség részét azok a gazdasági társaságok sem, amelyekben az állam nevében a honvédelmi miniszter gyakorolja az állami tulajdonú részesedések felett a tulajdonosi jogokat.

A Honvédség személyi állománya *békében* tényleges szolgálatot teljesítő katonákból, kormánytisztviselőkből, közalkalmazottakból és munkavállalókból áll, míg *megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot* idején – a hadkötelezettség bevezetése után – hadkötelesekkel egészül ki. A személyi állomány valamennyi tagja – a munkavállalók kivételével – a közszféra közszolgálatot teljesítő „dolgozója”,⁴ akik – jogviszonyuk függvényében – különböző foglalkoztatási jogszabályok hatálya alá tartoznak, igen szerteágazó feladatokat látnak el, s mindezekkel összhangban jogaik és kötelezettségeik is kisebb-nagyobb mértékben eltérnek egymástól.

A Honvédség tényleges állományú tagjának – vagyis a hatályos jogi terminológiának megfelelően *honvédnek*⁵ – a *hivatásos és a szerződéses katona*, a *tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékos katona*, a *honvéd tisztjelölt* és a *honvéd altisztjelölt* minősül. Jelenleg a tényleges katonai állomány valamennyi tagja – szemben a korábban ugyancsak a tényleges katonai állományhoz tartozó, hadkötelezettség alapján sor-, tartalékos és póttartalékos katonai szolgálatot teljesítőikkel – *önként vállalja a katonai szolgálatot*,

¹ Lásd Alaptörvény 45. cikk (2) bekezdés.

² Lásd Hvt. 36. §.

³ A belügyi tárca vonatkozásában más szervezeti kapcsolatrendszert alakítottak ki. A Belügyminisztérium és az országos parancsnokságok – így például az Országos Rendőr-főkapitányság – egymástól elkülönülő szervezetek, így a minisztérium „tisztán” központi államigazgatási szerv, ahol a rendvédelmi állomány tagjai különböző munkakörökben, beosztásokban vezénlyéssel teljesítenek szolgálatot.

⁴ Lásd Tankönyv 1. fejezet: A közszolgálat fogalma, a közszféra és a magánszféra területén alkalmazottak életviszonyainak és jogállásának eltérései.

⁵ A „honvéd” 2011. december 31-ig a rendfokozat nélküli katonát jelentette (mai megnevezése: közkatona).

és – veszélyhelyzet időtartama, kollektív védelmi feladatok ellátásának és műveleti területen végzett külföldi szolgálat idejének kivételével – *szabadon dönthet annak megszüntetéséről is*. A katonai szolgálati viszony az állam és a honvéd között *önkéntes vállalás* alapján létesül a Honvédség rendeltetése szerinti feladatainak megvalósítása érdekében. Olyan *különleges*⁶ közszolgálati jogviszony, amely alapján mindkét felet a közsférában megvalósuló más foglalkoztatási jogviszonyokkal szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogszolgáltatásokon túlmenően a szolgálatteljesítéssel összefüggő *többletkötelezettségek* terhelik, és *többletjogosultságok* illetik meg. Megjegyzendő, hogy a honvéd tisztjelölt és a honvéd altisztjelölt elsődlegesen kiképzési jellegű szolgálati viszonyban állnak, és kötelezettségük a választott katonai életpályára történő felkészülés.

A honvédek hivatásos, szerződéses, önkéntes műveleti, védelmi és területvédelmi tartalékos, továbbá tisztjelölti vagy altisztjelölti katonai szolgálati viszonyban, elsődlegesen *honvédségi szervezeteknél*, általános katonai vagy funkcionális szakterületeken rendszerezett szolgálati beosztásban teljesítenek katonai szolgálatot. Meghatározott feltételek mellett hivatásos és a szerződéses katonák szolgálnak – többek között – a KNBSZ-nél,⁷ nemzetközi szervezeteknél, a nemzeti felsőoktatás és köznevelés, illetve az egészségügy intézményeiben, a bírósági⁸ és az ügyészi szervezetnél,⁹ továbbá honvédelmi vagy egyéb biztonsági érdeket szolgáló gazdálkodó szervezeteknél is. Annak függvényében, hogy az érintett hol és milyen típusú katonai szolgálatot teljesít – egyes közös elemeken túl –, igen különböző jogosultságokkal rendelkezik, illetve kötelezettségekkel tartozik. Mindezekről később átfogó képet nyújtunk.¹⁰

A katonai szolgálatot élethivatásként, határozatlan időre kizárólag *a hivatásos katona* vállalja. A Honvédségnek azonban szüksége van olyan jól felkészült, kiváló szakemberekre is, *szerződéses katonákra*, akik előre, szerződésben rögzített határozott időre kötelezik el magukat a haza szolgálatára, s vállalnak – először jellemzően rövid távú előnyök érdekében – katonai szolgálatot. A határozott idő leteltkor ők vagy visszatérnek a civil munkaerőpiacra, vagy meghosszabbítják szerződésüket, esetenként kérik hivatásos állományba vételüket. A szerződéses szolgálati viszony mint határozott idejű foglalkoztatás egyedülálló a magyar foglalkoztatási törvények viszonylatában, mert az a klasszikus határozott idejű kinevezéssel ellentétben általános jelleggel létesíthető, azaz nem kizárólag helyettesítés céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat, munka elvégzésére, illetve

⁶ Lásd bővebben 2. A katonai jogállás sajátosságai.

⁷ A KNBSZ személyi állománya hivatásos és önkéntes tartalékos katonákból, valamint közalkalmazottakból áll. A hivatásos és önkéntes tartalékos katonák a Honvédség állományába tartoznak, szolgálati viszonyukra a hivatásos és önkéntes tartalékos katonák szolgálati viszonyára vonatkozó jogszabályokat kell alkalmazni. Lásd Nbtv. 20. § (1) és (2) bekezdés.

⁸ A katonai bíróvá való kinevezés előfeltétele, hogy a kinevezendő személy a Honvédség hivatásos tisztje legyen. A kinevezésre történő előterjesztéshez a honvédelmi miniszter előzetes egyetértése szükséges. A katonai bírót erre a tisztségre kell kinevezni, a honvédelmi miniszter – a kinevezéssel egyidejűleg – rendelkezési állományba helyezi. Szolgálatát a bírói tisztsége megszűnéséig a bírósági szervezetnél teljesíti. Lásd Bjt. 5. § (1) és (2) bekezdés.

⁹ A katonai ügyészi kinevezés feltétele, hogy a kinevezendő személy a Honvédség hivatásos állományú tisztje legyen. A katonai ügyészek mellett ügyészségi alkalmazottként a Honvédség hivatásos szolgálati viszonyban álló tagjai vezénnyel alapján teljesíthetnek szolgálatot az ügyészi szervezetnél. Lásd Újtv. 1. § (4) bekezdés, 11. § (7) bekezdés.

¹⁰ Lásd 9. Jogok és kötelezettségek a katonai szolgálati viszonyban.

tartós külszolgálat ellátására. Kiemelendő, hogy a Honvédség fontos célkitűzése a leszerelő szerződéses állomány önkéntes tartalékos szolgálatvállalásának ösztönzése.

Az *önkéntes tartalékos katonák* akár határozott, akár határozatlan időre is köthetnek a Honvédséggel tartalékos szerződést. Jogállásuk lényegi sajátossága, hogy foglalkoztatásuk – szemben a hivatásos és a szerződéses katonákkal – nem állandó jellegű, mert a Honvédség különböző feladatainak ellátásában tényleges szolgálat teljesítésével kizárólag behívásukat követően működnek közre (ekkor minősülnek katonának), egyébként pedig kötelesek erre rendelkezésre állni.

A *honvéd tisztjelöltek* és a *honvéd altisztjelöltek* sajátos szolgálati viszonya az előzőkkel ellentétben *nem klasszikus foglalkoztatási jogviszony*, hanem a honvédtiszti alapképzéshez és az iskolarendszerű nappali tagozatos katonai szakképzéshez elválaszthatatlanul kapcsolódó, a katonai szocializációt elősegítő sajátos, elsődlegesen kiképzési jellegű jogállás.

A hivatásos és a szerződéses katonák viselt rendfokozatuknak megfelelően *legénységi, altiszti és tiszti állománycsoportba*, a legénységi állománycsoporton belül *közkatona és tiszt*, az altiszti állománycsoporton belül *altiszt és zászlós*, a tiszti állománycsoporton belül *tiszti, főtiszti és tábornoki rendfokozati csoportba* tartoznak.

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 2016. decemberi döntése alapján – 31 080 fő.¹¹

¹¹ Lásd 35/2013. (V. 16.) OGY határozat a Magyar Honvédség részletes bontású létszámáról.

Vákát oldal

2. A katonai jogállás sajátosságai

A katonai életviszonyok a közérdek elsődlegességére, a közfeladat ellátásának követelményére, a központi költségvetési gazdálkodásra, az állami kényszerre, az alá- és fölérendeltségre, illetve a kötelező jellegű szabályozásra figyelemmel *egyértelműen elhatárolhatók a magánszféra alkalmazottjaira vonatkozó jellemzőktől*.¹² A katonai szolgálati viszony különleges közszolgálati jellegét a jelen fejezet alpontjaiban bemutatott sajátosságok támasztják alá.

2.1. A katonai feladatok időhorizontja

A Honvédség alapvető feladatait az Alaptörvény, míg a szervezetére, irányítására, működésére, feladataira vonatkozó részletes szabályokat egy sarkalatos törvény, a Hvt. szabályozza. A honvédelem nemzeti ügy, a haza szolgálatának – akár élethivatásként, akár rövidebb-hosszabb határozott időre történő – vállalása vitathatatlanul fontos közfeladat.¹³ A katonai hivatás rendelkezik egy nagyon sajátos, más foglalkoztatási jogviszonytól elhatároló ismérvvvel: míg a foglalkoztatási jogviszonyok általános jelleggel a békében (is) jelentkező társadalmi közös szükséglet folyamatos és zavartalan kielégítésére irányulnak, addig a katona egyes feladatai nem „békekörülmények” között jelentkeznek, sőt pontosan annak végét jelentik. Ennek megfelelően a katona *békében klasszikusan felkészül*, „begyakorolja” a békétől eltérő működés feladatait: a *rendkívüli jellegű helyzetek kezelése során elvárt viselkedés módjait*. Kétségtelen, hogy a „békeidejű felkészülés” elmélete napjainkban már – a katonai feladatok bővülésével – részben meghaladottá vált, különös tekintettel a tömeges bevándorlás okozta válsághelyzetben való katonai közreműködésre.

A katonai feladatok jellege egyértelműen kihat a Honvédség működésére, a katonai életviszonyokra, valamint az előírt és elvárt katonai viselkedési modellre. Ami ugyanis hatékonyan működtethető békében, emberi életeket veszélyeztethet háborúban, illetve megfordítva, ami megengedhető „háborúban”, az tipikusan kerülendő békében.¹⁴ A heti pihenőidő általános rendben való kiadásával nem lehet többhetes katonai gyakorlatot szervezni, a légvédelmi, a légiforgalmi irányító és a légtérelenőrző területen a hagyományos nyolc órás munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásával nem oldható meg a valós idejű légi helyzetkép előállítás, a kijelölt légtér folyamatos ellenőrzése, illetve az összeköttetések biztosítása. Emellett további nagyon különböző védelmi feladatok elvégzésére

¹² Lásd Tankönyv 1.3. fejezet: A közszolgálati életviszonyok sajátosságai.

¹³ „[E]z nem csupán államcél, hanem az állam számára megkerülhetetlen kötelezettséget jelent. A kötelezettségek teljesítéséhez pedig elengedhetetlenül szükséges, hogy az államnak mindehhez megfelelő eszközök álljanak a rendelkezésére. A hon védelmének biztosításához kellő számú fegyveres szolgálatot teljesítő katona kiképzése is szükséges.” Lásd 70/2009. (VI. 30.) AB határozat, 50/2001. (XI. 29.) AB határozat.

¹⁴ Lásd TILL Szabolcs (2017): *A honvédelmi alkotmányosság 30 éve Magyarországon, 1988–2017*. Budapest, Zrínyi Kiadó. 17.

rendszeresített beosztásokban (például rejtjelező, szállítóirányító központ diszpécser, hadműveleti központ váltásparancsnok, tűzoltó szakaszparancsnok, kutató-mentő és tűzoltó, őr, mesterlövész, meteorológiai asszisztens, észlelő) is sajátos szolgálatszervezés érvényesül a Honvédség folyamatos, zökkenőmentes működtetése érdekében. Ugyancsak különleges megoldási modellt, nevezetesen egyes békeidőszaki szabályok belső rendelkezéssel történő felfüggeszthetőségét igényelte a migrációs válságkezelésben történő folyamatos katonai jelenlét hatékony megszervezése.¹⁵

2.2. Szükséges és arányos jogkorlátozás

A Honvédség rendeltetés szerinti feladatainak megvalósítása megköveteli a honvédek egyes alapvető jogainak szükséges és arányos korlátozását.¹⁶ Az alapvető jogok korlátozása, a parancs iránti feltétlen engedelmesség követelménye, továbbá a szigorúan hierarchikus szervezeti felépítés – a civil foglalkoztatáshoz képest – kiszolgáltatottá teheti az egyént, így különös jelentőséggel bír a katonai életviszonyokkal járó többletkötelezettségeknek a „szükségesség és arányosság” alkotmányossági szűrőjének való megfelelése.

2.3. Munkáltatói jogkör – az egyszemélyi felelős vezetés, parancsnoklás elve

A honvédségi szervezet élén a parancsnok (amennyiben civil, akkor vezető) áll, aki a jogszabályok és az előjárók által meghatározott keretek között felelősen vezeti a honvédségi szervezetet. A parancsnok a honvédségi szervezet szolgálati viszonyban álló állományának szolgálati előljárója, a más jogviszonyban álló állományának felettese. A parancsnok szolgálati hatásköre kiterjed az általa vezetett honvédségi szervezet működésének minden területére, s teljes felelősséggel tartozik – többek között – a honvédségi szervezet hadrafoghatóságáért, a személyi állomány felkészítéséért és kiképzéséért, a működés biztosításáért, az állomány fegyelméért, valamint a jogszabályok és belső rendelkezések előírásai szerint gyakorolja a számára megállapított munkáltatói hatásköröket, illetve végzi a meghatározott személyügyi feladatokat.

A parancsnok és a munkáltató azonban *nem szinonim* kifejezések, mert a Honvédség hierarchikus munkáltatói rendszerében a parancsnok „csak” egy a munkáltatók között: hatáskörébe az alakulati, „helyi” szintű munkáltatói jogkör gyakorlása tartozik a jogszabályokban meghatározott esetekben, illetve akkor, ha jogszabály a döntést nem utalja más hatáskörébe. A hierarchiából következően az állományilletékes parancsnok munkáltatói jogkörét az előljáró parancsnok, a Honvéd Vezérkar főnöke és a honvédelmi miniszter magához vonhatja.

Egy adott munkáltatói döntést csak az erre kijelölt jogosult (s egyben kötelezett) hozhat meg (kivételesen, ha az előzőekben jelzettek szerint az alá- és fölérendeltség miatt a munkáltató előljárója a döntést magához vonja). A továbbiakban részletezzük, hogy a katonai szolgálati viszonyban a parancsnokon kívül mikor és kik képviselhetik a Honvédséget.

¹⁵ Lásd Hjt. 237/A. §.

¹⁶ Lásd 4.2. Az alapvető jogok korlátozása.

A munkáltatói jogkörök legfőbb letéteményese a *honvédelmi miniszter*.¹⁷ Kiemelt munkáltatói jogköre a legfontosabb, törvényben rögzített személyügyi döntéseket öleli fel, így például a köztársasági elnöki döntésekhez szükséges előterjesztési jogot, az ezredesi rendfokozatba előléptetést, illetve az ezredesi beosztásba kinevezést. Ugyanakkor a honvédelmi miniszter rendeletben jogosult kijelölni a további munkáltatókat, így a munkáltatói jogkör gyakorlására kijelölt személyek köre, illetve a jogkörük tartalma – miniszteri döntéseknek megfelelően – az elmúlt években többször átalakult.¹⁸

A következő kiemelt jogkörgyakorló a *Honvéd Vezérkar főnöke*, aki szolgálati előljárója a honvédeknek, s ebből következően széleskörű munkáltatói hatáskörrel is rendelkezik. Ez kiterjed egyrészt mindazon döntések meghozatalára, amelyeket jogszabály a teljes Honvédség állománya viszonylatában az ő hatáskörébe utal. Másrészt állományilletékes parancsnoka a HM teljes katona állományának, a hivatalok vezetőinek, 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. 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, amelyeket a jogszabályok nevesítve az ő hatáskörébe utalnak, másrészt a KNBSZ hivatásos állományú tagjai 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.

A szolgálati előljárói és hivatali felettesi hierarchia teljes egészében nem azonosítható a munkáltatói jogkörök gyakorlásával, továbbá nincs arra nézve törvényi kötöttség, hogy munkáltatói jogkör gyakorlására csak szolgálati előljáró jelölhető ki. Jó példa erre a *központi személyügyi szerv vezetőjének munkáltatói hatásköre*, hiszen annak kiterjedése a vezető elsődleges centralizált szakmai jogköreivel indokolható.

¹⁷ A tábornok kinevezése, előléptetése, a Honvéd Vezérkar főnökének kinevezése, felmentése, a tábornok szolgálati viszonyának megszüntetése, hivatásos állományba visszavétele, vele szemben szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenytés kiszabása, méltatlanság megállapítása, valamint a nyugállományú tábornok egyenruha-viselésének, illetve rendfokozat-használatának megvonása köztársasági elnöki jogkör. A tábornokok tekintetében azonban a köztársasági elnök nem klasszikus munkáltatói döntést hoz, hanem elsődlegesen közjogi jogkört gyakorol.

¹⁸ Például a HM közigazgatási államtitkár állományilletékes parancsnoki jogköre 2012. szeptember 24-ig állt fenn a HM közigazgatási szervezetének állománya vonatkozásában, illetve ezen időpontig egyes magasabb parancsnoki jogköröket is gyakorolt a HM közigazgatási szervezete és a hivatalok, háttérintézmények hivatásos és szerződéses állománya tekintetében. 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 szűntek meg, így jelenleg egyes külföldi szolgálattal összefüggésben rendelkezik munkáltatói hatáskörrel, valamint az általános szabályok szerint állományilletékes parancsnoki jogköröket gyakorol.

2.4. A szolgálati érdek elsődlegessége

A Honvédség feladatainak végrehajtása nem tehető függővé a katona egyéni érdekeitől, tehát *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. A KNBSZ hivatásos katonáinak munkája esetében a szolgálati érdek megelőzi a *nemzetbiztonsági érdek*¹⁹ érvényesülése.

A felelős munkáltatói döntéshozatal alapja tehát a szolgálati érdek. Mindazonáltal a katonai életviszonyok rendezése során sem mellőzhető *a szolgálati érdek és a katona egyéni érdekének lehetőségek szerinti összehangolása*. Egyes munkáltatói jogkörök gyakorlása ennek megfelelően beleegyezéshez, vagy kérelemhez kötött, a munkáltató figyelembe veheti a különös méltánylást érdemlő egyéni érdeket, a munkáltatói döntés meghozatalát esetlegesen befolyásoló körülmények feltárása érdekében. A szolgálati viszonyal összefüggő javaslatról, a feleket érintő jogokról és kötelezettségekről a honvéddel személyi beszélgetés folytatható, továbbá biztosított a család és a házasság védelme (például egyes pótszabadságok, a szülési szabadság, az illetmény nélküli szabadság), illetve a szülők támogatása. Álláspontunk szerint alapvető munkáltatói felelősség mindezek körültekintő, megfontolt mérlegelése.

Hangsúlyozandó, hogy a szolgálati érdekre hivatkozás több szempontból sem lehet soha felületes, parttalan: *a munkáltató nem hozhat bármikor, bármilyen okból a szolgálati érdekre hivatkozva önkényes döntést*. Egyrésztől törvény rögzíti e fogalom tartalmi elemeit: szolgálati érdeknek 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 minősül.²⁰ Másrésztől a katonai életviszonyok rendezése során alapvetően kell a feleknek betartani a tisztesség, a jóhiszeműség követelményét, a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmát és a jognyilatkozatok indokolási kötelezettségét.

Végül, de nem utolsó sorban, a szolgálati érdek „fennállásáért” az elrendelő büntetőjogi felelősséggel²¹ is tartozik. Bűncselekményt követ el az, aki előjárói hatalmával visszaélve alárendeltjét fegyelmi fenytéssel sújtja, panaszjogának gyakorlásában korlátozza, járandóságában megrövidíti, vagy anyagilag megterheli, magáncélra igénybe veszi, vagy a többiekhez képest előnyösebb vagy hátrányosabb bánásmódban részesíti.

¹⁹ Nemzetbiztonsági érdek: Magyarország függetlenségének biztosítása és törvényes rendjének védelme. Ennek keretén belül az ország függetlensége és területi épsége elleni támadó szándékú törekvések felderítése, az ország politikai, gazdasági, honvédelmi érdekeit sértő vagy veszélyeztető leplezett törekvések felfedése és elhárítása, a kormányzati döntésekhez szükséges, külföldre vonatkozó, illetve külföldi eredetű információk megszerzése, az ország az alapvető emberi jogok gyakorlását biztosító törvényes rendjének, a többpárti rendszeren alapuló képviseleti demokráciának és a törvényes intézmények működésének jogellenes eszközökkel történő megváltoztatására vagy megzavarására irányuló leplezett törekvések felderítése és elhárítása, valamint a terrorcselekmények, az illegális fegyver- és kábítószer-kereskedelem, valamint a nemzetközileg ellenőrzött termékek és technológiák illegális forgalmának felderítése és megakadályozása. Lásd Nbtv. 74. § a) pont.

²⁰ Lásd Hjt. 2. § 35. pont.

²¹ Lásd például Btk. 441. §. Szolgálati visszaélés.; Btk. 450. §. Előjárói hatalommal visszaélés.

2.5. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok köre és jellege

A katonák jogállását érintően az *Alaptörvény* a hivatásos állomány párttagságának és politikai tevékenységének tilalmát mondja ki, ezen túlmenően azonban a szolgálati viszonyra vonatkozó szabályozás jellemzően *törvényekben – elsődlegesen a Hjt.-ben – és miniszteri rendeletekben* ölt testet. Az egymásra épülő jogszabályok a katonai szolgálati viszony keletkezésétől, módosításának esetkörein át, az előmenetelen, az illetményrendszeren, a teljesítményértékelési szabályokon keresztül egészen a felelősségi rendszerig és végső soron a katonai szolgálati viszony megszűnéséig, esetenként azon is túlmutatva (nyugállományú katonák jogállása, honvédelmi egészségkárosodási ellátás folyósítása) minden jogintézményt egységesen, egymásra való tekintettel, azonos elvek mentén szabályoznak.

A Hjt. egyetlen szervezet állományára vonatkozó szabályozás. Ugyanakkor bizonyos esetekben a Hjt. „háttérbe szorul”. A katonai bírák és a katonai ügyészek foglalkoztatási szabályait elsődlegesen a sajátos jogállási törvényeik (Bjt., Üjt.) határozzák meg, míg a Hjt. kizárólag a nem szabályozott kérdésekben az irányadó. A KNBSZ hivatásos állományú tagjának különleges szolgálati viszonyára a Hjt. mellett az Nbtv.-t is alkalmazni kell. Az NKE katonai szolgálati viszonyban álló vezetői és oktatói, valamint a honvéd tisztjelöltek esetén az Nft.-t az NKEtv.-ben és a Hjt.-ben foglalt eltérésekkel, a szolgálati viszonyban álló pedagógusokra és a honvéd altisztjelöltekre az Nktv.-t a Hjt.-ben és a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Sajátos továbbá az úgynevezett más szerves vezénylés „kétsisakos” foglalkoztatási feltételrendszere is, mert annak időtartamára egyidejűleg kell alkalmazni mind a nem honvédségi foglalkoztató alkalmazottjaira, mind a katonákra vonatkozó szabályokat.

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. Kiemelendő, hogy a honvédek esetén *kollektív szerződés* kötése *kizárt*.

Sajátos közjogi szabályozásként a katonai szolgálati viszonyra, az abból eredő jogokra és kötelezettségekre is igaz, hogy az *nem mellérendelt felek* kötöttségektől mentes egyeztetésének és megállapodásának tárgya és eredménye. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok ugyanis *kötelező érvényűek*, s attól a felek bármelyike által vagy közösen tett jognyilatkozat *akkor térhet el*, ha ezt a jogszabály *kifejezetten megengedi*.

A katonai jogállási törvénynek nem háttérszabályozója a Ptk., ezt akkor és annyiban kell alkalmazni, amennyiben azt a Hjt. elrendeli. Erre pedig igencsak kivételes esetekben kerül sor.²² Így érthető, hogy bár a szerződéses és az önkéntes tartalékos katonák, a honvéd tisztjelöltek és a honvéd altisztjelöltek katonai szolgálati viszonya nem egyoldalú aktussal (kinevezéssel), hanem a felek által kötött szerződéssel létesül, ezek tartalmát – ahogyan egyébként általános jelleggel a katonai szolgálati viszonnal járó jogokat és kötelezettségeket – a felek csak akkor állapíthatják meg a jogszabályoktól eltérően, ha erre törvény

²² A jegyzet elkészítésekor két kérdésben fordul a Hjt. a Ptk. irányába: egyrésztől tanulmányi szerződéshez kapcsolódóan bármely fél szerződésszegése esetén a másik fél a szerződésszegésből eredő esetleges kárát a Ptk. szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre vonatkozó rendelkezései alapján érvényesítheti, másrésztől az illetmény késedelmes folyósítása esetén, ha az a Honvédség hibájából következik be, az állomány tagja a Ptk. szerinti késedelmi kamatra jogosult.

kifejezetten felhatalmazza őket. Az is fontos, hogy a „szerződéses jelleg” ellenére a felek a köztük lévő kapcsolatrendszer megszüntetésére nem alkalmazhatnak olyan tipikus polgári jogi intézményeket, mint a felmondási vagy elállási jog, hanem kötve vannak a jogviszony-megszüntetés szolgálati jogi jogcímeihez.

2.6. Szolgálati rend és fegyelem

A katonai hivatás-etika és a társadalom a honvédekkel szemben feddhetetlenséget, fegyelmezettséget, hűséget, példamutató és felelősségteljes magatartást követel meg.

A szolgálati rend és fegyelem alapja a *katonai élet- és szolgálati viszonyok rendezettsége*, elsődlegesen a szolgálati viszonyra vonatkozó jogszabályok, belső rendelkezések, parancsok (utasítások) *önkéntes betartása*, végrehajtása.

A honvédek *szigorú függelmi rendben és magas fokú fegyelem* mellett teljesítenek szolgálatot. A függeletről később részletesen is szó lesz, így előljáróban annyit, hogy ez 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 honvédnek a szolgálati előljáró irányában engedelmisséget kell tanúsítania, 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 valósít meg.²³ Természetesen a fentiekhez nélkülözhetetlen a szolgálati előljáró (hivatali felettes) személyes helytállása, példamutatása a szakmai és az erkölcsi normák betartásában, a katonai életet szabályozó rendelkezések végrehajtásában.

Egy-egy honvéd által tanúsított, morálisan kifogásolható magatartás súlyos következményekkel jár(hat): a társadalmi megítélés hamar általánosításokhoz vezet(het), ezáltal sérül(het) az emberek 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 miért ne lehetne?”), ami belülről is veszélyezteti a Honvédség rendeltetésszerű működését. A honvédek büntetőjogi, fegyelmi és kártérítési felelősségéről, valamint méltatlanságáról később részletesen szólnunk.²⁴ Az „etikai felelősség” katonák esetén nem önálló felelősségi alakzat.²⁵

2.7. Kényszerítő eszközök alkalmazhatósága

A közszféra egyik jellemzője az *állami kényszer* alkalmazásának lehetősége. A honvédelem területén – törvényben szabályozott keretek között – lőfegyver és egyéb kényszerítő eszköz (testi kényszer, könnygázcsozóró készülék, elektromos sokkoló eszköz, gumibot, bilincs, szolgálati kutya) is bevethető. E jogosultság azonban fokozott felelősséggel jár, alkalmazása

²³ Lásd Btk. 444. §. Parancs iránti engedetlenség.

²⁴ Lásd 12. Felelősségi formák.

²⁵ Lásd 14. Katonai Etikai Kódex.

esetén garanciális követelmény, hogy az intézkedésben érintett jogorvoslati joga is teljeskörűen biztosított legyen.

2.8. Egyenruha, rendfokozat

A közszférában az öltözködés fontos szerepet tölt be a közigazgatási szervek megbecsültségének fenntartásában, erősítésében. A katonai egyenruházat természetesen ezen messze túlmutat, és – a hadviselésre vonatkozó nemzetközi egyezményekben meghatározott követelményeknek megfelelően – kifejezi a *Honvédséghez való tartozást*, továbbá háborúban és békében megfelel a haderőnemi, fegyvernemi sajátosságoknak, a *fokozott igénybevételi* kívánalmaknak, végül megjeleníti *nemzeti hagyományainkat*.²⁶

Az állomány tagjai és a tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékosok szolgálati beosztásukhoz és feladataik végrehajtásához az öltözködésre vonatkozó szabályok betartásával – néhány kivételtől eltekintve – *kötelesek egyenruhát viselni*. A nyugállományú katonák a honvédelem érdekében végzett tevékenységük során egyenruhát viselhetnek. Kivételes esetekben katonai egyenruhát viselhet még a rendelkezésre állása időszakában az önkéntes tartalékos, valamint – védelme érdekében művelési területen – az állami vezető és a rendvédelmi szerv tagja is.

Az állomány tagjai és a tényleges szolgálatot teljesítő önkéntes tartalékosok rendfokozatát az egyenruhán elhelyezett *rendfokozati jelzések* fejezik ki. A honvéd tisztjelöltek és a honvéd altisztjelöltek egyenruhájukon rendfokozat helyett évfolyamjelzést viselnek.

Más személyek részére a Honvédségnél rendszeresített egyenruha, vagy azzal összeteveszthető ruházat viselete tilos. Szabálysértést követ el ugyanis az, aki közterületen, mások előtt a Honvédség rendszeresített egyenruháját, azonosításra szolgáló jelvényét, ezek megtevesztésre alkalmas utánzatát jogosulatlanul viseli, továbbá az e szervekre utaló feliratot, matricát ruháján vagy járművén jogosulatlanul feltüntet.²⁷

2.9. Fokozott alkalmassági követelmények

A honvédeknek eleget kell tenni a *közös közszolgálati követelményeknek*, így például meghatározott beosztásba kerülés feltétele a nemzetbiztonsági alkalmasság, a vagyonyi-latkozattételi kötelezettség teljesítése, a közigazgatási alapvizsga, illetve a közigazgatási szakvizsga letétele. NATO-elvárás a nyelvi követelmények magas színvonalú teljesítése.

A katonai szolgálat az átlagoshoz képest folyamatosan fokozott fizikai és pszichés terheléssel jár. Ez nemcsak a fegyveres erők rendeltetésszerű alkalmazásának (harctevékenység) idejére vonatkozik, de a gyakorlatokra is, amelyeknek célja a harctevékenységre történő felkészülés, az ottani szélsőséges helyzetek modellezése. Ezért kiemelkedő jelentősége van annak, hogy az állományba csak olyan személyek vehetők fel, akik *az egészségi, pszichikai és fizikai alkalmassági követelményeknek megfelelnek*. A meglévő szolgálati viszony *fenntarthatóságának feltétele* pedig, hogy a katonák az egészségi, pszichikai és fizikai

²⁶ Lásd 9/2005. (III. 30.) HM rendelet a Magyar Honvédség Öltözködési Szabályzatának kiadásáról.

²⁷ Lásd Szabstv. 183/A. §. Jogosulatlan címhasználat.

alkalmasságukat a szolgálat alatt *folymatosan megőrizték*. Egyéb feltételek mellett ugyanis ez biztosíthatja részükre azt, hogy valódi harctevékenység esetén a sérülés és halál veszélye a lehető legkisebbre csökkenjen.

Az egészségi, a pszichikai és a fizikai alkalmasságot rendszeresen ellenőrizni kell, amely során a honvéd köteles a szükséges felméréseknek, szűréseknek és vizsgálatoknak alávetni magát. Amennyiben a honvéd az előírt követelményeknek nem felel meg, határidő kitűzésével az ellenőrzést meg kell ismételni. Ha a honvéd a megismételt ellenőrzésen sem felel meg az előírásoknak, szigorú következményekkel kell számolnia annak függvényében, hogy az milyen okra vezethető vissza. A fizikai követelményeknek való meg nem felelés esetén – amennyiben az nem egészségi okra vezethető vissza – ugyanis szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva megszűnik, míg az egészségi, illetve a pszichikai követelményeknek való meg nem felelés esetén a munkáltató mérlegelési jogkörben dönt a rendelkezési állományba áthelyezésről vagy a felmentésről.

2.10. A honvédségi adatkezelés

Az Alaptörvény szerint mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez. Ehhez kapcsolódóan két tárgykör kiemelését tartjuk szükségesnek. Egyrészt a Honvédség egyes személyes adatokat nem az egyén hozzájárulása alapján, hanem különböző célból – például toborzás, munkáltatói döntéshozatal, pénzügyi járandóságok kifizetése –, *a törvény erejénél fogva kötelezően kezel*. Másrészt a Honvédség személyi állományára vonatkozó – a Honvédség védelmi képességének, hadrafoghatóságának biztosításával összefüggő – adatok a keletkezésüktől számított 30 évig *honvédelmi és nemzetbiztonsági érdekből nem nyilvánosak*. Mivel e körbe igen különböző adatok tartoznak, a szükséges és arányos jogkorlátozás érdekében lehetőség van ezen adatok megismerésére is. Ezt a Honvéd Vezérkar főnöke engedélyezheti a honvédelmi és a nemzetbiztonsági érdek mérlegelésével, ha az adat megismerése a Honvédség törvényes működési rendjét vagy feladat- és hatáskörének illetéktelen külső befolyástól mentes ellátását, valamint a honvédelmi és a nemzetbiztonsági érdekeket nem veszélyezteti.

2.11. A katonai jogállás és a rendvédelmi szervek „fegyveres” életviszonyai

A két törvénynek szervei és személyi hatálya jelentősen eltér, mert

- a Hjt. egy szervezetre, a Honvédségre vonatkozik, a Hszt. szervei hatálya a különböző rendvédelmi szervekre²⁸ terjed ki;
- a rendvédelmi szervek szolgálati joga csak a hivatásos állománykategóriát ismeri, és számára idegen a határozott időre szóló szerződéses szolgálati viszony, továbbá az önkéntes tartalékos jogállás is.

²⁸ Rendvédelmi szervnek minősül a Rendőrség, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, a büntetés-végrehajtási szervezet, az Országgyűlési Őrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal. Lásd Hszt. 1. § (1) bekezdés.

A katonai szolgálati viszony és a rendvédelmi szervek hivatásos állománya szolgálati jogviszonyának jellemzői – a közös szabályozási gyökereikre²⁹ is figyelemmel – kisebb-nagyobb eltérések mellett ma is *igen sok hasonlóságot* mutatnak. A két törvény szétválásának az egyik alapvető oka az volt, hogy az önkéntes haderőre történő áttérésre és a Honvédség feladatrendszerének változására³⁰ figyelemmel a szabályozandó katonai életviszonyok³¹ köre oly mértékben kibővült, hogy a különböző típusú „fegyveres” szolgálatok szabályozása egy törvény keretei között, közös jogintézményekkel már nem volt megvalósítható, illetve önállósultak a katonákat érintő humánpolitikai célkitűzések³² is.

Az életviszonyok elhatárolása, a hasonlóságok, illetve a különbözőségek miattje tehát elsődlegesen a Honvédség és a rendvédelmi szervek *rendeltetésének, alapfeladatainak* „klasszikus” *eltéréseivel*, és a személyi állomány ebből fakadó sajátosságaival *magyarázhatók*. Nagyon leegyszerűsítve, míg a Honvédség békében a „háborúra” készül, háborúban pedig védi az ország határait a külső támadásokkal szemben, vagy határainkon kívül harcol a nemzetközi béke érdekében, addig a rendvédelem az ország területén a belső rendet biztosítja és védelmezi.

Természetesen az egyes rendvédelmi szervek igen különböző feladatai kihatnak a hivatásos állomány más-más rendvédelmi szervnél szolgálatot teljesítő tagjának jogaira és kötelezettségeire. A rendvédelmi szervek különböző feladatai – a katonától eltérően – azonban nem a szolgálati viszony differenciálódását eredményezik, hanem a hivatásos szolgálati jogviszonyon belül valósulnak meg.

²⁹ A fegyveres erők és a fegyveres testületek hivatásos állományának szolgálati viszonyát egy közös szabályozó, az 1971. évi 10. törvényerejű rendelet, majd a régi Hszt. rendezte. 2002. január 1-jén hatályba lépett a régi Hjt., s ezáltal a katonai szolgálati viszony szabályozása kivált, önállósult.

³⁰ Mindez szoros kapcsolatban állt az ország NATO-tagságával, ami új típusú katonai kihívásoknak történő megfelelő követelményével járt: Magyarország nagy valószínűséggel távolabb került egy saját területén megvívandó fegyveres konfliktus lehetőségétől, azonban a Honvédség felajánlott erőinek egy része a szövetségi feladatok végrehajtása során a világ különböző térségeiben kerülhet „háborús” helyzetbe. Vö. SZABÓ János (1998): A NATO csatlakozás kihívásai. *Hadtudomány*, 1. évf. 3. sz. 23–36.

³¹ Vö. GÁL Anna (1999): A hivatásos katona társadalmi szerepéről. *Hadtudomány*, 1. évf. 3–4. sz. 87–93.

³² Vö. SZABÓ János (2000): A haderőreform humánaspektusai. *Hadtudomány*, 3. évf. 2. sz. 3–12.; GÁL Anna (2001): Az emberi igények és a szervezeti követelmények összhangja. *Hadtudomány*, 4. évf. 3. sz. 63–70.; KRIZBAI János (2004): Kihívások előtt a honvédség foglalkoztatáspolitikája. *Hadtudomány*, 7. évf. 1. sz. 68–75.

Vákát oldal

3. A katonai szolgálati viszony alapelvei

A Tankönyvben részletesen bemutatott alapelvek³³ a katonai szolgálati viszonyban mint különleges közszolgálati foglalkoztatási viszonyban is egyértelműen nyomon követhetők. A legfontosabb katonai alapelveket a következő hét alpont mutatja be.

3.1. Professzionalizmus

A Honvédség *önkéntes professzionális haderő*, ahol központi szerepet kap a haza iránti *személyes elkötelezettség*, a magas színvonalú *szakmai felkészültség*, az ehhez kapcsolódó *érdemeken alapuló, kiszámítható és mérhető követelményekhez kötött előmeneteli és illetményrendszer*, s a *fokozott felelősség*. Érvényesül a *szolgálati érdek elsődlegessége*, valamint a Honvédség iránti *közbizalom megóvása*. Követelmény, hogy az állomány tagja *szolgálati feladatait képességei szerint, elvárható szakértelemmel és gondossággal, pártatlanul és igazságosan*, a jogszabályoknak, a közjogi szervezetszabályozó eszközöknek, a parancsoknak és az intézkedéseknek megfelelően, a katonai szolgálattal járó veszély vállalásával köteles végrehajtani. Elvárás, hogy a munkáltató erre irányuló döntése esetén a *szolgálatteljesítési időn túl is köteles szolgálatteljesítés céljából rendelkezésre állni*, illetve szolgálatot teljesíteni, továbbá *szolgálatteljesítési időn kívül sem folytathat olyan tevékenységet*, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a *honvéd etika szabályait sérti*, a szolgálati viszonyhoz *méltatlan*, vagy amely a *pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné*.

A szakértői munka érdekében kiemelt fontosságú az *összeférhetlenségi helyzetek elkerülése*, a politikasemlegesség, a lojalitás, a katona személyi, vagyoni és jövedelmi viszonyainak *átláthatósága és ellenőrizhetősége*, az illetéktelen befolyás elkerülése és a nemkívánatos érdekérvényesítés megakadályozása, a személyes kapcsolatok, a gazdasági és a politikai pozíciók összefonódásának megelőzése, megszüntetése.

3.2. Függetlenségi viszonyok, felelősség

A függetlenségi rendszer szigorú alá-fölérendeltségi viszonyt feltételez a szervezet tagjai vonatkozásában. A katonák a szolgálatukat a Honvédségnél *függetlenségi rendszerben teljesítik*. Az a katona, akinek joga és kötelessége más katonák tevékenységének irányítása, *előljáró vagy felettes*, akire pedig ez a jogkör kiterjed, *alérendelt*.

A függetlenségi rendszerben az *egyszemélyi felelős vezetés (parancsnoklás) elve* érvényesül, amely alapján valamennyi szolgálati érintkezésben beazonosítható a parancs kiadásáért és annak jogszerűségéért felelősséggel tartozó vezető személy. A katonai hierarchiában

³³ Lásd Tankönyv 2.fejezet: A közszolgálat alapelvei.

a parancsadás joga adott kérdésben minden esetben egy személyt illet meg, a testületi döntéshozatal kizárt. Ez nem zárja ki a testületi formában vagy törzsekben történő döntés-előkészítést, de a döntés minden esetben személyhez, a parancsnokhoz kötött.

A függelmi rendszerben szolgálati előljáró az a személy, akit beosztásánál fogva a vezetése alá tartozó katonai szervezet tevékenységére és e szervezet személyi állományára vonatkozóan a jogszabályokban és a hatásköri szabályokban megállapított döntési jog illet meg. E körbe tartozik többek között egyes munkáltatói döntések meghozatala is (például állományparancsnoki jogkörök, lásd 2.3. pont). A hivatali felettes lényegében az a polgári személy, aki a honvédségi hierarchiában a szolgálati előljárónak megfelelő beosztást tölt be, és ennek megfelelő jogokat gyakorol. A hivatali felettes által szabott feladat végrehajtása éppen olyan kötelezettsége az alárendeltnek, mintha azt szolgálati előljáró katona szabta volna. A szolgálati előljárónak alárendelt katonák a szolgálati alárendeltek.

A szolgálati előljáró általános hatáskörével ellentétben a szakmai előljáró olyan előljáró, aki csak a saját szakterületén (például logisztikai, híradó, pénzügyi) van felruházva rendelkezési jogkörrel – amennyiben nem honvéd jogállású: szakmai felettes. Akikre vonatkozóan rendelkezési jogkörrel bír, szakmai alárendeltek. Ez esetben a szakmai előljáró (felettes) a szolgálati alá-fölérendeltségtől függetlenül adja ki a szakterületre vonatkozó utasítását, ami valamennyi katonára nézve kötelező érvényű.

A különböző vezetési szinteken a szakmai előljáró (felettes) gondoskodik az előljárói döntéseknek megfelelő szakmai feladatok végrehajtásáról. A szakmai előljáró vezetői jogosultságait hatásköri szabály és a szolgálati előljáró állapítja meg. A szakmai előljárók a munkáltatói döntések tekintetében jellemzően szakmai felelősként működnek közre, felelősségi körük – többek között – a munkakörök betöltéséhez szükséges szakmai követelmények, az előmenetel szakmai feltételeinek és a képzési követelményeknek a meghatározására terjed ki.

A Honvédség irányítása és vezetése – a hadrend és az állománytáblák szerinti szervezeti alá-fölérendeltségi viszonyon, valamint a szolgálati előljárók rendelkezésein alapuló – *szolgálati út betartásával* történik. A szolgálati út betartása – a jogszabályban meghatározott kivételektől eltekintve – valamennyi előljáró, felettes és alárendelt részére kötelező.³⁴

A honvédek fokozott felelősségéről a későbbiekben lesz szó.³⁵

3.3. Törvényesség

Többször hallani: „mindent szabad, amit a jog nem tilt.” A katonai szolgálati jog – mint általánosan a közzszolgálati jog – alapelve azonban nem ez, hiszen annak alanyai csak azt tehetik meg, amit a jogszabály számukra *előír vagy megenged*. Ennek számos dimenziója van, de mindez szorosan összefügg az állami kényszer igénybevételének lehetőségével (csakis a közérdek szolgálatában állhat), illetve a közpénzekkel való felelős gazdálkodással (a munkáltató nem a saját pénzt költi). E keretek átlépése végső soron büntetőjogi felelőséggel is jár(hat).

³⁴ Lásd Hvt. 43–44. §.

³⁵ Lásd 12. Felelősségi formák.

A fentiek alapján a munkáltató köteles az állomány tagjának feladatait, a munkakör betöltésével kapcsolatos követelményeket, a megállapított szolgálati rendet *munkaköri leírásban rögzíteni*, illetve az állomány tagját *a jogszabályok, a közjogi szervezetszabályozó eszközök és a munkaköri leírás szerint foglalkoztatni*. A Honvédség törvényes működése érdekében *a honvédelmi miniszter gondoskodik a jogszabálysértések megszüntetéséről*: rendszeresen ellenőrzi a jogszabályok betartását, jogszabálysértő gyakorlat észlelése esetén törvényes eljárásra utasítja a jogszabálysértőt, megsemmisíti vagy megváltoztatja a jogszabálysértő belső rendelkezéseket, valamint – a törvényi keretek között – megsemmisíti vagy megváltoztatja az egyedi ügyben hozott jogszabálysértő döntéseket.

A törvényes működés fontos eleme, hogy *a munkáltató megfelelő időre köteles biztosítani az állomány tagjának járandóságait és juttatásait*. E juttatásokat elvonni vagy – a legjobb szándékkal vezérelve – növelni, továbbá méltányossági jogkört gyakorolni akkor lehet, ha erre a munkáltatót jogszabály feljogosítja.

A munkáltató a szolgálati feladatok ellátását körültekintően, felelősen úgy köteles megszervezni, hogy az állomány tagja *a szolgálati viszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja*. Az állomány tagja részére biztosítani kell többek között annak lehetőségét is, hogy érdekképviselői tevékenységével kapcsolatos jogait gyakorolhassa. 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 törvényesség és a függelem fontos eleme, hogy az előljáró (felettes) hatáskörében eljárva az alárendeltjeinek *kizárólag jogszabályba nem ütköző parancsot (utasítást) adhat, s ezért felelősséggel tartozik*. E jogával nem élhet vissza, így különösen a közérdek elsődlegességére figyelemmel a katonát magáncélra nem veheti igénybe, s – egyes, törvényben meghatározott szolgálati feladatok kivételével – a katona életét, egészségét vagy testi épességét közvetlenül vagy súlyosan nem veszélyeztetheti. A katona szolgálatteljesítése során fő szabály szerint feltétlen engedelmességgel tartozik: esküjére figyelemmel *a parancsot (utasítást) nem tagadhatja meg*.³⁶ E követelmény alól kizárólag egy kivétel van: nem adható ki, s nem hajtható végre az a parancs (utasítás), amely bűncselekmény elkövetésére irányul, illetve azt valósít meg.

Ezzel összhangban garanciális szabály, hogy a parancsra végrehajtott cselekmény miatt a katona

- nem tartozik fegyelmi felelősséggel, kivéve, ha tudta, hogy a parancs végrehajtásával fegyelemsértést követ el, és azt a parancsot adónak nem jelentette;
- nem büntethető, kivéve, ha tudta, hogy a parancs végrehajtásával bűncselekményt követ el.

A parancs meg nem tagadhatóságának sajátos vetülete, hogy azt a katona nem bírálhatja, s arról jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhat.

Végül, de nem utolsó sorban, *a tételes jogi szabályok betartása mellett természetesen a katonai szolgálati viszonyban is jóhiszeműen és tisztességesen kell a jogokat*

³⁶ A jogszabálysértő parancs (utasítás) esetén, ha annak jogellenessége felismerhető a katona számára, arra haladéktalanul köteles a parancsot (utasítást) adó figyelmét felhívni. Ha a parancsot (utasítást) adó a parancsát (utasítását) ennek ellenére fenntartja, azt kérelemre írásba kell foglalnia. Ha ezt követően továbbra is fenntartja, a jogszabálysértő parancs (utasítás) végrehajtásáért kizárólag az azt kiadó felel.

és a kötelezettségeket gyakorolni, teljesíteni; érvényesül a *kölcsönös együttműködés és tájékoztatás* elve, a jogok rendeltetésszerű gyakorlásának követelménye és a kötelezettségek rendeltetésellenes teljesítésének tilalma.

3.4. Életpálya, karrier

A honvédelem nemzeti ügyének elhivatott szolgálata, valamint a szövetségi kötelezettségek magas színvonalú teljesítése korszerű katonai ismeretek, képességek megszerzésére és folyamatos fejlesztésére alapozható, továbbá kiszámítható életpályával biztosítható.³⁷ A katonai életpálya fontos eleme a *teljesítmény* folyamatos ösztönzése, *mérése*, továbbá az eredmények visszacsatolása. Az alapelvhez kapcsolódó *minőségi kiválasztásról*, a *teljesítményértékelés* rendszeréről, *az előmenetelről*, az egyén fejlesztésének támogatásáról és az ösztönzőrendszerrel később részletesen szólunk.

3.5. Gondoskodás és helytállás

Szervezeti elvárás a katonai pályán a civil foglalkoztatotti jogviszonytól megkülönböztető nagyobb áldozatvállalás, bajtársiasság, hazaszeretetből eredő elkötelezettség és fokozott igénybevétel, így az állam ezeket a többletkötelezettségeket többletjogosultságokkal ismeri el. Ezek formája és mértéke jogilag szabályozott keretek között természetesen időről időre változik, feltételrendszere formálódik.

Idesorolhatjuk egyrészt, hogy a Honvédség a honvédek, illetve esetenként hozzátartozóik részére *humánus szolgálat, szociális, illetve kegyeleti gondoskodás* keretében *pénzbeli vagy természetbeni támogatásokat, juttatásokat biztosít*, valamint alkalmasságuk megőrzése érdekében *regeneráló pihenésre és rekreációs szolgáltatások* igénybevételére jogosultságot nyújt. Fontos szerepet játszik a honvédek képzésének, továbbképzésének támogatása, testi, lelki és szociális jólétének javítása, megőrzése és fejlesztése érdekében nyújtott különböző prevenciók ellátása, így különösen az életvezetési problémák megoldásának támogatása, a krízishelyzetek kialakulását megakadályozó módszerek megismertetése, továbbá a sport- és a kulturális szolgáltatások, valamint a humán szakanyaggal történő ellátás.

Másrészről, mivel a katonai hivatás fokozott egészségi, pszichikai és fizikai terheléssel jár, ha az állomány tagja megbetegszik, egyéni és társadalmi érdek, hogy *a munkaerejét mielőbb visszaszerezze* (és képes legyen a közszolgálat folytatására), ha pedig erre nem kerülhet sor, az állam megfelelő gondoskodást nyújtson részére. Ezt szolgálja a csapatorvosi alapellátás, az MH Egészségügyi Központ magas színvonalú szolgáltatása, az általános társadalombiztosítási táppénzt meghaladó egészségügyi szabadság, illetve az újonnan bevezetett honvédelmi egészségkárosodási ellátás.

A szolgálati nyugdíjrendszer megszűnésére figyelemmel *a katonai szolgálat időtartama meghosszabbodott*, miközben a katona szolgálatra alkalmasságát veszélyeztető kockázati tényezők nem csökkentek. A társadalombiztosítási szabályok szerinti öregségi nyugdíjkorhatárig tartó foglalkoztatás érdekében olyan új jogintézmények jelentek meg,

³⁷ Lásd Hjt. preambulum.

mint az előbb említett honvédelmi egészségkárosodási ellátás, vagy a más közszolgálati életútra történő átlépést elősegítő katonai tartalékállomány,³⁸ illetve a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezés.³⁹

Mindezek mellett alapelveként érvényesül a *Honvédség gondoskodási kötelezettsége* a szolgálatteljesítéssel összefüggésben megsérülő vagy megbetegedő, és ezért szolgálatra alkalmatlanná válókról, illetve a szolgálatteljesítés során elhunyt hozzátartozóiról is. Ha az állomány tagja a szolgálattal összefüggésben meghal, a Honvédség teljes körű kártérítésre kötelezett az elhunyt közeli hozzátartozói, illetve élettársa felé. A kártérítésnek nincs limitált összege, a Honvédség annyi kártérítést köteles megfizetni, amennyi kára a hozzátartozóknak az állomány tagjának halálával összefüggésben felmerült (az utazási költségtől a háztartási kisegítő, a pszichológus és a bébiszitter költségén át a kieső jövedelem pótlására hivatott tartást pótló járadékkal bezárólag). Mindemellett a Honvédség az elszenvedett személyiségi jogi sérelem kompenzációjaként egyösszegű sérelemdíj megfizetéséért is felelős. A honvédelmi miniszter a hősi halottá minősített elhunyt esetében posztumusz elismerésként az elhunytat eggyel magasabb rendfokozatba előléptetheti, kinevezheti vagy hadnagy rendfokozatba kinevezheti, illetve javaslatot tehet a köztársasági elnöknek posztumusz elismerésként tábornoki rendfokozatba történő kinevezésre, előléptetésre.

3.6. Egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés

A Honvédség – más munkáltatóhoz hasonlóan – köteles biztosítani az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés feltételeit. Ez egyrészt jelenti mind a fizikai munkakörülményeket, a klasszikus értelemben vett *munkavédelmi szabályok betartását*, másrészt a feladatok végrehajtásához *szükséges információk biztosítását*, de a munkáltató e kötelezettségét szegi meg akkor is, ha *nem tartja be a szolgálatteljesítési időre vagy a pihenőidőre vonatkozó előírásokat*. Másik oldalról szemlélve: az állomány tagja köteles a rendelkezésére bocsátott fegyverzetet, felszerelést, ruházatot, egyéb eszközöket és anyagokat az előírásoknak megfelelően és *rendeltetésszerűen használni, megőrizni, és karbantartott állapotát fenntartani*.

3.7. Jogorvoslat és érdekvédelem

A felelős munkáltatói döntéshozatal, a törvényesség maradéktalan biztosítása érdekében az állomány tagja a szolgálati viszonytal összefüggő ügyekben *kérelmet*, a munkáltatói döntésekkel vagy azok elmulasztásával szemben *szolgálati panaszt vagy fellebbezést terjeszthet elő*, valamint jogainak érvényesítése érdekében *birósághoz, más hatósághoz fordulhat*. Jogorvoslat gyakorlásában a katona nem korlátozható, a panaszának megalapozatlansága miatt hátrány nem érheti, kivéve, ha azzal szándékos fegyelemsértést, szabálysértést vagy bűncselekményt valósít meg. A katonai szabályok nem érintik az egyén más jogszabályban meghatározott panaszjogának gyakorlását.

³⁸ Lásd Hjt. 46. § (1) bekezdés r) és s) pont.

³⁹ Lásd Hjt. 46. § (1) bekezdés t) pont.

A parancsnoknak figyelmesnek kell lennie alárendeltjeinek gondjai iránt, el kell bírálania kérelmeiket, ki kell vizsgálnia panaszait, körültekintően és igazságosan kell döntenie azok tárgyában, elősegítve azok megoldását. Elvárás a helyes egyensúly megtalálása a követelménytámasztás és a katonák teljesítőképessége között. Hangsúlyozandó, hogy a katonának kérelmeivel, szolgálati és magánügyeivel elsődlegesen a közvetlen előjárójához kell fordulnia. A magasabb szintű előjáróhoz – a jogszabályban meghatározottak kivételével – csak a közvetlen előjáró tudomásával, még tovább pedig csak a parancsnoki láncban következők engedélyével mehet. A panaszjog gyakorlását segítik a parancsnoki fogadóórák is.

A katonák esetén *nem került kialakításra a kamarai típusú érdekképviselőt, így az érdekegyeztetés ágazati kereteit változatlanul a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum biztosítja.* Hangsúlyozandó, hogy a Honvédség *nem köteles tájékoztatást adni vagy érdekegyeztetést folytatni*, ha az olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely *a szolgálati érdeket*, a Honvédség jogszerű és rendeltetésszerű működését, a közbizalom fenntartását, valamint a szolgálati feladatok ellátását *veszélyezteti*.

Érdekképviselői szervezet a KNBSZ-nél nem működhet, és érdekképviselői szervezethez a hivatásos állomány tagja nem csatlakozhat, annak tagja nem lehet.

4. A közszolgálatok közötti átjárhatóság⁴⁰

A katonai pályakép egyik eleme a közszolgálat más területére történő átlépés, egy második karrier megkezdésének lehetősége. A közszolgálati átjárhatóság a Magyar Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program keretében, valamint a kormányzati személyzeti stratégiában fogalmazódott meg. (A közszolgálati hivatásrendek közötti átjárhatóság kialakításával összefüggő feladatokat a Kormány a közszolgálati életpályák összehangolásáról szóló 1207/2011. (VI. 28.) határozatában rögzítette.

A katonai hivatásrend esetében a közszolgálati átjárhatóság jelentőségét az adja, hogy szabályozott keretek között, garanciális elemekkel ad lehetőséget arra, hogy a szervezetből önhibájukon kívül kiváló hivatásos katonák egy másik közszolgálati pályára léphessenek át. A katonai hivatásrend vonatkozásában a közszolgálatok közötti átjárhatóság kérdése szorosan összefügg a pályabiztonság kérdésével.

A közszolgálati hivatásrendek szűkebb értelmezésébe a katonai hivatásos és szerződéses, a rendvédelmi hivatásos és a kormánytisztviselői beosztások tartoznak, valamint ideértendő a kormányzati szolgálati jogviszonyból „kivált” állami szolgálati jogviszonyban álló állami tisztviselői jogviszony is.

A közszolgálatok közötti átjárhatóság alapjául a közszolgálati hivatásrendek kapcsolódási pontjai szolgálnak.

4.1. A katonai hivatás és más közszolgálat hivatásrendek kapcsolódási pontjai

1. A közszolgálati hivatásetikai normák;
2. a munkaköralapú rendszer;
3. az egységes elveken nyugvó teljesítményértékelési rendszer;
4. a közigazgatási tartalékállomány kiterjesztése.

4.1.1. A hivatásetikai normák

A Magyar Honvédség katonáállománya vonatkozásában a Hjt.-ben – jogszabályi szinten – jelennek meg a minden honvédre nézve kötelező, általános magatartási-viselkedési szabályok, valamint ezek be nem tartása esetén a fegyelmi eljárás részletes szabályai, a kiszabható fenyítések köre, azok alkalmazásának feltételei és a katonai szolgálatra való méltatlanság esetei.

Ezen túlmenően a Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzata – ami a Honvédség alapszabályzata – a katonai élet és a katonai tevékenység valamennyi területét szabályozza.

⁴⁰ Lásd általában a Tankönyv 3. fejezetét.

Részletesen meghatározza a katonák általános kötelességeit és jogait, a szolgálati érintkezés és a katonai udvariasság alapelveit, a szolgálati helyen és a helyőrségen kívüli szolgálatteljesítés sajátos szabályait, a katonák egymáshoz, illetve más rendvédelmi szervekhez és más hadsereg katonáihoz való viszonyát, a katonai fegyelem, a szolgálati rend és a katonai független, valamint a fegyelmi jogkör gyakorlásának szabályait.

A honvédelmi tárca kormánytisztviselőire a 2013. június 21-én kiadott Kormánytisztviselői Hivatásetikai Kódex van érvényben. Ugyanakkor a közalkalmazott állományra – egyes szakmai etikai kódexeken felül – nincs külön honvédelmi etikai kódex.

A Katonai Etikai Kódex – a Hjt.-ben, valamint a Szolgálati Szabályzatban leírtak fegyelmbevételével mellett – egyfajta ajánlásként jelenik meg, hiszen jogkövetkezményeket nem tartalmaz, azokról a jogszabályok intézkednek.

A Katonai Etikai Kódexet 2003-ban fogalmazták meg és adták ki, jóval megelőzve más közzszolgálati hivatásrendek etikai kódexeit. Tartalma ugyanakkor gyakorlatilag összhangban van a Kormánytisztviselői, illetve a Rendvédelmi Kar Etikai Kódexével: a mai elvárásoknak is megfelelő tartalommal, általános érvényű értékeket megfogalmazva állították össze; tartalmazza a katonai hivatásrenddel szemben támasztott általános és szakmai erkölcsi, illetve magatartási követelményeket. A kódex tárgyalja a korrupciómegelőzés, a szolgálatteljesítéssel nem összefüggő juttatások, előnyök elfogadásának témaköreit (az ajándékozás külön nevesítve nem került szabályozásra), a környezettudatos viselkedést, valamint egyedülálló módon az esélyegyenlőséget is.

4.1.2. A munkakör alapú rendszer

A közzszolgálati életpályák összehangolásának és az átjárhatóság feltételei megteremtésének egyik tényezője a munkakör alapú rendszerek alkalmazása. A munkakör alapú rendszerek lényege, hogy (egy egységes szempontrendszer alapján elvégzett) munkakörelemzés és -értékelés eredményeként meghatározzák egy adott munkakör, pozíció szervezetben elfoglalt helyét, szerepét, szervezeti értékét. Az így kialakuló munkaköri rendszerhez igazodik a juttatási rendszer, illetve az előmeneteli rendszer is. Egy egységes elvek mentén kialakított munkaköri rendszer lehetőséget ad arra, hogy különböző hivatásrendek azonos szintű munkakörei meghatározhatók legyenek – ennek egy más közzszolgálati karrierútra történő átlépés esetén jelentősége lehet. (A munkakör alapú rendszerek a közzszolgálaton kívül széles körben elterjedtek, nagy szervezetek juttatási rendszereinek alapját és munkaerőpiaci jövedelemszint-felmérések háttérét képezik.)

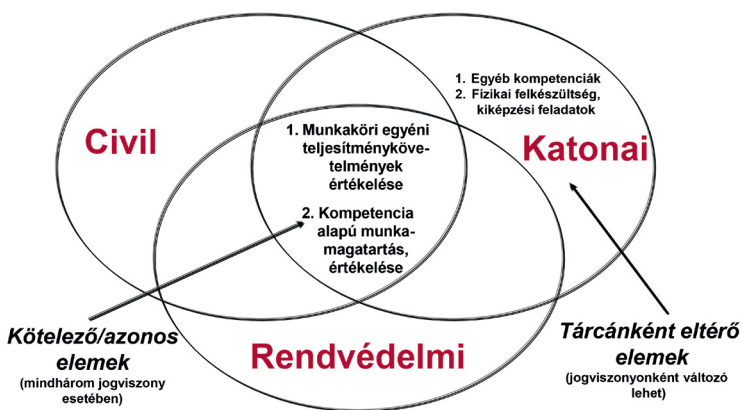
A katonai hivatásrend sajátossága, hogy a katonai beosztások vonatkozásában klaszszikus munkakörjellegű rendszer működik. Az egyes beosztások munkaköri értékét, a katonai szervezetben és hierarchiában elfoglalt helyét, szerepét, a beosztáshoz tartozó – a munkaköri leírásban rögzített – jogokat, kötelezettségeket és felelősséget a beosztáshoz rendszeresített rendfokozat hivatott elismerni.

4.1.3. Az egységes elveken nyugvó teljesítményértékelés

Az egyéni teljesítményértékelés megújult rendszere is a más közszolgálatba való átjárhatóságot szolgálja. A megújuló rendszer lényege, hogy a közszolgálati tisztviselői, rendvédelmi és a katonai jogviszonyt érintően egységes keretrendszeren alapuló teljesítményértékelési rendszer jött létre,⁴¹ aminek olyan elemei vannak, amelyek mindhárom szolgálati ágban kötelezőek: a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények értékelése és a kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés. A kötelező elemek mellett lehetőség van arra, hogy a három hivatásrend esetében az eltérő sajátosságokat is figyelembe vegyék.

Az egységes elveken alapuló teljesítményértékelés rendszerét a Honvédség személyi állományán belül a hivatásos és szerződéses altisztekre és tisztekre vonatkozóan alkalmazzák,⁴² a kötelező elemek e két rendfokozati állománycsoportnál jelennek meg. A kötelező elemeken túl szervezeti sajátoságként egyes kompetenciák értékelése, valamint a fizikai állapotfelmérés, illetve az éves kiképzési feladatok (lőkiképzés és menetgyakorlat) eredménye lett meghatározva. A kötelező elemként megjelenő „munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények értékelése” inkább az adott beosztáshoz köthető, a közszolgálati átjárhatóságot támogató összehasonlíthatóságot a teljesítményértékelés rendszerének „kompetenciaalapú munkamagatartás” értékelése biztosítja.

A közszolgálati egyéni teljesítményértékelés rendszere



1. ábra

A közszolgálat egyéni teljesítményértékelés rendszere

Forrás: a szerző szerkesztése

⁴¹ 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről.

⁴² 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról.

4.1.4. A közigazgatási tartalékállomány kiterjesztése

A civil közzolgálat speciális, belső „munkaerő-közvetítő” rendszere a közigazgatási tartalékállomány. A közigazgatási tartalékállomány lényege, hogy a megszűnő jogviszonyú, felmentési idejét töltő tisztviselő a felmentési idő tartamára egy olyan állományba kerül, ahol a más közigazgatási szervnél megüresedő tisztviselői helyeket folyamatosan monitorozzák annak érdekében, hogy a tisztviselő jogviszonya – egy megfelelő állás felajánlásával – fennmaradjon.

A közzolgálati tartalékállomány intézménye a hivatásos katonák esetében (a szerződéses jogviszonyban állók esetében nem) is megjelenik a Hjt.-ben, de terminológiai okokból a jogállási törvény nem alkalmazza ezt a fogalmat. A közigazgatási tartalékállománnyal megegyező funkcióval bír a rendelkezési állomány két sajátos csoportja:

- a legalább százados vagy legalább főtörzsőrmesteri rendfokozattal rendelkező és létszámcsökkentés, átszervezés miatt vagy lejáró maximális várakozási idő miatt kiválni kényszerülő; illetve
- a legalább 25 év szolgálati idővel rendelkező és egészségi vagy pszichikai okból katonai szolgálatra alkalmatlan, ezért kiválni kényszerülő hivatásos katona esetén.

A jogállási törvényünkben megjelenő szabályozás lényege, hogy az érintett, ha beosztásából történő felmentésére a fent meghatározott jogcímeiken kerül sor, meghatározott időtartamra, kérelmére a sajátos rendelkezési állományi csoportba kerülhet, adatai pedig bekerülnek a közigazgatási tartalékállomány működését támogató rendszerbe annak érdekében, hogy a közigazgatás egészében lehessen vizsgálni továbbfoglalkoztatásának lehetőségét. A „tartalékállomány” időtartama alatt a katona távolléti díjra jogosult.

4.1.5. Az átjárhatóság garanciális elemei

A katonai pályáról a közzolgálatba történő átlépés, mint lehetőség nem új keletű gondolat, már a Véderőről szóló 1868. évi XI. törvénycikk a következőket tartalmazta az altisztekkel kapcsolatban:

„Altiszteknek, a kik tizenkét évig s e közben legalább nyolcz évig mint altisztek tetteleg szolgáltak a hadseregben, a hadi tengerészetnél, vagy a honvédtörzsek és osztályoknál, és magukviséletéről kedvező igazolványt nyertek, igényök van alkalmazásra akár valamely közzolgálatban, akár pedig az állam által segélyezett vasuti, gőzhajózási és egyéb vállalatoknál.”

A közzolgálati életpályák közötti kapcsolódási pontok alapozzák meg a rendelkezési állomány „közigazgatási tartalékállománynak” megfelelő csoportjába kerülő hivatásos katonák más közzolgálati pályára történő átlépését. A közzolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény az e csoportokba tartozó katonák számára részben könnyítést – próbaidő kikötésének mellőzése, képesítési feltételeknek való megfelelésre két év túrelmi idő –, részben pedig garanciális elemeket (az előmeneteli rendszer sajátosságai miatt

kiválók esetében megfelelő üres állás esetén állásfelajánlási kötelezettség, illetmény szint garantálása egy évig, képzési költségek térítése) tartalmaz.⁴³

A fentiekhez hasonlóan a közzolgálati átjárhatóság keretében a Hjt. és hozzá hasonlóan a rendvédelmi hivatásrend jogállási törvénye azt rögzíti, hogy a megüresedő, belső állományból fel nem tölthető beosztások esetén előnyben kell részesíteni a más közzolgálati jogviszonyból tartalékállományba kerülteket.

⁴³ 2011. évi CXCV. törvény a közzolgálati tisztviselőkről 41. § és 41/A. §.

Vákát oldal

5. A Honvédség személyzeti politikája

A közszolgálati személyzeti politikai rendszereket hagyományosan nyitott és zárt rendszerekbe lehet besorolni. A fejezetben a Honvédség személyzeti politikáját vizsgáljuk e modellek jellemzőinek tükrében.

5.1. A zárt és nyitott személyzeti politikáról röviden

A zárt személyzeti rendszerek jellemzője, hogy egy sajátos, a versenyszférában foglalkoztatottaktól jól meghatározhatóan elkülönülő szabályozás vonatkozik az állam alkalmazásában foglalkoztatottakra.⁴⁴

A zárt rendszer főbb jellemzői:⁴⁵

- nagy hangsúly kerül a kiválasztásra,
- élethivatásszerű szolgálat,
- besorolási rendszer,
- törvény által garantált előmenetel (karrierrendszer),
- folyamatos képzés és továbbképzés,
- kötött illetményrendszer.

A zárt rendszerekben szolgálatot vállalókat többletkötelezettségek és ezeket ellensúlyozó, elismerő többletjogok illetik meg.

A nyitott személyzeti politika természetesen leginkább a zárt rendszer inverzeként értékelhető.⁴⁶

5.2. A katonai személyzeti politika jellemzője

A katonai hivatásrend a közszolgálat része, a katonai szolgálat sajátos közszolgálat. A katonai személyzeti politika mint közszolgálati személyzeti politika – a katonai szolgálat korábbi fejezetekben bemutatott sajátosságaira, különleges közszolgálati jellegére tekintettel szinte magától értetődően – egy zártabb rendszer jellemzőit mutatja.

A Hjt. már preambulumban megfogalmazza a katonai szolgálat többletkötelezettségeit: a tántoríthatatlan hűséget, a katonai hivatáshoz méltó, példamutató magatartást, bátor helytállást, a magas fokú készenlétet és fegyelmet – gyakorlatilag valamennyi, a zárt személyzeti rendszerekre jellemző főbb többletkötelezettséget rögzítve. Ezeknek

⁴⁴ BALÁZS István (2011): *A karrier típusú rendszerek perspektívái – nemzetközi kitekintés*. In GELLÉN Márton szerk.: *Új feladatok – átalakuló közszolgálat. Tanulmányok a II. Magyar Zoltán Emlékkonferencia kapcsán*. Budapest, NKI. 49.

⁴⁵ Lásd Tankönyv 4.2.1. Zárt és nyitott rendszerek.

⁴⁶ Uo.

a többletvárásoknak az elismerésére a jogállási törvény egy stabil és kiszámítható életpálya szabályozását tartalmazza.

A katonai pályára történő belépés erősen szabályozott: törvény rögzíti a szolgálati jogviszony létesítésének feltételeit. Törvény határozza meg az egyes rendfokozati állománycsoportokhoz előírt minimális iskolai végzettségi szintet; miniszteri rendeletben meghatározott az egyes szolgálati beosztások betöltéséhez kapcsolódó iskolai végzettség, szakképzettség és az egyéb követelmények rendszere.

A karrierrendszer zárt jellegét erősítik azok a szabályok is, amelyek a katonai pályára történő belépést általánosságban „kezdő rendfokozathoz”, az adott rendfokozati állománycsoport legalacsonyabb rendfokozatához kötött beosztáshoz, illetve rendfokozathoz kötik (a legénységi állomány esetén ez a közkatonaként történő belépést jelenti), és az ettől való eltérés lehetősége is szabályozott.

A katonai szolgálatra való alkalmasságon túl az állomány tagjának meg kell felelnie az adott szolgálati beosztáshoz meghatározott egészségi, fizikai és pszichikai alkalmasság követelményeinek is.

Az élethivatás-szerű szolgálatot tükrözi a jogállási törvény előmenetellel kapcsolatos megállapítása is, aminek megfelelően – a Hjt. preambulumban megfogalmazott – belátható, tervszerű előmeneteli lehetőség a hivatásos állományúaknál életpályát, a szerződéses állománynál pedig kiszámítható előmenetelt jelent.

A katonai pálya besorolási (beosztási) rendszere a civil közzszolgálatok rendszerénél összetettebb: a besorolás alapja nem csupán az iskolai végzettség szintje és a szolgálati idő.

Az iskolai végzettség szerinti követelmények alapján három rendfokozati állománycsoportot különböztetünk meg: legénységi, altiszti tiszti. Ezen belül rendfokozati csoportok (közkatona, tiszt, altiszt, zászlós, tisz, főtsiszt, tábornok), majd rendfokozatok különülnek el.

A beosztások hierarchiáját azok egymáshoz való viszonya szemlélteti: a jogállási törvény meghatározza a magasabb, az alacsonyabb és az azonos beosztások fogalmát. A beosztás „besorolásának” legfontosabb ismertetője a hozzá rendszeresített rendfokozat. Általánosságban a hozzá rendszeresített rendfokozat segítségével sorolható be a szervezeti hierarchiában egy beosztás.

Az előmenetel – a szervezeti ranglétrán történő előrehaladás – a hierarchiában történő előrelépéssel (kinevezéssel), illetve rendfokozati kinevezéssel, előléptetéssel valósul meg. Az előmenetel azonban nem automatikus, törvény által garantált. Míg más közzszolgálati hivatásrendek esetében a szolgálati idő múlása előmenetelt eredményezhet (például a kormánytisztviselő a pályakezdő „fogalmazó” besorolási fokozatból a szolgálati idő előrehaladtával, több fokozat után „vezető főtanácsos” besorolási fokozatba lép át, akár ugyanabban a munkakörben szolgálva), a katonai pályára ez csak részben igaz.

A katona „besorolásáról”, előmeneteléről az erről szóló fejezetben külön beszélünk.

A zárt karrierrendszerek jellemzője még az „oldalról” történő belépés lehetőségének korlátozottsága is. A katonai személyzeti politika értelemszerűen lehetővé teszi, hogy a katonai pályára „oldalról” – azaz nem a hierarchia alján vagy pályakezdőként belépők is a „civil” életben elért karrierfázisuknak megfelelő ponton léphessenek be, vagy akár vissza a katonai karrierívre. Egyes alapelveket (elérhető legmagasabb rendfokozat belépéskor vagy szolgálati jogviszonyban visszavételkor) ugyan szabályoz a jogállási

törvény, de az általános elvektől lehetőség van – a Honvéd Vezérkar főnökének jogkörében – eltérni.

A folyamatos képzés – ahogy a többi közszolgálati hivatásrendre – a katonai szolgálatra is jellemző. A vertikális – beosztásban történő – előmenetelhez és a horizontális – az adott beosztási szinten történő oldalirányú – elmozduláshoz is vizsgák rendszere (ügynevezett minősítő vagy fokozati), valamint az ezekhez tartozó képzések kötődnek.

A karrierrendszerhez szorosan igazodik az illetményrendszer is – ahogy a zárt rendszerekre általában jellemző, a katonai illetményrendszerről is megállapítható, hogy kötött, szorosan szabályozott.

Az illetményrendszernek – kötöttsége mellett – szorosan igazodnia kell a katonai előmeneteli rendszerhez. Így a különböző beosztásokban elérhető illetményszinteknek nem csupán a rendfokozatban történő előmenetelt kell elismernie és támogatnia, hanem a vezetési szintek közötti mozgást (csapat, középirányító és felső vezetési szint) is ösztönöznie kell.

A katonai személyzeti politika zártabb jellegét mutatja az is, hogy a karrierrendszer működtetése érdekében egy központi személyügyi szervezet is működik, ami meghatározott beosztási szint felett azok feltöltését, illetve a központi személyügyi szerv felelősségi körébe tartozó (a Honvéd Vezérkar főnökének munkáltató jogkörébe tartozó) személyügyi mozgásokat tervezi.

Ugyanakkor – akárcsak a közszolgálat egészében, nemzetközi tekintetben is – a katonai karrierrendszer sem tekinthető teljesen zártnak; az elmúlt időszakban egyre nyitottabbá vált, és napjainkban is egyre inkább azzá válik.

Ennek egyik szembeötlő formája a szerződéses jogviszony mint határozott idejű katonai jogviszony megjelenése, mivel a határozott idejű szolgálatvállalás nem a zárt, élethivatásszerű rendszerek jellemzője. A szerződéses jogviszony szükségessége abból ered, hogy a katonai szolgálattal járó fokozott fizikai igénybevétel miatt az állomány egy részét viszonylag fiatalon vissza kell bocsátani a civil munkaerőpiacra. Nem véletlen, hogy ez a jogviszonyfajta a sorkatonai szolgálat megszűnésével, a legénységi állomány esetében jelent meg, illetve vált a szolgálatvállalás – egyetlen lehetséges – formájává.

A Magyar Honvédség a munkaerőpiac része, a katonai jogállás bármennyire is egyértelműen elhatárolható a magánszféra alkalmazottjaira vonatkozó jellemzőktől, nem zárhatja ki a versenyszférában foglalkoztatottakkal kapcsolatos – munkaerőpiaci – változások hatásait. Ugyancsak a zártabb személyzeti politika nyitottabbá válását mutatja a juttatási rendszerben egy olyan illetményelem megjelenése, ami kifejezetten a munkaerőpiaci, versenyszférára jellemző hatásokra hivatott reagálni: ez az ügynevezett munkaerőpiaci pótlék. A pótlék alkalmazása azt teszi lehetővé, hogy a kötött és merev illetményrendszer – egyes hiányszakmák vonatkozásában – reagálhasson a bérpiaci változásokra. Hasonló jelenség egy – az Mt. szerinti versenytilalmi megállapodáshoz hasonló filozófiával megfogalmazott – szolgálati viszony fenntartására köthető megállapodás lehetősége⁴⁷ is.

Összegezve láthatjuk, hogy a Hjt. szabályozása a zárt személyzeti rendszerhez áll közelebb, de a klasszikus zárt közszolgálati rendszer jellegzetességei mellett egyre több olyan elem is megjelenik benne, amelyik a zárt személyzeti rendszer rugalmasabb és hatékonyabb, a munkaerőpiaci változásokra érzékenyebben reagálni képes személyzeti politika működtetését teszik lehetővé.

⁴⁷ Hjt. 44/A. §.

5.3. A Honvédség személyzeti/humánstratégiái

A NATO-tagsághoz köthető haderő-átalakítással párhuzamosan, az 1990-es évek végén fogalmazódott meg az a gondolat, hogy a Honvédség megfelelő létszámú, összetételű és motivált személyi állományának biztosítása kiemelt fontosságú és komplex stratégiai kérdés. Ennek megfelelően dolgozták ki a honvédelmi tárca – különböző időszakokat felölelő – humánstratégiáit.

Az első humánstratégia (amelynek alapja már 1999–2000-ben elkészült) a 2003–2013 közötti időszakra vonatkozóan fogalmazta meg a professzionális haderő kialakítására vonatkozó célokat a humánerőforrás-tervezés, -gazdálkodás és -fejlesztés rendszerén keresztül. Tartalmi elemei között megfogalmazta a Honvédség emberierőforrás-fejlesztésre vonatkozó filozófiáját, a munkakörtervezés és a foglalkoztatás feltételrendszerét, a személyi állomány biztosításával, megtartásával és fejlesztésével, a teljesítményértékeléssel és a kompenzációs, ösztönzési és szociális rendszerrel, a szervezeti kultúraváltással, valamint a humán intézményrendszerrel összefüggő elveket, valamint a stratégia megvalósításával összefüggő feladatokat.

A következő humánstratégia 2008-ban került jóváhagyásra. Kidolgozását az tette szükségessé, hogy az önkéntes haderőre történő átállás után a Magyar Honvédség munkáltatóként a korábbi időszakokhoz képest érzékenyebb lett a dinamikus társadalmi folyamatokra, és az elvártnál lassabban reagált a munkaerőpiac változásaira. Nyilvánvalóvá vált, hogy a szükséges létszámú és megfelelő minőségi mutatókkal rendelkező személyi állomány megszerzése és megtartása komoly kihívás. A fejlesztési lehetőségek vártán korlátozottabb biztosítása és az önkéntes haderő tervezettnél gyorsabb bevezetése miatt az átállással együtt járó új típusú követelmények és az azokhoz kapcsolódó mechanizmusok, értékek és normák bevezetése komoly feszültségekkel és működési zavarokkal jártak. Az időszak nagyarányú szervezeti átalakításai és létszámcsökkentései következtében nem valósult meg a korábbi humánstratégiában elhatározott stabilizáció sem.⁴⁸ A 2008-ban jóváhagyott stratégia a humánerőforrás-tervezés, -gazdálkodás, -fejlesztés és humánszolgáltatások mentén fogalmazta meg azokat a funkcionális pilléreket, amelyek a haderő megfelelő humánerőforrás-biztosítását támogatják.

A kormányzat 2010-ben célul tűzte ki, hogy a Magyar Honvédséget minden tekintetben alkalmassá tegye az Alaptörvényben és a honvédelmi törvényben rögzített alapvető kötelességének teljesítésére, a haza védelmére és az önkéntes kötelezettségvállalásokon, felajánlásokon alapuló feladatok ellátására. Az évek óta tartó kedvezőtlen folyamatok, a problémák kezelésében tapasztalt csekély elmozdulás következtében egy új, a rendelkezésre álló erőforrások hatékony felhasználását támogató humánstratégia kidolgozása vált szükségessé.

A humánstratégia megalkotása annak az intenzív munkának a részét képezi, amely a honvédelem rendszerének teljes megújításához vezet. Meghatározza és egységes keretbe foglalja azokat az alapelveket és célokat, amelyek biztosítják a Magyar Honvédség számára a feladatai ellátásához megfelelő humán feltételrendszert. E célok mentén hagyták jóvá a 2012–2021 közötti időszakra vonatkozó stratégiát. Ez a humánstratégia a kormányzati személyzeti politika részét képezte/képezi a kormánytisztviselőkre és a rendvédelmi szer-

⁴⁸ VILNER Péter – JOBBÁGY Zoltán (2008): A Magyar Honvédség új humánstratégiája. *Honvédségi Szemle*, 62. évf. 11. sz. 26.

vezetekben foglalkoztatottakra vonatkozóan kidolgozott személyzeti/humánstratégiákkal együtt, azokkal összhangban.

A legutóbbi humánstratégia célrendszere a Magyar Honvédség 2010. évi helyzetképe és a védelmi tervezéshez kiadott miniszteri irányelvek alapján az alábbi pillérek mentén lett meghatározva:

- a kiszámítható és vonzó katonai pályamodell;
- munkaköri követelmények rendszere;
- személyzetfejlesztés;
- kompenzációs (juttatások, támogatások) rendszer.

Az egyes pillérekhez köthető feladatok mentén a legutóbbi humánstratégia már konkrét módszertani feladatokat határozott meg.

Vákát oldal

6. A kiválasztás

Ebben a fejezetben a címben megjelölt fogalomkört a toborzással, a jogviszony létesítésével összefüggő kiválasztásra szűkítve tárgyaljuk. Ennél tágabb értelmezésébe⁴⁹ az előmenetel, a magasabb beosztás betöltésére történő kiválasztás kérdésköre is beletartozik – ennek a jegyzet külön fejezetet szentel.

6.1. A jogviszony létesítésének feltételei

A katonai jogviszonyban való alkalmazás feltételeit a jogállási törvény határozza meg.⁵⁰ A szolgálati jogviszony létesítésének feltételei:

- magyar állampolgárság,
- betöltött 18. életév,
- büntetlen előélet,
- cselekvőképesség,
- állandó belföldi lakóhely vagy tartózkodási hely,
- a katonai szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság.

Katonai szolgálatra egészségileg, pszichikailag és fizikailag az minősül alkalmasnak, akinek nincs olyan egészségi, pszichés elváltozása, betegsége vagy fogyatékosága, amely a katonai szolgálatot kizárná, és a katonai szolgálat teljesítése során egészségi, pszichés és fizikai állapota jelentős romlásának kockázata nem várható. A fizikai, pszichikai és egészségügyi követelményeket, az azoknak való megfelelés vizsgálatát és eljárásrendjét jogszabály rögzíti.

A katonai szolgálatra való fizikai, pszichikai és egészségügyi követelményeknek való megfelelés a jogviszony fenntartásának feltétele, ezért a követelményeknek nemcsak a katonai szolgálatra jelentkezőknek kell megfelelniük, hanem azok a jogviszony időtartama alatt folyamatosan vizsgálatra kerülnek.⁵¹

A jogállási törvény meghatározza azokat a tényezőket is, amelyek kizárják a jogviszony létesítését.⁵²

Ezen túlmenően a Hjt. meghatározza azt az időtartamot is, amelynek vállalása – első alkalommal – a szerződéses szolgálati jogviszony létesítésének feltétele.⁵³

Különös szabályként kerül meghatározásra a hivatásos szolgálati viszony létesítésének további feltétele, ami szerint általánosságban hivatásos jogviszony a honvéd tiszt-

⁴⁹ Lásd Tankönyv 5. fejezet: A közszolgálati személyi állomány kiválasztása.

⁵⁰ Lásd 9.1. A katonai jogviszony létesítése.

⁵¹ Lásd 2.9. Fokozott alkalmassági követelmények.

⁵² Hjt. 31. § (2) bekezdés.

⁵³ Ez jelenleg legénységi állomány esetén legalább három, legfeljebb tíz év, míg tisztek és altisztek esetén legalább öt, legfeljebb tíz év.

és altisztjelöltek, a legénységi állományból az altisztképzést eredményesen befejezők esetében létesíthető hivatásos jogviszony. A szerződéses tisztek és altisztek esetén a törvényben meghatározott szolgálati viszonyban töltött idő eltelte után van lehetőség hivatásos állományba vételre.

6.2. A szolgálati beosztás betöltéséhez kapcsolódó feltételek

A katonai szolgálati jogviszony létesítésének általános feltételein túl az egyes szolgálati beosztások betöltéséhez tartozó feltételeknek is meg kell felelni.

Végzettség szempontjából ez tisztii beosztások esetén legalább főiskolai vagy felsőfokú alapképzésben szerzett végzettséget, altiszt beosztások esetén legalább érettségi bizonyítványt, legénységi beosztások esetén pedig legalább alapképzésben szerzett végzettséget jelent. A végzettségi követelményen túl az egyes beosztásokhoz tartozó szakképzettségi és egyéb képzettségi követelményeket is jogszabály rögzíti. Ezek a követelmények katonai munkakör-családok szerinti bontásban kerülnek meghatározásra, az egyes családokon belül rendfokozati szintenként differenciáltan.

A szolgálati beosztás betöltésének további feltétele lehet a vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettség teljesítése, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság.

Ugyancsak az egyes beosztásokhoz kapcsolódó követelmény lehet az idegennyelv-ismereti követelmények meghatározása is.

A kiválasztási folyamat során a jelentkező az általános jogviszony létesítési feltételeinek, valamint az adott munkakörhöz meghatározott követelményeknek való megfelelése a meghatározó. Külön kompetenciaalapú kiválasztási eljárás nincs a folyamatban, de ahhoz hasonló jellegű a pszichikai alkalmassági vizsgálat során – a katonai szolgálat által támasztott szellemi, érzékelési követelménynek való megfelelésen túl – a személyiségbeli, értékrendbeli és pályamotivációs követelményeknek való megfelelésre kiterjedő vizsgálat.

A szolgálati viszony létesítése állományba vétellel történik. Ezt követően kerül sor az első rendfokozatba és az első szolgálati beosztásba történő kinevezés.

Az állomány tagja kinevezésekor esküt tesz – ennek elmaradása érvénytelenségi ok. A szerződéses pályakezdő⁵⁴ a szolgálati viszony kezdőnapjától a tisztii vagy altisztii eskü letételéig rendfokozat nélkül teljesít szolgálatot.

6.3. Próbaidő és az alapképzés

A próbaidő mint további kiválasztási elem a katonai jogviszonyban is megjelenik. A próbaidő lehetőséget ad arra is, hogy a katonai szolgálatra jelentkező egyes követelményeknek – fizikai követelmények – a próbaidő végéig felelhessen meg. Egyes esetekben – a közzszolgálati átjárhatósággal összefüggésben – próbaidő nem köthető ki.

⁵⁴ A szerződéses pályakezdő az az első alkalommal szerződéses tisztii vagy altisztii szolgálati jogviszonyt létesítő katona, aki még nem tett tisztii vagy altisztii esküt.

Szorosan a kiválasztási eljáráshoz köthető az alapkiképzés is. Általános szabályként a szolgálati viszony megkezdésének időpontja az alapkiképzés kezdőnapja, sikeres teljesítése a jogviszony fenntartásának feltétele.

6.4. A kiválasztás és a közszolgálati átjárhatóság

A közszolgálati átjárhatósághoz kapcsolódóan valamennyi közszolgálati jogállási törvényben, így a Hjt.-ben is megjelenő szabályozás, hogy a kiválasztás során a szolgálati beosztás betöltéséhez előírt szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, szakmai tapasztalattal egyformán rendelkezők közül előnyben részesíthető az, aki a szolgálaton kívüliek állományába tartozik, valamint a rendvédelmi szervek hivatásos állományából, továbbá a kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közszolgálati jogviszonyból tartalékállományba helyezettek körébe tartozik.

6.5. A toborzás

A katonai toborzás rendeltetése a haderő igényeinek megfelelő létszámú, a katonai szolgálattal összefüggő és a munkaköri követelményeknek megfelelő (alkalmas), a katonai hivatás iránt elkötelezett és motivált (hivatásos, szerződéses és önkéntes tartalékos) katonák utánpótlása.

A toborzás nemcsak közvetlenül a katonáállomány utánpótlását, hanem az iskolarendszerű katonai képzések igényeinek biztosítását is magába foglaló feladat. Ezen túlmenően a toborzási tevékenység – a katonai oktatási intézményekben nem megszerezhető végzettségeket igénylő beosztások betöltése érdekében és hiányszakmák esetében – a honvédségi ösztöndíjszerződések megkötésével összefüggő toborzási feladatokat is jelenti.

A Honvédség toborzási rendszerének iránya kettős: külső és belső toborzást is végez. A külső toborzással a munkaerőpiacon jelenik meg, míg a belső toborzás során a fő célcsoportok a szerződésük lejártá előtt álló szerződéses katonák, a rendfokozati állománycsoportváltáshoz meghatározott feltételeknek megfelelő legénységi és altiszti állomány, az önkéntes tartalékos katonák és a honvédelmi szervezetek civil állománya.

6.6. A pályáztatás

Szolgálati beosztás betöltésére nyílt vagy zárt pályázat is kiírható, a külső toborzással összefüggésben a nyílt pályázat alkalmazható. Amennyiben pályázat kerül kiírásra, a beosztás csak olyan személlyel tölthető be, aki a pályázaton részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt. A kiválasztás során a pályázat esetén is előnyben lehet részesíteni a pályázati feltételeknek egyformán megfelelők közül azt, aki a szolgálaton kívüliek állományába tartozik.

Vákát oldal

7. A Magyar Honvédség előmeneteli rendszere

7.1. Az előmenetel jelentősége a katonai szolgálatban

A zárt rendszerű közszolgálat egyik legmarkánsabb sajátossága a törvényileg szabályozott, komplex előmeneteli rendszer.⁵⁵ Különösen igaz ez a modern hadseregekre, így a Magyar Honvédség előmeneteli rendszerére is. A Hjt. – mint egy jellemzően zárt rendszerű közszolgálat jogállási törvénye – már a preambulumban megfogalmazza, hogy életpályát kínál a katonai szolgálatot vállalóknak. A jogállási törvény az előmenetellel foglalkozó cím alatt⁵⁶ pedig nevesíti, hogy a katonai életpálya, pályakép lényegét a belátható, tervszerű, kiszámítható előmenetel jelenti.

Mint zárt rendszerű közszolgálatban, a katonai szolgálatban is meghatározó jelentőségű az előmenetel, mert⁵⁷

- a belátható életpálya, pályakép, a tervezhető karrier meghatározó jelentőségű a katonai szolgálat vonzóvá tételében és megtartó erejében;
- az illetmények és juttatások rendszere alapvetően az előmeneteli rendszert támogatja: a legmeghatározóbb illetményelem az előmeneteltől függ;
- egyes juttatások az előmeneteltől is függnnek (például vezetői szabadság, egyes lakhatási támogatási formák).

Külön ki kell emelni a katonai rendszerben az előmenetel és a teljesítményértékelés kapcsolatát, valamint a különböző képzések és vizsgák jelentőségét (mint az előmenetel feltételeit).

A Magyar Honvédség előmeneteli rendszere törvényben és jogszabályban meghatározott. Az előmeneteli rendszer kereteit Hjt., valamint a végrehajtására kiadott HM rendelet⁵⁸ biztosítja, az egyes beosztásokhoz tartozó követelményeket pedig külön HM rendelet⁵⁹ tartalmazza.

⁵⁵ Lásd Tankönyv 6. fejezet: Az előmenetel (karrier) a közszolgálatban.

⁵⁶ Hjt. 83. § (1) bekezdés. A bekezdés külön említi a hivatásos állományt (ahol a belátható, tervszerű előmenetel „életpályát” alkot) és a szerződéses állományt (ahol ez „kiszámítható előmenetelt” jelent, ami nem ölel fel egy egész életen át ívelő katonai karrierutat) az előmenetellel összefüggésben is.

⁵⁷ Lásd Tankönyv 6. fejezetét.

⁵⁸ 10/2002. (III. 5.) HM rendelet a hivatásos és szerződéses katonai szolgálat létesítéséről, módosításáról, megszüntetéséről, tartalmáról, valamint az integrált személyügyi igazgatás és egységes nyilvántartás rendjéről.

⁵⁹ 20/2002. (IV.10.) HM rendelet a Magyar Honvédség egyes beosztásaihoz kapcsolódó munkaköri követelményekről.

7.2. Az előmenetel fogalma, formái

Az előmenetel fogalmát a Hjt. határozza meg, ami szerint az előmenetel a szervezeti hierarchiában való előrehaladás, amely *szolgálati beosztásba történő kinevezéssel*, illetve *rendfokozati kinevezéssel, előléptetéssel* valósul meg.⁶⁰

Mit jelent ez? Mi alapján és miben történhet az előmenetel?

Az előmenetel alapja a beosztások és rendfokozatok hierarchiája. A Honvédség beosztási rendszere alapvetően munkaköralapú, eltérően például a civil közzszolgálati hivatásrendektől, a katona előmenetele alapvetően – de nem kizárólagosan – beosztásban történő előmenetelhez kapcsolódik.

A *szolgálati beosztásba történő kinevezés* magasabb beosztásba történő helyezést, tehát a szervezeti hierarchiában „vertikális” irányú karriermozgást jelent. Magasabbnak azt a beosztást tekinthetjük, amihez magasabb rendfokozat⁶¹ tartozik.

A *rendfokozati kinevezés vagy előléptetés* akár a betöltött beosztásban is értelmezhető, nem feltétlenül jár együtt a magasabb beosztásba történő kinevezéssel. Vagyis az előmenetel megvalósulhat:

- magasabb beosztásba történő kinevezéssel,⁶²
- rendfokozati előmenetellel,⁶³
- vagy mindkettővel egyszerre.

Az általános közzszolgálati előmeneteltől eltérően a Hjt. nem ismeri a *címadományozás* rendszerét.

A munkaköralapú megközelítés miatt a Hjt. általánosságban nem alkalmazza a *vezetői megbízás intézményét sem*, ugyanakkor hasonló jellegű a határozott időre szóló kinevezés, előléptetés intézménye.⁶⁴ A leginkább hasonló tartalommal bíró szabályozás szerint a Honvéd Vezérkar főnöki beosztásba történő kinevezés határozott idejű. Hasonló jellegű, de a Honvédség szervezetén kívülre mutat, hogy egyes vezénlyessel (határozott időre) betölthető beosztások esetén is lehetőség van határozott idejű előléptetésre: ebben az esetben a katona a vezénlyés időtartamára eggyel magasabb rendfokozatba előléptethető, kinevezhető (vagy eggyel alacsonyabb rendfokozat is megállapítható).

Az általános közzszolgálati előmenetelben lehetőségként jelenik meg a *besorolásban való előmenetel*.⁶⁵ Ez a *szolgálati idő függvénye* – azaz nem jár beosztásban, munkakörben való előmenetellel. Azonban ez sem feltétlenül automatikus, hanem különböző vizsgákhoz köthető.⁶⁶ Hasonló jellegű előmenetel megjelenik a katonai rendszerben is a speciális előmeneteli rendben – erről később lesz szó részletesen.

⁶⁰ Hjt. 2. § 6. pont.

⁶¹ Hjt. 2. § 23. pont szerint ez általános előmeneteli rend esetén magasabb rendszerített rendfokozatot, speciális előmeneteli rendben magasabb elérhető rendfokozatot jelent. Hasonló logikát követve a Hjt. meghatározza az azonos szintű beosztás (2. § 3. pont) és az alacsonyabb beosztás (2. § 1. pont) fogalmát is.

⁶² A Hjt. a magasabb beosztásba történő mozgást kinevezésnek nevezi, míg az azonos szintű beosztásba történő mozgást áthelyezésnek.

⁶³ A Hjt. az első tábornoki, tiszti, altiszti rendfokozatra a kinevezés fogalmát használja, míg általánosságban a magasabb rendfokozatba a katona előléptetéssel kerül.

⁶⁴ Hjt. 56–57. §.

⁶⁵ Lásd Tankönyv 6.1. A besorolásban történő, „rendes” előmenetel.

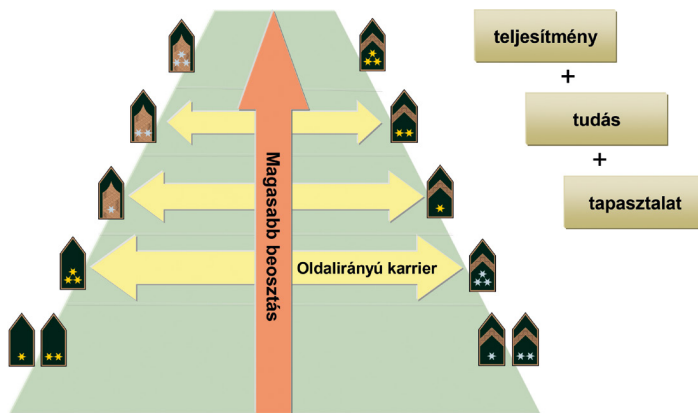
⁶⁶ Lásd Tankönyv 9. fejezet: Képzés, továbbképzés a közzszolgálatban.

Látható, hogy a közszolgálat más területeihez hasonlóan a katonai előmeneteli rendszerben is a megfelelően nyújtott egyéni teljesítmény és a szolgálati idő növekedése az előmenetel feltétele, ami – a később ismertetett formákban – eltérő súllyal kerülhet számításba.

7.3. A horizontális karrier

Mivel a magasabb beosztásba kerülés lehetősége korlátozott, a motiváció fenntartása és a szervezeti tudásfejlesztés elismerése érdekében jelenik meg a katonai előmeneteli rendszerben a vertikális karrier, a magasabb beosztásba való előrelépés mellett a „szakértővé válás”, a horizontális karrier lehetősége. A katonai előmenetelnek ez sajátos formája a *besorolásban történő előmenetelhez* hasonlítható. Az oldalirányú karrier során a katona azonos szintű beosztásban, akár ugyanabban szolgálva, úgynevezett „fokozati vizsgák” sikeres teljesítésének eredményeként magasabb fokozatba kerülhet, s ennek megfelelő díjazásban részesülhet. Ez a fajta oldalirányú karrierlehetőség a legénységi állomány és a nem vezetői tiszti és altiszti beosztások esetén nyílik meg.

Az előmenetel (vertikális és horizontális)



2. ábra

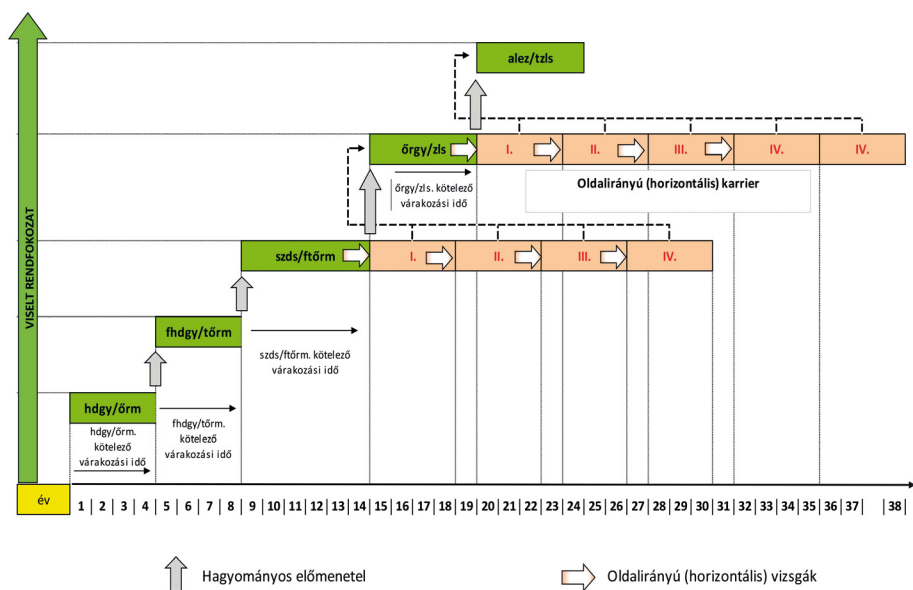
A vertikális és horizontális előmenetel

Forrás: a szerző szerkesztése

A horizontális karrierhez köthető fokozati vizsgák eredményeként a legénységi állományú katona I–III., a tiszti és altiszti pedig I–IV. fokozatot szerezhet meg.

A horizontális karrier lehetősége az általános előmeneteli rendű tiszti és altiszti beosztások esetén a kötelező várakozási idő leteltét követően nyílik meg, és minden rendfokozatban újraindul, amit a következő ábra szemléltet.

Tiszti és altiszti előmenetel (vertikális és oldalirányú)



3. ábra

Tiszti és altiszti előmenetel

Forrás: A szerző szerkesztése

A speciális előmeneteli rendbe tartozó beosztást betöltők esetén a horizontális karrier lehetősége akkor nyílik meg, ha a katona elérte a beosztáshoz meghatározott elérhető rendfokozatot – mert „szakértővé válását” addig az adott beosztáson belüli rendfokozatban történő előléptetések fejezik ki –, és ott a kötelező várakozás ideje letelt.

Némileg eltér a fentiekől a legénységi állomány oldalirányú karrierje, mert esetükben az oldalirányú karrier a szolgálati viszony kezdetétől indul meg, független a viselt rendfokozattól (előléptetés esetén nem indul újra).

7.4. Az általános és a speciális előmeneteli rend

A katonai előmeneteli rendszer alapvetően két előmeneteli rendet különböztet meg: általános és speciálisat. Az egyes beosztások különböző előmeneteli rendbe tartozhatnak,⁶⁷

⁶⁷ Az állománytábla, munkaköri jegyzék jelöli az egyes beosztások esetén az előmeneteli rendet.

a hozzájuk kapcsolódó előmeneteli rendet és a rendszeresített rendfokozatot jogszabály alapítja meg. A két előmeneteli rend két eltérő szemléletet tükröz – mindkettőnek megvan az indokoltsága, továbbá közöttük átjárhatóság lehetséges: a katona pályafutása során szolgálhat speciális és általános előmeneteli rendű beosztásokban egyaránt.

7.4.1. Az általános előmeneteli rend

Az általános előmeneteli rend a „klasszikus” katonai előmenetelt tükrözi, a parancsnoki beosztásokból és a katonai hierarchiájából levezethető, fő szabályként egy beosztáshoz egy rendfokozat kapcsolódik. Az általános előmeneteli rendben az előmenetel magasabb beosztásba történő kinevezéssel és rendfokozati előléptetéssel (kinevezéssel) is jár; hangsúlyosabban alapul az egyéni teljesítményen, mint a szolgálati időn.⁶⁸ Jellemzője a „rendszeresített rendfokozat”, ami meghatározza az adott beosztáshoz tartozó rendfokozatot, amivel az betölthető, és a maximális várakozási idő, ami meghatározza, hogy adott szintű beosztásban – a hozzá tartozó rendfokozatban – legfeljebb mennyi idő tölthető el. Az általános előmeneteli rendbe tartozó beosztásokban az alapilletmény a rendszeresített rendfokozat függvénye.

7.4.2. A speciális előmeneteli rend

A speciális előmeneteli rendben már egyes szakmai specialitások tükröződnek, adott szintű beosztásban hosszabb idő is eltölthető, a rendfokozatban történő előlépés jellemzően az azonos beosztásban jelenik meg. Jellemzője a „elérhető rendfokozat”, ami azt határozza meg, hogy mi a legfeljebb elérhető rendfokozat az adott beosztásban – azaz ennél alacsonyabb rendfokozattal is betölthető az adott beosztás.⁶⁹ Másik markáns eltérő jellemzője az általános előmeneteli rendhez képest, hogy nincs meghatározva maximális várakozási idő, tehát az elérhető rendfokozatba történő előléptetés után nincs maximum várakozási idővel korlátozva a beosztás, beosztási szint betöltésének ideje. A speciális előmeneteli rendbe tartozó beosztásokban az illetmény mindaddig egy besorolással alacsonyabb, mint a beosztáshoz tartozó „elérhető rendfokozathoz tartozó” alapilletmény, míg a katona el nem éri azt a rendfokozatot.

A legénységi állomány előmeneteli rendszere a speciális előmeneteli rendhez hasonló – azaz nincs maximális várakozási idő, a katona viselt rendfokozata és a beosztáshoz tartozó rendfokozat eltérhet egymástól, ugyanakkor az illetményre az általános előmeneteli rendhez hasonlóak a szabályok.

⁶⁸ A szolgálati idő közvetlenül úgy kerül figyelembevételre, hogy az alacsonyabb beosztáshoz tartozó kötelező várakozási idő meghatározza, mennyi időt kell legalább eltölteni ahhoz, hogy a magasabb beosztásba kerülhessen a katona.

⁶⁹ A katona rendfokozata és a beosztáshoz tartozó rendfokozat legfeljebb két rendfokozattal térhet el. Lásd 9/2013. (VIII. 12.) HM rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról 38. § (1) bekezdés.

7.5. A kezdő beosztások és a kettős rendfokozatú beosztások

Az előmeneteli rendszeren belül sajátosak a kezdő beosztások – tehát az őrmester-törzsőrmester rendfokozattal és hadnagy-főhadnagy rendfokozattal rendszeresített, általános előmeneteli rendbe tartozó – és az úgynevezett kettős rendfokozatú beosztások. Ezekhez két rendfokozatot rendszeresítenek, a beosztás mindkettővel betölthető. Ugyanezek a beosztások az általános előmeneteli rendbe tartoznak, a rendfokozati előmenetel adott beosztáson „belül” történik – meghatározott idő leteltével nyílik meg a lehetőség a magasabbik rendfokozatba előlépésre. A különbség az alapilletmény meghatározásában van: míg a kezdő beosztások esetén a katona viselt rendfokozata határozza meg nagyságát, a kettős rendfokozattal rendszeresített – jellemzően magasabb, vezetői – beosztások esetén a magasabb rendszeresített rendfokozat szerinti, nem pedig viselt rendfokozata szerinti illetményre jogosult a katona.

7.6. A szolgálati idő szerepe az előmenetelben (a várakozási idők)

Az idő múlásán, a szolgálati idő növekedésén (senioritáson) alapuló előmenetel szerepe a katonai előmenetelben is megjelenik, de részben más megközelítésű, mint más közzszolgálati hivatásrendek rendszereiben.⁷⁰

A *beosztásban* történő előmenetel az egyén teljesítményén alapul, a szolgálati idő múlása mint szükséges, de nem elégséges feltétel jelenik meg, a kötelező várakozási idő fogalmában. A kötelező várakozási idő azt határozza meg, hogy legalább mennyi időt szükséges eltölteni egy rendfokozatban ahhoz, hogy lehetőség nyíljon a magasabb rendfokozatba történő előléptetésre. Mivel az általános előmeneteli rendű beosztások esetén a viselt rendfokozat és a beosztás kapcsolata szoros, jellemzően a magasabb beosztásba történő kinevezéssel járhat együtt⁷¹ magasabb rendfokozatba történő előléptetés. Speciális előmeneteli rendű beosztások esetén azonban adott beosztáson belül is történik előléptetés, amennyiben a kötelező várakozási idő eltelt (és a beosztáshoz rendszeresített elérhető legmagasabb rendfokozat azt lehetővé teszi).

A szolgálati időnek van egy sajátos szerepe is a katonai előmeneteli rendszerben, ami a 2002-ben bevezetett régi Hjt.-vel jelent meg: ez a maximális várakozási idő. A maximális várakozási időhöz szorosan köthető az úgynevezett „felfelé vagy kifelé” elve, aminek célja az előmeneteli rendszer dinamikájának fenntartása. A maximális várakozási idő az általános előmeneteli rendbe tartozó beosztásokhoz kerül meghatározásra. Amennyiben a katona maximális várakozási ideje rendfokozatában letelt és nem kerül magasabb rendfokozatba előléptetésre, valamint maximális várakozási ideje nem kerül meghosszabbításra,⁷² beosztásában nem foglalkoztatható tovább, jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni.

⁷⁰ A Hjt. 87. § (1) bekezdés hangsúlyosan a teljesítményértékelés eredményéhez köti az előmenetelt. A teljesítményértékelés céljaul kifejezetten a hatékony (előmenetelre történő) kiválasztási rendszer működtetését jelöli meg.

⁷¹ Kötelező várakozási idő mindegyik előmeneteli rendben megjelenik, de nem minden rendfokozat esetén.

⁷² Hjt. 86. § (3) bekezdés a HVKF részére ad lehetőséget a várakozási idő – esetenként legfeljebb 5 évvel történő – meghosszabbítására.

Az általános előmeneteli rendbe tartozó beosztásoknál az egyes rendfokokban el-tölthető kötelező és maximális, a speciális előmeneteli rendbe tartozó és a legénységi beosztásoknál az egyes rendfokozathoz tartozó kötelező várakozási időket a Hjt. határozza meg.⁷³

Az illetményrendszer oldaláról megközelítve a szolgálati időt, azt alapvetően a honvédelmi szolgálati díj eltelt szolgálati időtől függően növekedő összege ismeri el elsődlegesen. Az illetmény meghatározó elemében, az alapilletményben – a besorolásban – csak a speciális előmeneteli rendű beosztások esetén van szerepe (amíg el nem éri a katona rendfokozatban a beosztásában elérhető legmagasabb rendfokozatot) a szolgálati időnek.

7.7. Az előmenetel általános feltételei

Az előmenetel általános feltételei az alábbiak:

- a megfelelő betölthető magasabb beosztás;
- a viselt rendfokozathoz előírt kötelező várakozási idő letöltése;
- a magasabb beosztáshoz, valamint az ehhez kapcsolódó rendfokozathoz meghatározott iskolai végzettségi, szakképzettségi, szakképesítési és egyéb munkaköri követelménynek való megfelelés, az egészségi, a pszichikai és a fizikai, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság;
- az elméleti és a gyakorlati teljesítmények alapján magasabb beosztás betöltésére való alkalmasság, valamint a miniszteri rendeletben meghatározott esetekben vezetői gyakorlati tapasztalat;
- az állomány tagjának előmeneteli rangsorolása; és
- meghatározott szintű teljesítményértékelés.

A legénységi állomány előmenetelének feltételei részben térnek el a fentiekől. Magasabb beosztásba az alábbiaknak való megfelelés esetén nevezhető ki a katona:

- a megfelelő betölthető magasabb beosztás;
- a magasabb beosztáshoz, valamint az ehhez kapcsolódó rendfokozathoz meghatározott iskolai végzettségi, szakképzettségi, szakképesítési és egyéb munkaköri követelménynek való megfelelés, az egészségi, a pszichikai és a fizikai, valamint a nemzetbiztonsági alkalmasság;
- meghatározott szintű teljesítményértékelés.

Magasabb rendfokozatba a legénységi állományú katona pedig akkor léptethető elő, ha várakozási ideje letelt és megfelelő szintű teljesítményértékeléssel bír.

⁷³ Hjt. 4. számú melléklete.

7.8. A minősítő vizsga

A minősítő vizsga az új katonai életpályában jelent meg, a tiszti és altiszti állománycsoport meghatározott rendfokozatú tagjai⁷⁴ számára az éves teljesítményértékelés mellett – annak mintegy kiegészítéseként – a rendfokozatban és a beosztásban történő előmenetel alapvető feltétele.⁷⁵ A minősítő vizsga nem kötelező jellegű, de hiányában a katona nem léphet magasabb rendfokozatba, nem kerülhet kinevezésre magasabb beosztásba.

A minősítő vizsga rendfokozatonként differenciált, az általános katonai ismereteket mérő vizsga, aminek célja a magasabb rendfokozati szinthez tartozó általános katonai ismeretek megszerzése, fejlesztése, megújítása, a bekövetkezett változások követése. A minősítő vizsga önkéntessége mint az előmenetel egyik feltétele, az egyéni kezdeményezésen alapuló előmenetel elvének megjelenését hivatott megjeleníteni.

7.9. Az előmenetel tervezése

Az előmenetel tervezésével összefüggésben alapvető változás volt a régi Hjt. bevezetésekor egy, a korábbiaknál centralizáltabb tervezési rendszer alkalmazása. A centralizált előmenetel-tervezés a Magyar Honvédség központi személyügyi szerve felelősségi körébe tartozik.

Az előmenetel tervezése szoros kapcsolatban áll a teljesítményértékeléssel, aminek célja az előmenetel objektivitásának biztosítása, az egyéni kezdeményezésen és a vezetői elgondoláson alapuló hatékony kiválasztási rendszer működtetése.

Általános előmeneteli rendbe tartozó szolgálati beosztásokban a kötelező várakozási idő leteltét követően, valamint speciális előmeneteli rendbe tartozó szolgálati beosztásokban a rendszeresített rendfokozat elérését követően a tiszti és az altiszti állomány tagja előmenetelre tervezhető, ha

- legalább „B” teljesítményszintű teljesítményértékeléssel és
- sikeres (és érvényes) minősítő vizsgával is rendelkezik.

A központi személyi szervnek az előmenetel tervezésével összefüggő feladata rendkívül komplex. Munkája során a fenti feltételeknek megfelelő katonák előmenetelének tervezését végzi az üres, illetve az előmenetellel összefüggésben megüresedő beosztások figyelembevételével úgy, hogy ezzel párhuzamosan a tárgyévben tanulmányait befejező honvéd tisztjelöltek, honvéd altisztjelöltek szolgálati beosztását is tervezi.

A legénységi beosztások előmenetel-tervezése helyi (katonai szervezet) szinten folyik.

7.10. A tiszti, altiszti és legénységi előmenetel kapcsolódása

A legénységi állomány feltöltése külső toborzás útján, közvetlenül a munkaerőpiacról történik, előmeneteli rendszerük, pályamodelljük szervesen kapcsolódik az altiszti pályá-

⁷⁴ Hadnagy, főhadnagy, százados, őrnagy, valamint őrmester, törzsőrmester, főtörzsőrmester, zászlós. A legénységi állomány esetében nincs minősítő vizsga.

⁷⁵ Lásd Tankönyv 9. fejezet: Képzés, továbbképzés a közszolgálatban.

modellhez. A kapcsolódást az adja, hogy az altiszti pályakezdő beosztások egy jelentős körében elvárt, hogy az azt betöltő katona már katonai szakmai ismeretekkel, tapasztalatokkal rendelkezzen, így az altiszti állomány egyik meghatározó toborzási bázisa a legénységi állomány. Ez visszaköszön az utóbbi teljesítményértékelésében is, ahol az értékelőlap egyik minősítése az altiszti tanfolyamra való vezénylést tartalmazza. Míg a legénységi állomány előmenetelének szerves része az altiszti pályára történő átlépés,⁷⁶ addig a tiszti állománycsoportba, karrierpályára történő átlépés nem képezi szerves részét az altiszti pályamodellnek a két állománycsoport eltérő feladatai miatt. Ennek megfelelően az illetményrendszerben a legmagasabb legénységi beosztáshoz tartozó alapilletmény sem éri el a legalacsonyabb altiszti alapilletményt (az előmenetel folyamatos motivációjának fenntartása érdekében), de a hosszabb szolgálati idővel rendelkező, nagy tapasztalattal rendelkező és magasabb rendfokozatú altisztek illetménye eléri, sőt meghaladhatja egy pályakezdő tiszt illetményét.⁷⁷

7.11. Az előmeneteli rendszerrel szembeni kihívások

A Honvédség előmeneteli rendszere egy zárt karrierrendszer jegyeit hordozza magán. Ezek előnyei között megfogalmazható a kiszámítható pályakép, a bizonyos szempontokból garantált előmenetel, az ezzel párhuzamosan, folyamatosan emelkedő illetmény stb., amelyek a katonai előmeneteli rendszerben is megjelennek. Az előnyök mellett azonban felmerülnek azok a hátrányok is, amelyek az ilyen rendszer merevsége miatt – kötelező várakozási idők, centralizált előmenetel-tervezés időigényessége és komplexitása, hosszú képzési idők – a munkaerőpiac részévé vált Magyar Honvédség számára kihívásokat jelentenek.

A jelen és az elkövetkező időszak feladata e kihívásokra olyan válaszokat megfogalmazni, amelyek eredményeként az előmeneteli rendszerben a rugalmasság és a tervezhetőség megfelelő egyensúlya alakul ki úgy, hogy az egy a katonai pálya egészére megfelelő motivációt és előmeneteli lehetőséget kínál, a teljesítményt és a tapasztalatot figyelembe vevő pályaképet, életpályát kínáljon a katonai hivatást választók számára.

⁷⁶ Mivel az altiszti beosztások érettségi iskolai végzettséghez kötöttek, így az érettségivel rendelkező legénységi állományúak részére.

⁷⁷ A szolgálati időt elismerő honvédelmi szolgálati díj figyelembevételével.

Vákát oldal

8. Díjazás – a katonai illetményrendszer

A katonák sajátos közszolgálatot látnak el, a katonai pálya a közszolgálati életpálya részét képezi. A katonai pálya megtartó- és vonzerejét a hagyományos katonai értékeket és a teljesítményt elismerő, társadalmi megbecsülést nyújtó, kiszámítható és tervezhető életpálya és pályakép biztosíthatja.

Az életpálya elismeri azt a különleges közszolgálatot, amelynek keretében az állomány tagja vállalja az élet feláldozását is magába foglaló elkötelezettséget, továbbá a szolgálat érdekében lemond állampolgári jogai egy részéről. A katonai illetmény-, illetve juttatási rendszernek komplex egészet kell alkotnia a pályamoddellel, ahhoz szorosan kell illeszkednie, ugyanakkor igazodnia kell a közszolgálat, más fegyveres szervek, illetve a társadalmi vonatkoztatási csoportok juttatási rendszereihez úgy, hogy elismerje a katonák más jogviszonyokban foglalkoztatottakhoz képest jelentkező sajátosságait is.

8.1. A katonai illetményrendszer jellemzői

A katonák – más közszolgálati jogviszonyban állókhoz hasonlóan – szolgálati viszonyuk alapján az állományba vételtől szolgálati viszonyuk megszűnésének napjáig illetményre jogosultak. A katonai illetményrendszer – ahogy a magyar közszolgálati hivatásrendek is – egy zárt jellegű közszolgálati struktúra díjazási rendszere. Ennek megfelelően az illetménnyel összefüggő szabályok jogszabályokban rögzítettek, nem a felek megállapodásának függvénye.

A katonai illetményrendszer jellemzője a munkaköralapú jelleg: alapvetően a beosztásokon, az azokhoz tartozó rendfokozatokon alapul. Egy beosztáshoz meghatározható a rendfokozat, így az adott beosztáshoz tartozó juttatásokat jellemzően a rendszeresített rendfokozat határozza meg. A senioritás, a kormánytisztviselői karrierre jellemző, az életpályán való korcsoportos előrehaladás közvetlen – a várakozási időközön keresztül – jelenik meg, az (alap)illetmény legmarkánsabb funkciója az adott beosztáshoz tartozó felelősség elismerése.

A katonai szolgálat sajátosságai mellett az illetményrendszer kiemelten, mind a tiszt, mind az altiszti rendfokozati állománycsoportban elismeri a vezetői felelősséget, illetve ezenfelül a szakértővé válást, az úgynevezett „horizontális karriert” is. A katonai pálya nemcsak a katonai hierarchiában történő klasszikus „felfelé” irányuló (vertikális) mozgást ismeri el, hanem megjelenik a kis létszámú professzionális haderőkben egyre jellemzőbbé váló horizontális karrierútnak, a „szakértővé” válásnak a lehetősége is. Ez valamennyi állománycsoport esetében kialakításra került, a legénységi állomány, az altisztek és tisztek esetében egyaránt.

Ugyanakkor az illetményrendszer a katonai pálya egészére illetménynövekedést biztosít. A folyamatos illetménynövekedés lehetőségét a szolgálati idő és a szakértői karrierút

elismerése teremti meg. A szolgálati idő elismerésével az illetmény emelkedik akkor is, ha a katonai pálya adott szakaszában nem kerül sor beosztásban történő előrelépésre.

A szolgálatvállalással járó illetmény nagyságának meghatározásánál a katonai illetményrendszer figyelembe veszi az anszenitást, az iskolai végzettséget, szakképzettséget, az alkalmazó szerv jellegét, a betöltött munkakört és a nyújtott teljesítményt is, ezen belül a leghangsúlyosabban a betöltött munkakör helyét, szerepét a szervezeten belül. Ugyanakkor – ezeken a tényezőkön túlmutatva – egy nyílt közszolgálati rendszerre jellemző elemek is megjelennek az illetményrendszerben, amelyek kifejezetten a munkaerőpiaci hatásokra történő reagálást, azok ellensúlyozását hivatottak szolgálni annak érdekében, hogy a Magyar Honvédség versenyképes és vonzó munkáltatóként jelenthessen meg.

8.2. A katonai illetményrendszer

Az illetmény összetevői és az azt meghatározó tényezők az alábbiak.

- *Alapilletmény:* a beosztás szintje, értéke, az ezzel járó felelősség, a szervezeti hierarchiában betöltött szerepe határozza meg. A vezetői és beosztott munkakörökre vonatkozó illetmények elkülönülnek egymástól.
- *Honvédelmi szolgálati díj:* mértékét a katonai szolgálati idő, illetve a megszerzett szakértői fokozat határozza meg.
- *Pótlékok:* a katonai pálya sajátosságát nem a pótlékok, hanem az alapilletmény és a honvédelmi szolgálati díj ismeri el. A pótlékok jellemzően eseti jellegű, fokozott igénybevételhez és veszélyhez, sajátos felkészültséghez kötődő juttatások.
- *Kiegészítő illetmény:* egyes illetményelemek garantálására meghatározott esetekben.

Nem az illetmény részét képezi, de funkciójánál fogva szorosan kapcsolódik hozzá az úgynevezett teljesítményjuttatás, aminek funkciója a kimagasló teljesítmény, többlet- és eredményes szolgálati feladatok, illetve a katona életútjának elismerése.

8.2.1. Az alapilletmény

Az alapilletményt a beosztás szintje, szervezeti értéke határozza meg. A beosztás szintjét a szervezeti hierarchiában elfoglalt helye, az ahhoz rendszeresített rendfokozat fejezi ki. Az alapilletmény összegét az ahhoz meghatározott szorzószám és a mindenkori honvédelmi illetményalap szorzata adja.

Tekintettel a haderőkben a rendfokozat kiemelt jelentőségére, a beosztás és a rendfokozat sajátos viszonyára, húsz besorolási kategória került kialakításra. Emellett a haderő vezetési struktúrájának megfelelően a vezetési szinteket – csapat-, közép-, felső vezetési szint –, illetve a beosztás vezetői vagy beosztotti jellegét hat besorolási osztály hivatott kifejezni. Az alapilletmények mértéke úgy lett meghatározva, hogy az azok közötti egymáshoz viszonyított különbség ösztönözze a folyamatos előmenetelt.

Az alapilletmény elismeri a vezetési szintet és a vezetői felelősséget is. A vezetői (irányítói) beosztások körébe az altisztí rajparancsnok-helyettesi szinttől egészen a felső vezetők körébe nem tartozó, tábornoki rendfokozattal rendszeresített beosztási szintig terjedően

tartoznak a vezetői, parancsnoki típusú beosztások. Vagyis az ezeket betöltő altisztek irányítói felelőssége is külön elismerésben részesül.

A viselt rendfokozattól csak a pályakezdő (örmester-törzsörmester, hadnagy-főhadnagy), illetve a speciális előmeneteli rendű beosztásokban függ az alapilletmény.

A speciális előmeneteli rendbe tartozó beosztások esetén a katona illetménye az adott beosztáshoz rendszeresített elérhető legmagasabb rendfokozatnál eggyel alacsonyabbhoz járó illetmény mindaddig, míg a katona nem a beosztásban elérhető legmagasabb rendfokozatot viseli.


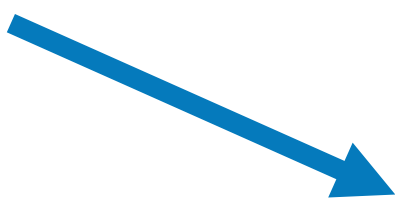
A szerződéses szolgálati jogviszony első évében a legénységi állományú katona is a közkatona illetményére jogosult, majd ezt követően a beosztáshoz rendszeresített rendfokozat szerinti alapilletményre. A legénységi beosztások is többszintűek: az alapilletmény itt is – kivéve a közkatonákat – a beosztás szintje alapján jár.

8.2.2. A honvédelmi szolgálati díj

Az illetményrendszerben önálló elemként jelenik meg a „katonai szolgálattal járó legnagyobb áldozatvállalást erkölcsileg és anyagilag elismerő” honvédelmi szolgálati díj. A honvédelmi szolgálati díj rendszere az alábbiakban foglalt szempontok szerint került kialakításra:

- már a szolgálati viszony kezdetekor minden hivatásos és szerződéses állományú katona jogosult rá,
- összegét egy szorzószám (honvédelmi szolgálati díj szorzószáma) és az illetmény-alap szorzata határozza meg,
- a honvédelmi szolgálati díj összegét a szolgálati idő, valamint az oldalirányú karrier során elért fokozat alapján határozzák meg.

A szolgálati idő és a horizontális karrierfokokozatok összefüggését mutatja az alábbi ábra:

Szolgálati idő (év)		Horizontális karrier fokozatai			
		1	2	3	4
2					
4					
6					
...					
...					
...					

4. ábra

A szolgálati idő és a horizontális karrierfokokozatok összefüggése

Forrás: a szerző szerkesztése

8.2.3. Az illetménypótlékok

Az illetménypótlékok alapvetően a veszélyhez és a fokozott igénybevételhez, illetve a sajátos felkészültséghez, a kockázatvállaláshoz és a nemzetközi szerepvállalásokon alapuló idegennyelv-használathoz kötődnek.

Az illetményrendszerben a pótlékok rendszere – illetménypótlékkal elismert tevékenységek szerint csoportosítva – az alábbi:

- veszélyességi illetménypótlékok (például tűzserész tevékenység, ejtőernyős ugrás),
- fokozott igénybevételt elismerő pótlékok (például készenlét, ügyelet, gyakorlat),
- a nyelvtudás elismerő pótlék (STANAG 6001 pótlék),
- a munkaerőpiaci pótlék,
- területi pótlék (csak a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat állománya részére, a sajátos kockázatvállalás, illetve a titkosszolgálati tevékenység elismerésére).

A pótlékok lehetnek rendszeresek, vagy eseti jellegűek.

Sajátos funkcióval bír a *munkaerőpiaci pótlék*. Ahogy megállapítottuk, a Honvédség illetményrendszere egy zárt jellegű közzolgálati struktúra díjazási rendszere. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy viszonylag merev, vagyis az egyes beosztási szintekhez (rendfokozatokhoz) tartozó illetmények rendszere nehezen tükrözi a „civil” munkaerőpiacon mutatkozó tendenciákat. Ennek a viszonylag merev illetményrendszernek a kellő rugalmasságát a munkaerőpiaci pótlék teremti meg. Célja a területi, illetve szerkezeti munkaerőpiaci hatások, továbbá a Honvédség szempontjából kiemelt jelentőségű felkészültség, magasabb szakmai követelmény vagy szakmai irányítói felelősség kompenzálása (például hiányszakmák).

Nem az illetményrendszer részét képezi, de ahhoz illeszkedő, ugyancsak a munkaerőpiaci rugalmasság megteremtését célzó juttatási forma a szolgálati viszony fenntartására vonatkozó megállapodással elérhető díjazás. A jogintézmény célja, hogy a hivatásos és szerződéses állomány fokozott munkaerőpiaci hatásoknak kitett tagjával a Honvédség megállapodást köthessen díjazás ellenében annak érdekében, hogy az állomány tagja vállalja, hogy szolgálati viszonyát meghatározott (legfeljebb 10 év) időtartamig nem szünteti meg.

8.3. Illetményjellegű és egyéb juttatások, költségtérítések

A határozott időre létrejövő szerződéses jogviszonyhoz, azon belül is a *legénységi állományhoz* tartozó sajátos juttatás a *szerződés-hosszabbítási díj* – ami, mint a neve is mutatja, a szerződéses jogviszony fenntartását hivatott ösztönözni. A szerződés-hosszabbítási díj rendeltetése, hogy a legénységi állomány tagjait az eredetileg vállalt szolgálati idő leteltekor újabb szolgálati évek vállalására ösztönözze.

A szerződés-hosszabbítási díj mértéke a Honvédség számára optimális legénységi szolgálati időig emelkedik, majd ezt követően csökkenő mértékű díjazással ösztönzi a szolgálat vállalását. Az optimális szolgálati idő hossza a legénységi beosztások esetében fontos tényező; a fizikai erő és állóképesség figyelembevételével kellett meghatározni, így jelenleg 18 év szolgálati idő után a juttatás összege már csökken.

Ugyancsak a szerződéses legénységi állományhoz köthető az ügynevezett vissza-illeszkedési támogatás, aminek célja a pályaelhagyó állománytagok munkaerőpiaci reintegrációjának támogatása. A visszailleszkedési támogatás a végkielégítéshez hasonló sávos mértékrendszer figyelembevételével kerül megállapításra.

Ugyancsak *sajátos* juttatási forma az önkéntes tartalékos szolgálat vállalását ösztönző juttatások.

A tiszti és altiszti állomány azonos mértékben jogosult a *jubileumi jutalom és a végkielégítés* intézményére – függetlenül attól, hogy hivatásos vagy szerződéses jogviszonyban állnak.

Az egyéb juttatások közé tartozik még a napidíj, a repülőhajózók és az ejtóernyősök egy-szeri (földi beosztásba helyezéssel összefüggő) juttatása és a katonák természetbeni ellátása.

A juttatások között ki kell emelni a *lakhatástámogatási rendszert*, ami az ügynevezett helybenlakási kötelezettség elősegítését szolgáló támogatási formákat foglalja magába.

Ebbe a körbe tartoznak a szolgálattal összefüggő kiadásokra vonatkozó költségtérítések, a kegyeleti gondoskodás és az egyéb juttatások.

Vákát oldal

9. Jogok és kötelezettségek a katonai szolgálati viszonyban

Amikor a Honvédség a katonai szolgálatra jelentkezővel szolgálati viszonyt létesít, azaz állományba veszi, akkor a felek egymással szemben *kölcsönösen kötelezettségeket vállalnak, illetve jogokat szereznek*. Általánosságban elmondhatjuk, hogy a feleket megillető, illetve terhelő jogok és kötelezettségek egymás párjai: az egyik felet terhelő kötelezettség a másik fél joga és megfordítva. A szolgálati viszony fennállása során *e jogok és kötelezettségek egyensúlya és kölcsönös érvényre juttatása mindkét fél érdeke*. Egyértelmű, hogy ezen érdekközösség sérülése, illetve felbomlása a jogviszony megszűnéséhez vezet(het).

A versenyszférában és a közszférában igen nagy különbség figyelhető meg abban, hogy a felek mekkora mozgásterrel rendelkeznek a köztük lévő kapcsolatrendszerrel összefüggő jogok és kötelezettségek (ki)alakításában. Míg a munkajogi szabályozás több kérdéskörben is – az eltérés módjának meghatározásával – megengedi a felek eltérő megállapodását (diszpozitivitás), ezzel szemben a katonai szolgálati jogban ilyen lehetőséget csak kivételes esetekben⁷⁸ találunk (kógens jelleg). Közös elem azonban, hogy ezek megtartását – kérelemre vagy hivatalból – különböző szervek – például felettes honvédségi szervezetek, közigazgatási szervek, hatóságok, bíróságok – ellenőrzik.

E részben a katonai szolgálattal járó jogokat és kötelezettségeket mutatjuk be. E jogokat és kötelezettségeket igen különböző tárgykörű és dinamikusan változó törvényekben és végrehajtási szabályokban követhetjük nyomon. A *katonák* – a közszolgálati dolgozókhoz hasonlóan az állami kényszerrel ellátott alapfeladataikra figyelemmel – *bővebb kötelezettségekkel és jogosultságokkal* rendelkeznek, mint a magánszférában alkalmazott munkavállalók. A katonák egyes jogai és kötelezései *többé-kevésbé megegyeznek* más közszolgálati dolgozóéval, azonban a katonai szolgálati viszony közszférán belüli sajátosságaira figyelemmel *egyes esetekben meghaladják* azokat. Tovább árnyalja a képet, hogy a honvédek – katonai szolgálati viszonyuk jellegére figyelemmel – *egymáshoz képest is igen különböző jogokkal rendelkeznek és kötelezettségekkel tartoznak*.

9.1. A katonai szolgálati viszony létesítése

Korábban már említettük, de a szoros tartalmi összefüggésre figyelemmel ismételtelen kiemeljük, hogy – a békeidőszaki hadkötelezettség megszűnésére figyelemmel, más foglalkoztatási jogviszonyokhoz hasonlóan – a katonai szolgálati viszony létesítése is önkéntes, azaz nem hatósági jellegű akttal (sorozás), állami kényszerrel létesül. A jelentkező mérlegelheti a szolgálati viszonyból rá háruló terheket és kockázatokat, valamint ezek ellentételezéseként

⁷⁸ A hatályos szabályozás mindössze három esetben teszi ezt lehetővé: más szerves megállapodás feltételrendszere (Hjt. 52/A. §), közös megegyezéssel történő jogviszony-megszűntetés (Hjt. 60. §), tanulmányi szerződés (Hjt. 89. §).

biztosított előnyöket, s ennek eredményeképpen – a korábban jelzett tilalmi időszakok (például veszélyhelyzet időtartama) kivételével – jogviszonyát bármikor megszüntetheti. Ennek megfelelően a katonai szolgálati viszony létesítésének hátterében is a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, illetve elsődlegesen a *közhivatal viseléséhez való jog* áll.⁷⁹

Az *alkalmazáshoz való jog* természetesen a katonák esetében is a jogegyenlőséget garantálja, de nem jelenti azt, hogy bárkit – aki katonai szolgálatra jelentkezik – állományba kell venni és ki kell nevezni. A jelentkezőknek ugyanis meg kell felelniük a *jogviszonylétesítés általános és különös feltételeinek* – így különösen az állampolgárság,⁸⁰ a cselekvőképesség, a büntetlen előélet, a megfelelő egészségi, fizikai és pszichikai alkalmasság, a korhatár,⁸¹ az iskolai végzettség, szakképzettség előírásainak –, vagy például ha a munkáltatói jogkört gyakorló döntése alapján a megüresedett vagy a megüresedő szolgálati beosztás betöltése pályázati eljárással történik, a szolgálati beosztás csak olyan személlyel tölthető be, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt (kiválasztás).

Hangsúlyozandó, hogy az *alkalmassági előírások egyben jogviszonyfenntartási peremfeltételek* is, vagyis ezek hiányában a katonai szolgálati viszony megszűnik (például halál, öregségi nyugdíjkorhatár betöltése, lefokozás, büntetés) vagy azt meg kell szüntetni (például beosztásra vagy katonai szolgálatra való alkalmatlansági felmentési okok).

A jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan fontos az *eskütételi kötelezettség*, mert bár az eskü elsődlegesen nem jogi fogalom (elmaradása azonban érvénytelenségi ok), ám a rendőrök, a katonák és a kormánytisztviselők esetében ez az állam iránti lojalitás kinyilvánításaként kiemelkedő jelentőséggel bír.⁸² A tényleges állomány tagja a katonai szolgálat megkezdésekor honvéd esküt, az állomány tagja az első tiszti vagy az első altiszti rendfokozatba történő kinevezésekor tiszti vagy altiszti esküt tesz, amivel Magyarországhoz, az Alaptörvényhez és a nemzethez fogad hűséget, önfeláldozást, bátorságot, előljárói parancsainak engedelmisséget, illetve alárendeltjeivel szemben emberséget és felelősséget vállal. Sajátos a Honvéd Koronaőrseg tagjainak esküje, akik a Magyarország alkotmányos folytonosságát megtestesítő Szent Korona védelmét és őrzését vállalják, kiemelve az erkölcsi feddhetetlenségre törekvést, bajtársi szellemiséget, példamutató becsületet.

⁷⁹ Lásd Alaptörvény XXIII. cikk (8) bekezdés.

⁸⁰ Az AB a közhivatal-viseléshez való jog korlátozhatósága körében értékelte és megsemmisítette a régi Hjt. kizárólagos magyar állampolgárság követelményét, így a kettős vagy a többes állampolgár szolgálatvállalásának kizártságát. Megállapította, hogy az nem lehet a jelentkező rátermettségének, szakmai tudásának és képzettségének mércéje, az érintett lojalitása és így rátermettsége egyetlen vagy döntő bizonyítéka. A nemzetbiztonsági kockázatra épített érvelést nem tekintették döntő jelentőségűnek, mert az a kizárólag magyar állampolgárságú személyeknél sem zárható ki, illetve ha a tervezett beosztás ellátása nemzetbiztonsági vizsgálatához nem kötött, akkor az erre alapított állampolgársági korlátozás eleve szükségtelen. Lásd 52/2009. (IV. 30.) AB határozat.

⁸¹ Jelenleg nincs a katonai szolgálat vállalásának az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző felső határa. A korábbi belépési életkori határ (47 év) a szolgálati nyugdíjjogosultsággal függött össze, és a katona jogos érdekét szolgálta, mert ennek hiányában a katona szolgálati viszonyát a felső korhatár elérésekor nyugdíj nélkül kellett volna megszüntetni.

⁸² Lásd 47/2009. (IV. 21.) AB határozat „Ugyanis a szabályozás nem valamely vallási közösség belső életére, szertartásaira vonatkozik, hanem egy világi, állami ünnepélyes ceremónián való részvételle. A közhivatal viselése, a köztisztviselői jogállás többletkötelezettséggel és -felelősséggel jár: az állam és az alkotmányos rend iránti hűséget feltételezi, továbbá az állam szolgálatát igényli. Az eskütétel mindenekelőtt ezt a többletkötelezettséget jelképezi, amely nem tartalmazza világnézet kinyilvánítását vagy annak mellőzését. (Hasonlóan a köztársasági elnök és a Kormány tagjainak Alkotmányban előírt eskütételéhez.)”

Kapcsolódó *további munkáltatói jogok, kötelezettségek* különösen:

- próbaidő kikötése,
- alapképzésre kötelezés vagy ez alóli mentesítés (lásd később részletesen),
- szolgálati idő megállapítása,
- szolgálati viszony lényegi elemeire kiterjedő tájékoztatási kötelezettség,
- munkaköri leírás elkészítése, átadása.

9.2. Az alapvető jogok korlátozása

Az államnak tiszteletben kell tartania és védenie kell az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait.⁸³ Bár a katonai szolgálati viszony lényegi eleme egyes alapvető jogok korlátozása, ez azonban *nem korlátlan és öncélú*, mert erre kizárólag *a honvédelem nemzeti ügye érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben*, az elérni kívánt *céllal arányosan*, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával kerülhet sor.

A Honvédség feladatainak végrehajtása a katonától a közszolgálat egyéb területeihez képest nagyobb áldozatvállalást követel meg, mert *a honvéd eskü letételével* végső soron *az élete feláldozásának kockázatát* vállalja: törvényben 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. Egyes szolgálati feladatok végrehajtása során azonban a katona végszükségre nem hivatkozhat.⁸⁴ Az eskü „élet feláldozására” vonatkozó része azonban 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 kötelezettségének teljesítése során kerül az életét veszélyeztető helyzetbe.⁸⁵

Az élethez és a testi épséghez kapcsolódóan alapvető jelentőségű, hogy a beteg szabadon eldöntheti, kíván-e egészségügyi ellátást igénybe venni, és az ellátás során mely beavatkozások elvégzéséhez járul hozzá, illetve melyeket utasítja vissza. Mindezen egyéni szintű jogokkal szembeállítható a közösség joga a betegségek, fertőzések megelőzésére, terjedésének megakadályozására, és ennek érdekében az ellátás tűrésének kikényszerítésére vonatkozóan.⁸⁶ Időről időre mind ágazati, mind társadalmi szinten felmerül, hogy kötelezhető-e bárki is akarata, meggyőződése ellenére védőoltásra. Figyelemmel az oltások elmulasztásának következményeire, így egyes fertőző betegségek, valamint egészséget és biztonságot veszélyeztető biológiai kóroki tényezők kockázatának elkerülése érdekében – így különösen a külföldi szolgálat végrehajtása során – a katonák *kötelező védőoltásának van helye*, aminek – szűk kivételekkel – az állomány tagja *köteles alávetni magát*, és elmaradása *fegyelmi felelősség* körében értékelhető.

A honvéd jogállás az élet és a testi épség megőrzéséhez való jogon túl a Honvédség társadalmi rendeltetésére figyelemmel és feladatainak megvalósítása érdekében korlátozza *a szabad mozgás és a tartózkodási hely szabad megválasztásához való jogát* is. Az állomány

⁸³ Lásd Alaptörvény 1. cikk (1) bekezdés.

⁸⁴ Lásd Hjt. 17. §.

⁸⁵ Lásd 46/1994 (X. 21.) AB határozat.

⁸⁶ Lásd 39/2007. (VI. 20.) AB határozat.

tagja ugyanis tartózkodási helyét a szolgálati helye szerinti településen, vagy annak vonzaskörzetében választhatja meg. Ez az *úgynevezett helyben lakási kötelezettség*, amitől eltérést a parancsnok engedélyezhet előzetesen, írásban. A Honvédség által működtetett lakhatástámogatási rendszer – így például a bérlakás juttatása, a szálló-, a garzon- és a laktanyai elhelyezés – ennek megfelelően nem szociális alapú, hanem a szolgálati érdekek érvényesülését és a helyben lakási kötelezettség elősegítését szolgálja. E jogkorlátozás körében említhetjük még, hogy az állomány tagja

- köteles külföldre utazását a munkáltatónak bejelenteni;
- szolgálati, szolgálatteljesítési helyét a honvédségi szervezet szolgálati rendjében megállapított esetekben és módon hagyhatja el;
- köteles bejelenteni a szolgálatteljesítési időn kívüli elérhetőségét;
- tartózkodási helyéről a szolgálati helyére – különösen indokolt esetben szabadsága, szolgálatmentessége idején is – visszarendelhető;
- személyes szabadsága különleges művelési kiképzések, gyakorlatok alkalmával előzetes írásbeli beleegyezés alapján a kiképzés céljának elérése érdekében a szükséges mértékben és ideig, de összefüggően legfeljebb 96 óra időtartamban korlátozható.⁸⁷

A katonai rend és fegyelem biztosítása érdekében a katonairendész-járőr *korlátozhatja az állomány tagjának személyes szabadságát*, továbbá az állomány tagját igazoltathatja és előállíthatja, ha az állomány tagját bűncselekmény, szabálysértés vagy súlyos fegyelemsértés elkövetésének megalapozott gyanúja terheli, vagy ilyen cselekmény elkövetése közben tetten érték. Mindazonáltal *szükséges és arányos mértékű kényszerítő eszköz* alkalmazható az állomány tagjával szemben az előállítás helyszínének önkényes elhagyása, vagy ennek megkísérlése, továbbá a katonairendész-járőr jogos intézkedésének való ellenszegülés esetén.⁸⁸

A közbizalom, a közérdek elsődlegessége, illetve a parancs feltétlen végrehajtása érdekében korlátozásra kerül a *szabad véleménynyilvánításhoz való alapjog* is. A katona

- a parancsot nem bírálhatja, arról jog- és érdekérvényesítő tevékenysége körén kívül véleményt nem mondhat;
- a szolgálati rendet és a fegyelmet sértő nyilatkozatot nem tehet;
- sajtónyilvánosság igénybevételével hivatalos eljárásban magánvéleményt nem nyilváníthat;
- nem terjeszthet, és nem hozhat nyilvánosságra a szolgálati rendet és fegyelmet veszélyeztető sajtóterméket, ilyen tartalmú kiadványt, plakátot, hirdetményt, emb-lémát, más szöveges vagy képi adatot;
- amennyiben azt a honvédelmi miniszter utasításában megtiltja, internetes felületen, magánszemélyként, magánvélemény nyilvánításakor sem hozhat nyilvánosságra állományba tartozására vonatkozó adatot (így például – a rendvédelmi szervek állományához hasonlóan, illetéktelen befolyásolás, esetleges fenyegetés elkerülése, továbbá a Honvédség működésébe vetett közbizalom csorbitására alkalmas véleménynyilvánítások megelőzése érdekében – HM utasításban megtiltható lenne közösségi oldalakon foglalkoztatási adatok, illetve egyenruhás fénykép megjelentetése).⁸⁹

⁸⁷ Lásd Hjt. 25. §.

⁸⁸ Lásd Hjt. 18. § (2) és (3) bekezdés.

⁸⁹ Lásd Hjt. 23. § (1) és (3) bekezdés.

Az Alaptörvény biztosítja, hogy a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében – ideértve a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát is – együttesen felléphessenek.⁹⁰ A törvényben garantált érdekvédelmi jogok mellett korlátként jelenik meg azonban a katonák esetében, hogy *a kollektív szerződés kizárt*, és a Honvédségnél *nincs helye sztrájknak*.⁹¹

Alapjogok közé tartozik a békés gyülekezéshez való jog. A honvédségi szervezet területén azonban ez alapján *nem tartható olyan nyilvános rendezvény, amely politikai célt szolgál*, továbbá *a szolgálati feladat, a szolgálati rend és fegyelem ellen irányul* vagy azt *bírálja*, a Honvédség iránti *közbizalom megingatására alkalmas*, valamint a Honvédség feladataival *ellentétes célra* irányul.

A hadsereg működőképessége megköveteli, hogy a honvédek ne vegyenek részt a Honvédség törvényes feladataival ellentétes, továbbá a katonai szolgálattal vagy a szolgálati beosztással egyébként össze nem egyeztethető szervezetben. Erre figyelemmel az érdekösszeütközés megelőzésének sajátos formája *az egyesülési jog korlátozása*: a honvéd szolgálati viszonyának fennállása alatt ugyanis nem csatlakozhat olyan szervezethez, amelynek tevékenysége a Honvédség feladataival ellentétes. Mindehhez kapcsolódóan a katonának bejelentési kötelezettsége van, a munkáltató pedig a tagsági viszony létesítését, illetve a fenntartását megtilthatja, ha az a katonai szolgálattal vagy a szolgálati beosztással nem egyeztethető össze, a szolgálat érdekeit sérti vagy veszélyezteti.

A KNBSZ hivatásos állományának tekintetében a nemzetbiztonsági érdek fokozott érvényesülése miatt további jogkorlátozások is megjelennek:

- jognyilatkozatot csak személyesen tehet;
- a gyülekezési jog alapján szervezett rendezvényen történő megjelenési szándékát köteles a munkáltatói jogkört gyakorlónak előzetesen írásban bejelenteni, aki a részvételt megtilthatja;
- a külföldre utazásának tervezett időpontját és útvonalát, az utazás célját és útítársait, a külföldi tartózkodási helyét, a hazatérésének várható időpontját a munkáltatói jogkört gyakorlónak köteles írásban bejelenteni;
- köteles a munkáltatói jogkört gyakorlónak írásban bejelenteni a biztonsági helyzetét befolyásoló körülményeket, azok megváltozását, így például külföldi állampolgárral létesített, fenntartott kapcsolatát, a vele együtt élő személyek tekintetében beállott változást, pénzintézetnél vezetett valamennyi számláját, egymillió forintot meghaladó forgalmi értékű ingatlan és ingóság megszerzését.

⁹⁰ Lásd Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdés.

⁹¹ Kiemelendő, hogy a tilalom nemcsak a tényleges katonai állományra, hanem a teljes személyi állományra kiterjed. Ennek alkotmányos indokoltságát mondta ki az AB, és megállapította, hogy „[a] honvédség és a rendvédelmi szervek alkotmányos feladatainak hatékony ellátását csak a teljes személyi állomány munkája tudja biztosítani. Valamennyi alkalmazott a munkakörébe tartozó feladatkör ellátásával szolgálja az egész szervezetet, és ez független attól, hogy az alkalmazott milyen foglalkoztatási jogviszony keretében végzi a tevékenységét. A hivatásos szolgálatot teljesítők munkáját közvetlenül segítő köztisztviselők és közalkalmazottak sztrájkja esetén az általuk ellátott feladatok elmaradása, vagy azok teljesítésében való késlekedés jelentősen hátráltathatja a szervezetet feladatának teljesítésében, ezzel akadályozhatja az állami feladatok ellátását, az élet- és vagyonmentést, vagyis mások alapvető jogainak érvényesítését.” Lásd 88/B/1999. AB határozat.

9.3. Rendelkezésreállási és szolgálatteljesítési kötelezettség

A munkajogi szakirodalom a munkavállaló fő kötelezettségének tekinti *a rendelkezésreállási, illetve munkavégzési kötelezettséget*. Így van ez a katonák szolgálatteljesítése esetén is:

- az állomány tagja köteles *az előírt helyen és időben, szolgálatképes állapotban* megjelenni;
- szolgálatteljesítési idő kezdetén a szolgálatteljesítést megkezdeni;
- szolgálatképes állapotának *ellenőrzését* tőnni;
- szolgálati feladatait *a szolgálat érdekének elsődlegességét*, valamint a Honvédség iránti *közbizalom megóvását* szem előtt tartva, *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*;
- szolgálatteljesítés céljából *rendelkezésre állni, ór-, ügyeleti és készenléti szolgálatot* adni, valamint *túlszolgálatot* teljesíteni.

A szolgálati viszonyhoz kapcsolódó sajátos jogintézmények egyike *az úgynevezett rendelkezési állomány*. E sajátos jogintézmény a szolgálati viszony fennállása alatt olyan határozott időtartamot fed le, amikor az állomány tagja – a törvényben meghatározott különböző okból⁹² – nem tölt be a Honvédségnél szolgálati beosztást. Mindez azonban *nem jelenti* azt, hogy ennek következtében az állomány tagja *minden esetben mentesül a rendelkezésre állás és szolgálatteljesítés kötelezettsége alól*: vannak olyan élethelyzetek, amikor a munkáltató a katonát szolgálati feladatok ellátására kötelezi (például átszervezés miatti személyi tartalék), vagy például különleges jogrendben szolgálatba hívhatja (például nyugdíj előtti rendelkezési állomány).

E kötelezettségek alóli mentesülés általános esete *a szabadság igénybevétele*. Hangsúlyozzuk, hogy *a szabadság kiadása munkáltatói jog és egyben kötelezettség*.

Van néhány körülmény, aminek következtében az állomány tagja – nem büntetés jelleggel, illetményfizetés mellett, szabadság igénybevétele nélkül – *mentesül a szolgálatteljesítési és rendelkezésreállási kötelezettség alól*. Ilyen például a szolgálatra átmeneti egészségi okból alkalmatlanság esete (például egészségügyi kezelések, orvosi vizsgálatok, egészségügyi szabadsága időtartamára), egyes kötelezettségek teljesítésének idejére (például bírósági, hatósági idézés, értesítés, állampolgári kötelezettség, tűzoltói szolgálat), vagy egyéb méltányolható ok miatt indokolt távollét időtartamára. Előfordulhatnak azonban olyan nem kívánt események is, amelyeknek hatására a munkáltató *a honvéd szolgálattól való távolltartása mellett dönt* (úgynevezett szolgálati beosztásból felfüggesztés). Ilyenkor a katona szolgálati beosztásával járó jogait nem gyakorolhatja, szolgálati fegyverét és a szolgálati okmányait köteles leadni, a honvédségi szervezet területére csak engedéllyel léphet be, illetménye részlegesen megvonásra kerül.

Az állomány tagja *nem veszélyeztetheti a rendelkezésreállási és szolgálatteljesítési kötelezettségét a szolgálatteljesítési időn túli magatartásával sem*. Ennek érdekében előzetes

⁹² Ilyen ok például a nem honvédségi szervezetnél történő katonai szolgálat, szolgálati beosztás ellátására való alkalmatlanság (kivéve a fizikai alkalmatlanság), tanulmányok folytatása, vagy szolgálati viszony megszűnésével (tábornokok sajátos jogorvoslata, méltatlansági eljárás) összefüggő átmeneti helyzetek. Lásd Hjt. 46. §.

engedélyezés vagy bejelentés érvényesül a más keresőtevékenység és a gazdálkodó szervezetben történő szerepvitelés körében, vagy például bejelentési kötelezettséghez kötött a szolgálatteljesítési időt nem érintő képzésen való részvétel.

9.4. Szolgálatteljesítés megszervezése, ellentételezése

Másik oldalról szemlélve, *a katonának joga van a foglalkoztatáshoz*, tehát ahhoz, hogy a Honvédség szabályszerűen, *a szolgálatteljesítési idejét lefedve szolgálati feladatokkal lássa el*, és biztosítsa számára azok végrehajtásához, valamint az *egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges valamennyi tárgyi és személyi feltételeket*. A szolgálatteljesítési idő beosztása így tehát a *munkáltató alapvető kötelessége*, aminek során mérlegeli a honvédségi szervezet zavartalan működésének megfelelő szolgálatteljesítést, a honvédségi szervezet alapfeladatának, az egyén munkaköri leírásban rögzített szolgálati feladatainak jellegét, ezen belül különösen a szükséges fizikai vagy szellemi erőkifejtést, vagy fokozott figyelmet, a pihenés és a pihentetés lehetőségét, továbbá az egészséges és a biztonságos szolgálatteljesítés követelményét. Fő szabály szerint természetesen a katona is napi nyolc órát és heti negyven órát köteles „ledolgozni” (úgynevezett általános szolgálati rend). A felek jogait és kötelezettségeit azonban olyan *közjogi keretek befolyásolják*, mint a Honvédség folyamatos és zavartalan irányítása és vezetése, a riasztás végrehajtása, a készenlét fokozásával kapcsolatos feladatok szervezett megkezdése és végrehajtása, a bekövetkezett vagy várhatóan bekövetkező eseményekre való rugalmas reagálás. Mindezekre figyelemmel nem alkalmazhatók az általános szolgálati rendre vonatkozó szabályok, ha a körülmények – így elsődlegesen a szolgálatteljesítés feltételei – speciális szolgálati rend alkalmazásának szükségességét támasztják alá (úgynevezett készenléti jellegű beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rend vagy úgynevezett folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztáshoz kapcsolódó szolgálati rend).⁹³

A katona alapvető joga, hogy – egyes kivételektől eltekintve – az állományba vétel napjától a szolgálati viszony megszűnésének napjáig havonta – szolgálatteljesítése ellentételezéseként *illetményben részesüljön*. Az *illetmény megállapítása és folyósítása egyebekben a munkáltató alapvető kötelessége*. Vannak olyan élethelyzetek – például a jogviszony szünetelése, az illetmény nélküli szabadság vagy a jogellenes távollét időtartama, amikor az állomány tagja – bár szolgálati viszonya fennáll – illetményre nem jogosult. Sajátos a helyzet akkor is, amikor az állomány tagja a Honvédség érdekében polgári szervnél teljesít szolgálatot (ez az úgynevezett más szerves vezénylés), mert ilyenkor az illetmény fizetésére fő szabály szerint a polgári szerv jogosult, bár ezt a Honvédség átvállalhatja.

A szolgálatteljesítés pénzbeli ellentételezése mellett nélkülözhetetlen a – napi és heti pihenőidőt meghaladó – regenerálódás, pihenés. Ahogy előzőekben már említettük, a katonának joga van *éves fizetett szabadsághoz*, míg *a szabadság megállapítása és kiadása* a katonai szolgálati viszonyban is *a munkáltató joga és kötelezettsége*.

Szükségszerűen előfordulhatnak olyan körülmények, amikor a munkáltató a katona „munkaerejét” a szolgálat érdeke vagy rendkívüli eset megelőzése vagy elhárítása, következményeinek felszámolása, továbbá egyéb előre nem látható körülmény bekövetkezése

⁹³ Lásd Hjt. 95. §.

miatt munkanapon, heti pihenőnapon, munkaszüneti napon a szolgálatteljesítési időn túl is igénybe kívánja venni (ügynevezett túlszolgálat). Az ilyen igénybevétel mértéke garanciális jelleggel éves szinten jogszabályban korlátozott, alkalmazhatósága írásbeliséghez kötött, a katona pedig az illetményén felül *külön ellenszolgáltatásra, azaz szabadidőre, illetve díjazásra jogosult*.

Bár nem minősül túlszolgálatnak, ugyancsak „többllet-igénybevétel” jelent, amikor a munkáltató a katonát szolgálati beosztással járó feladatain túl különféle rendeltetésű és jellegű *őr-, ügyeleti vagy készenléti szolgálat*⁹⁴ ellátására kötelezi (vezényli). A szolgálatokért külön ellentételezés, *pihenőidő, szabadnap és díjazás* jár. Ez utóbbiról általánosságban elmondható, hogy független a szolgálati idő alatt ténylegesen végzett munka mennyiségétől és minőségétől, elsődlegesen a szolgálatok időtartamához, jellegéhez, laktanyán kívüli készenléti szolgálatok esetén a beérkezési időhöz, az alá-fölrendeltségben működő ügyeleti szolgálatok vonatkozásában az egyes vezetési szintekhez igazodik.

A Honvédség működéséhez a szolgálati rendszeren túl 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 alakai fogások és mozdulatok végrehajtását, így 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. Ismételten utalnunk kell ugyanakkor arra, hogy – műveleti körülmények között – végső soron a megfelelő felkészítettség jelenti a gyakorlati tevékenységet ellátó katona élethez való jogának legfontosabb garanciáját. Mindezekre figyelemmel *a Honvédség köteles a katonákat alapkiképzésben részesíteni, akik – szűken érvényesülő kivételektől eltekintve – kötelesek ezen részt venni*.

A katonai szolgálattal járó – túlszolgálatnak nem minősülő – többllet-igénybevétel sajátos formája a kollektív kiképzést jelentő *gyakorlato(ko)n* való részvétel. A különböző gyakorlatok alapvető célja a katonai szervezetek alaprendeltetésüként biztosítandó képességeinek megteremtése, feladatainak „begyakorlása”, illetve az, hogy fenntartsa a vezető szervek, a parancsnokok és a csapatok szükséges hadászati, hadműveleti, harcászati, valamint együttműködési képességeit és azokat az elvárt készségi szinteket, amelyek szükségesek számukra békeidőben, válsághelyzetben és háborúban egyaránt. Az állomány ezirányú leterheltsége nagyon különböző: egyes alakulatoknál a gyakorlatok átlagos hossza harci támogató vagy kiszolgáló tevékenység esetén minimálisan 7 nap, harci alakulat esetén ez azonban elérheti akár a 20–32, műveleti felkészítésre specializálódott szervezetnél szélsőséges esetben a 42 napot is. A gyakorlaton való részvétellel együtt járó *többllet-igénybevétel szabadidővel, az illetményen felül külön díjazással* (ügynevezett gyakorlati pótlék), továbbá térítésmentes *természetbeni élelmezési ellátással* kerül kompenzálásra.

⁹⁴ Lásd Hjt. 105. §.

9.5. Összeférhetlenség

A *pártatlan, befolyástól mentes közszolgálat* legfőbb biztosítója, hogy a közhivatalt viselők, így a katonák is tartózkodnak a politikai véleménynyilvánítástól, és lojálisak a mindenkori politikai vezetéssel szemben. Zsinórmértékül szolgál, hogy a közhivatalt viselő – a pártsemleges és politikailag független közigazgatás, továbbá a hatalmi ágak szétválasztása érdekében – nem tölthet be pártban tisztséget és nem vállalhat párt nevében vagy érdekében nyilvános közszereplést. A honvédekkel szemben sokkal *szigorúbb politikai összeférhetlenségi követelmények* érvényesülnek: a Honvédség hivatásos állományú katonái nemcsak tisztséget nem vállalhatnak, hanem tagjai sem lehetnek pártnak és nem folytathatnak politikai tevékenységet, míg a szerződéses állomány tagja a szolgálati viszonya idejére a párttagságát köteles felfüggeszteni. Mindemellett a honvédek párt nevében vagy érdekében közszereplést kizárólag a szolgálati viszonyuk szüneteltetése idején vállalhatnak, illetve a szolgálati feladathoz kapcsolódó közszereplésükért tiszteletdíjat nem fogadhatnak el. E szabályok megszegése – a magatartás függvényében – összeférhetlenségként, végső soron fegyelmi felelősség vagy méltatlanság keretében érvényesíthető.

Az összeférhetlenség azonban másképpen is előállhat. A nepotizmus a hatalmi pozíciók és a velük járó előnyök – így különösen a vagyon, befolyás – olyan elosztása, amikor a döntéshozók a rokonaikat, barátaitak részesítik előnyben az alkalmasabb, felkészültebb jelentkezőkkel szemben. A nepotizmus magas korrupciós kockázattal jár, ezért megelőzése, megakadályozása érdekében a jogállási törvények szabályozzák különösen a kiválasztás rendjét, az előmeneteli, az illetmény- és juttatási rendszert, továbbá az összeférhetlenség egyik klasszikus eseteként meghatározzák az úgynevezett *együttalkalmazási tilalmat* (hozzátartozói vagy személyközi összeférhetlenség).⁹⁵

Nincs ez másként a katonáknál sem. A pártatlan és az elfogulatlan szolgálatteljesítés érdekében *nem létesíthető és tartható fenn a szolgálati viszony*, ha a honvéd ezáltal *közeli hozzátartozójával vagy élettársával kerülne közvetlen irányítási, felügyeleti, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba*. E tilalom azonban *nem abszolút*, mert a munkáltató az egyedi ügyekben azok sajátos körülményeit figyelembe vevő felmentés adhat, s azt bármikor vissza is vonhatja. Ha az együttalkalmazási tilalom a szolgálati viszony fennállása alatt keletkezik, és az a szolgálati viszony módosításával, így különösen áthelyezéssel nem orvosolható, nem az érintettek közösen, hanem a munkáltató – elsődlegesen a szolgálati érdek és az érintettek érdemeinek mérlegelésével – dönti el, hogy az állomány melyik tagjának szűnik meg a szolgálati viszonya.

Látható tehát, hogy – az integritásközpontú megközelítés szerint – a katonai szolgálati jog „puha” szabályozást ad, és *nagyobb teret enged a közeli hozzátartozók egyidejű foglalkoztatásának*. Mindennek háttérében az áll, hogy a közeli hozzátartozók foglalkoztatása a Honvédség szervezeti kultúrája által is támogatott: a katonai pálya iránti elköte-

⁹⁵ Az AB az 1990-es évek elején, egy határozatában rámutatott arra, hogy bizonyos házasságkötési feltételeknek, illetőleg korlátoknak alkalmazási, foglalkoztatási követelményként való előírása – összeférhetlenségi okként – alkotmányosan megengedhető. „Ilyen korlátozást indokolhatnak – egyebek között – a rendőri (fegyveres testületi) életformával járó speciális helyzetek és körülmények, így az állami és szolgálati titok megővéséhez fűződő rendkívüli érdekek, a fegyveres testület tagjaival szemben támasztott fokozott erkölcsi követelmények stb.” Lásd 23/1993. (IV. 15.) AB határozat.

lezettség kis túlzással „öröklődik”, több esetben családon belül katonagenerációk követik egymást. A honvédekkel szemben megkövetelt mobilitásra tekintettel sem ritka a házastárs egyidejű foglalkoztatása sem, különösen tartós külföldi szolgálat alatt. Mindezek segítik a katonai szocializációt, erősítik a szervezeti kötődést és a lojalitást. Hangsúlyozandó azonban, hogy a jelentkezőnek – az együttalkalmazási tilalom alóli felmentése esetén is – meg kell felelnie a szolgálati viszony létesítése általános és különös feltételeinek (így többek között a végzettségi, valamint az egészségi, a fizikai és a pszichológiai alkalmassági követelményeknek, meghatározott szolgálati beosztások tekintetében a nemzetbiztonsági előírásoknak), ezek alól nem mentesíthető. Emellett a szolgálati viszony fennállása alatt az érintett előmenetele, illetménye és juttatásai nem alakíthatók szabadon, ezek a törvényi keretek között kötöttek.

Végül, de nem utolsó sorban felmerül a *gazdasági, vagyoni jellegű összeférhetlenség* megelőzésének, megszüntetésének követelménye is. A Honvédség működése iránti közbizalom, a pártatlan, befolyástól mentes feladatellátás, illetve az integritás fontos eleme, hogy a katona szolgálati viszonya mellett létesíthet-e, illetve tarthat-e fenn, és ha igen, milyen feltételekkel – a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog korlátozásával⁹⁶ – egyéb munkavégzésre irányuló, foglalkoztatási, illetve gazdálkodó szervezetben részesedést, szerepvállalást biztosító jogviszonyt (úgynevezett gazdasági összeférhetlenség). A katonai hivatás melletti munkavégzés, az úgynevezett más keresőtevékenység⁹⁷ gyakorolható, aminek feltételei a kizárt, az engedélyhez vagy bejelentéshez kötött jogviszonyok rendszere tekintetében követi az általános közzszolgálati szabályozást.

9.6. A katonai szolgálati viszony nyújtotta biztonság

Ahogy erre a Tankönyv is rámutat, a közzszolgálat nagyobb biztonságot nyújt, mint a versenyszférában a munkajogi foglalkoztatás.

Az alcímben említett „biztonság” fontos eleme, hogy törvényi szinten rögzítettek, azaz mindenki számára megismerhetők – többek között –

- a jogviszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével⁹⁸ kapcsolatos jogok és kötelezettségek;
- a szolgálatteljesítési idő mértékére irányadó kötöttségek és a pihentetés szabályai,
- a munkáltatói döntéshozatal rendje;
- a kiválasztás szabályai,
- a munkaköri követelmények, elvárások, hatáskörök és felelősségi körök,
- a teljesítményértékelés esedékessége, szempontrendszere,
- előre láthatók, kiszámíthatók az előmenetel feltételei,

⁹⁶ Megengedhetőségével kapcsolatban lásd 331/B/1994. AB határozat.

⁹⁷ A jogviszony „más kereső” jellege független attól, hogy azt az érintett ellenszolgáltatás fejében vagy ingyenesen végzi, figyelemmel arra, hogy a Hjt. kizárólag a jogviszonyokat sorolja fel, és a fogalmi meghatározásban nem feltétel az ellenszolgáltatás ténye.

⁹⁸ Bírói indítványra az AB megsemmisítette azt a korábbi törvényi szabályt, amely eltérést okozott a hivatásos állományban, illetve a szerződéses jogviszonyban lévő katonák között, hátrányos megkülönböztetést okozva ezáltal az utóbbiaknak, mert olyan egyoldalú jogviszony megszüntetést engedett meg, amely lényegesen hátrányosabb a hasonló előfeltételek alapján alkalmazandó felmentésnél. Lásd 27/2001. (VI. 29.) AB határozat.

- a várakozási és a szolgálati idő számításának szabályai,
- az illetmény-, a pénzbeli és természetbeni juttatási rendszer (azaz kinek mikor milyen feltételekkel, mi jár),
- a szolgálati viszony megszűnésének és megszüntetésének esetei, garanciális elemei, s az ezekhez kapcsolódó járandósági kérdések.

A katona jogorvoslati jogának érvényesítését (kérelem, szolgálati panasz, fellebbezés) segíti, hogy *a munkáltató döntéseit indokolni*, vita esetén valóságtartalmát pedig *bizonyítani köteles*.

A katona „munkaereje” – szakmai ismeretein túl – beosztására, illetve a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasság. Mindezekhez szorosan kapcsolódva a Honvédség – a civil táppénz helyett – *egészségügyi szabadságot biztosít* az állomány tagjának, ha betegség, műtét vagy baleset miatti sérülés következtében a szolgálat ellátására képtelen, vagy a szolgálat további ellátása az egészségi állapotának rosszabbodását eredményezné. A Honvédség mindemellett a szociális gondoskodás keretében különböző *többletjuttatásokat, támogatást* nyújt az állomány tagjának, illetve hozzátartozóiknak *a szolgálati kötelemekkel összefüggő balesetek és betegségek esetén*. További védőhálót jelent a nemrégiben bevezetett *honvédelmi egészségkárosodási ellátás* is, amely a katonai szolgálatra egészségi okból alkalmatlanná vált személynek – elsődleges továbbfoglalkoztatási kötelezettség mellett – ellátást biztosít egészen az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig.

Vákát oldal

10. A képzés, továbbképzés rendszere

A Magyar Honvédség humánstratégiája⁹⁹ célul tűzte ki – többek között –

- a professzionális haderő személyi feltételrendszeréhez igazodó személyzetfejlesztési rendszer kialakítását;
- a képzési követelmények és igények pontos megfogalmazását;
- a tisztképzésben, illetve a továbbképzési rendszerben a közigazgatási ismeretek megjelenítését;
- az ágazati továbbképzések/vezetőképzések tartalmi felülvizsgálatát;
- a nyelvképzési program kidolgozását.

Az NKE Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar Magyarország egyetlen *honvédtisztképzést* folytató kara, ahol a honvédtiszt hivatást választó fiataloknak a harckocsizótól a lövészig, a híradóstól az informatikusig, a hadtápostól a technikusig számos szakma elsajátítására lehetőségük van. A kar a *katonai alapképzések* mellett *mesterképzési szako(ko)n* is folytat képzést, továbbá oktatóira és kutatóira épül az NKE *Hadtudományi Doktori Iskolája* és a *Katonai Műszaki Doktori Iskolája*, amelyek a tudományos kutatások és felkészítések szervezeti kereteit biztosítják.

A *doktori képzés* nem része a tisztképzés rendszerének, azonban lehetőséget nyújt arra, hogy a kutatások eredményei a Honvédség stratégiai fejlesztéséhez és a következő időszak fő irányainak meghatározásához háttéranyagot képezzenek.

A kar funkcionális szervezeti egységként működik 2013. szeptember 1-je óta a Katonai Vizsgaközpont. E Honvédségtől független szervezeti egység felelős a magasabb beosztáshoz („vertikális” előmenetelhez) előírt úgynevezett *minősítő vizsgák*, valamint az oldalirányú mozgáshoz (horizontális karrierhez) kapcsolódó ún. *fokozati vizsgák* megszervezéséért és lebonyolításáért. Az egyes szakmai célok elérését biztosító vizsgák célja markánsan különbözik. A minősítő vizsga a katona rendfokozati és beosztási előmeneteléhez szükséges ismeretek megszerzését célozza, így a vizsgán a magasabb beosztásba és rendfokozatba lépés érdekében általános katonai ismeretekről kell számot adni. A fokozati vizsga pedig – rendfokozati előmenetel hiányában – a katona oldalirányú karrierjét hivatott biztosítani, így a vizsgán a szűkebb szervezeti tudásáról, törzskultúráról és tapasztalatokról, a saját szakterületéről és a környező szakterületekről, illetve azok összefüggéseinek ismeretéről tesz tanúbizonyyságot.

Ezredes vagy annál magasabb rendfokozattal rendszeresített beosztás betöltésének feltétele a *katonai felső vezetői szakképzettség*. Az NKE két féléves szakirányú továbbképzése nyitott a védelmi szektor társhivatásrendi felső vezetői és külföldi jelentkezők számára is. A képzés célja Magyarország érdekeinek megfelelően olyan felső vezetők képzése, akik

⁹⁹ Lásd 79/2011. (VII. 29.) HM utasítás „a Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021 közötti időszakra” kiadásáról.

felső szintű katonai, politikai (kül-, gazdaság-, biztonság- és védelempolitikai) és közszolgálati ismeretekkel rendelkezve, elemzési, tervezési, szervezési, értékelési és irányítási, vezetési ismereteik birtokában, vezetői készségeiket és képességeiket használva alkalmasak és képesek:

- a Honvédség rendeltetés szerinti feladatai végrehajtásának integrált tervezésére, szervezésére, irányítására és vezetésére;
- a Honvédség felső szintű vezetői és tervező-szervező feladatainak, ezredesi rendfokozathoz kötött beosztásainak ellátására;
- az ország katonai védelmével összefüggő, illetve szövetségesi kötelezettségekből adódó feladatok teljesítéséhez létrehozott erők és eszközök önálló és együttműködésben végrehajtott tevékenységének tervezésére, szervezésére, irányítására, vezetésére;
- a katonai környezet változásaihoz alkalmazkodó, az ország védelmével kapcsolatos, továbbá a szövetségi (NATO-, EU-) kötelezettségekből eredő és előretekintő stratégiai feladatok tervezésére, megoldására, szakértői feladatok ellátására;
- béke-, és különleges jogrendi időszakban háborús és nem háborús műveletek során a katonai, illetve politikai folyamatok értékelésére, a katonai célok tervezésére, a műveletek irányítására, vezetésére önállóan, valamint kooperációban;
- a konfliktusok megelőzése, kezelése és az azt követő rendezés (stabilizáció és újjáépítés), továbbá leszerelés, lefegyverzés és reintegrációs civil feladatok katonai támogatásának tervezésére, szervezésére, koordinálására és irányítására, vezetésére;
- közigazgatási, védelmi igazgatási (kiemelten katonai igazgatási), katasztrófavédelmi és a polgári védelmi operatív törzsek szervezési, irányítási, tervezési, megelőzési, mentési, kárelhárítási, valamint rehabilitációs, illetve humanitárius feladataiban való aktív együttműködésre, koordinációra.

Az altisztképzés keretében egyrészt folyik a *szertődéses legénységi állomány belső tanfolyamrendszerű képzése*, aminek célja az előmenetel biztosítása a szertődéses legénységi állomány részére. A képzés magába foglalja az altiszti alaptanfolyamot (3 hónap), amely mindenki részére ugyanaz, valamint a szakmai tanfolyamot (2–10 hónap) az adott szakmának, szakmacsoportnak megfelelően. Másrészt idetartozik a *katonai szakképzés*, ami az Országos képzési jegyzék szerinti nappali iskolarendszerű 2 éves altisztképzés. Az altisztképzés következő szintje a *belső tanfolyamrendszerű zászlósképzés*, míg az altisztképzés legmagasabb szintje az *összhaderőnemivezető-altiszti tanfolyam*.

A *közigazgatási alap- és szakvizsga* sikeres teljesítése a katonák esetén nem általános követelmény, azok meghatározott szolgálati beosztásokhoz kapcsolódnak. Közigazgatási alapvizsga letétele a HM-en túl azoknál a katonai szervezeteknél előírás, amelyek az alapító okiratuk szerint közhatalmi (hatósági) tevékenységet folytatnak. A vizsgakötelezettség alóli mentesülésre a más közszolgálati dolgozókra is vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni. Ha az állomány tagja vizsgakötelezettségét nem teljesítette, az állomány tagjaként szolgálati beosztásban nem foglalkoztatható tovább. Mindezekkel ellentétben a közigazgatási szakvizsga nem beosztás-betöltési (továbbfoglalkoztatási), hanem kinevezési feltétel a HM-ben tábornoki rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztásoknál.

Kiemelt jelentősége van az *idegennyelvi képzéseknek*: az állomány tagjai központi és regionális nyelvképzés keretében, intenzív és munka melletti tanfolyamokon vehetnek részt.

Alapvető célkitűzés tehát a magas színvonalú, gyakorlatorientált, elméleti és gyakorlati ismeret megszerzését messzemenőig támogató képzési, továbbképzési rendszer kialakítása. A Honvédség a tehetségen és teljesítményen alapuló tervszerű előmenetel biztosítása érdekében a magasabb szolgálati beosztás vagy kifejezetten a vezetői beosztás betöltéséhez szükséges iskolai végzettség, szakképesítés megszerzéséhez az állomány tagjának iskola-rendszerű vagy iskolarendszeren kívüli képzésben való részvételét – a szolgálati érdek figyelembevételével – támogatja.

A *képzésre vezénylés* (beiskolázás) *egyoldalú munkáltatói kötelezés*, amelyről fő szabály szerint a munkáltató a szolgálat érdekében, az állomány tagjának beleegyezésével vagy kérelmére 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. Így az állomány tagja vezényléssel vesz részt a HM képzési katalógusban szereplő katonai mesterképzésen, felső vezetői tanfolyamon, az NKE vagy a honvédelmi szervezet által indított tanfolyamokon, így például a nyelvtanfolyamokon, továbbá az általa betöltött szolgálati beosztáshoz jogszabályban, illetve munkaköri leírásban előírt képzéseken. A *tanulmányi szerződés a felek megállapodása*, amely kizárólag külön meghatározott képzések – így például a honvédtiszti mesterképzés keretében nem induló, tervezett előmeneteléhez kapcsolódó polgári mesterképzés, külföldi képzések vagy a doktori (PhD-) képzés – esetén köthető.

A fenti jognyilatkozatok nélkülözhetetlen tartalmi eleme a Honvédség által nyújtott tanulmányi támogatások és ennek függvényében a *kötelezően szolgálati viszonyban töltendő idő* meghatározása, tehát az állomány tagjának vállalása arra nézve, hogy jogviszonyát meghatározott ideig nem szünteti meg. Kötelességszegés esetén az állomány tagját *megtérítési kötelezettség* terheli, azonban méltányolható körülmények fennállása esetén fizetési könnyítésként részletfizetési kedvezményt vagy fizetési halasztást kérmezhet.

Vezénylés és tanulmányi szerződés megkötése nélkül is lehetőség van kérelemre a katonai tanulmányainak szabadidővel való támogatására. Ezt az állomány tagja fő szabály szerint köteles ledolgozni.

A tiszti állomány továbbképzését elsődlegesen az NKE, az altiszti állományét az MH Altiszti Akadémia biztosítja.

Vákát oldal

11. A teljesítményértékelés

A teljesítmény mérésének célja a minőségi kiválasztás, az előmenetel, az egyén fejlesztésének támogatása, a hatékonyság növelése és az ösztönzőrendszer működésének támogatása. A jobb teljesítmény elismerése a karrier kibontakozásán keresztül a magasabb juttatásban fogalmazódik meg.¹⁰⁰

A teljesítmény és az elvárásoknak való megfelelés mérése fontos eszköze a szervezeti értékek közvetítésének, a szervezeti kultúra formálásának.

Az egyén rendszeres megmértetése, értékelése a katonai pályamodell alapeleme. A parancsnoki tevékenység egyik legfontosabb eleme a teljesítmény – formális és informális – értékelése, a visszacsatolás a beosztottak felé eredményeikről, a megfogalmazott elvárásokról. A formális visszajelzés eszköze az éves teljesítményértékelés rendszere.

A teljesítményértékelés rendszere több mint egy évtizede folyamatosan működik a Magyar Honvédségnél, 1999-től fokozatosan vezették be mintegy kísérleti jelleggel, majd 2002-től az előmenetelhez szorosan kapcsolódó intézményként. Alapvető célja objektív, az egyéni kezdeményezésen és a vezetői gondoskodáson alapuló kiválasztás, az előmenetel támogatása.

A Honvédség karrierrendszerének sajátossága, hogy az előmenetel, a magasabb beosztásba történő kiválasztás a teljesítmény méréséhez kötött (korábban minősítéshez, majd teljesítményértékeléshez). A teljesítmény mérése, értékelése oly mértékben jellemző a katonai hivatásra, hogy az első ilyen rendszereket a 19. században Washington állam hadseregében vezették be.

A jelenleg alkalmazott gyakorlat sajátosságát az adja, hogy az egységes elveken és módszertanon alapuló közszolgálati egyéni teljesítményértékelés részét képezi. Ennek eszköze a közös értékelési elemek alkalmazása. Ennek megfelelően a teljesítményértékelés olyan – a kompetenciaalapú munkamagatartás-értékeléshez tartozó – elemeket tartalmaz, amelyek a közszolgálati hivatásrendek teljesítményértékelési rendszerében egyaránt megjelennek, azonos tartalommal bírnak.

Ugyanakkor a katonai teljesítményértékelés rendszere a Kttv. szabályozásához hasonló minősítés jogintézményét (már) nem alkalmazza (a minősítő vizsga funkciója más), az egyéni teljesítmény mérésére az éves teljesítményértékelés szolgál.

Az egységes elveken működő közszolgálati teljesítményértékelés a Honvédség vonatkozásában a hivatásos és szerződéses tisztekre és altisztekre vonatkozóan működik, a légénységi állományé ettől eltérő.

¹⁰⁰ Lásd *A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021. közötti időszakra* – A teljesítmény mérése.

11.1. A hivatásos és szerződéses tisztek, altisztek teljesítményértékelése

A teljesítményértékelést készítő, értékelő vezető legalább tiszti rendfokozatot viselő szolgálati előljáró vagy hivatali felettes. Általánosságban a teljesítményértékelést minden év január 1-je és január 31-e közt kell elkészíteni, értékelési időszaként az értékelés időpontját megelőző egy évet kell figyelembe venni. Objektivitását biztosítja, hogy elkészítéséhez az értékeltek legalább két hónapig az értékelő irányítása alatt kell a beosztásában szolgálnia.

A teljesítményértékelés során a korábban az értékelt időszakra vonatkozóan meghatározott munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeket, kompetenciaalapú munkamagatartást, egyéb kompetenciákat, valamint a fizikai állapotfelmérés és az éves kiképzési feladatok eredményét méri százalékos mértékben.

A munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények mérése során az előzetesen meghatározott – legfeljebb három – célkitűzés értékelése történik.

A kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés során az alábbi kompetenciákat méri:

1. Figyelem a feladatok végrehajtására: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel oda feladatai végrehajtására.
2. Határidő betartása: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be az egyes feladatokhoz rendelt határidőket.
3. Szakszerűség, jogszerűség betartása, az írásbeli feladatok ellátásának színvonala: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire szakszerűen és jogszerűen végzi munkáját, valamint annak jellemzése, hogy az értékelt – amennyiben ezt a munkaköri feladatai megkívánják – mennyire figyel az általa készített írásos munkák rendezett külalakjára, helyesírására, stílusára és nyelvhelyességére.
4. A fejlődés igénye és üteme: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyit foglalkozik a munkájához szükséges általános és szakmai ismeretek elsajátításával, azokat milyen gyorsan tudja magáévá tenni, továbbá mennyire tartja fontosnak a szakmai feladatellátásához szükséges elméleti és gyakorlati tudásának, tapasztalatainak fejlesztését, illetve önfejlesztését, milyen ütemű a tanulási, következtetési, megértési és alkalmazási képessége.
5. Az elvégzett feladatok ellenőrzése, korrigálása, felelősségvállalás az elkövetett hibákért: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire ellenőrzi feladatellátását, mennyire vállal felelősséget saját hibáiért, és hogyan javítja ki azokat.
6. A közzszolgálatból és a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési szabályok és/vagy alakosság betartása, a munkakörnyezet rendezettsége: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be a közzszolgálatban dolgozóktól elvárható általános magatartási, viselkedési és öltözködési szabályokat és/vagy az alakissággal összefüggő előírásokat, továbbá annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel munkakörnyezetének rendezettségére, tisztaságára.
7. Munkatempó és feladatvállalás: annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan végzi el feladatait, továbbá hogy mennyi feladatot vállal, mennyire szorgalmas.
8. Aktivitás, reagálás: annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan, milyen aktívan reagál az új helyzetekre, kihívásokra.
9. Stressztűrés és pszichés terhelhetőség: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire bírja azt a stresszt és pszichés terhelést, ami munkájából adódóan rá nehezedik.

10. A munkaidő kihasználása: annak jellemzése, hogy az értékelt hiányzott-e indokolatlanul az adott értékelési időszakban, továbbá hogy az értékelt mennyire tartja be a pontos munkakezdést és a -befejezést, hogyan viszonyul a rendkívüli munkaidőhöz, valamint mennyi időt tölt munkahelyén személyes ügyeinek intézésével.
11. Eredményorientáció, motiváltság: annak jellemzése, hogy az értékelt a számára meghatározott teljesítménykövetelményeket mennyire eredményorientáltan és motiváltan teljesíti.
12. Kommunikáció: annak jellemzése, hogy az értékeltnek milyen a verbális és a non-verbális kommunikációja, mennyire képes a mások által leírtakat, elmondottakat megérteni, a kapott információkat másokkal megosztani, nyíltan kommunikálni és ráhangolódni mások gondolkodására.
13. Csapatmunka, együttműködés: annak jellemzése, hogy az értékelt munkavégzése során hogyan képes másokkal együttműködni, velük a feladatokat, illetve a felelősséget úgy megosztani, hogy közben az elérendő cél és az eredmény ne kerüljön veszélybe, továbbá hajlandó-e magától segítséget felajánlani, ötleteket és információkat átadni másoknak.
14. Problémamegoldás: annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire képes a munkavégzés során felmerülő problémákkal szembenézni, keresni azok okait és megoldási lehetőségeit, továbbá a megoldás lehetséges következményeit is.
15. Az erőforrásokkal való gazdálkodás (csak vezetői beosztás esetén): az értékelt vezető mennyire hatékonyan gazdálkodik a rendelkezésére álló erőforrással.

Az egyéb kompetenciák értékelése során az alábbiakat vizsgálják:

1. Szervezet iránti lojalitás: annak a jellemzője, hogy az értékelt a szervezet iránt mennyire elkötelezett, a szervezettel mennyire tud azonosulni.
2. Határozottság, magabiztosság: annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire biztos képességeiben és tudásában, mennyire képes a váratlan helyzeteket kezelni, minden körülmények között arra koncentrálni, amit tud és nem arra, amiben hiányosságai vannak.
3. Változásokra való nyitottság, kezdeményezőkézség: annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire keresi az újszerű megoldásokat, továbbá mennyire képes az összefüggések megtalálására, rendszerek kimunkálását szolgáló gondolatok kifejtésére, szokatlan megoldások kialakítására.
4. Teljesítményértékelés készsége (csak vezetői beosztás esetén): annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a munkavégzéssel és a munkatársakkal kapcsolatos történések objektív, előítélet-mentes megítélésére.
5. Csoportok irányítása (csak vezetői beosztás esetén): annak a jellemzője, hogy az értékelt vezetőként mennyire vállal felelősséget egy csoport irányításáért, továbbá mennyire képes célokat kitűzni a csoport számára, gondoskodni a tevékenységek felosztásáról és a tagok motiválásáról.

A kompetenciák értékelését segíti egy – a közszolgálat egészére nézve egységes – útmutató, ami a vonatkozó szabályozás mellékleteként az egyes kompetenciák és kompetenciaszintek fogalmi meghatározásait tartalmazza.¹⁰¹

¹⁰¹ 7/2014. (I. 31.) HM utasítás a teljesítményértékeléssel és az előmenetellel kapcsolatos egyes feladatokról 1. számú melléklete.

A teljesítményértékelés ágazati sajátossága a fizikai állapotfelmérés és az éves kiképzési feladatok eredményének mérése. Ezek az elemek más közzszolgálati ágakkal már nem összehasonlítható értéket eredményeznek.

Az éves kiképzési feladatok eredményének értékelése során a pisztoly és gépkarabély lökiképzési feladat és a menetgyakorlat eredményét mérik.

A különböző tényezőket eltérő súllyal veszik figyelembe a teljesítményértékelés végső eredményében: a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények 0,3, a kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés 0,3, az egyéb kompetenciák értékelése 0,1, fizikai állapotfelmérés eredménye 0,2, az éves kiképzési feladatok teljesítése 0,1 szorzószámmal szerepel az összpontszám megállapításában.

A súlyozási szorzószámokat elemezve azt láthatjuk, hogy a kifejezetten katonai pályára jellemző, mérhető tényezők – a fizikai állapotfelmérés és a kiképzési feladatok – súlya 30%, míg más tényezőké 70%. A teljesítményértékelésre és az előmenetel tervezésére vonatkozó szabályozás ezen a magas „beszámításon” túl az előmenetel feltételévé teszi a követelmények eredményes teljesítését. Ez jelentős változás volt a korábbi teljesítményértékelési rendszerhez képest, ahol a teljesítményértékelés összes elérhető pontszámán belül a fizikai állapotfelmérés eredménye csak minimális mértékben számított, míg az éves kiképzési feladatok teljesítése nem is szerepelt a mért és értékelt követelmények között.

Az értékelés eredményeként A (kiemelkedő: 91–100%), B (jó: 71–90%), C (megfelelő: 51–70%), D (átlag alatti: 41–50%) és E (elfogadhatatlan: 0–40%) teljesítményszint állapítható meg.

Ha a teljesítményértékelés eredménye „E” teljesítményszintű, vagy az értékelt a kompetenciák értékelése során a 40%-ot nem éri el, értékelése alapján szolgálati beosztásának ellátására alkalmatlan. Ebben az esetben az értékelést két hónapon belül meg kell ismételni. Amennyiben a teljesítményszint továbbra is változatlan, meg kell vizsgálni az érintett más – azonos vagy alacsonyabb – beosztásban történő továbbfoglalkoztatásának lehetőségét nemcsak az adott katonai szervezetnél, hanem a Magyar Honvédség szintjén, s amennyiben erre nincs lehetőség, jogviszonyát meg kell szüntetni.

A teljesítményértékelés során az értékeltnek – egyéni motivációi alapján – lehetősége van arra is, hogy megjelölje azokat a helyőrségeket, amelyeket előnyben részesít az előmenetel tervezése során. A tiszti és altiszti állomány teljesítményértékelését az egységes közigazgatási, a folyamat végrehajtását támogató informatikai alkalmazással, az úgynevezett TÉR szoftver alkalmazásával kell végrehajtani. A szoftver lehetővé teszi az online mellett az offline munkavégzést is.

A tiszti és altiszti állomány teljesítményértékelési rendszerében a mérő-értékelő elemek és a fejlesztő-támogató szemlélet egyaránt megjelennek. A mérő-értékelő elemek a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények elemében kerülnek előtérbe, a munkaköri követelmények teljesülésének, a meghatározott célok, feladatok végrehajtásának, valamint a sajátos katonai elemeknek a mérésében és értékelésében jelennek meg. A fejlesztő-támogató szemlélet a kompetenciaalapú munkamagatartás-értékelés részben kerül előtérbe, kiegészítve a mérő-értékelő elemeket.

11.2. A legénységi állomány teljesítményértékelése

A legénységi állomány tagját csak a rendfokozatához tartozó várakozási idő leteltekor, magasabb beosztásba kinevezése előtt, vagy az altiszti beosztásba történő felkészítése előtt, vagy szolgálati beosztás ellátására való alkalmatlanság felmerülésekor kell értékelni. Teljesítményértékelésük során a feladatellátást, valamint a magatartást kell jellemezni szövegesen, valamint a fizikai felmérések eredményeit kell rögzíteni.

A fentieket figyelembe véve az értékelő vezető az érintettet előléptetésre javasolja (vagy nem javasolja), altiszti tanfolyamra történő vezénylésére tehet javaslatot, vagy beosztására való alkalmatlanságát állapíthatja meg.

Vákát oldal

12. Felelősségi formák

12.1. Büntetőjogi felelősség

A honvéd – tehát a büntetőjogi terminológia szerint értelmezett „katona”¹⁰² – a büntető anyagi jogban és a büntetőeljárásban is fokozott felelősséget jelent, mert – a hivatalos, illetve a közfeladatot ellátó személyekhez kapcsolódó sajátos szabályokon túl¹⁰³ – egyes magatartások, mulasztások csak katona esetén minősülnek bűncselekménynek (úgynevezett katonai bűncselekmények),¹⁰⁴ valamint az általa elkövetett bármely bűncselekmény, valamint tényleges szolgálata alatt elkövetett katonai bűncselekmény esetén külön *katonai büntetőeljárásnak* van helye.

12.2. Fegyelmi felelősség

Fegyelemsértés elkövetése esetén a katona fegyelmi felelősséggel tartozik. *Fegyelemsértésről* akkor beszélünk, ha a katona szolgálati viszonyból eredő valamely kötelezettségét szándékosan vagy gondatlanul megszegi. A felelősségre vonáshoz a katonának vétkesnek, azaz legalább gondatlannak kell lennie (ún. szubjektív felelősség),¹⁰⁵ valamint a kötelezettségzegés a szolgálati viszonyból¹⁰⁶ kell, hogy eredjen.

A fegyelmi büntetés, tehát – katonai terminológiával élve – a *fenyítés* célja a szolgálati rend és fegyelem védelme, az elkövető nevelése, valamint másoknak a fegyelemsértéstől történő visszatartása. A kiszabásánál a *fokozatosság, a szükségesség és az arányosság elvének megfelelően* kell eljárni. A fenyítések lehetnek figyelmeztető jellegűek (*feddés, megrovás, szigorú megrovás fenyítés*), érinthetik a katona illetményét (*beosztási illetmény csökkentése fenyítés*) és előmeneteli lehetőségeit (*kötelező várakozási idő meghosszabbítása fenyítés*), de a legsúlyosabb esetben szolgálati jogviszonyának megszűnését (*szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés*) is eredményezhetik.

A fenyítés következményeként a katona különböző joghátrányokat visel, így például a fenyítés hatálya alatt előmenetele, elismerése, külföldi szolgálata, egyes juttatásokra való jogosultsága kizárt. Amennyiben szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés kerül kiszabásra, az érintett szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg,

¹⁰² Btk. 127. § (1) bekezdése szerint katona a Magyar Honvédség tényleges állományú, a rendőrség, az Országgyűlési Őrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv, valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagja.

¹⁰³ Lásd Tankönyv 11.2. fejezet: Felelősségi rendszerek a hivatásos szolgálati jogviszonyban.

¹⁰⁴ Lásd Btk. XLV. fejezet: A katonai bűncselekmények.

¹⁰⁵ Lásd Tankönyv 11.2. fejezet.

¹⁰⁶ Lásd 2.5. A szolgálati viszonyra vonatkozó szabályok köre és jellege.

és a jogerőre emelkedéstől számított öt évig ismételt nem is vehető állományba. További „büntetés” tilalmi idő lejártát követően az érintett kizárólag szerződéses állományba vehető vissza – a korábban viselt rendfokozatától függetlenül – hadnagy vagy őrmester rendfokozattal, vagy közkatonaként.

Fegyelemsértés elkövetésének alapos gyanúja esetén – törvényben meghatározott kivételekkel (például törvényben meghatározott fenyíthetőséget kizáró okok fennállása, figyelmeztetés alkalmazása) – a munkáltató nem mérlegelhet, hanem *köteles a fegyelmi eljárást megindítani és lefolytatni*. Garanciális jellegű, hogy a fegyelmi eljárás rendje törvényben és rendeletben szabályozott, attól eltérni nem lehet. Vannak olyan körülmények, amelyek megalapozzák *a fegyelmi eljárás felfüggesztését* (például önhibán kívüli akadályoztatás, előzetes kérdés elbírálásának szükségessége) vagy *megszüntetését* (például az érintett szolgálati viszonyának megszűnése, bizonyítottság hiánya). Fontos, hogy az eljárás alá vont *honvéd védőhöz való és jogorvoslati joga biztosított*.

A fegyelemsértés súlya vagy jellege megkövetelheti az eljárás alá vont katona szolgálatlaltól való távoltartását, tehát a *szolgálati beosztásból történő felfüggesztés* alkalmazását. A rendelkezésreállási és szolgálatteljesítési kötelezettség körében már utaltunk rá, hogy ez a jogintézmény sajátos, „korlátozott” jogviszonyt eredményez, mivel az érintett a foglalkoztatással, illetve a katonai jogállással természetesen együtt járó jogait nem gyakorolhatja, kötelezettségeit nem teljesíti úgy, hogy egyébként jogviszonya fennáll. Egyes jogosultságok megvonása ilyenkor automatikus (például egészségügyi szabadságra nem jogosult, szolgálati fegyverét és szolgálati okmányait köteles leadni, honvédségi szervezet területére csak a munkáltató engedélyével léphet be), másokról azonban a törvény keretei közt a munkáltató dönt (például egyenruha viselésétől való eltiltás, illetmény-visszatartás).

A büntető- és a fegyelmi eljárás sajátos összekapcsolódása, hogy ha *a katonai vétség miatt a büntetés célja fegyelmi fenyítéssel is elérhető*, a katonai ügyész a bűncselekmény elbírálását *fegyelmi eljárásra utalhatja*, így 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 vétkeken. Az utóbbi tehát 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 fenyítést kiszabó parancsnoki határozat elleni jogorvoslat a polgári perrendtartás szabályai szerinti munkaügyi jogvita keretében, míg a katonai vétség miatt kiszabott parancsnoki határozat ellen a katonai büntetőeljárás szabályai szerinti külön eljárás keretében lehet jogorvoslatért folyamodni. Közös vonás ugyanakkor, hogy mindkét eljárásra jogállási törvényünk rendelkezéseit kell alkalmazni, és az eljárás lényegi mozzanatai – meghatározott kivételekkel¹⁰⁷ – megegyeznek.

Hasonló a helyzet a katona által a szolgálati viszony tartama alatt a szolgálati helyen, illetve a szolgálattal összefüggésben elkövetett szabálysértés tekintetében, mert azt – a szabálysértési elzárással is büntethető szabálysértés kivételével – fegyelmi eljárás keretében

¹⁰⁷ Például fegyelmi eljárásban elbírálható katonai vétség esetén fenyítés vagy pénzbüntetés szabható ki.

kell elbírálni. Ha a katona szolgálati viszonya a fegyelmi eljárás befejezése előtt megszűnt, a szabálysértést a szabálysértési hatóság, illetve a bíróság bírálja el.¹⁰⁸

12.3. Méltatlanság

A honvédek feddhetetlenségét szolgálja a fegyelmi felelősség mellett az úgynevezett méltatlanság jogintézménye is. A honvéd a szolgálatteljesítés alatt és szolgálaton kívül is a Honvédség tagjához és szolgálati beosztásához *méltó magatartást* köteles tanúsítani, továbbá a Honvédség iránti *közbizalom megóvását* szem előtt tartva köteles eljárni.

A *Honvédség működésébe vetett közbizalom nem objektív és egzakt fogalom*, az ezt veszélyeztető magatartások köre nem sorolható fel taxatív módon, általánosságban nem azonosíthatók a bűncselekményekkel, a szabálysértésekkel, a szabályszegésekkel vagy azok egyes tényállásaival, továbbá a fegyelemsértéssel vagy az etikai szabályok megszegésével sem. Előfordulhat ugyanis, hogy a honvéd által tanúsított magatartás nem valósít meg tényállászerű bűncselekményt, szabálysértést vagy szabályszegést (vagy felelősségre vonásának eljárási akadálya van), nem minősül fegyelemsértésnek sem (nem függ össze a szolgálati kötelezettség vétkes megszegésével), a Honvédségnek azonban mégis határozottan fel kell lépnie saját „jó hírnevének” megóvása, illetve más honvéd feddhetetlenségének és példamutató szolgálatának védelme érdekében. Hangsúlyozandó, hogy míg a katonai szolgálatra méltatlan magatartás minden esetben morálisan kifogásolható is, azonban nem minden etikai szabály megsértése éri el a katonai szolgálatra méltatlanság szintjét.

A katonai szolgálatra méltatlanság egyes esetkörei *a jogerősen kiszabott szabadságvesztés-büntetéshez kapcsolódnak*. Közös jellemzőjük, hogy a büntetés kiszabására figyelemmel automatikusan, *külön eljárás nélkül bekövetkeznek*, azonban ezek *megállapításától a honvédelmi miniszter eltekinthet*, ha a szabadságvesztés mértéke az egy évet nem haladja meg, és a büntetőeljárásban megállapított tények alapján az állomány tagja által elkövetett cselekmény a Honvédség iránti közbizalom fenntartását nem veszélyezteti.

A méltatlanság leggyakoribb változatai azonban nem ezek, hanem olyan esetek, amikor a katona *magatartásával, esetlegesen mulasztásával a Honvédség iránti közbizalom fenntartását súlyosan veszélyezteti*, és emiatt nem várható el, hogy a Honvédség a szolgálati viszonyát fenntartsa. Ekkor *úgynevezett méltatlansági eljárás* indul, amelynek célja annak vizsgálata, hogy a honvéd magatartása a Honvédség iránti közbizalom fenntartásának súlyos veszélyeztetését jelenti-e, és ennek következményeképpen a Honvédségtől elvárható-e a szolgálati viszony fenntartása.

A méltatlansági eljárásra – kisebb kivételekkel – a fegyelmi eljárás szabályait kell alkalmazni. Lényegi eleme a gyorsaság, az esetlegesen folyamatban lévő szabálysértési vagy a büntetőeljárásban hozott döntést megelőző azonnali beavatkozás lehetősége. Az 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 szempontrendszert vizsgál és értékel a külső hatóság és a bíróság, mást a Honvédség.

¹⁰⁸ Lásd Szabstv. 28. §.

A méltatlanság megállapítása esetén az állomány tagjának *szolgálati viszonya a törvény erejénél fogva szűnik meg*. A méltatlansági határozattal szemben *fellebbezés nyújtható be*, azonban ennek a *szolgálati viszony megszűnésére nincs halasztó hatálya*. Ebben az esetben is igaz, hogy az érintettel nem létesíthető szolgálati viszony a jogerőre emelkedéstől számított öt évig, továbbá ezt követően is kizárólag szerződéses állományba vehető vissza – a korábban viselt rendfokozatától függetlenül – hadnagy vagy őrmester rendfokozattal, vagy közkatonaként.

12.4. Kártérítési felelősség

E felelősségi alakzat általános közsolgálati elemeket alkalmaz, ezért ehelyütt csak a Tankönyv 11.1.5. *A kártérítési – anyagi felelősség* részére utalunk vissza.

13. A pályabiztonság

A „Jogok és kötelezettségek” fejezetben megismerhettük a katonai szolgálat sajátosságaival összefüggő kötelezettségeket. Mint más közszolgálati hivatásrendek, úgy a katonai pálya esetében is kiemelkedő jelentőséggel bír a pálya biztonsága.

A katonai pálya megtartó- és vonzerejét a hagyományos katonai értékeket és a teljesítményt elismerő, társadalmi megbecsülést nyújtó, kiszámítható és tervezhető életpálya és pályakép biztosítja. Az életpálya elismeri azt a különleges közszolgálatot, amiben az állomány tagja vállalja az élet feláldozását is magában foglaló elkötelezettséget, továbbá a szolgálat érdekében lemond állampolgári jogai egy részéről.¹⁰⁹

A katonai pálya sajátossága a közszolgálaton belül, hogy a határozott idejű jogviszonyban állók aránya jelentős. Ezért a katonai pálya tekintetében is különbség van a hivatásos és a szerződéses jogviszonyban álló katonák között: a Magyar Honvédség a hivatásos állomány részére életpályát biztosít, a nyugállományba helyezést követően pedig gondoskodik az érintettekről. A szerződéses állomány számára a munkaerőpiacra történő visszailleszkedést, annak támogatását is magában foglaló kiszámítható pályaképet nyújt.

Ennek megfelelően a hivatásos állományú katonák részére a korai karrierfázisokban történő (katonai) pályára lépéstől a nyugállományba vonulásig terjedő időszak egészét lefedő pályamodellt vázolt fel a Honvédség – ez egy klasszikus zárt karrierrendszer jellemzőit vázolja fel. A szerződéses állomány számára a pályakép egy rövidebb időszakot, az életkori fázisoknak csak egy részét lefedő pályát jelent.

Ugyanakkor akár életpályáról, akár pályaképről legyen is szó, mindkét modell fegyelembé veszi – részben eltérő módon – a katonai szolgálattal járó fokozott megterhelést, a katonai pályát a pusztán foglalkoztatotti jogviszonytól megkülönböztető nagyobb áldozatvállalást, bajtársiasságot és a hazaszeretetből eredő elkötelezettséget. A katonai pálya – hasonlóan a hivatásos rendvédelmi pályához – azonban még a közszolgálaton belül is sajátossággal bír, így nemcsak a foglalkoztatotti jogviszonyoktól különbözik, hanem a közszolgálati jogviszonyokon belül is sajátos, pályabiztonságot garantáló elemekkel rendelkezik.

A pályabiztonság egyik eleme a közszolgálati átjárhatóság szabályozása, ami a katonai szolgálatból önhibájukon kívül kiválók számára a karrier folytatásának lehetőségét teremti meg egy másik közszolgálati hivatásrendben. Másik fontos eleme az egészségkárosodási ellátás rendszere, ami az egészségügyi okok miatt katonai szolgálatra alkalmatlanná válók egzisztenciális biztonságát hivatott megteremteni. Ugyancsak a pályabiztonsággal függ össze a – közszolgálati átjárhatósághoz szorosan kapcsolódó – szolgálaton kívüli állományba kerülés lehetősége. A katonai pálya végén, a nyugdíjba történő átmenetet támogató lehetőség a nyugdíj előtti rendelkezési állomány intézménye. A továbbiakban e négy, a pályabiztonságot – a civil közszolgálati hivatásrendektől eltérően – erősítő intézményrendszert ismertetjük.

¹⁰⁹ *A Magyar Honvédség humánstratégiája a 2012–2021. közötti időszakra.*

13.1. A közszerológálati átjárhatóság szabályozása

A katonai pályakép 2012-ben bevezetett új eleme a közszerológálat más területére történő át-lépés, egy másodík karrier megkezdésének lehetősége a szervezetből önhibájukon kívül kiváló hivatásos katonák esetében.¹¹⁰

Az átjárhatóság lehetőséget a jogállási törvény – a Kttv. és a Hszt. szerinti „közígazgatási tartalékállományhoz” hasonló jellegű szabályozással – a rendelkezési állomány egy sajátos csoportjának alkalmazásával teremti meg:

- meghatározott rendfokozatot viselő (jelenleg százados vagy legalább főtörzsör-mesteri rendfokozattal rendelkező), és létszámcsökkentés, átszervezés miatt vagy lejáró maximális várakozási idő miatt kiválni kényszerülők csoportja;¹¹¹
- legalább 25 év szerológálati idővel rendelkező és egészségi vagy pszichikai okból katonai szerológálatra alkalmatlan, ezért kiválni kényszerülő hivatásos katonák csoportja.¹¹²

A rendelkezési állomány fenti csoportjaiba kerülő katonák a „közígazgatási tartalékállományba” kerülnek – ez gyakorlatilag az jelenti, hogy adataik bekerülnek a Tartalékállomány Információs Rendszerbe (TARTINFO). E „tartalékállomány” célja, hogy a közszerológálatban önhibájukon kívül felmentésre kerülők esetében a közígazgatás „belső munkaerőpiacán” adjon lehetőséget a továbbfoglalkoztatásra, illetve katonák esetében egy másodík karrier megkezdésére.

A rendelkezési állomány e sajátos csoportjaiba a hivatásos katonák – a szerológálati ide-jüktől függően – 3–16 hónap közötti időtartamra, kérelmükre kerülhetnek. A tartalékállomány időtartama alatt a katona távolléti díjra jogosult; a felmentési időre és a végkielégítésre jutó összeget „fogyasztja el”.

Amennyiben a „közígazgatási tartalékállományhoz” tartozó rendelkezési állományba helyezés egészségügyi vagy pszichikai okból történik, a fenti időtartam további egy évvel meghosszabbítható, és ezen időtartam alatt a katona az illetménye felére jogosult.

A rendelkezési állomány e két sajátos csoportjába tartozás a fenti időtartamok végén vagy a más közszerológálati jogviszonyba helyezés napján szűnhet meg. Ez időtartam alatt a katona továbbfoglalkoztatásának lehetőségét folyamatosan vizsgálni kell.

13.1.1. A továbbfoglalkoztatás a Honvédség keretein belül

Az önhibájukon kívül kiválni kényszerülő hivatásos katonákat – annak érdekében, hogy sajátos felkészültségüket és ismereteiket továbbra is a Honvédség hasznára fordíthassák – elsősorban a honvédelmi tárcán belül indokolt és célszerű továbbfoglalkoztatni. Ennek érdekében már a „közígazgatási tartalékállományba” kerülést megelőzően, illetve annak időtartama alatt is folyamatosan vizsgálni kell a továbbfoglalkoztatás lehetőségeit a HM, illetve a Magyar Honvédség szervezeteinél.

¹¹⁰ Lásd *A Magyar Honvédség humánstratégiaja a 2012–2021. közötti időszakra* – Klasszikus katonai pályamodell.

¹¹¹ Hjt 46.§ (1) r) pont.

¹¹² Hjt 46.§ (1) s) pont.

A klasszikus közszerződési hivatásrendek keretein túl e vizsgálatnak nemcsak a kormánytisztviselői, hanem a nem e hivatásrendek közé tartozó közalkalmazotti jogviszonyban történő továbbfoglalkoztatásra is ki kell terjednie. Ennek keretében Honvédség központi személyügyi szerve az üres vagy megüresedő közalkalmazotti munkakörbe történő kinevezés érdekében megvizsgálja, hogy van-e olyan, a sajátos rendelkezési állományba („közigazgatási tartalékállományba”) tartozó katona, akinek iskolai végzettsége, szakképzettsége, szakképesítése alapján az üres vagy megüresedő közalkalmazotti munkakör felajánlható.¹¹³

13.1.2. A más közszerződési jogviszonyban történő foglalkoztatást segítő szabályok

A közszerződési tisztviselők jogállásáról szóló törvény szabályozza a „közigazgatási tartalékállományba” került hivatásos katonák továbbfoglalkoztatásának elősegítését.

A szabályozás lényege, hogy betöltetlen álláshely betöltése céljából az államigazgatási szervnek a kiválasztási eljárás lefolytatását megelőzően – a vezetői munkakörök kivételével – meg kell vizsgálnia, hogy a rendelkezési állományba tartozó katona számára felajánlható-e a munkakör. Amennyiben a rendelkezési állományú katona részére „felajánlható” üres munkakör, akkor azt – jogszabályban meghatározott módon – fel kell ajánlani az érintetteknek.¹¹⁴ Annak, hogy egy munkakör „felajánlható” legyen, az alábbi feltételeknek kell teljesülnie:

- A rendelkezési állományú katonának meg kell felelnie a munkakörhöz tartozó képzési követelményeknek. Fontos kedvezmény azonban, hogy ehhez két év türelmi időt kap (ha a szükséges képzés csak később indul, mint a kormánytisztviselői jogviszony létesítése, a türelmi időt onnan kell számolni). A képzés költségei a Magyar Honvédséget terhelik.
- Az új munkahely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje nem haladja meg a három órát naponta.

További kedvezmény és a továbbfoglalkoztatást segítő, garanciális jellegű szabályozás a próbaidő kikötésének mellőzése, illetve az, hogy amennyiben az új jogviszonyban elért illetmény alacsonyabb, mint az utolsó katonai illetmény, az érintett egy évig a katonai illetményéhez igazodó illetménykiegészítésre jogosult.

Esetükben próbaidő nem kerül kikötésre, és egy évig az utolsó katonai illetményük is garantált, amennyiben az magasabb volt, mint az új, kormánytisztviselői illetmény.

Azonos szabályok vonatkoznak az állami tisztviselői jogviszonyban betölthető munkakörökre is.

A rendvédelmi szervek hivatásos állományába történő áthelyezés esetén is megjelennek a közszerződési átjárhatóságot és a továbbfoglalkoztatást segítő szabályok: ha a rendvédelmi szervnél megüresedő szerződési beosztást a rendvédelmi szerv állományából előmenetel keretében nem lehet betölteni, előnyben kell részesíteni – a rendvédelmi szerv vagy más rend-

¹¹³ Az erre vonatkozó eljárásrendet a honvédelmi ágazatban foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről szóló 27/2008. (XII. 31.) HM rendelet idevonatkozó része, illetve a közalkalmazotti munkakörök betöltésének egyes szabályairól szóló 68/2014. (X. 31.) HM utasítás szabályozza részletesen.

¹¹⁴ Kttv. 41/A. § (6) bekezdés.

védelmi szerv hivatásos állományából, továbbá a kormányzati szolgálati, állami szolgálati, közzszolgálati jogviszonyból tartalékállományba kerültek mellett – a Magyar Honvédség hivatásos katonai állományából tartalékállományba kerültek.¹¹⁵ Hasonlóan a korábban leírt szabályozáshoz, az áthelyezés esetén a próbaidő kikötését itt is mellőzni kell.

13.2. Az egészségkárosodási ellátás rendszere

A katonai életpálya egyik meghatározó pillére a szolgálatteljesítésre egészségügyileg alkalmatlanná váló állomány egzisztenciális biztonságát szolgáló járadékrendszer. A honvédelmi egészségkárosodási ellátás rendszere a katonai életpálya részeként 2017. január 1-jétől került bevezetésre, és hasonló rendszer alakították ki a hivatásos rendvédelmi életpálya részeként. Az egészségkárosodási ellátás rendszere – a közzszolgálati átjárhatóság előzőekben ismertetett struktúrájától eltérően – nemcsak a hivatásos, hanem a szerződéses állományra is kiterjed, beleértve a legénységit is.

A juttatási forma célja a szolgálatteljesítésre egészségileg alkalmatlanná váló hivatásos és szerződéses katonák egzisztenciális biztonságának megteremtése, elsősorban az érintett továbbfoglalkoztatásával, a korábbi jövedelmének meghatározott (65–100%) szinten történő garantálásával, illetve ennek megfelelő keresetkiegészítés megállapításával.

Amennyiben azonban az érintett továbbfoglalkoztatása egészségi állapota miatt nem lehetséges, akkor miniszteri mentesítés alapján egészségkárosodási járadékra válhat jogosulttá (nincs továbbfoglalkoztatás).

Az egészségkárosodási ellátás a szolgálati kötelemekkel összefüggésben, a szolgálatteljesítés során kialakult betegségek miatti, illetve azokra visszavezethető egészségi alkalmatlanság, illetve a szolgálati kötelemekkel összefüggésbe nem hozható, önhibán kívüli okból bekövetkező betegségek, balesetek és az azzal járó élethelyzet hatékony kezelését célozza.

A honvédelmi egészségkárosodási ellátásnak két formája van:

- a honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítés (továbbfoglalkoztatás esetén) és
- a honvédelmi egészségkárosodási járadék (nincs továbbfoglalkoztatás).

Az egészségkárosodási ellátás meghatározott jövedelemszintet garantál az érintettnek, egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása mellett. Ez a Honvédség részéről továbbfoglalkoztatási kötelezettséget, míg az állomány érintett tagja részéről ennek vállalását jelenti. Ebben az esetben – amennyiben új munkakörében illetménye kevesebb lenne, mint a számára garantált keresetszint – honvédelmi egészségkárosodási keresetkiegészítés kerül megállapításra.

A Honvédségnél történő továbbfoglalkoztatás érdekében az állomány tagja részére felajánlható, egészségi állapotának megfelelő szolgálati beosztást vagy „civil” munkakört kell keresni, ennek hiányában új munkakör létrehozásával kell biztosítani a továbbfoglalkoztatás lehetőségét. „Civil” munkakörben a továbbfoglalkoztatás közalkalmazotti, kormányzati szolgálati jogviszonyban vagy munkavállalóként is történhet. A továbbfoglalkoztatás során törekedni kell arra, hogy a katona részére végzettségének, képzettségének megfelelő munkakört ajánljanak fel.

¹¹⁵ Hszt. 35. §.

Amennyiben a katona egészségkárosodása eléri az 50%-ot, lehetőség van arra, hogy a Honvédség eltekintsen az érintett továbbfoglalkoztatásától. Ebben az esetben nem egészségkárosodási keresetkiegészítés, hanem egészségkárosodási járadék megállapítására kerül sor.

Ugyanakkor a juttatásnak feltétele, hogy akinél a továbbfoglalkoztatási kötelezettség fennáll, a felajánlott munkakört, beosztást elfogadja, ellenkező esetben jogviszonya az általános szabályok szerint szűnik meg, és nem lesz jogosult az ellátásra.

13.2.1. Az egészségkárosodási ellátással kapcsolatos főbb szabályok

Az egészségkárosodási ellátással összefüggésben meghatározó, hogy az egészségkárosodás szolgálati kötelemekkel összefüggésben vagy azzal nem összefüggésben alakult ki.

Szolgálati kötelemekkel nem összefüggő baleset, betegség következtében kialakult alkalmatlanság esetén az a hivatásos vagy szerződéses katona lehet jogosult egészségkárosodási ellátásra, aki legalább tíz év tényleges hivatásos/szerződéses szolgálati jogviszonnyal rendelkezik, és egészségkárosodásának mértéke legalább 20%-os.

Az egészségkárosodási ellátás mértéke ebben az esetben a jogviszony időtartamához igazodóan sávosan emelkedik, összege a rendszeres (eseti pótlékok nélküli) illetményének 65% és 80% között kerül meghatározásra, az alábbiak szerint:

- 10–15 év szolgálati idő: 65%;
- 15–20 év szolgálati idő: 70%;
- 20–25 év szolgálati idő: 75%;
- 25 év szolgálati idő felett: 80%.

Ha az alkalmatlanság szolgálati kötelemekkel összefüggésben keletkező baleset, betegség következménye, a katona a szolgálati időtől és az egészségkárosodás mértékétől függetlenül jogosult az egészségkárosodási ellátásra, amelynek összege a távolléti díj 100%-ának felel meg.

Az egészségkárosodási ellátás célja egy garantált jövedelemszint biztosítása. Az ellátás összegének megállapításánál figyelembe kell venni – amennyiben van ilyen – a megállapított és folyósított baleseti járadék, rehabilitációs ellátás vagy rokkantsági ellátás összegét. Egészségkárosodási ellátás (keresetkiegészítés vagy járadék) címén a fentiek szerint megállapított összeg és az új szolgálati beosztásban/civil jogviszonyban történő foglalkoztatáshoz tartozó új illetmény közötti különbözetet kell megállapítani és folyósítani.

Az egészségkárosodási ellátásra jogosultság időtartama a soron következő egészségkárosodási felülvizsgálat határidejéig tart, minden felülvizsgálatkor – ha a megalapozó mértékű egészségkárosodás továbbra is fennáll – meghosszabbodik és az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig tarthat. A felülvizsgálatra legalább ötévente kerül sor.

13.2.2. Az egészségkárosodási rendszer főbb elemei:

1. táblázat
Az egészségkárosodási rendszer

Szempontok	Szolgálattal összefüggő baleset vagy betegség	Egyéb baleset vagy betegség
Betegségek köre	Szolgálatteljesítés során keletkezett	Az előző körbe nem tartozó, egyéb baleset vagy betegség
Jogviszony és állománycsoport meghatározása	Hivatásos és szerződéses tisztt, altiszt és legénységi állományú katonára egyaránt jogosult lehet	Hivatásos és szerződéses tisztt, altiszt és legénységi állományú katonára egyaránt jogosult lehet
Garantált jövedelemszint	Távolléti díj (a rendszeres illetményelemek) 100%-a	Rendszeres illetményelemek 65–80%-a sávosan megállapítva, a szolgálati idő függvényében
Tényleges szolgálati viszony időtartama	Tényleges szolgálati viszony időtartamától független	10 év minimális időtartamú tényleges szolgálati viszonyhoz kötött
Egészségkárosodás minimális mértéke	Feltétele az egészségi alkalmatlanság megállapítása, nincs minimum százalékos mérték	Legalább 20%-os egészségkárosodás, azaz legfeljebb 80%-os egészségi állapot
Továbbfoglalkoztatási kötelezettség	Fennáll (keresetkiegészítés)	Fennáll (keresetkiegészítés)
Továbbfoglalkoztatási kötelezettség 50%-os egészségkárosodás felett	Kérelemre miniszter mentesíthet (egészségkárosodási járadék)	Kérelemre miniszter mentesíthet (egészségkárosodási járadék)

Forrás: a szerző szerkesztése

Mi a viszony a közszerológálati átjárhatóság keretében biztosított továbbfoglalkoztatási lehetőség és az egészségkárosodási ellátás rendszere között? A közszerológálati átjárhatóság továbbfoglalkoztatást támogató szabályozói a hivatásos állományú katonákra vonatkoznak – tekintettel arra, hogy esetükben a köz szerológálat élethivatás-jellegű. A közszerológálatban egy második karrier megkezdésének lehetősége nemcsak egészségügyi alkalmatlanság, hanem az előmeneteli rendszer sajátosságaival összefüggő helyzetben (maximális várakozási idő), valamint szervezeti változások esetén is megnyílhat.

13.3. A nyugdíj előtti rendelkezési állomány

A pályabiztonság elemei közé tartozik a katonai életpálya utolsó szakaszában a szolgálatteljesítésből a nyugdíjba történő átmenetet segítő nyugdíj előtti rendelkezési állomány intézménye. Az a hivatásos katona, aki legalább harminc év tényleges szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkezik, a szolgálat felső korhatárának elérése előtt öt évvel, a szolgálat felső korhatáráig nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezhető.

A nyugdíj előtti rendelkezési állományba a katona saját kérelmére, vagy szolgálati érdekből helyezhető. A nyugdíj előtti rendelkezési állományba tartozó katona csak különleges jogrend esetén hívható szolgálatba, rendelkezési állományának időtartamára pedig olyan összegű illetményre jogosult, ami öt öregségi nyugdíjként megilletné, ha az öregségi nyugdíjkorhatárt már elérte volna.

13.4. A szolgálaton kívüli állomány

A közsolgálati jogviszonyok közötti átjárhatóság többirányú: lehetőség van arra is, hogy a katona visszatérjen az „eredeti” jogviszonyába. A katonai szolgálat sajátossága a közsolgálati átjárhatósághoz kapcsolódó szabályozás: a szolgálaton kívüli állományba kerülés lehetősége.¹¹⁶ A szolgálaton kívüli állományba tartozás egy hosszabb-rövidebb ideig tartó, más közsolgálati jogviszonyba történő áthelyezést követően biztosítja a katonai pályára történő visszalépés lehetőségét, ami a szervezeti kötődés fenntartását célozza. Szolgálaton kívüli állományba az kerülhet, aki – más közsolgálati jogviszonyba történő áthelyezéssel – a nem katonai munkakörére irányadó jogállási törvény hatálya alá kerül.

A szolgálaton kívüli állományba tartozás időtartama maximalizált, legfeljebb hat év, ez alól a főtörzszászlósi, ezredesi vagy tábornoki rendfokozattal rendszeresített beosztást betöltők esetén van kivétel: esetükben nincs időbeli korlátozás.

A szolgálaton kívüli állományba tartozókat katonai munkakör beosztásánál előnyben kell részesíteni, a hivatásos állományba való visszavételük során szolgálati viszonyukat folyamatosnak kell tekinteni, próbaidőt esetükben nem kell kikötni, valamint korábbiánál eggyel magasabb rendfokozattal is állományba vehetők.

¹¹⁶ Hjt. 76. §.

Vákát oldal

14. A Katonai Etikai Kódex

2002. január 1-jétől 2003. június 30-ig a régi jogállási törvény tartalmazta, hogy az etikai szabályokat, az etikai eljárást és az Etikai Bizottság működésének rendjét a Katonai Etikai Kódex határozza meg. A Katonai Etikai Kódex formáját tekintve a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum egyetértésével miniszteri ajánlásként került volna kiadásra. Az etikai szabályok vétkes megszegése a régi jogállási törvény szerint etikai vétségnek minősült, és az elkövetővel szemben az Etikai Bizottság szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetést alkalmazhatott, továbbá kezdeményezhette a méltatlanná válás megállapítását (ez utóbbi nem kötötte a munkáltatót). E rendelkezéseket a 2003. évi XLV. törvény¹¹⁷ hatályon kívül helyezte, elfogadva a szociális partnerek azon javaslatát, amely szerint az etikai eljárás szabályai ne szerepeljenek a jogállási törvényben. A jogállási törvény jelenleg az általános magatartási szabályok között ugyan *tilalmazza a honvédetika szabályainak megsértését*, de egyebekben hallgat arról, hogy melyek ezek, illetve mi az etikai felelősség, hogyan zajlik, és milyen következménnyel jár az etikai eljárás.

A honvédekkel szembeni morális elvárásokat, a szolgálati érintkezés és a katonai udvariasság alapjait a fentiekre figyelemmel a szolgálati szabályzat¹¹⁸ és a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól szóló 67/2003. (HK 18.) HM utasítás határozza meg. Ezek zsinórmértékül kívánnak szolgálni a honvédek mindennapi cselekedetei és viselkedése során, segítséget nyújtva a döntési dilemmaként jelentkező élethelyzetekben a követésre ajánlott és a kifogásolható magatartásformák felismeréséhez és kezeléséhez, ezáltal ahhoz, hogy megfeleljenek a haza és a társadalom elvárásainak, a szolgálat és a hivatás értékrendjének (integritáskövetelmény).

A szolgálati szabályzat és a Katonai Etikai Kódex is 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.

A katonai szolgálat kiemelt erkölcsi erényei, alapértékei¹¹⁹ a következők:

- *Hazaszeretet*: a hazához való hűség és elkötelezettség.
- *Hűség*: a katonai esküben, fogadalomban vállaltak szellemében történő szolgálatteljesítés, a hivatás töretlen gyakorlása, megbízhatóság, kitartás még nehéz körülmények között is.

¹¹⁷ Lásd 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról, 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról, 2001. évi XCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról, valamint 2003. évi XLV. törvény egyéb törvények módosításáról.

¹¹⁸ Lásd bővebben 24/2005. (VI. 30.) HM rendelet a Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának kiadásáról 6–19. pont, 20–23. pont.

¹¹⁹ Lásd 67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól.

- *Bátorság:* a szolgálat által megkövetelt feladatteljesítés során tudatos, észszerű veszély- és kockázatvállalás, tartózkodás a vakmerőségtől és a gyávaságtól.
- *Bajtársiasság:* kiállás, felelősségérzet, önzetlen segítőkész szolidaritás és együttérző áldozatvállalás a katonatársakért.
- *Tisztelet:* a magyar és egyetemes kultúra értékeinek, a történelmi múlt és katonahagyományok és jelképek tisztelete mellett a szolgálat és az emberi méltóság tisztelete, az emberi különbözőségek, személyiségek elfogadása olyan mértékben, hogy az ne képezhesse akadályát a katonai hivatásnak, továbbá a szakmai és rendfokozati tekintély megbecsülése.
- *Becsületesség:* megbízható, tisztességes, lelkiismeretes, szavahihetőségen, kötelességtudaton és a különböző előírások betartásán alapuló magatartás és életvitel.
- *Fegyelmezettség:* elvárható és kiszámítható cselekvésre való készség, a katonai feladatok maradéktalan végrehajtását biztosító szabályok önfegyelmén alapuló betartása és betartatása.

Alapvető elvárás a katonával szemben:

- legyen elkötelezett a haza sorsa, függetlensége iránt;
- tisztelje és kövesse a magyar és az egyetemes emberi kultúra egyéni és közösségi értékeit, a katonai hagyományokat;
- az emberi méltóság tiszteletben tartásával vegye tudomásul és tolerálja az emberi különbözőségeket;
- egyéni érdekeit a nemzet alapvető érdekeit érintő esetekben rendelje alá a haza és a katonai szolgálat által támasztott követelményeknek;
- törekedjen a feladatok legjobb tudása szerinti végrehajtására, aminek során legyen kezdeményező, munkáját jellemezze lelkiismeretesség;
- szolgálatteljesítését, szolgálati jogköre gyakorlását személyes példamutatás, következetesség, erkölcsösség jellemezze;
- érezzen felelősséget a munkatársai, bajtársai iránt;
- törekedjen a katonák és a Honvédség jó hírnevének megőrzésére és megerősítésére;
- legyen megvesztegethetetlen, lépjen fel a korrupcióval szemben;
- ne azonosuljon szélsőséges nézetekkel;
- szolgálati helyén ne adjon hangot pártpolitikai kérdésekkel kapcsolatos vélemények.

A katona magatartásának főbb jellemzői a szolgálatteljesítés során:

- a szolgálat fontosságát átérezve törekszik mindazon speciális követelmények teljesítésére, amiket a haza fegyveres védelme megkíván;
- szolgálata, munkája során törvényesen, pártatlanul, lelkiismeretesen és pontosan jár el, és ezt várja el másoktól is;
- felelősséggel, meggondoltan cselekszik előre nem látható, váratlan helyzetekben is;
- szolgálatteljesítése során senkit nem hoz kellemetlen, megalázó vagy méltatlan helyzetbe, kerüli a személyeskedést, az intrikus magatartást;
- óvja a vezetők és a munkatársak tekintélyét;

- nem követel, nem kér és nem fogad el magának a szabályokban rögzített mértéken túli jogosultságokat, kedvezményeket, előjogokat, elbánást és juttatásokat, de a szabályokban rögzítettek hiányát sem tűri el;
- megjelenése előírászerű, katonás és tiszteletet parancsoló;
- hitelességét és személyes tekintélyét munkájával, őszinteségével és szavahihetőségével alapozza meg;
- munkájában fegyelmezett, megbízható;
- bízik mások (szakmai) hozzáértésében, segítőkészségében, a szükséges mértékben igényli környezete tanácsait, valamint szakmai segítségét, tapasztalataival segíti a hozzá fordulókat;
- együttműködő, jó kollegiális kapcsolat kialakítására törekvő;
- egyéni törekvései elérése érdekében nem hárít át aránytalanul nagy terheket másokra, nem törekszik a reális érdekeket mellőző érdekérvényesítésre, tartózkodik a káros rivalizálástól, az indulatos megnyilvánulásoktól, a munkatársak sértő minősítésétől;
- fellép a rágalmozás, az alaptalan híresztelés ellen;
- kerüli a hangulatkeltést.

A munkatársakkal való kapcsolattartás során a katona:

- bizalmat ad és rászolgál mások bizalmára;
- tisztelettel viszonyul bajtársaihoz, alárendeltjeihez és feletteseihez;
- bajtársaival, munkatársaival nyitott, emberséges;
- hangvétele kulturált, udvarias, tiszteletben tartja mások személyiségét, személyiségjogait, emberi méltóságát;
- törekszik önmaga és munkatársai teljesítőképességének és egészségének, valamint környezete állapotának megóvására.

Társadalmi kapcsolataiban és magánéletében a katona:

- minden élethelyzetben tudatában van annak, hogy személyén keresztül ítélik meg az általa képviselt szervezetet és a Honvédséget;
- a társadalmi környezet részéről a katonai szervezeteket érintő információs igények iránt nyitott, de nem lépi át a szükséges titoktartás határait, azt mások esetében sem nézi el;
- tartózkodik megjelenésében és megnyilvánulásaiban olyan kulturálatlan formáktól, amelyek megbotránkozásra vagy visszatetszésre adhatnak okot;
- nem vállal olyan munkát, feladatot, nem végez olyan tevékenységet, aminek megvalósítása olyan magatartást és megnyilvánulásokat feltételez, amelyek ellentétesek az etikai kódexben ajánlott elvárásokkal;
- kerüli azokat az élethelyzeteket, amelyek alkalmasak személye, szolgálati helye, valamint a katonai szolgálat negatív megítélésére, vagy amelyek szóbeszéd, rosszindulatú híresztelés alapjául szolgálhatnak;
- kerüli azokat a cselekedeteket, magatartásformákat, amelyek következtében kiszolgáltatottá, befolyásolhatóvá válhat, vagy annak látszata kialakulhat;
- kerüli az olyan élethelyzeteket, amelyekben kétes életvitelű, felelőtlen, erkölcsi hitelességet veszített személyekkel való megjelenése, kapcsolattartása miatt maga is ilyen színben tűnne fel, vagy legalábbis alapot adhatna a gyanúnak.

A parancsnoki (vezetői) magatartás legfontosabb jellemzői, hogy a parancsnok (vezető):

- vezetői, szolgálati hatalma gyakorlását szilárd következetesség és felelősségtudat jellemzi;
- pozícióját, rendfokozatát nem használja fel mások véleményének befolyásolására, nem törekszik személye, beosztása jelentőségének túlhangsúlyozására;
- személyes ambícióit illetően önmérsékletet tanúsít;
- a sikert és a kudarcot reálisan értékelve munkatársaival együtt éli meg;
- határozottan visszautasítja a hízelgést, a szolgálalkúséget, a kritikátlan egyetértés és helyeslés minden formáját;
- kerüli a részrehajlásnak és a befolyásolhatóságnak még a látszatát is;
- kerüli más szervezetek – vezetőik és munkatársaik – munkájának megalapozatlan bírálatát;
- munkavégzését, döntéseit nem befolyásolják személyi ellentétek;
- beosztottjait megvédi a megalapozatlan támadásoktól;
- segíti a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulását.

A szolgálatteljesítés során:

- intézkedéseiben, szakmai tevékenységén túl példamutatásával is elősegíti, hogy az általa irányított szervezet tagjai egységes, bajtársi értékekben gondolkodó, a szervezeti célok megvalósításáért hatékonyan együttműködő közösséget alkossanak;
- a jó modor és kulturált magatartás keretei között, határozott stílusban tárgyalt, olyan hangnemet használ, amely alkalmas a vezetői tekintély fenntartására, de nem sérti az emberi méltóságot, a személyiségi jogokat, az egyének önbecsülését;
- a konfliktusok kezelésében határozottan, késedelem nélkül jár el, körültekintő és a szükséges mértékben tapintatos;
- ellenőrzések, számonkérések, értékelések során objektív, korrekt, következetes;
- a beosztási és szakmai követelményeken túl beosztottjaival szemben csak olyan elvárásokat fogalmaz meg, amelyek figyelembe veszik az érintettek személyes képességét;
- a beosztottokról szerzett személyes információkat kellő körültekintéssel, csak a szolgálat érdekében használja fel;
- beosztottjai körében érvényre juttatja a reális értékrendet, ennek alapján dicsér, jutalmaz, de szükség szerint alkalmazza a fegyelmezés eszközeit is;
- ösztönzi, segíti alárendeltjeit előmenetelükben;
- munkatársait a szervezeti érdekek és célok szem előtt tartásával, alkalmasság alapján, elfogulatlanul ítéli meg;
- a lehetőségek figyelembevételével segíti nehézségekkel küzdő munkatársait, növeli egészséges önbizalmukat, szakmai és emberi problémáik iránt tapintatos, megértő és türelmes;
- törekszik a felmerülő szakmai, személyi és egyéb problémák korrekt, humánus rendezésére;
- lehetőséget biztosít a feladatvégrehajtás előkészítése során arra, hogy munkatársai megfelelő módon kifejtthessék véleményüket, javaslataikat, ugyanakkor követelménytámasztó, határozott és következetes a végrehajtás során;
- az eredményes munkához szükséges információkat időben és megfelelő módon adja át.

Az újraszabályozás szükségességét nem vitatva, a Katonai Etikai Kódex közel tizenöt éves, a benne megfogalmazott értékek és elvárások jelenleg is aktuálisak, megfeleltethetők az integritás követelményének, és az érdekkonfliktusos helyzetek megelőzésére és feloldására törekszenek. Megállapítható tehát, hogy ha nem is törvényi szinten, de a katonai etikai elvárások normatív módon szabályozásra kerültek, mindenki számára megismerhetők, hozzáférhetők.

Hangsúlyozandó azonban, hogy a Katonai Etikai Kódexben előírt etikai szabályok megsértőivel szemben – figyelemmel arra, hogy HM utasítással került kiadásra – kizárólag erre alapozva *nem indítható és nem folytatható felelősségrevonási eljárás*, továbbá jelenleg *nem létezik önálló etikai szankciórendszer* sem. Ennek megfelelően „etikai vétség” esetén – a honvéd magatartásától függően – *a fegyelmi felelősség vagy a katonai szolgálatra méltatlanság megállapítása kezdeményezhető*, továbbá ennek megfelelő szankció szabható ki. Ha a magatartás szabálysértést vagy bűncselekményt valósít meg, természetesen szabálysértési vagy büntetőeljárásnak van helye.

Vákát oldal

Irodalomjegyzék

- GÁL Anna (1999): A hivatásos katona társadalmi szerepéről. *Hadtudomány*, 2. évf. 3–4. sz. 87–93.
- GÁL Anna (2001): Az emberi igények és a szervezeti követelmények összhangja. *Hadtudomány*, 4. évf. 3. sz. 63–70.
- GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán szerk. (2018): *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben*. Budapest, Dialóg Campus.
- KRIZBAI János (2004): Kihívások előtt a honvédség foglalkoztatáspolitikája. *Hadtudomány*, 7. évf. 1. sz. 68–75.
- SZABÓ János (1998): A NATO csatlakozás kihívásai. *Hadtudomány*, 1. évf. 3. sz. 23–36.
- SZABÓ János (2000): A haderőreform humánaspektusai. *Hadtudomány*, 3. évf. 2. sz. 3–12.
- TILL Szabolcs (2017): *A honvédelmi alkotmányosság 30 éve Magyarországon, 1988–2017*. Budapest, Zrínyi Kiadó.
- VILNER Péter – JOBBÁGY Zoltán (2008): A Magyar Honvédség új humánstratégiája. *Honvédségi Szemle*, 62. évf. 3. sz. 26.

Vákát oldal

Jogszabályok, törvények

Magyarország Alaptörvénye

2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról

24/2005. (VI. 30.) HM rendelet a Magyar Honvédség Szolgálati Szabályzatának kiadásáról

67/2003. (HK 18.) HM utasítás a „Katonai Etikai Kódex” közzétételéről, a „Honvédségi Etikai Tanács” létesítéséről és feladatairól

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

Humánstratégia a professzionális haderő kialakítására 2003–2013.

Humánstratégia a professzionális haderő további fejlesztésére 2008–2017.

23/1993. (IV. 15.) AB határozat

46/1994. (X. 21.) AB határozat

8/2004. (III. 25.) AB határozat

50/2001. (XI. 29.) AB határozat

39/2007. (VI. 20.) AB határozat

47/2009. (IV. 21.) AB határozat

52/2009. (IV. 30.) AB határozat

70/2009. (VI. 30.) AB határozat

A Dialóg Campus Kiadó a Nemzeti Közszolgálati Egyetem könyvkiadója.



Nordex Nonprofit Kft. – Dialóg Campus Kiadó • www.dialogcampus.hu • www.uni-nke.hu
• 1083 Budapest, Ludovika tér 2. • Telefon: 06 (30) 426 6116 • E-mail: kiado@uni-nke.hu •
A kiadásért felel: Petró Ildikó ügyvezető • Felelős szerkesztő: Kilián Zsolt • Olvasószerkesztő:
Fodor József Péter • Tördelőszerkesztő: Stubnya Tibor

ISBN 978-615-5845-85-7 (nyomtatott)
ISBN 978-615-5845-86-4 (elektronikus)

ISSN 2560-0222

A katonai életpálya, a katonai szolgálat sajátos közszolgálat – a jegyzet ezeket a sajátosságokat, a jogviszony különleges jellegét mutatja be, a *Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben* című tankönyvet kiegészítve. A jegyzet – alapvetően a Magyar Honvédség tényleges állományára vonatkoztatva – ismerteti a katonai jogállás sajátosságait, a katonai jogviszony alapelveit, a jogokat és kötelezettségeket, a sajátos felelősségi formákat, a közszolgálati hivatásrendek jogviszonyai közötti kapcsolódási pontokat.

A Magyar Honvédség legfontosabb erőforrása a katona. A jegyzet a jogállással kapcsolatos kérdések mellett bemutatja a Honvédségnek e legfontosabb erőforrást a középpontba állító személyzeti politikáját. Összefoglalja a katonai pályára lépéstől kezdve az előmeneteli rendszer, az azt megalapozó képzési, továbbképzési és teljesítményértékelési rendszer sajátosságait, a rá épülő juttatási és illetményrendszer alapelveit és fő elemeit, valamint a katonai szolgálattal járó áldozatvállalást, fokozott megterhelést elismerő, a katonai hivatásrend pályabiztonságát garantáló elemeket.

A kiadvány a KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” című projekt keretében került kiadásra.

Dialóg Campus

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE